

**Analisi sulle condizioni dei lavoratori e dell'organizzazione produttiva alla
F.I.A.T. MIRAFIORI**

Dicembre 1955

a cura della F.I.O.M. Provinciale di TORINO

In occasione del suo 4° Congresso Provinciale, la FIOM di Torino ha deciso di rendere pubblico uno studio sulla FIAT Mirafiori redatto a cura di un gruppo di compagni che lavorano presso gli Uffici nazionali della CGIL con l'aiuto di un gruppo di compagni dirigenti del movimento sindacale torinese.

I documenti relativi devono senza dubbio essere oggetto di attenta rielaborazione e presentano alcuni punti controversi e anche, probabilmente, qualche inesattezza. Tuttavia essi costituiscono elementi importanti per la valutazione della situazione esistente non alla FIAT Mirafiori, ma generalmente nelle più grandi fabbriche, e soprattutto per un'analisi approfondita dei mutamenti in corso in tale situazione in rapporto casi alla produzione, come alla politica del padronato. Analisi e valutazione che sono indispensabili per la elaborazione di una giusta linea di politica sindacale che si basi sulla realtà e superi ogni residuo di schematicismo, di arretratezza.

La FIOM esprime particolarmente ai compagni che lavorano presso la Sede Centrale della CGIL - Bruno TRENTIN, Ruggero SPESSE, Gastone MARRI, Alieto CORTESE, Renato CAPPELLI - la riconoscenza più viva per la redazione da essi curata del presente documento.

**Le trasformazioni in atto nella struttura produttiva e nelle forme di
organizzazione aziendale.**

Dall'immediato dopo-guerra ad oggi, il gruppo FIAT ha rafforzato le sue posizioni di predominio nel settore automobilistico e meccanico. Si tratta di una politica che corrisponde in modo organico alle esigenze di massimo profitto del monopolio. Essa è rivolta in primo luogo allo sviluppo della produzione e all'aumento della produttività e dell'intensità del lavoro nel settore essenziale per il massimo profitto delle automobili. In questo campo, per collocare nel ristretto mercato estero battuto dalla concorrenza, quelle quote massicce di produzione che sono indispensabili per aumentare la produttività e l'intensità del lavoro, diminuendo drasticamente i costi, è stata attuata una politica di prezzi lievemente decrescenti, tali da mobilitare ampiamente il potere d'acquisto del mercato nazionale e da affrontare quasi in condizioni di parità la concorrenza sui mercati esteri. E' questa la politica della "600".

Nelle altre produzioni non automobilistiche, il monopolio segue una linea empirica, di sfruttamento delle occasioni di mercato. E' il caso particolarmente dei motori navali e delle trattrici, anche se in quest'ultimo campo vi è un allargamento specifico del controllo del monopolio FIAT sul mercato, attraverso l'accordo con la Federconsorzi. In questo quadro alcune produzioni sono in netto declino, come quella di macchine utensili, altre in crisi organica, come quella del materiale ferroviario, altre fortemente oscillanti, come quella di elettrodomestici, altre ridotte a una subordinazione completa alla produzione straniera, come quella della aeronautica

Lo sviluppo della produzione FIAT ha luogo, quindi, nel quadro di acute contraddizioni, che vanno messe in rapporto appunto ai fini del massimo profitto di monopolio, che orientano tutta la politica del gruppo. Tuttavia in complesso, l'attività produttiva è in notevole aumento.

Il fatturato FIAT (calcolato in lire attuali) è infatti passato da 138 miliardi nel 1941 (anno di massima produzione bellica) a 150 miliardi nel 1950, a 275 nel

1954 senza sensibile variazione degli operai occupati, e con un aumento degli impiegati, soprattutto tecnici¹.

A questa notevole espansione della produzione e dei ricavi della FIAT hanno corrisposto due tendenze che valgono a caratterizzare i mutamenti intervenuti, nel dopo-guerra, nella struttura produttiva del gruppo e nei metodi di gestione aziendali per le possibilità di maggiore razionalizzazione del lavoro che indubbiamente comportano:

a) - Il peso sempre maggiore acquisito dalla produzione automobilistica sul complesso delle produzioni FIAT (le quali come è noto, costituiscono una gamma particolarmente estesa e hanno avuto per la loro stessa varietà un ruolo importante nel rafforzamento finanziario del gruppo negli anni della guerra e del fascismo)².

Infatti dal 1941 al 1954 la incidenza del valore della produzione automobilistica sul valore complessivo del fatturato FIAT passa dal 50% nel 1941 all'88% nel 1954.

b) - La progressiva concentrazione all'interno della FIAT delle attività che concorrono al compimento del ciclo produttivo. Oggi, il gruppo FIAT produce direttamente il 40% del fatturato complessivo mentre la media europea per l'industria automobilistica è del 33%.

1. - L'AUMENTO DEGLI INVESTIMENTI.

Queste trasformazioni di natura qualitativa, intervenute nella struttura produttiva del gruppo FIAT, presuppongono un notevole aumento degli immobilizzi di capitale. Secondo i dati forniti dal bilancio della FIAT, dalla fine della guerra al 31 Dicembre 1954 sono stati effettuati investimenti per 213 miliardi, mentre si prevede un ulteriore investimento di 50 miliardi nel corso del solo anno 1955. Gli immobilizzi di capitale costante, ammontano quindi oggi a più di 3 milioni di lire per addetto (mentre nell'anteguerra il valore degli impianti per addetto ammontava a 1-1,5 milioni). Questi dati bastano a dimostrare la mole del processo di meccanizzazione della produzione registrato alla FIAT in questi ultimi anni. I progressi tecnici compiuti hanno ormai portato la FIAT al livello delle più progredite industrie automobilistiche europee.

Un così rapido incremento degli investimenti e un loro volume così elevato va messo in relazione con una serie di fattori i quali valgono a caratterizzare le grandi possibilità finanziarie della FIAT: il margine notevole di autofinanziamento che deriva dalla stessa mole del fatturato FIAT (gli investimenti annui sono stati in media pari a 1/5 circa del fatturato complessivo annuo), soprattutto in relazione agli alti profitti³ derivanti dall'intensificato sfruttamento operaio e dalle sempre maggiori rendite di monopolio⁴, la capacità di controllare il mercato finanziario (dal dopoguerra ad

¹ In questo quadro, la produzione automobilistica del gruppo FIAT passava da 65.000 unità annue nel 1939 a 115.000 nel 1950, a 185.000 nel 1954; la produzione di trattatrici agricole da poche centinaia di unità nell'anteguerra, a 3.000 unità nel 1950, a 15.000 nel 1954; la produzione di semilavorati e finiti di acciaio da 150.000 tonnellate nel 1950 a 170.000 nel 1950, a 370mila nel 1954.

² La FIAT, come è noto, produce oltre agli autoveicoli (automobili, autocarri, autobus, trattori agricoli, motori navali, aeroplani, elettrodomestici, materiale bellico, eccetera).

³ I soli utili dichiarati nel bilancio FIAT passano da 1.899 milioni di lire nel 1949 (anno in cui già era stato superato il livello produttivo prebellico) a 10.677 milioni di lire nel 1954.

⁴ Mentre in relazione agli aumenti di produttività e agli incrementi ancora maggiori dell'intensità del lavoro il costo del lavoro registrava negli anni del dopoguerra una forte diminuzione alla FIAT (passando da una incidenza del 17% sul costo di chilogrammo di produzione FIAT nel 1948 a una incidenza dell'11% nel 1952 e a una incidenza del 7% nel 1955), la politica di prezzi del monopolio, pur registrando anche notevoli riduzioni del prezzo per vettura - "600" rispetto alla "500" - non

oggi oltre 50 miliardi sono stati rastrellati dalla FIAT sul mercato dei capitali per mezzo di prestiti obbligazionari e prestiti a lunga scadenza ottenuti con ampie facilitazioni sia presso le banche nazionali, sia soprattutto presso gli istituti di credito collegati con le operazioni E.R.P.: Exim-bank, IMI-ERP, ecc.).

2. - LE TRASFORMAZIONI TECNOLOGICHE ALLA FIAT MIRAFIORI.

Gli investimenti effettuati nel gruppo FIAT si sono tradotti in veri e propri ammodernamenti e trasformazioni tecnologiche, soprattutto per la sezione siderurgica (FIAT Ferriere), per la sezione di fonderia (FIAT Fonderie)⁵ e per la sezione automobilistica (FIAT Autocentro Mirafiori), mentre nelle altre sezioni i loro riflessi sono stati meno sensibili; tuttavia ovunque vi è la tendenza a trasformazioni e ammodernamenti.

Nella sezione da noi considerata, la FIAT Mirafiori gli ammodernamenti e gli ampliamenti degli impianti pur essendo stati molto intensi non sono stati effettuati in maniera omogenea in tutte le fasi del processo produttivo e quindi in tutte le officine e in tutti i reparti. In generale i progressi tecnologici si sono rivelati radicali nelle officine addette a lavorazioni iniziali e in quelle addette a lavorazioni meccaniche, mentre essi sono stati di peso molto inferiore nelle officine di montaggio e nelle officine ausiliarie⁶.

Questa sensibile disparità nel grado di meccanizzazione delle varie fasi del ciclo produttivo e dei singoli reparti ha determinato, come vedremo, una notevole differenziazione nel carattere e nella intensità dello sfruttamento operaio nei vari reparti e nelle varie officine.

3. - L'EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

registra notevoli variazioni nei prezzi unitari; così il prezzo al Kg. delle vetture negli ultimi 7-9 anni è rimasto superiore a 1.000 lire, in qualche caso e periodo anche notevolmente.

⁵ Alla FIAT Fonderia è stato realizzato in questi ultimi anni un notevole risparmio di lavoro, anche in seguito alle innovazioni tecnologiche introdotte nel ciclo produttivo. Ad esempio nella fusione dei cilindri per vetture 12 operai eseguono ora il lavoro che alcuni anni or sono richiedeva l'impiego di 150-200, con una produzione di 360 cilindri per ogni turno di lavoro.

⁶ Alla Off. 5 (lavorazioni alle presse) il macchinario è stata rinnovato nella misura del 90% circa negli ultimi 4 anni con macchine molto moderne. E' stata notevolmente ampliato il potenziale produttivo: ad esempio, le grandi presse da 12 mila tonnellate sono passate da 10 a 50. E' stato pure nettamente allargato il locale. Progressi notevoli sono stati compiuti nella razionalizzazione, particolarmente con il passaggio a lavorazioni eseguita in linea con linee di 5-7 presse, in cui il ritmo è uniforme. In base alla prima macchina e comunque alla macchina dalla corsa più lunga. Il passaggio dei pezzi da una macchina all'altra però non è ancora automatico, ma viene attuato con scivoli, tappeti mobili, ecc. Alla Off. 8 (lavorazioni meccaniche) il macchinario è stato rinnovato nella misura di oltre il 60%. La maggiore trasformazione è avvenuta mediante macchine a trasferta e macchine multiple che consentono un eccezionale risparmio di lavoro; ad esempio con la introduzione di una macchina a trasferta per la lavorazione di un particolare si è passati da 34 a 5-6 operai. Importantissimo anche è il rinnovamento del sistema mediante il quale gli operai che montano i particolari vengono riforniti dei pezzi necessari: questo rifornimento avviene ora generalmente mediante i convogliatori aerei che consentono agli operai di eseguire il loro lavoro non soltanto senza spostarsi dal posto di lavoro, ma senza cambiare le loro stessa posizione.

Alla officina 17 (catena di montaggio) il macchinario e le attrezzature non sono state modificate radicalmente. Le modifiche sono abbastanza importanti anche qui, considerando il tipo di lavorazione prevalentemente manuale di questa officina di montaggio. Ad esempio sono stata rinnovate la puntatrici con un sistema di macchine utensili e le avvitatrici con un sistema di macchine multiple. Il lavoro più pesante a più nocivo - la limatura di piombo - è stato alleggerito nella produzione con misure tecniche che hanno ridotto notevolmente la quantità di questo materiale. In altre officine di montaggio - officine 18 a 19 - similari all'Off. 17, sono stata attuate importanti modifiche, la maggiore delle quali è costituita dalla sopraelevazione della linea di montaggio della vettura "600" da 40 cm. dal pavimento, come le altre vetture, a 180 cm.: quest'ultima modifica ha reso particolarmente disagiata il lavoro degli operai.

Anche se l'attuale situazione sindacale alla FIAT non consente di disporre di dati precisi sulla organizzazione del lavoro all'interno degli stabilimenti, alcune tendenze emergono chiaramente.

Le trasformazioni tecnologiche intervenute in alcune fasi fondamentali del processo produttivo, hanno comportato innanzitutto, una maggiore divisione del lavoro e quindi una semplificazione delle singole operazioni produttive (che corrisponde alla scomposizione di operazioni complesse che precedentemente erano affidate ad una unica unità aziendale).

A questa tendenza sembra avere quindi corrisposto l'aumento del numero dei reparti, cioè delle unità aziendali tipo.

Un altro fenomeno che coesiste con il primo è la sempre maggiore mobilità dei reparti stessi. I reparti si costituiscono e si sciolgono con il procedere dell'ammmodernamento tecnologico e in ragione delle esigenze mutevoli della politica produttiva aziendale; quest'ultima tendenza rende particolarmente difficile, in molti casi, la penetrazione dell'organizzazione sindacale nell'interno del singolo reparto e la sua capacità di impostare una "politica di reparto". Rende difficile in molti casi la formazione di attivisti di reparto (questi possono venire spostati continuamente e non soltanto per motivi di carattere politico). Rende molto difficile la stessa conoscenza accurata della intera organizzazione produttiva dello stabilimento, della sua struttura e dei problemi diversificati che essa pone alle organizzazioni sindacali.

4. - LA TENDENZA ALLA DEQUALIFICAZIONE DELLA MASSA OPERAIA

Le trasformazioni avvenute nella struttura della produzione e la semplificazione delle singole fasi del processo produttivo attraverso una più intensa meccanizzazione tende a porre in termini nuovi il problema della qualifica professionale dei lavoratori. La semplificazione del processo produttivo da un lato tende così a ridurre il numero della mano d'opera alla quale viene richiesta un'alta qualifica e ad attenuare le differenze precedentemente esistenti fra operai qualificati e manovali.

Questo fenomeno è ancora ai suoi inizi e si manifesta ancora per alcuni indizi. Ma questi non vanno sottovalutati⁷. Se il problema della dequalificazione non rappresenta ancora una minaccia immediata al tenore di vita dei lavoratori e può ancora essere l'oggetto di una resistenza indiscriminata da parte delle organizzazioni sindacali, esso tende indubbiamente a rappresentare un pericolo futuro di notevole entità che dovrà essere affrontato con una politica sindacale più complessa e più realistica.

E' importante rilevare comunque come sin d'ora la tendenza alla dequalificazione "oggettiva" del lavoro operaio costituisce per la direzione FIAT un altro mezzo per piegare la resistenza dei lavoratori alla intensificazione dello sfruttamento. Per esempio, alla Fiat Mirafiori, e precisamente alla officina 5 (ma i casi sono numerosi e si verificano in quasi tutte le officine) dove si eseguono le lavorazioni alla pressa, quando la direzione impone un taglio dei tempi e incontra la resistenza delle vecchie maestranze più qualificate, uno dei suoi mezzi per spezzare questa resistenza è quello di immettere nella produzione un operaio nuovo assunto e non qualificato al quale viene fatta eseguire la norma fissata dall'Ufficio analisi tempi, anche allo scopo di umiliare i vecchi operai e di gettare le basi per una loro dequalificazione.

⁷ Dal 1950 al 1954, l'incidenza degli operai (uomini) di 1a categoria sul totale delle maestranze operaie (maschili) della Mirafiori passava già dal 13,3% al 12,2%, quella degli operai di 2a categoria passava dal 26,5% al 26,8%, quella degli operai di 3a categoria dal 57,6% al 58% e quella degli operai di 4a categoria dal 2,6% al 2,9%.

5. - LA TENDENZA ALLA TRASFORMAZIONE DEI COMPITI AFFIDATI AI QUADRI INTERMEDI.

L'aumento del numero delle unità produttive, la diminuzione del numero medio dei lavoratori ad esse adibiti, la crescente mobilità delle stesse unità produttive corrispondono a loro volta alla espansione di una gerarchia amministrativa tecnica e disciplinare sempre più articolata. Aumenta in questi ultimi anni il numero dei quadri tecnici, dei capi reparti, dei capi squadra, dei sorveglianti. Un dato che vale a confermare questa tendenza deriva dalle variazioni della incidenza del numero degli impiegati alla FIAT sul totale dei dipendenti del gruppo, registrate nel corso degli ultimi anni. Infatti questa passa dal 13% nel 1941 al 19,5% nel 1953 al 20,8% nel 1954. E' da notare che nello stesso periodo l'occupazione complessiva non ha subito mutamenti molto sensibili (passando da 66.000 addetti nel 1941 a 71.300 nel 1954)⁸.

Con la meccanizzazione del processo produttivo però, la espansione della gerarchia tecnica corrisponde all'accentramento delle istanze direttive in ristretti organismi che presiedono al vertice della organizzazione produttiva e a una lenta ma sensibile trasformazione di quelle che erano state le funzioni tradizionali del quadro tecnico intermedio (capo reparto, capo squadra e cronometrista).

I capi non sono più gli organizzatori della produzione che affrontano e risolvono di volta in volta i problemi tecnici che sorgono nel corso della produzione, nella loro squadra, nel loro reparto o nella loro officina con una larga autonomia di iniziativa. Essi diventano sempre più i funzionari del capitale, gli esecutori materiali di una politica produttiva elaborata e pianificata fin nei particolari da istanze tecniche superiori, praticamente inaccessibili. Questa tendenza coincide inevitabilmente con una sempre maggiore squalificazione del quadro tecnico, con la perdita di una sua esperienza viva di direzione effettiva nel processo produttivo. Essa coincide anche, però, con una sempre maggiore qualificazione del quadro intermedio in materia sindacale (che è oggetto oltre che di studio nella scuola allievi FIAT, di numerose conferenze e corsi promossi dalla direzione aziendale e patrocinati in molti casi dagli stessi massimi dirigenti della FIAT).

Il capo operaio tende, cioè, sotto la pressione della politica direzionale e in concomitanza con una progressiva sua esclusione dalle istanze direttive del processo produttivo, a fungere da intermediario fra direzione e operai sia per quanto riguarda l'applicazione delle norme produttive stabilite dall'alto dagli organismi tecnici direttivi, sia per quanto riguarda l'applicazione delle norme disciplinari e delle direttive politiche della cui attuazione egli diviene responsabile, sia finalmente anche per quanto riguarda la trasmissione delle "rivendicazioni" dei lavoratori agli organismi competenti della direzione, al di fuori di qualsiasi tramite di natura sindacale.

Sotto questo aspetto è dato ancora rilevare una contraddizione nella politica perseguita dalla direzione FIAT da un lato essa sollecita nel quadro tecnico una funzione di intermediazione anche per quanto riguarda gli interessi prettamente sindacali degli operai (taglio dei tempi, aumento dei cottimi, ecc.) per sostituirli lentamente alla Commissione Interna e al Sindacato FIOM, che essa cerca estraniare completamente dal luogo di lavoro; dall'altro lato essa favorisce ancora apertamente una attività dei sindacati scissionisti per valorizzare la loro posizione nei confronti del sindacato unitario. Ciò ha luogo particolarmente di fronte a iniziative rivendicative della FIOM: caso tipico l'accordo salariale separato del 10 Settembre che ha accolto, tentando di farne merito agli scissionisti, le nostre richieste.

⁸ E' noto che la grande maggioranza dei quadri intermedi (cronometristi, capi officina, capi reparto e capi squadra) rientrano nella categoria impiegati.

Ma dalla tendenza in atto sembra potersi concludere che qualora la funzione e l'attività unitaria della C.I. non venisse reinstaurata entro un periodo relativamente breve e qualora l'indebolimento del sindacato unitario risultasse permanente, la stessa funzione del sindacato scissionista tenderebbe ad essere progressivamente assolta dai capi e dei quadri intermedi in genere⁹.

Questo processo di trasformazione nella funzione assunta dai quadri intermedi, dai quali si cerca sempre più a fare dipendere ogni possibilità di miglioramento della condizione operaia, implicava naturalmente oltre che un aumento dei quadri intermedi anche un loro profondo rinnovamento, in modo da costituire una gerarchia tecnica effettivamente duttile rispetto alle esigenze della politica padronale e quindi selezionata in partenza. L'apparato tecnico della FIAT Mirafiori è stato infatti in gran parte rinnovato in questi ultimi anni, soprattutto al livello dei capi squadra. All'officina n. 5, per esempio, su 15 capisquadra in funzione, soltanto 2 hanno una anzianità anteriore al 1946.

Nondimeno sarebbe semplicistico pensare che esista attualmente una profonda frattura fra i lavoratori e capi anche se molti casi del genere si possono certamente registrare. I capi costituiscono ancora un elemento della gerarchia tecnica vicino ai lavoratori e rappresentano ancora, bene o male, una istanza intermedia (che in alcuni casi è anche una valvola) fra gli organismi dirigenti dell'azienda e gli operai. D'altra parte i capi sono sottoposti ad una pressione spietata da parte degli organi dirigenti dell'azienda ed umiliati nella loro funzione dirigente dalla incensurata azione di controllo dei sorveglianti. Essi vivono sotto la permanente minaccia della dequalificazione¹⁰, della sospensione, del trasferimento in piccole officine ausiliarie della FIAT, mentre sono esposti alla insistente opera di corruzione della direzione aziendale che va dalle "buste nere" alle gratifiche di fine d'anno le cui entità sono completamente a discrezione della direzione stessa.

I lavoratori FIAT sono consapevoli di questo stato di cose (anche se esso non ha, in genere, determinato una seria resistenza nei quadri intermedi). Gli operai quindi non considerano, almeno in genere, i quadri intermedi come delle "carogne", mentre più drastico è il loro giudizio sulla figura del cronometrista e naturalmente su quello del sorvegliante. Si deve ricordare in proposito il grande sciopero effettuato nel gennaio 1950 dagli operai delle officine ausiliarie di Mirafiori in difesa di 3 tecnici licenziati.

Anche su questa loro opinione fa leva la politica paternalistica e repressiva della direzione. E continuerà a farvi leva fino a quando le organizzazioni sindacali non saranno riuscite a sfruttare questa stessa situazione a loro vantaggio stabilendo un contatto organico con i capi, assumendo una reale tutela dei loro interessi e rovesciando quindi i termini stessi di rapporti fra quadri intermedi e lavoratori.

⁹ I casi in cui i capi si oppongono all'intervento della C.I. sono sempre più frequenti. Ci basti citare un caso tipico avvenuto all'Off. 7 della Mirafiori. In questa officina, colla produzione della "600", i tempi assegnati in un primo tempo sono stati ridotti a circa la metà in seguito ad un intervento dell'Ufficio metodi; di fronte alla protesta degli operai che richiedevano l'intervento della C.I., il capo intervenne, convinse gli operai che egli avrebbe meglio risolto la questione, ed in effetti intervenne direttamente presso l'Ufficio metodi ottenendo il ripristino dei tempi assegnati la prima volta agli operai. E' importante notare che questo era un nuovo capo squadra con un'anzianità di soli 2-3 anni alla Fiat.

¹⁰ Minacce di dequalificazione che va al di là della stessa permanenza del "capo" in uno stabilimento Fiat, che le scarse responsabilità tecniche affidategli alla Fiat non sono più sufficienti alla formazione, all'arricchimento e perfino al mantenimento della sua reale qualifica professionale. Se assunti in altre aziende, molti capi della Fiat verrebbero automaticamente dequalificati.

8. - LA GERARCHIA DISCIPLINARE: I SORVEGLIANTI

La evoluzione della organizzazione del lavoro alla FIAT ha coinciso con una politica disciplinare della direzione aziendale tendente a controllare capillarmente sia il rendimento del singolo lavoratore, sia i suoi movimenti all'interno dello stabilimento, sia la sua attività extraproduttiva¹¹. Questa politica disciplinare costituisce quindi un nuovo elemento di esautoramento dei quadri intermedi con funzioni tecniche, i quali un tempo erano responsabili anche della disciplina nei reparti (mentre il compito dei guardiani veniva limitato alla difesa del patrimonio aziendale).

Oggi alla FIAT il corpo dei sorveglianti costituisce una "istanza" completamente autonoma nei confronti degli altri servizi della FIAT, direttamente collegata con la direzione generale; un singolo sorvegliante quindi può, non soltanto, controllare l'operato di un capo reparto e di un capo officina¹², ma può anche, in molti casi, sostituirsi alle funzioni che questi tradizionalmente esercitava (multa a un lavoratore che sosta durante la lavorazione) anche in sua presenza.

Ricordiamo a questo proposito un episodio significativo: in questi ultimi mesi un operaio della Mirafiori, il compagno Accornero, è stato licenziato in base al rapporto di un sorvegliante che l'aveva trovato fuori dal suo posto di lavoro, ma con il permesso del capo squadra. Al capo squadra che si appellò alla direzione contro un simile provvedimento che l'esautorava, è stato risposto che in materia disciplinare l'autorità dei sorveglianti è superiore a quella dei capi.

Va ricordato però ancora una volta che l'offensiva padronale contro le libertà dei lavoratori, realizzata anche attraverso l'espansione dell'organizzazione di polizia all'interno degli stabilimenti, ha trovato un terreno favorevole (in assenza di una nostra iniziativa) nelle trasformazioni intervenute nel processo produttivo e quindi nella stessa organizzazione del lavoro alla FIAT.

7. - GLI ORGANI DI DIREZIONE E DI CONTROLLO DEL PROCESSO PRODUTTIVO.

La sempre maggiore articolazione della organizzazione produttiva e della struttura disciplinare che costituisce uno dei riflessi esercitati dalle trasformazioni tecnologiche conseguite alla FIAT, ha trovato il suo naturale contrapposto in una tendenza alla centralizzazione delle istanze direttive del processo produttivo.

Le stesse esigenze conseguenti al tipo di politica produttiva perseguita dalla direzione FIAT, i riflessi esercitati sul carattere della produzione e sul suo ritmo dalla politica del massimo profitto (tesa alla ricerca della massima riduzione dei costi di produzione, in funzione delle necessità di volta in volta mutevoli della politica produttiva FIAT e della conseguente necessità di ammortizzare entro il periodo più breve gli investimenti effettuati), sono altri elementi fondamentali che hanno coinciso con questa tendenza e che l'hanno esasperata.

Questa tendenza è però elastica. Mentre alcuni organi tendono ad accentrare la elaborazione anche dettagliata dei programmi produttivi e quindi la fissazione dei tempi di lavorazione, altri organismi (i quali acquistano sempre maggiore

¹¹ Il numero dei sorveglianti è notevolmente aumentato alla Fiat mentre la loro organizzazione si è via via fatta più complessa. Mentre esistevano 670 guardie prima del 1953, nel 1953 esse passarono a 979 unità. Oggi sono 1.069 e cioè un sorvegliante ogni 59 operai.

¹² In questi ultimi anni sono divenuti sempre più numerosi i casi di denunce e rapporti di sorveglianti a carico di capi e tecnici.

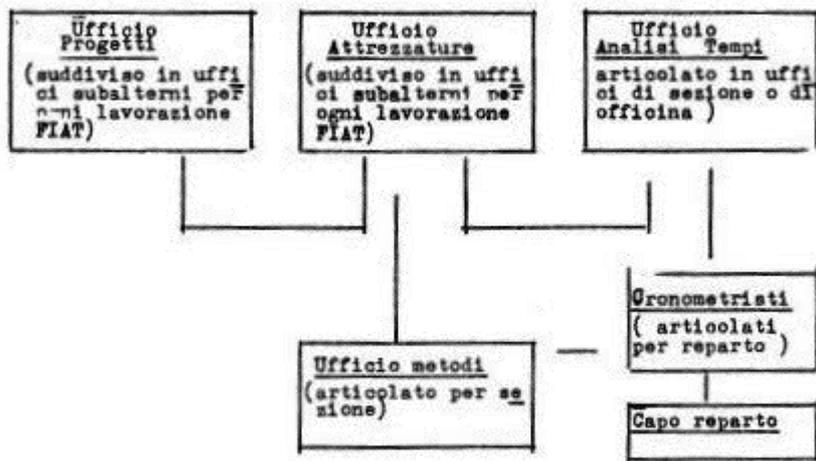
importanza) operano per adattare nelle singole unità produttiva le direttive di carattere generale sfruttando tutti i margini tecnici e umani che le stesse unità produttive presentano.

Così mentre, come abbiamo visto, i quadri intermedi vedono ridotta la loro autonomia e squalificata la loro stessa funzione, tutta la direzione tecnica viene accentrata in pochi organismi la cui attività si svolge in maniera completamente autonoma dalla normale gerarchia dell'impresa (capo squadra, capo reparto, capo officina).

Mentre gli organismi tradizionali (Ufficio progetti Ufficio Attrezzatura e Ufficio Analisi Tempi) conservano e rafforzano la loro funzione originaria, si estende la competenza di un altro organismo, la cui costituzione risale a tempo addietro ma la cui influenza nel processo produttivo e sulle condizioni di lavoro diventa ogni giorno più decisiva.

Il compito assunto oggi da questi uffici è quello di studiare, sulla base del programma produttivo e dei tempi minimi fissati dagli uffici competenti, tutte le possibilità tecniche e umane di accelerare il processo produttivo e di migliorare il programma iniziale. L'Ufficio Metodi propone quindi i tagli dei tempi nel corso stesso del processo produttivo (e non soltanto al suo inizio fa l'Ufficio Analisi Tempi), la modificazione del macchinario e le trasformazioni nella organizzazione del lavoro che esso riterrà opportune.

Schema operativo degli organismi dirigenti del processo produttivo



L'Ufficio Metodi opera in maniera del tutto autonoma. Esso non viene mai a contatto con le maestranze e non le interpella per la fissazione dei nuovi tempi di lavorazione. Esso studia direttamente i tempi in atto per provvedere alla loro accelerazione.

Le funzioni assunte dall'Ufficio Metodi hanno comportato la progressiva trasformazione (e dequalificazione) delle funzioni un tempo assunte dal cronometrista. Questi è un funzionario dell'Ufficio Analisi Tempi. Prima esso era incaricato da questo ufficio di rilevare il tempo di lavorazione sulla base sperimentale per assicurare successivamente la determinazione del tempo definitivo. Oggi egli è soltanto un esecutore. L'Ufficio Analisi Tempi determina i tempi iniziali di lavorazione. Successivamente è l'Ufficio Metodi che studia direttamente i movimenti essenziali che presiedono ad una data lavorazione e

rileva i margini di incremento della intensità. Il cronometrista è soltanto incaricato di trasmettere le nuove norme, di giustificare la loro applicazione di fronte ai lavoratori, attraverso i cronometraggi di prova (che in genere sono molto brevi e assolutamente non rappresentativi, come all'officina n. 10 dove il cronometraggio di prova per il nuovo tempo assegnato non superò i 5 minuti) e di vigilare sulla loro esecuzione.

Per questa ragione il cronometrista non è più un tecnico, ma si presenta sempre più come il più umile dei funzionari del capitale e il più ligio ai voleri della direzione aziendale.

Oggi infatti i cronometristi non sono quasi più scelti fra gli operai qualificati ma bensì fra gli impiegati.

Dalle considerazioni che precedono emerge chiaro come le trasformazioni in atto nella struttura produttiva del gruppo FIAT se hanno corrisposto alla espansione di un apparato direzionale e tecnico (in ragione di una organizzazione del lavoro sempre più articolata), se hanno corrisposto all'aumento quantitativo del peso esercitato sulle maestranze FIAT dalla massa dei quadri intermedi e dei tecnici e quindi dei lavoratori intellettuali, d'altra parte esse hanno significato anche l'abbassamento del livello intellettuale richiesto ai singoli lavoratori e agli stessi quadri intermedi, in funzione dell'accentramento delle istanze direzionali in ristretti organismi che operano completamente isolati dalla vita di reparto.

Questi ultimi riflessi delle trasformazioni incorse nella struttura produttiva del gruppo FIAT e particolarmente della FIAT Mirafiori sono comunque tali per la loro ampiezza e per il loro carattere da modificare in misura sensibile anche le forme di sfruttamento operaio.

Lo sfruttamento operaio alla FIAT Mirafiori

In questi ultimi anni, naturalmente, sia in relazione con la politica di investimenti perseguita in alcuni settori FIAT, sia in relazione con la politica del taglio dei tempi e della intensificazione del lavoro, il rendimento operaio è aumentato in misura impressionante.

Rendimento per operaio alla Mirafiori (Kg. ora)

	1948	1952	1955
Quantità:	1,22	2,51	4,65
Indice:	100	206	381

Questa tendenza ha corrisposto naturalmente ad una forte diminuzione del costo del lavoro e quindi, anche in relazione alla situazione di monopolio in cui opera la FIAT, un fortissimo aumento dei profitti. Un esempio eloquente di questo fatto deriva dal forte aumento del fatturato per operaio in questi ultimi anni. Il fatturato per unità operaia infatti è passato da 2 milioni di lire nel 1949 a 4,9 milioni di lire nel 1954. Contemporaneamente l'incidenza dei salari e stipendi FIAT sul fatturato globale è passata dal 39% del 1949 al 25% del 1954.

1. - PRODUTTIVITÀ E INTENSITÀ DEL LAVORO.

Abbiamo già sottolineato come una parte dell'aumento di rendimento del lavoro realizzato alla FIAT sia da imputarsi al processo di meccanizzazione in atto. Va osservato, d'altra parte, che nel processo di produzione di una azienda come la

FIAT una scissione (pur concettualmente fondata) fra produttività e intensità del lavoro appare fundamentalmente astratta ed è difficilmente calcolabile. Infatti l'aumento della produttività del lavoro determina in genere un aumento dell'intensità del lavoro e ne costituisce la "base". Partendo dall'aumento della produttività il capitalista riesce a restringere sempre più i "punti morti" e la cosiddetta porosità del lavoro. La macchina nuova, per un suo "ammortamento ottimo", impone un dato ritmo di lavorazione e costituisce la premessa ad un aumento della intensità. Naturalmente il capitalista tende ad esasperare ulteriormente quest'aumento di intensità soprattutto in aziende come la FIAT, dove anche l'ammortamento del macchinario è sottoposto alla legge del massimo profitto (ammortamenti di rapina)¹³.

L'aumento della produttività viene poi a determinare un incremento ancora maggiore di intensità, laddove esso non è ripartito in modo omogeneo fra le varie parti del processo produttivo. Il ritmo di lavorazione conseguito in una data fase del processo produttivo mediante la introduzione di una nuova macchina trascina con se i ritmi di lavorazione delle altre fasi del processo produttivo, anche di quelle in cui nessun miglioramento tecnologico è stato apportato. E' chiaro che in queste ultime l'aumento del ritmo di lavorazione corrisponde quasi interamente ad un aumento di intensità del lavoro. L'esperienza FIAT conferma queste considerazioni.

2. - I NUOVI CARATTERI DELL'AUMENTO DELLA INTENSITA' DEL LAVORO ALLA FIAT.

Le modifiche degli impianti, la conseguente meccanizzazione e la parziale automatizzazione della produzione intervenute alla FIAT, hanno quindi corrisposto a mutamenti qualitativi nelle forme di sfruttamento operaio.

a) - In molti casi, particolarmente numerosi in sezioni con lavorazioni pesanti come la FIAT Fonderie, le modificazioni tecniche hanno indubbiamente corrisposto ad una considerevole diminuzione dello sforzo muscolare dei lavoratori. Tuttavia con la meccanizzazione tendono ad essere completamente eliminati i "tempi morti" del processo produttivo; le operazioni si fanno omogenee e monotone, il ritmo di ogni singola operazione "semplificata" si fa sempre più rapido ed "ossessivo". In questo modo è aumentato in questi ultimi anni e in misura qualitativa lo sforzo psichico e nervoso degli operai. Questa è un poco la regola generale nei reparti in cui le trasformazioni tecnologiche sono state radicali.

b) - Il fenomeno assume aspetti diversi laddove, anche se il lavoro è stato molto semplificato nelle singole operazioni, il ritmo sempre più veloce di queste singole operazioni (anche in relazione con il tipo particolare delle operazioni stesse) ha corrisposto non soltanto un aumento della tensione nervosa, ma anche un aumento dello sforzo fisico del lavoratore.

c) - A questo fenomeno corrisponde comunque una forte intensificazione dello sforzo muscolare e nervoso del lavoratore in quelle officine o reparti scarsamente meccanizzati, anche perché questi debbono adeguarsi al ritmo di lavoro raggiunto nei reparti più meccanizzati¹⁴.

¹³ Ad esempio, alla Fiat Mirafiori nella lavorazione del monoblocco della "600" (ma i casi si potrebbero moltiplicare anche per la sola Mirafiori), con l'introduzione delle macchine a trasferta, vi è stata una riduzione dei tempi da 3 minuti primi a 3 secondi per ogni operazione, con il raddoppio della produzione per ogni turno di lavoro.

¹⁴ Lo stesso fenomeno può verificarsi nell'ambito di uno stesso reparto. Nelle linee dove la produzione non è meccanizzata ma, come nel caso dell'Off. 5, il ritmo di tutta la linea è quello della prima macchina o della macchina a corsa più lunga, i capi svolgono un'azione nei confronti dell'operaio che lavora a questa macchina, decisiva mediante premi, passaggi di categoria e altri tipi di compenso, allo scopo di fargli accettare un tempo di lavorazione molto stretto in modo che tutta la linea lavori a un ritmo assai rapido.

Non mancano naturalmente i casi in cui l'aumento di intensità del lavoro viene imposto in maniera del tutto arbitraria e senza che questo non trovi nemmeno una base di partenza o un pretesto nell'avvenuta meccanizzazione.

In tutti i casi però è dato assistere ad una sempre maggiore riduzione dei tempi di recupero di cui disponeva l'operaio fra una operazione e l'altra e che gli permettevano di ripartire la sua fatica. Oggi, per esempio, mentre gli uffici metodi ricercano nel corso stesso del processo produttivo (e non più soltanto all'inizio del ciclo di lavorazione) tutte le possibilità di conseguire tutti i tagli di tempi possibili (sfruttando anche i piccolissimi margini che derivano da una progressiva capacità di adattamento dell'operaio alla nuova macchina o al nuovo ritmo della catena) l'operaio viene ad essere sempre più inchiodato alla sua macchina.

In questo quadro la funzione degli operatori (che sono tradizionalmente degli operai altamente qualificati) tende ad essere prevalentemente confinata alla sostituzione degli operai che si allontanano momentaneamente dalla linea di produzione. Contemporaneamente però la direzione FIAT tende a ridurre al minimo il numero degli operatori. In generale la FIAT assegna oggi 4 operatori ogni 100 operai mentre i lavoratori rivendicano da tempo un rapporto che sia almeno di 6 per 100¹⁵.

3. - IL TAGLIO DEI TEMPI E PATERNALISMO AZIENDALE

L'intensificazione delle forme di sfruttamento nel quadro di processo di sviluppo tecnologico alla FIAT ha corrisposto d'altra parte ad una politica padronale in tesa a scoraggiare ogni forma di resistenza attiva da parte dei lavoratori, e ad affermare con ciò stesso l'intangibilità delle norme di produzione imposte.

In molti casi, infatti, dopo l'attuazione di un taglio nei tempi, gli operai incontrano difficoltà nel realizzare, almeno per un certo periodo, il tempo "normale" assegnato loro dal cronometrista (e tanto più il tempo ottimo). E' chiaro che la logica delle cose porterebbe, in questi casi, ad una diminuzione sensibile dei salari e quindi alla lotta aperta dei lavoratori per ristabilire dei tempi meno stretti.

A questo punto si inserisce la politica paternalistica della direzione FIAT che trova nei capi reparti e nei capi squadra i suoi strumenti diretti. Molto spesso, quando i rendimenti reali sono troppo bassi, i capi segnano numerose ore lavorate in produzione come ore "inattive", in modo da ridurre artificialmente il denominatore del coefficiente in base al quale viene calcolato il premio di produzione (cottimo) anche se, per essere le ore "inattive" pagate con una tariffa di cottimo inferiore, la retribuzione operaia viene comunque ad essere ridotta.

In altri casi, gli stessi capi attribuiscono agli operai un rendimento superiore a quello effettivamente raggiunto e aumentano quindi artificialmente il numeratore del coefficiente in base al quale viene calcolato il premio di produzione.

¹⁵ Ritroviamo in questo caso un altro aspetto di quella generale tendenza alla squalificazione dei quadri tecnici, nel quadro del processo di meccanizzazione della produzione. In questo caso però la squalificazione raggiunge il suo caso limite e coincide con la riduzione del numero degli operatori impegnati direttamente in produzione. La spiegazione è chiara: può aumentare il numero dei capi, anche se la loro funzione viene progressivamente snaturata, perché l'organizzazione aziendale si fa via via più articolata. Ma gli operatori, che rivestono una funzione tecnica ma non "gerarchica" e disciplinare, vedono progressivamente ridotta la loro funzione, sotto ogni aspetto.

Lo scopo principale di queste forme di intervento paternalistico dei quadri intermedi (che naturalmente non avvengono all'oscuro della direzione aziendale) è di evitare in ogni modo la messa in discussione del nuovo tempo assegnato. L'alterazione del coefficiente di cottimo, da un lato tacita momentaneamente (ma solo in parte) gli interessi degli operai, lesi dal taglio dei tempi; dall'altro lato per la sua stessa precarietà e per la sua inadeguatezza essa costituisce una sollecitazione costante alla realizzazione effettiva del nuovo tempo assegnato, senza che la sua misura diventi oggetto di trattativa fra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale.

In questo modo la direzione aziendale cerca di sostituire i suoi quadri ai rappresentanti dei lavoratori (alla C.I.) proprio nella fase cruciale della difesa delle condizioni di lavoro e a sostituire alla volontà di resistenza e di lotta contro il supersfruttamento l'attesa e la speranza nelle elargizioni e nelle temperanze padronali, le quali però presuppongono l'accettazione incondizionata, almeno in via di principio, dei provvedimenti emanati dalla direzione della FIAT.

4.- TAGLIO DEI TEMPI E ORARIO DI LAVORO.

In linea teorica l'aumento della meccanizzazione e la correlativa intensificazione del lavoro comportano entro un certo volume di produzione aziendale una riduzione dell'occupazione o una riduzione dell'orario di lavoro. Sempre in linea teorica, un aumento della meccanizzazione e dell'intensificazione, connesse ad un aumento molto sensibile della produzione (in ragione dell'ammortamento economico di certi tipi di macchine o di attrezzature) implicano una modificazione qualitativa (o una moltiplicazione) del ciclo produttivo e quindi presumibilmente un aumento della occupazione operaia.

Alla FIAT non sono riscontrabili nessuna delle due tendenze. Pur essendo aumentato in misura molto notevole il rendimento del lavoro (in ragione della meccanizzazione e della stessa intensificazione del lavoro) l'occupazione è rimasta statica, gli orari di lavoro non sono diminuiti ma tendono ad aumentare (con l'incremento delle ore straordinarie) mentre l'aumento molto considerevole della produzione aziendale corrisponde evidentemente ad una moltiplicazione dei cicli produttivi.

Questa apparente contraddizione trova la sua naturale spiegazione nella politica del massimo profitto perseguita dal monopolio FIAT. Da un lato infatti la scarsa omogeneità del processo di meccanizzazione all'interno delle sezioni e dei singoli reparti, permette all'azienda un certo risparmio di capitali nelle fasi meno decisive del ciclo produttivo e la loro sostituzione con una intensificazione pura e semplice del lavoro e con l'allungamento della giornata lavorativa (particolarmente rilevante il numero delle ore straordinarie nelle officine ausiliarie che hanno registrati minori progressi tecnologici).

Dall'altro lato, come è noto, la retribuzione delle ore straordinarie è conveniente per il capitalista rispetto agli oneri comportati per uguale lavoro da una nuova assunzione.

Finalmente alla FIAT, il capitalista cerca di ripartire nuovamente l'orario di lavoro in ragione della moltiplicazione dei cicli produttivi comportata dalla introduzione del nuovo macchinario. Infatti generalmente non viene chiesto al lavoratore di fare una o più ore straordinarie "ad libitum" ma si tende ad imporre al lavoratore un "nuovo orario di lavoro" la cui durata è determinata dalle nuove esigenze della organizzazione produttiva. La pratica delle ore straordinarie si trasforma quindi in un effettivo prolungamento dell'orario di lavoro. Si richiede oggi in molti casi al lavoratore di effettuare un turno e mezzo (11-12 ore di lavoro al giorno) di lavorare mezzo turno nei giorni festivi, e non di meno.

D'altra parte non si è modificato di molto il numero degli operai che fanno le ore straordinarie (queste, ad esempio, vengono imposte alla officina n. 5 della Mirafiori a solo il 15% degli operai). E molti lavoratori non possono, anche volendo, fare le ore straordinarie per integrare il loro salario, in modo permanente. E' questa una riprova che l'aumento dell'orario di lavoro viene effettuato non in modo generale e indiscriminato, ma discriminato a seconda delle esigenze del nuovo processo produttivo. Esso viene a ricadere su un numero ristretto di operai e corrisponde quindi ad un allungamento molto forte della giornata di lavoro più che a un allungamento medio della giornata lavorativa di tutti gli operai della FIAT.

Una parte dei lavoratori effettua volentieri le ore straordinarie, mentre una parte le subisce, sotto la pressione dei capi. In generale però le ore straordinarie corrispondono ad una stabilizzazione del salario su di un livello superiore e tendono a divenire per una parte dei lavoratori della FIAT una fonte di entrata indispensabile, anche se i salari della FIAT sono relativamente elevati. Gli operai che effettuano le ore straordinarie sono infatti quasi sempre gli stessi (in ragione delle considerazioni fatte precedentemente). E' quindi chiaro che l'attribuzione delle ore straordinarie a questo o a quell'operaio corrisponde ad un incremento permanente del salario in una misura abbastanza sensibile (per un orario di lavoro settimanale di 60 ore l'incremento salariale raggiunge le 10-12 mila lire al mese) e costituisce quindi un importante strumento di discriminazione e di coercizione di cui molti capi cercano di avvalersi.

5. - LA LOTTA CONTRO IL TAGLIO DEI TEMPI

E' quindi evidente che con il procedere di questa evoluzione, tecnologica, organizzativa, disciplinare del complesso FIAT, nel quadro della sua politica monopolistica, il taglio dei tempi tende a divenire il primo problema della condizione operaia.

Il taglio dei tempi segna il momento in cui, nell'azienda, si pone in maniera alternativa il problema della difesa (e dell'eventuale miglioramento) o del peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita del lavoratore. La resistenza contro il taglio dei tempi pone in modo ineluttabile la capacità della classe operaia di intervenire nel processo produttivo, conoscendolo, di partecipare concretamente alla impostazione di una nuova politica produttiva invece di limitarsi a subirne più o meno passivamente le conseguenze.

In questi ultimi tempi, la FIAT è indubbiamente riuscita a conseguire determinati risultati nel suo tentativo di estraniare il lavoratore dalla conoscenza e dalla contrattazione dei tempi e cioè di uno degli aspetti decisivi del processo produttivo. Partendo da questi risultati essa cerca oggi di svalutare l'azione del sindacato e di affermare la sua assoluta egemonia nella definizione dei problemi sindacali essenziali all'interno della fabbrica.

Oggi, infatti:

a) - I nuovi tempi non vengono più soltanto determinati come abbiamo già detto, all'inizio del nuovo ciclo produttivo e in funzione degli ammodernamenti effettuati. Essi vengono anche successivamente fissati nel corso del ciclo produttivo e in base ad elementi che sfuggono quasi totalmente alla determinazione e alla stessa conoscenza dei lavoratori.

b) - I nuovi tempi, in molti casi, non sono nemmeno conosciuti dagli operai. La politica della direzione FIAT appare infatti intesa a tenere nascosto al lavoratore il nuovo tempo assegnatogli, il quale viene inserito nella "nuova" linea di produzione ed a un ritmo di cui egli non conosce gli elementi di determinazione e nemmeno, con precisione, la differenza esistente fra il ritmo precedente e il ritmo attuale. I cartellini dei tempi vengono infatti consegnati

dal cronometrista ai capi, presso i quali, in teoria, essi possono essere consultati. Ma nell'atmosfera di intimidazioni imposta nei reparti dalla direzione FIAT, la stessa richiesta di consultare i cartellini dei tempi, è già un atto di coraggio da parte dell'operaio. Oggi quindi, la rivendicazione di disporre del cartellino col tempo di lavoro costantemente in visione alla macchina, oppure al posto di lavoro, diventa una importante rivendicazione, nella lotta contro il supersfruttamento.

c) - Per i lavoratori, progressivamente esclusi da ogni forma di partecipazione alla determinazione dei tempi, privi di un punto di riferimento per la esatta valutazione dei tempi "necessari" e per una loro distinzione dai tempi arbitrari, il taglio dei tempi viene automaticamente ricollegato al miglioramento tecnico e fra questi due fattori del suo ritmo di lavoro egli finisce per stabilire una sorta di legame "fatale". Soltanto un rovesciamento dell'attuale situazione, attraverso la diretta partecipazione lavoratori alla contrattazione dei tempi, sulla base di criteri tecnici economici e fisiologici sicuri, potrà rompere nella loro coscienza questo legame di fatale interdipendenza e permettere una effettiva ripresa della iniziativa operaia anche nel campo dello sviluppo produttivo e tecnologico¹⁶.

Nel corso dei colloqui intercorsi con i dirigenti sindacali della FIAT Mirafiori e con i singoli lavoratori avvicinati, è emersa chiara la coscienza dei lavoratori FIAT che la lotta contro il taglio dei tempi rappresenta attualmente l'elemento decisivo per una mobilitazione di tutte le maestranze, il punto di partenza per l'introduzione nell'azienda delle principali rivendicazioni sindacali nazionali e della stessa azione generale per il controllo democratico dei monopoli. E' emerso altrettanto chiaro che questa lotta dovrebbe essere al centro della battaglia in difesa delle libertà alla FIAT come elemento che sostanzia e qualifica questa battaglia.

In modo particolare va sottolineata la valutazione generalmente negativa data dai lavoratori e dai loro dirigenti in merito alla decisione intervenuta nell'estate del 1953 di sospendere la lotta in atto contro il taglio dei tempi e per il miglioramento dei cottimi per farla genericamente "confluire" nella lotta per rivendicazioni salariali nazionali alla FIAT, che mobilitavano una massa di interessi molto più ridotti.

La lotta contro i tempi stretti e gli eccessivi ritmi di lavoro appare dunque come obiettivo fondamentale per l'organizzazione sindacale alla FIAT. Questa lotta deve tenere conto degli obiettivi fondamentali della politica del monopolio per imporre tempi sempre più stretti e quindi più rapidi ritmi di lavoro, che così si possono riassumere:

- prolungare il periodo di assestamento, per dare tempi definitivi solo dopo avere sperimentato ogni mezzo per la riduzione del tempo;
- dare di fatto ai tempi il carattere permanente provvisorio, con modifiche sistematiche dei tempi assestati, che solo in qualche caso traggono a pretesto modifiche non rilevanti delle condizioni di lavoro, mentre in altri casi sono

¹⁶ Per esempio, nella situazione attuale, persino i suggerimenti di natura tecnica forniti all'operaio allo scopo di migliorare la loro efficienza produttiva del suo stabilimento e di alleggerire lo sforzo fisico dei suoi compagni, finiscono per rivolgersi contro di lui, attraverso il taglio dei tempi che il padrone attua, prendendo le mosse dal miglioramento tecnico suggerito dall'operaio. Riportiamo il seguente esempio, da un verbale di riunione fra C.I. Fiat e direzione, tenutasi nei giorni 12, 18, 26 novembre e 11 dicembre 1954: Ad una contestazione della C.I. su un avvenuto taglio dei tempi all'Off. 3 della Mirafiori, la direzione rispondeva fra l'altro: "E' ovvio che la direzione ha tutto il diritto di revisionare il tempo allorquando esiste una variazione del ciclo che comporta una riduzione del tempo di esecuzione, da qualunque parte provenga la variazione stessa, anche se suggerita dall'operaio, il quale viene di solito compensato, a parte, con un premio per la suggerita miglioria".

del tutto arbitrarie;

- comunicare i tempi in modo da non consentire al lavoratore un controllo permanente del tempo, o perché la comunicazione non viene fatta nei termini contrattuali, o per il modo come il tempo viene scritto sulla bolla di lavorazione o sulla tabella affissa nei reparti;

- dare un carattere di normalità ad accelerazioni assai elevate, punendo i lavoratori che non vi si adeguano, e liquidando il diritto del lavoratore di fare anche soltanto quella produzione che corrisponda al minimo di cottimo. Ciò avviene generalmente, ma è in particolare sistematico nelle lavorazioni di linea, che d'altra parte si va estendendo in una parte sempre più vasta di tutto il processo produttivo.

La FIAT ha cercato di consolidare questi obiettivi nelle clausole degli accordi relativi all'avviamento e all'assestamento, come alla comunicazione alle modifiche e ai reclami per i tempi di lavorazione.

Pur essendo questi accordi entrambi negativi, essi sono stati sottoscritti dai membri di C.I. eletti nelle liste FIOM per non essere esclusi dall'attività della C.I. e per utilizzare in tale attività i margini che tali accordi consentono di un'azione concreta della C.I. contro i tempi stretti e i ritmi eccessivi di lavoro.

Gli obiettivi di fondo di questa azione si possono indicare, in relazione ai punti citati, nella necessità:

- 1°- di battersi volta per volta per una definizione del periodo di assestamento e di avviamento, puntando a rendere attiva in tale periodo la contrattazione del tempo fra il lavoratore e l'azienda con l'assistenza della C.I.;
- 2°- svolgere una larga azione per un'attiva vigilanza che renda eccezionali da parte della direzione le modifiche dei tempi già assestati, utilizzando anche a tale fine il riconoscimento che la direzione della FIAT ha fatto esplicitamente in una nota a verbale all'accordo 18 Luglio 1955 del carattere di eccezionalità che devono avere tali modifiche;
- 3°- rivendicare la comunicazione dei tempi non solo nella forma extracontrattuale prevista dagli accordi FIAT (cartellini depositati presso i capi e firmati dai lavoratori per semplice presa visione), ma anche nelle forme contrattuali, pur esse previste dagli accordi FIAT (bolla di lavorazione a mano dell'operaio o tabella affissa nel reparto);
- 4°- rivendicare che nelle lavorazioni dove il ritmo di lavoro è imposto all'operaio dalle condizioni obiettive del processo produttivo (cioè in sostanza le linee di lavorazione) che lo svolgimento del processo produttivo (quindi velocità e organico delle linee) sia concordato fra la C.I. e una delegazione dei lavoratori interessati da una parte e la direzione d'azienda dall'altra;
- 5°- sviluppare una larga azione perché i lavoratori possano utilizzare nel modo più largo i diritti che gli accordi stessi della FIAT riconoscono a loro di reclamare quando un tempo è troppo stretto intervenendo attivamente nella controversia come C.I..

E' chiaro che questi obiettivi dell'azione sindacale inquadrati da un lato nell'azione che deve essere svolta per migliorare le condizioni di lavoro (numero degli operatori, ambienti ecc.) e dall'altro nella lotta per una modificazione più radicale del rapporto di lavoro nel senso di superare almeno in parte la contraddizione che sempre più acutamente si manifesta fra durata della giornata lavorativa e l'intensità del lavoro attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

Ed è anche chiaro il legame di questa azione con la lotta salariale come con la lotta per la riqualificazione del personale di sorveglianza limitandone le funzioni alla vigilanza sul patrimonio aziendale.

In generale la lotta contro il taglio dei tempi e i ritmi eccessivi di lavoro è un aspetto importantissimo della lotta per una giusta contrattazione di tutti i termini del rapporto di lavoro.

La situazione retributiva alla FIAT

La struttura delle retribuzioni alla FIAT non può che risentire profondamente del tipo di organizzazione aziendale e dal carattere assunto in questo gruppo dalla politica di sfruttamento. Gli elementi generali che contraddistinguono la struttura del salario operaio alla FIAT rispetto alla tradizionale struttura salariale, ci sembrano consistere:

a) - nel peso sempre maggiore assunto dagli elementi della retribuzione definiti in sede aziendale sulla paga globale;

b) - nella tendenza ad assoggettare e a predeterminare, al di fuori di qualsiasi contrattazione, l'entità della retribuzione aziendale e in particolar modo del cottimo alla politica di produzione, di investimenti e quindi di sfruttamento operaio perseguita dal monopolio.

1. - RETRIBUZIONE AZIENDALE E SALARIO CONTRATTUALE DI CATEGORIA.

Il peso delle forme di retribuzione aziendale (superminimi, premio di produzione, superpremio, disagio turno, indennità vestiario), anche escludendo i "premi di liberalità" e le "provvidenze varie", è andato crescendo in questi ultimi anni, fino a rappresentare di fatto quasi la metà dell'intera retribuzione. Infatti dal 1948 al 1955, l'incidenza delle forme di retribuzione aziendale sul complesso del salario di un operaio cottimista di 3 categoria (manovale specializzato) - che corrisponde alla retribuzione di oltre il 50% delle maestranze FIAT - passa dal 25 al 43%¹⁷.

D'altra parte emerge chiaramente da questi stessi dati come gli elementi aziendali del salario operaio alla FIAT costituiscono la parte più dinamica della paga complessiva. Infatti, anche considerando le singole voci della retribuzione, è possibile constatare che il minimo contrattuale conglobato è aumentato dal 1948 al 1955 del 22,5%¹⁸ e che gli assegni familiari (considerando un carico familiare tipo della moglie e due figli) sono aumentati del 131,6%

¹⁷ Variazioni della struttura del salario totale di un cottimista FIAT di 3a categoria.

	1948	%	1955	%
Paga base conglobata	123,58	75,19	151,27	57,0
Maggiorazione dalle 44 alle 48 ore	0,17	0,1	0,25	0,12
Totale salario nazionale	123,75	75,30	151,52	57,12
Superminimo	-	-	6,0	2,26
Premio di produzione	30,0	18,25	50,40	19,0
Superpremio	-	-	45,60	17,19
Indennità disagio turno	9,60	5,84	10,75	4,05
Indennità vestiario	1,0	0,61	1,0	0,38
Totale salario aziendale	40,60	24,7	113,75	42,88
Totale salario	164,35	100,0	265,27	100,0

¹⁸ Il minimo contrattuale è passato da £. 123,75 nel 1948 a £. 151,55 nel 1955. Tale aumento è dovuto per £. 4,25 agli accordi interconfederali sulla rivalutazione, per £. 6,48 all'accordo minoritario sul conglobamento e per £. 17,07 al funzionamento della scala mobile.

nello stesso periodo¹⁹. Cioè, il complesso degli elementi della retribuzione derivanti da accordi nazionali è aumentato del 58,2% dal 1948 ad oggi. Dall'altro lato, gli elementi del salario stabilito in sede aziendale sono aumentati del 164,9% dal 1948 ad oggi²⁰.

Le precedenti considerazioni escludono, come abbiamo ricordato, altre forme sia pure non omogenee e non costanti di retribuzione aziendale. Fra queste assume una particolare importanza l'indennità per lavori nocivi che varia da 3 a 24 lire orarie; il premio di collaborazione (che nel 1954 ammontò a L. 18.500 annue e nel primo semestre del 1955 a 12.000 lire, per tutte le categorie di lavoratori). Sono anche escluse in queste valutazioni tutte le forme indirette della retribuzione le quali alla FIAT assumono una particolare importanza (mutua, assistenza sociale, colonie, case, prestiti, servizi ricreativi e culturali, ecc.). Tenendo conto di queste prestazioni dirette e indirette di carattere straordinario si può affermare con sicurezza che il reddito medio effettivo del lavoratore FIAT è determinato in una misura superiore al 50% da fattori di natura aziendale.

2. - LE NUOVE FORME DI SFRUTTAMENTO E L'EVOLUZIONE DEL SALARIO A RENDIMENTO: IL PREMIO DI PRODUZIONE.

Fra gli elementi della retribuzione operaia che trovano la loro base in fattori di natura aziendale, le due forme di salario a rendimento – il premio di produzione (o cottimo collettivo) e il superpremio (premio collettivo legato all'andamento generale aziendale della produzione) – hanno assunto, come si è visto, una parte di notevole rilievo.

Fino alla guerra vigeva alla FIAT il sistema BEDEAUX il quale costituiva già un incentivo organico all'accentuazione dello sfruttamento operaio, perché si fondava sulla distinzione fra "tempi morti" e "tempi attivi" e permetteva una politica sistematica di taglio dei tempi. Il sistema BEDEAUX si identificava con un sistema di cottimo a natura individuale, strettamente legato al rendimento del singolo lavoratore e calcolato sul numero dei "pezzi" da lui prodotti.

Questo sistema, così odiato dai lavoratori, permetteva però un controllo del rendimento stesso da parte del singolo operaio. La strettissima interdipendenza fra cottimo e produzione individuale e permetteva al lavoratore di individuare con assoluta chiarezza le ripercussioni di volta in volta esercitate sul suo sforzo e sulla sua retribuzione dalla politica del taglio dei tempi.

Dopo la liberazione il sistema BEDEAUX fu sostituito con il "premio di produzione" che è in sostanza una retribuzione a incentivo legata al rendimento collettivo della squadra. Esso, come è noto, è uguale per tutte le categorie operaie. Varia soltanto in relazione al grado di partecipazione dei lavoratori al processo produttivo e alla conseguente distinzione fra cottimisti e concottimisti²¹.

¹⁹ Gli assegni familiari sono aumentati da £. 23,10 nel 1948 a £. 53,50 nel 1955, con un aumento pari a £. 30,40. Tale aumento è dovuto per £. 13,50 all'accordo interconfederale del giugno 1952 e per £. 16,90 al funzionamento della scala mobile, e in relazione al costo della vita. Il salario derivante dagli accordi nazionali è aumentato quindi dal 1948 al 1955 in totale di £. 27,80 + 30,40 = £.58,20.

²⁰ Il salario stabilito dagli accordi aziendali è passato da £. 40,60 nel 1948 a £. 107,55 nel 1955 con un aumento pari a £. 66,95. Tali aumenti sono sensibili fino al 1953 e sono dovuti alle varie lotte che i lavoratori della FIAT condussero contro l'inasprimento dello sfruttamento e per l'aumento dei salari.

²¹ I concottimisti percepiscono un guadagno di cottimo pari all'85% circa del guadagno di cottimo dell'operaio cottimista. Generalmente i concottimisti sono compresi nella 1a e nella 2a categoria. Gli operai della 3a categoria sono tutti cottimisti. Il premio varia inoltre nella sua misura anche

Il premio di produzione viene calcolato sulla base della produzione di squadra mediante il rapporto fra le ore (ore "prodotte") nelle quali gli operai della squadra hanno raggiunto il tempo minimo assegnato dal cronometrista, (tempo "normale") e le ore in cui "lavorano a cottimo"²². Sono quindi escluse da questo rapporto, da un lato le ore nelle quali il singolo lavoratore non è riuscito a raggiungere il tempo normale (al quale corrisponde il cosiddetto minimo di cottimo) e dall'altro lato le ore cosiddette ad economia o inattive, nelle quali per ragioni di indole diversa (lavorazioni indirette, pause, arresto della produzione, sfasature nel ciclo, rottura della macchina, infortuni, ecc.) il lavoratore non impegnato direttamente nella produzione²³.

Il tempo normale assegnato dal cronometrista viene convenzionalmente fatto pari a 100. Il tempo effettivo raggiunto dagli operai viene riportato percentualmente in base al risparmio effettivo di tempo realizzato rispetto al tempo normale. Per esempio se il cottimista deve compiere una determinata operazione nel tempo assegnato di 60 secondi e viene a realizzarla in 45 secondi è chiaro che il calcolo del rendimento sarà inversamente proporzionale al risparmio di tempo attuato e cioè: $45 : 60 = 100 : x$; in questo caso $x = 133$. In tal maniera il rendimento è passato da 100 a 133.

Per ogni punto di rendimento superiore a 100, è corrisposto un premio orario di £. 0,80 per gli operai diretti, £. 0,60 per le donne e minori direttamente legati alla produzione, £. 0,55 per gli indiretti collegati e £. 0,40 per minori e donne della stessa categoria. Tutti gli indiretti non collegati percepiscono soltanto il minimo di cottimo²⁴.

Per le lavorazioni gravose e pesanti (che però non incidono finora nelle lavorazioni della sezione Mirafiori e riguardano soltanto l'1% delle maestranze

per le donne e i giovani. Questi percepiscono infatti un premio pari a circa l'81% di quello degli operai.

²² Il premio viene quindi calcolato in base alla seguente formula:

$$R = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore lavorate a cottimo}} \times 100$$

Ogni elemento del rapporto è riferito alla squadra nel suo complesso.

²³ Gli operai diretti, quando lavorano ad economia percepiscono il premio dovuto agli indiretti collegati. Quando sono inattivi percepiscono 3 lire all'ora di premio. In media le ore ad economia del cottimista sono pari al 6% delle ore di presenza, quelle inattive all'1,5%.

²⁴ Siccome alla Fiat Mirafiori il rendimento medio si aggira sul livello di 133, il premio di produzione medio orario di questi operai è rispecchiato nella seguente tabella:

	Diretti		Indiretti collegati		Indiretti non collegati	
	Uomini	Don. e min.	Uomini	Don. e min.	Uomini	Don. e min.
Minimo di cottimo	24,00	21,00	24,00	21,00	24,00	21,00
Incremento di cottimo a livello 133	26,40	19,80	18,15	13,20	-	-
Premio di produzione medio orario	50,40	40,80	42,15	34,20	24,00	21,00

del complesso FIAT è stata concordata una maggiorazione della base e dell'incremento del premio di produzione²⁵.

Va tenuto presente però che il premio di produzione è sempre calcolato sulla base del rendimento della squadra nel suo complesso e che i rendimenti individuali si compensano a vicenda nell'ambito della squadra stessa. In questo modo all'incentivo rappresentato dal tempo minimo collegato al guadagno di cottimo si aggiunge la pressione obiettiva della "squadra" sul singolo lavoratore per impedire che un suo rendimento inferiore al massimo conseguibile (che alla FIAT si aggira in media intorno all'indice 133 che corrisponde al tempo e al guadagno "ottimo"), pregiudichi il rendimento e il guadagno di tutti gli operai della squadra.

La evoluzione della struttura del salario a rendimento alla FIAT mette in evidenza la tendenza della direzione aziendale a predeterminare la retribuzione operaia nel suo elemento più dinamico.

Di fatto, si può dire che alla FIAT non esiste più il cottimo, ossia una retribuzione direttamente collegata con la produzione del singolo operaio, il cui ammontare è in diretta relazione con l'aumento del suo sforzo, fisico e intellettuale; con il premio di produzione ragguagliato alla squadra, già l'azienda punta a un rendimento medio "pianificato" che essa tende poi a correggere e a sollecitare attraverso il taglio dei tempi. Nel fissare il nuovo tempo, la direzione aziendale ha già calcolato quale sarà il guadagno minimo e quale sarà il guadagno medio, perché ha già valutato quale sarà il rendimento medio.

Noi abbiamo già ricordato come la stessa direzione aziendale abbia già instaurate un sistema di coercizione mascherata nei reparti, in base al quale l'operaio è sollecitato a realizzare il nuovo tempo (o meglio la stessa percentuale di incremento rispetto al vecchio tempo minimo, sulla base di un nuovo tempo minimo) anche attraverso una fase di assestamento, nel corso della quale egli viene scoraggiato alla resistenza ma sollecitato al raggiungimento del tempo ottimo. Abbiamo ricordato come questo sistema parta dalla premessa della intangibilità del nuovo tempo, come fatto di principio.

Così, la politica della direzione aziendale tende a chiudere l'operaio in un meccanismo farraginoso i cui elementi sfuggono alla sua determinazione e a fare della retribuzione a rendimento un fattore sottratto sia alla determinazione sindacale, sia alla influenza dello sforzo minore o maggiore del singolo lavoratore (con il tempo tagliato il lavoratore, se non raggiunge il tempo minimo, alla lunga viene licenziato; se non raggiunge il tempo ottimo vede diminuire la sua retribuzione con la prospettiva che appena egli avrà assestato il suo lavoro sul nuovo tempo ottimo, l'ufficio metodi proporrà un nuovo tempo di lavorazione). In questa maniera gli stessi aumenti della retribuzione tendono ad essere, nella politica FIAT, subordinati agli altri fattori della produzione predisposti nel programma aziendale.

²⁵ Schema del premio orario di produzione per le lavorazioni gravose e pesanti

	Diretti				Indiretti collegati	
	Pesante		Gravoso		Pesante	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Base del premio	26	23	29	-	26	-
Incremento per punto	0,90	0,70	1	-	0,60	-
Premio produzione e rendimento 133	55,70	46,10	62	-	45,80	-

E' chiaro che questo circolo vizioso può essere rotto (e lo è stato più volte) soltanto dalla lotta organizzata dei lavoratori, contro il taglio dei tempi e per il miglioramento delle tariffe di cottimo. Soltanto il raggiungimento di una sistematica contrattazione dei nuovi tempi permetterà di emancipare sostanzialmente e in maniera duratura il lavoratore dalla politica salariale del padrone.

E' vero infatti che molti aumenti salariali conseguiti alla FIAT sono derivati in primo luogo dalle grandi lotte che i lavoratori hanno condotto in questi ultimi anni. Ricordiamo in particolare la lotta del 1951 al termine della quale i lavoratori strapparono un aumento stabile del guadagno orario pari a 12 lire e corrispondente ad un aumento del salario annuo di 32.500 lire. Ma è anche vero - e non poteva essere altrimenti - che questi aumenti sono andati a rafforzare una tendenza della struttura del salario aziendale e della stessa politica salariale della direzione FIAT che costituisce il terreno migliore per il padrone nel suo tentativo di sottrarre via via il salario alla contrattazione. Emerge quindi con tanta maggiore evidenza la necessità di contrastare questa tendenza, non soltanto attraverso l'iniziativa sempre più vigile del sindacato in materia strettamente salariale, ma anche e in primo luogo la lotta per il controllo dei tempi e la contrattazione sistematica dei nuovi tempi quale fondamentale elemento di tutela e di miglioramento del salario e quale difesa del principio fondamentale della libera contrattazione della mercede e del lavoro fra padrone e lavoratore

3. - LE NUOVE FORME DI SFRUTTAMENTO E L'EVOLUZIONE DEL SALARIO A RENDIMENTO: IL PREMIO DI STABILIMENTO (SUPERPREMIO).

Oltre al premio di produzione, ragguagliato al rendimento medio della squadra, esiste oggi alla FIAT il premio generale di stabilimento o superpremio, ragguagliato invece alla produzione terminale dello stabilimento e proporzionato in base alla qualificazione nelle varie categorie operaie e indipendente dal grado di partecipazione al processo produttivo²⁶ (inversamente di quanto avviene per il premio di produzione).

Questo superpremio è stato istituito alla FIAT nel giugno del 1949 alla conclusione della "lotta dei tre mesi" condotta dai lavoratori FIAT come retribuzione a carattere rivalutativo.

Indubbiamente esso ha costituito una sostanziale vittoria dei lavoratori e ha corrisposto ad uno stabile miglioramento del tenore di vita. Nondimeno va sempre considerato che questa nuova forma di retribuzione è andata ad accentuare il peso del salario aziendale ed a esasperare la tendenza, già rilevata per il premio di produzione, di subordinare il reddito dei lavoratori alle vicende della politica produttiva aziendale, alla programmazione della direzione aziendale. Questa tendenza si trova in questo caso accentuata perché il premio di produzione non è più in relazione diretta né con il rendimento del singolo operaio né con il rendimento della squadra. Esso viene calcolato da un lato in base alle ore di presenza retribuite (siano esse lavorate a cottimo siano esse ad economia o inattive); da un altro lato in base alla produzione terminale. Questa è calcolata sommando tutte le ore "prodotte" nello stabilimento ragguagliando queste ore ad una unità ideale fatta uguale a 100, cioè al tempo minimo fissato dal cronometrista. (Se un operaio raggiunge, per es.: un tempo di

²⁶ Fatta eccezione per gli indiretti non collegati.

produzione pari a 150, verrà conteggiato nel calcolo generale 1 ora e mezza, anche se l'operaio ha raggiunto il tempo di 150 nello spazio di un'ora reale)²⁷.

Il superpremio viene poi retribuito in relazione alle categorie professionali e non in base al grado di partecipazione alla produzione, come abbiamo già messo in rilievo e questo fatto, mentre riafferma la subordinazione del reddito di lavoro all'andamento del rendimento operaio generale, attenua la relazione fra il rendimento del singolo operaio e il suo reddito individuale²⁸.

E' chiaro che il taglio dei tempi si ripercuote immediatamente sul superpremio, anche se in questo caso il rapporto appare ancora meno chiaro che per quanto riguarda la misura del premio di produzione che è calcolato per squadra e se l'operaio non è sempre in grado di valutare immediatamente l'entità dei riflessi esercitati dal taglio dei tempi effettuati sulla sua lavorazione nei confronti del superpremio che è calcolato su di una base molto più vasta e se di conseguenza egli trova una remora alla resistenza e alla opposizione al nuovo tempo di lavorazione. Infatti se avviene un taglio dei tempi in numerosi reparti di uno stabilimento e se i lavoratori non riescono immediatamente ad adeguarsi interamente al nuovo tempo, raggiungendo cioè nella stessa proporzione di prima uno scarto fra il tempo minimo e il tempo effettivo, il numero delle ore "ideali" (ragguagliate a 100) calcolate per la produzione terminale diminuirà, e con esse diminuirà il numeratore del rapporto in base al quale viene calcolato il superpremio.

²⁷ Il superpremio viene quindi calcolato in base al seguente indice (i):

$$i = \frac{\text{produzione terminale effettuata}}{\text{ore totali di presenza retribuita}} \times 100$$

²⁸ Il superpremio può variare fra un minimo e un massimo di retribuzione oraria così stabilito per le diverse categorie:

1a categoria		2a categoria		3a categoria		4a categoria (donne e ragazzi)		1a 2a 3a categoria Indiretti non collegati	
Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
23	79	19	67	15	55	11	43	12	48

Il minimo corrisponde alla Fiat Mirafiori ad un indice di produttività pari a 155 e il massimo ad un indice di produttività a 195. Attualmente l'indice di produttività alla Mirafiori è 162, cioè supera del 62% l'indice che sarebbe calcolato se tutte le ore prodotte fossero state eseguite a rendimento 100. Per ogni punto di variazione dell'indice i (in relazione alla differenza fra il rendimento minimo e il rendimento effettivo dello stabilimento nel suo complesso) vige la seguente aliquota di incremento per retribuzione oraria:

1a categoria	2a categoria	3a categoria	4a categoria (donne e ragazzi)	1a 2a 3a categoria (indiretti non collegati)
0,40	0,343	0,286	0,229	0,257

Con un indice di produttività di 162, il guadagno orario per superpremio conseguito attualmente da un operaio della Mirafiori corrisponde quindi per le varie categorie a:

1a categoria	2a categoria	3a categoria	4a categoria (donne e ragazzi)	1a 2a 3a categoria (indiretti non collegati)
65,84	55,72	45,60	35,48	39,54

4. - LA SITUAZIONE RETRIBUTIVA DEGLI IMPIEGATI.

Per gli impiegati FIAT la struttura della retribuzione non presenta, nella stessa misura, le caratteristiche precedentemente rilevate per i salari degli operai. Se gli elementi aziendali della retribuzione costituiscono una parte non trascurabile dello stipendio, proporzionalmente superiore a quella generalmente registrabile per gli impiegati delle altre aziende, questi non rappresentano ancora la parte "decisiva" della retribuzione complessiva²⁹.

Esistono nondimeno due forme di retribuzione aziendale che hanno acquisito una importanza sempre maggiore e che hanno in molti casi costituito la base per una più sistematica coercizione degli impiegati nel senso di trasformare la loro attività in un passivo e cieco assoggettamento alla politica padronale in tutte le sue istanze: il premio di produttività e gli assegni di merito.

Il premio di produttività esiste solo di nome per gli impiegati di prima categoria, i quali percepiscono un assegno fisso di £.10.000 mensili a questo titolo. Per gli impiegati di 2a e 3a categoria, che costituiscono l'80% dei 2.100 impiegati della Fiat Mirafiori³⁰ il premio di produttività viene calcolato in base ad un indice generale e cioè in base ad un rapporto al cui denominatore le ore di lavoro degli impiegati vengono sommate a quelle degli operai. Le ore prodotte vengono suddivise, come per gli operai in tante ore "ideali" a rendimento 100³¹.

Il premio di produttività varia per gli impiegati fra un minimo e un massimo, molti più vicini di quelli stabiliti per le varie categorie operaie, mentre le

²⁹ Infatti la parte della retribuzione impiegatizia derivante da accordi aziendali, alla Fiat Mirafiori, è pari al 24,06% della retribuzione complessiva per gli impiegati di 1a categoria, al 23,98% per la 2a categoria, al 26,01% per la 4a e 3a categoria A) e al 22,02% per la 3a categoria B).

³⁰ I 2.100 impiegati della Mirafiori sono così ripartiti per categoria:

1a	420	unità	50	donne	pari	al	20%
2a	1050	"	375	"	"	"	50%
3a A	315	"	235	"	"	"	15%
3a B	315	"	tutte donne pari al 15%				

I dirigenti della Fiat Mirafiori, Direttori, Capi Servizio e Capi Officina sono 80.

³¹ L'indice di produttività è calcolato secondo la seguente formula:

$$i = \frac{\text{produzione finale (in ore prodotte)}}{\text{ore totali di presenza degli operai + ore totali di presenza degli impiegati}} \times 100$$

aliquote di incremento vengono calcolate non per ogni punto di variazione dell'indice generale di produttività, ma per centesimo di punto³².

L'assegno di merito invece viene concesso agli impiegati a giudizio della direzione. Esso quindi viene largamente utilizzato come strumento di ricatto e di discriminazione. La misura degli assegni di merito varia inoltre a seconda delle categorie, da una media di f. 2.000 per la 3^a categoria B, ad una media di 15.000 lire per la 1^a categoria³³.

Come per gli operai, ma in una misura molto maggiore, inoltre gli impiegati vengono a usufruire di retribuzioni indirette o straordinarie, nelle quali tendono ad esasperarsi gli elementi di discrezionalità e di discriminazione. Mentre il premio di collaborazione è uguale per tutte le categorie operaie e impiegatizie (e cioè pari, nel primo semestre del 1955 a 12.000 lire), i capi

³² Entità e incrementi centesimali del premio generale di produttività per gli impiegati:

Categoria	Base L.	Massimo L.	Incremento L.
<u>2a categoria</u>			
capi squadra	8.800	13.800	50
capi gruppo uomini	7.100	11.100	40
capi gruppo donne	6.400	9.400	30
uomini superiori ai 21 anni	6.000	8.000	20
donne superiori ai 21 anni	5.000	7.000	20
uomini inferiori ai 21 anni	4.700	6.700	20
donne inferiori ai 21 anni	4.100	5.600	15
<u>3a categoria - gruppo A</u>			
uomini superiori ai 21 anni	4.400	5.900	15
donne superiori ai 21 anni	3.900	5.100	12
uomini inferiori ai 21 anni	3.900	5.100	12
donne inferiori ai 21 anni	3.300	4.300	10
<u>3a categoria - gruppo B</u>			
uomini superiori ai 21 anni	3.800	5.000	12
donne superiori ai 21 anni	3.200	4.200	10
uomini inferiori ai 21 anni	3.200	4.200	10
donne inferiori ai 21 anni	2.800	3.800	10

Per la Fiat Mirafiori, il minimo di rendimento per conseguire il premio generale di efficienza corrisponde ad un indice di produttività di 70 e il massimo ad un indice di 140. Attualmente l'indice della Mirafiori è 121,8, per cui i guadagni mensili di premio sono i seguenti per le varie categorie:

CATEGORIA 2 ^a							
Capi squadra	capi gruppo		superiori ai 21 anni		inferiori ai 21 anni		
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
12.500	10.060	8.620	7.480	6.480	6.180	5.210	
Categoria 3a A)				Categoria 3a B)			
superiori ai 21 anni		inferiori ai 21 anni		superiori ai 21 anni		inferiori ai 21 anni	
uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
5.510	4.788	4.788	4.040	4.688	3.940	3.940	3.540

³³ ASSEGNI DI MERITO PER GLI IMPIEGATI

La misura degli assegni di merito, varia per categoria entro i seguenti limiti:

1a categoria (uomini e donne): da zero a 25.000 lire; la media della categoria è di L. 15.000.
 2a categoria (uomini): da zero a 16.000 lire (media categoria L. 10.000)
 (donne): da zero a 12.000 lire (media categoria L. 6.000)
 3a categoria A) (uomini): da zero a 14.000 lire (media categoria L. 8.000)
 (donne): da zero a 12.000 lire (media categoria L. 6.000)
 3a categoria B) (uomini): da zero a 5.000 lire (media categoria L. 2.000)
 (donne): da zero a 4.000 lire (media categoria L. 2.000)

reparti e i capi squadra percepiscono, oltre alla 13^a mensilità, una gratifica di fine d'anno, pari per i primi a circa 2 mensilità e per i secondi a 1 - 1,5 mensilità. E' inoltre diffuso il sistema delle buste nere, il cui contenuto e la cui regolarità sono assolutamente arbitrari e incontrollabili.

A queste forme di retribuzione vanno naturalmente aggiunti i prestiti, l'usufrutto delle case Fiat, la possibilità di frequentare i centri sportivi e culturali Fiat, l'usufrutto della mutua aziendale e delle colonie di infanzia.

Dalle brevi considerazioni che precedono risulta chiaro come la tendenza della direzione aziendale di subordinare sempre più strettamente le vicende della retribuzione a fattori di natura strettamente aziendale, a loro volta dipendenti in misura sempre maggiore dalle esigenze preordinate della politica del gruppo, si traduce per gli impiegati in una esasperazione degli elementi arbitrari e imponderabili della retribuzione stessa. Quello che costituisce uno degli obiettivi perseguiti dalla direzione FIAT quando impone un taglio di tempi alle maestranze operaie, viene qui perseguito con la politica dei premi e degli assegni, che costituiscono per gli impiegati - che non sono a diretto contatto con il processo produttivo - un elemento di permanente ricatto e di subordinazione effettiva alla politica padronale.

Il problema fondamentale per questa categoria è quindi la trasformazione di questi elementi della retribuzione in diritti acquisiti e contrattabili collettivamente.

5. - PROBLEMI DI LOTTA SALARIALE ALLA FIAT MIRAFIORI.

Le considerazioni che precedono mettono in luce alcune esigenze specifiche della politica salariale che le organizzazioni sindacali unitarie debbono impostare alla FIAT:

a) - In primo luogo, naturalmente, considerando il peso decisivo assunto alla FIAT dalle forme retributive aziendali; emerge con chiarezza la esigenza che ogni rivendicazione di carattere nazionale si ricolleggi strettamente a rivendicazioni specifiche dell'azienda o del gruppo, anche in mancanza di una politica rivendicativa più collegata con i problemi di settore. La vera e propria sostituzione delle rivendicazioni contro i tagli dei tempi e per il miglioramento del cottimo alla "Mirafiori", con la rivendicazione nazionale per il conglobamento e la perequazione della retribuzione e successivamente l'insufficiente adeguamento della lotta contro l'accordo truffa alle particolari condizioni della FIAT (dove l'accordo aveva comportato miglioramenti superiori a quelli conseguiti negli anni precedenti con la rivalutazione e con l'aumento degli assegni familiari), sono state delle esperienze sufficientemente negative da costituire una indicazione inequivocabile in proposito.

b) - E' chiaro d'altra parte che la complessità dei problemi posti dalla struttura retributiva aziendale pone anche l'esigenza, in un certo senso opposta, di portare anche le lotte per il miglioramento del cosiddetto premio di produzione, che costituisce la principale forma di retribuzione aziendale, su di un piano più vasto, a carattere settoriale, di categoria e persino nazionale. Uno sforzo di questo genere che comporta la possibile formulazione di rivendicazioni analoghe almeno per le principali aziende di uno stesso settore o addirittura di una stessa categoria sindacale, presuppone un'azione dei lavoratori per giungere, nella misura del possibile, ad una semplificazione ed a una unificazione dei sistemi di salario a rendimento. Un processo di tale natura si palesa di fondamentale importanza anche per contrastare il tentativo di visione e di diversificazione in seno alla classe operaia, che il grande padronato persegue nella sua politica di retribuzione aziendale.

c) - Per quanto riguarda il "premio di produzione" sembra evidente che lo sforzo della organizzazione sindacale unitaria debba tendere sia ad aumentare i minimi,

sia soprattutto, a rendere progressivo (e cioè proporzionali allo sforzo compiuto dal lavoratore nell'aumentare il suo rendimento) le variazioni del premio, in modo da ristabilire una certa correlazione fra l'intensità dello sfruttamento e il volume della retribuzione, anche come remore all'aumento stesso dello sfruttamento operaio.

d) - Una simile politica rivendicativa però, appare subito inscindibile dalla lotta contro il taglio dei tempi e dalla lotta per la contrattazione dei tempi nuovi. Il taglio dei tempi di produzione, infatti, costituisce, nella presente fase di organizzazione produttiva FIAT, il principale attacco al salario operaio e alle sue possibilità di incremento; con la fissazione di tempi nuovi, al di fuori di qualsiasi contrattazione sindacale, il padronato viene di fatto a fissare la retribuzione dell'operaio (il prezzo del suo lavoro). E' questo il primo attacco al diritto dell'operaio di vendere liberamente la propria forza lavoro, di contrattare la propria mercede. La rivendicazione di partecipare alla contrattazione dei tempi nuovi va quindi posta come fondamentale rivendicazione di natura salariale.

e) - Le considerazioni che precedono investono peraltro non soltanto la difesa e il miglioramento del "premio di produzione", ma anche quello del "premio di stabilimento" o superpremio. E' noto infatti che ogni mutamento nella determinazione dei tempi si ripercuote immediatamente sul calcolo stesso delle "ore prodotte" e quindi sulla dimensione del dato fondamentale assunto alla Fiat come indice della produzione effettuata. Sotto questo aspetto la lotta per la contrattazione dei tempi di produzione interessa direttamente non soltanto gli operai cottimisti, ma anche i lavoratori collegati indirettamente con la produzione e gli stessi impiegati.

f) - Sotto questo aspetto appare chiaro come la esigenza di fare partecipare il movimento sindacale alla FIAT, anche ai problemi della produzione, ai problemi di politica economica che sono connessi ai destini produttivi del gruppo, diventa immediata e concreta, avvertibile da tutti i lavoratori della FIAT. La partecipazione dei lavoratori al "controllo della produzione", diventa in questo caso non soltanto una esigenza generica e di natura soltanto politica o indirettamente sindacale, che i lavoratori meno maturi possono identificare con un pregiudizievole snaturamento dell'azione sindacale. Essa diventa una necessità, una condizione per permettere ai lavoratori di difendere concretamente la loro retribuzione, attraverso le discussioni sui tempi di produzione e sui ritmi generali delle lavorazioni in quanto la discussione dei nuovi tempi di produzione pone ineluttabilmente l'esigenza di discutere degli investimenti, dei costi, delle politiche di ammortamenti e di prezzi, che stanno all'origine dei nuovi tempi di produzione.

Sembra che, anche alla luce di questa fondamentale esigenza, che sta alle basi di una politica salariale organica alla FIAT, le organizzazioni sindacali unitarie debbano riproporre la parola d'ordine del controllo democratico sul monopolio, riferendola in primo luogo ai problemi dello sfruttamento operaio e della difesa delle retribuzioni i quali coincidono, nel vivo del processo produttivo, con i problemi degli investimenti, dello sfruttamento razionale degli impianti e delle prospettive a lunga scadenza dell'attività produttiva delle FIAT.

La formazione e la selezione della mano d'opera idonea FIAT

La politica di sfruttamento perseguita alla FIAT, in relazione alle possibilità e alle esigenze poste dalle nuove forme di organizzazione produttiva, comporta naturalmente una politica di mano d'opera atta a costituire all'interno

dell'azienda un nucleo sempre più numeroso di lavoratori educati o selezionati in funzione delle esigenze specifiche del grande complesso monopolistico.

La politica della formazione professionale e del collocamento perseguita dalla FIAT - fino ad ora senza che le organizzazioni sindacali unitarie abbiano sostanzialmente influito sulla sua determinazione - tende a creare nell'azienda una mano d'opera di tipo nuovo: la mano d'opera idonea FIAT. La qualificazione professionale che era, un tempo, un fondamentale elemento di selezione nell'assunzione di mano d'opera, soprattutto nell'industria meccanica, non è più il criterio base della politica del collocamento alla FIAT. La mano d'opera ricercata dalla FIAT è generalmente di bassa qualifica tecnica: la meccanizzazione della produzione riduce il bisogno di operai specializzati; i quadri intermedi, per i quali è richiesta una minima specializzazione, vengono sempre più formati dalle FIAT nelle sue scuole. La mano d'opera ricercata dalla FIAT deve essere invece fisicamente idonea al lavoro FIAT (e cioè tale da potersi adattare alle esigenze di una produzione sempre più intensa e con ritmo continuo) intellettualmente idonea al lavoro FIAT (e cioè di capacità intellettuali medie, con aspirazioni indirizzabili da parte della direzione aziendale) politicamente idonea al lavoro FIAT (e cioè a priori inclinata alla subordinazione nei confronti della politica di sfruttamento padronale e priva di ogni spirito di malizia sindacale) moralmente idonea al lavoro FIAT (e cioè con un comportamento sociale tale da non turbare il carattere e la continuità della prestazione del lavoratore nell'interno dello stabilimento e da non costituire un "cattivo esempio" per i suoi compagni di lavoro).

1. - IL COLLOCAMENTO DELLA NUOVA MANO D'OPERA ALLA FIAT.

Il reclutamento della mano d'opera "idonea FIAT", al di fuori dei centri di addestramento professionale controllati dalla stessa FIAT, è prevalentemente indirizzato verso gli operai non qualificati e cioè in base a richiesta "numerica" agli uffici di collocamento. Attualmente il 75% delle assunzioni alla FIAT vengono fatte su richiesta numerica, sia pure in base ad una vera e propria discriminazione, la quale però non è basata sulla qualificazione professionale della mano d'opera.

Sembra che in caso di richiesta di mano d'opera all'Ufficio Provinciale del Lavoro, questi presenti, a richiesta della direzione FIAT, un elenco nominativo molto più esteso di quello dei lavoratori d'assumere. In alcuni casi l'elenco è anche dieci volte superiore al numero dei lavoratori da assumere. In questo modo la FIAT può esercitare una prima discriminazione in base alla concorrenza che essa suscita fra un certo numero di lavoratori per ottenere un numero limitato di posti. La pressione della disoccupazione resa direttamente influente attraverso la presenza di un numero esorbitante di concorrenti, si traduce in una gara al massimo rendimento, con l'effetto di esercitare in quel modo, anche una sostanziale intimidazione dei lavoratori già occupati, i quali già stentano a seguire i tempi di produzione. Al reparto selleria della Mirafiori, per esempio, in occasione dell'assunzione di solo 25 lavoratrici, sono state selezionate alla presenza dei cronometristi (e cioè in base al rendimento massimo, che costituirà poi in alcuni casi una base per nuovi tagli di tempi) ben 250 operaie.

Effettuata la prova del rendimento degli aspiranti al lavoro FIAT, la direzione aziendale compone la sua lista di assunzione e la comunica all'ufficio di collocamento, senza tenere in alcun conto la graduatoria di diritti precedentemente stabilita dalla Commissione comunale.

Generalmente, però, prima ancora di compiere la selezione in base al criterio del massimo rendimento, la direzione aziendale sottopone la lista per l'assunzione numerica ad un vaglio di natura politica - se del caso con la collaborazione di alcuni dirigenti dei sindacati scissionisti e delle autorità religiose locali.

Anche in molti casi in cui la FIAT ricorre al sistema della scelta nominativa, le assunzioni vengono effettuate indipendentemente dalla qualifica professionale. Il criterio della scelta nominativa serve in questi casi a facilitare la discriminazione preventiva (di carattere politico soprattutto). Sono stati rilevati numerosi casi di lavoratori formalmente richiesti per lavorazioni ad alta qualifica che sono stati addetti negli stabilimenti FIAT a lavori di semplice manovalanza.

E' chiaro che una simile politica di assunzioni è possibile nella misura in cui la direzione FIAT può fare leva sia sulla notevole entità della disoccupazione in Italia e nella stessa provincia di Torino, sia sul forte dislivello esistente fra le retribuzioni FIAT e quelle delle altre aziende torinesi (se si fa eccezione per la Michelin). Infatti la media delle retribuzioni nell'industria torinese è inferiore del 50-60% rispetto alle retribuzioni medie del gruppo Fiat. La politica di assunzione e di selezione praticata dalla direzione FIAT consiste quindi nel rendere sempre immediato questo confronto; nello stabilire le condizioni necessarie per sfruttare questi squilibri a tutto vantaggio del massimo sfruttamento operaio e dell'assoggettamento di forti nuclei di lavoratori alla volontà della direzione aziendale in tutti i campi.

In quest'ultimo periodo la direzione FIAT ha praticata questa sua politica di selezione nell'assunzione di nuova mano d'opera, scegliendo direttamente i lavoratori da assumere presso altre aziende torinesi, facendo leva sulla forte differenza fra i salari FIAT e i salari delle altre industrie meccaniche, e addossando in tal modo alla piccola e media industria l'onere della formazione professionale dei lavoratori che vengono successivamente occupati alla FIAT (in molti casi con una qualifica sostanzialmente inferiore a quella loro riconosciuta nel precedente impiego). In questo modo appare chiara la connessione esistente fra la politica di sfruttamento dell'impresa FIAT - nei suoi collegamenti con le esigenze del massimo profitto - e la posizione del monopolio FIAT di fronte all'industria torinese, così forte da addossare alle altre aziende il costo della formazione di una parte della sua mano d'opera.

Ma va ricordato che, in quest'ultimo periodo, la FIAT ricerca nuova mano d'opera perfino sul mercato di lavoro del Mezzogiorno, in modo da disporre di lavoratori ancora più assoggettabili alle condizioni di disciplina e di sfruttamento in atto alla FIAT e privi di ogni legame con l'ambiente torinese, ossia facilmente isolabili nel gruppo FIAT e trasformabili in strumenti di rottura dell'unità operaia. Negli ultimi mesi sono stati assunti 700 lavoratori meridionali alla sola FIAT Mirafiori.

2. - GLI APPALTI DI MANO D'OPERA.

Le forme dell'organizzazione del lavoro e la politica di sfruttamento perseguita alla FIAT - oltre che il tentativo di costituire in seno agli stabilimenti delle "masse di manovra" assoggettate ai voleri della direzione FIAT hanno coinciso inoltre con l'appalto di alcuni servizi aziendali a pseudo-cooperative di produzione le quali assumono a loro volta dei lavoratori con paghe più basse di quelle generali della FIAT³⁴.

³⁴ Attualmente sono state individuate ben 27 ditte che prestano mano d'opera alla Fiat. Nel complesso Fiat prestano servizio circa 3.000 lavoratori che dipendono direttamente dalle ditte appaltatrici. La maggior parte di loro è direttamente collegata alla produzione. La differenza di trattamento di questi lavoratori rispetto ai lavoratori che hanno un regolare rapporto di lavoro con la Fiat, con la stessa loro qualificazione risulta da:

- a) la precarietà assoluta della occupazione e il continuo pericolo del licenziamento in tronco;
- b) la retribuzione inferiore. Essi non percepiscono le ferie pagate, le festività, l'indennità di licenziamento, il premio di produzione e il proemio generale di stabilimento (superpremio), la gratifica natalizia;
- c) l'esclusione dall'addestramento professionale; dal sussidio per bisogni eccezionali; dalle colonie e dalle numerose altre forme di retribuzione indiretta.

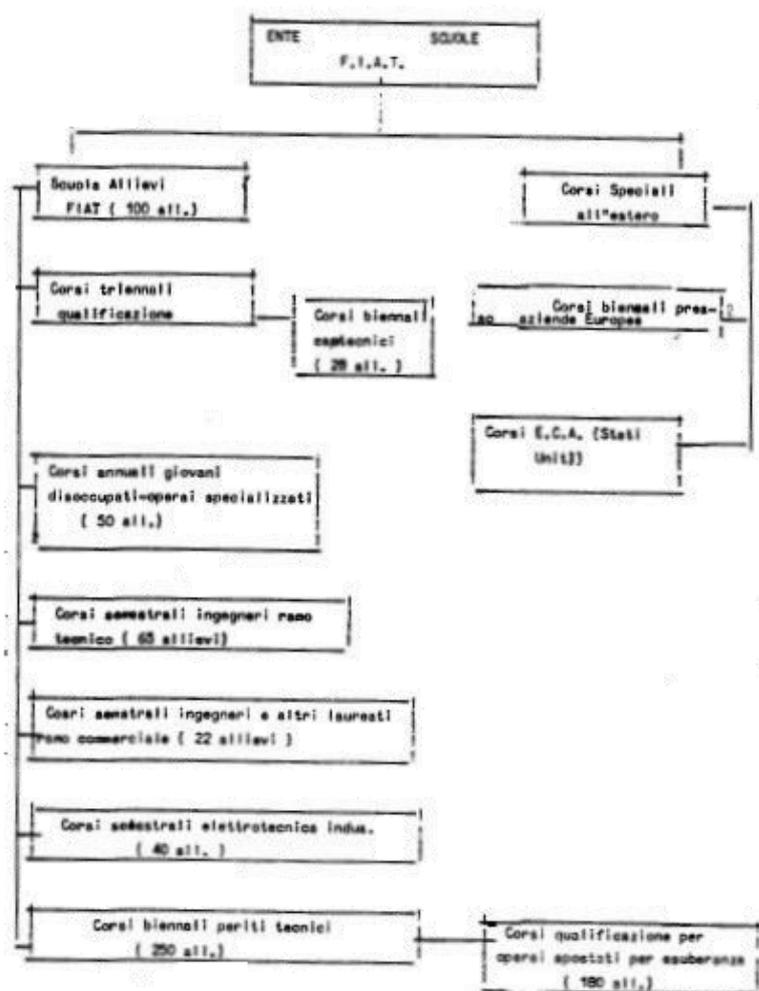
Molto spesso però i lavoratori che compongono queste pseudo-cooperative non sono addetti ai lavori di manutenzione e di pulizia per i quali sono stati assunti, ma sono immessi direttamente in produzione.

Questi lavoratori "appaltati" costituiscono allora da un lato una massa di riserva, facilmente estendibile o eliminabile a seconda delle vicende del ciclo produttivo e dalla politica produttiva aziendale, dall'altro lato uno strumento di esasperazione dello sfruttamento. Infatti i lavoratori "appaltati" stimolati, sia nella precarietà del loro rapporto di lavoro (che permette un licenziamento rapido e senza contropartite) sia dalla speranza di essere assunti stabilmente alla FIAT, vengono spinti, proprio in ragione della loro bassa retribuzione ai massimi rendimenti, in molti casi come elementi "trascinatori" di un intero reparto. Per esempio, all'officina n. 5 alcuni di essi sono stati addetti come "metti pezzi" alle macchine di testa della linea presse. Il ritmo del loro lavoro determina quello di tutta la catena. In questo caso la loro funzione diventa ancora peggiore di quella dei cosiddetti allenatori (che operano all'Olivetti, per esempio) i quali sono operai qualificati ed sperimentati che possono oltre alla sveltezza trasmettere anche una loro esperienza agli altri lavoratori. Questi lavoratori "appaltati" sono, infatti, generalmente degli operai poco addestrati e poco esperti. La loro azione si basa quasi unicamente sullo sforzo bruto che essi compiono e fanno compiere agli altri.

3. - LA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

La creazione di una "mano d'opera idonea FIAT" da parte della direzione del grande gruppo torinese, viene perseguita anche attraverso la formazione di quadri tecnici e di operai specializzati, che l'azienda destina alla organizzazione capillare del processo produttivo. Ma anche in questo caso, la creazione della mano d'opera idonea FIAT comporta la adozione di criteri formativi e selettivi che vanno ben al di là della semplice preparazione professionale. La formazione tecnica si accompagna ad una "formazione" culturale, sindacale, politica, ideologica, che tende a creare nel lavoratore una coscienza "FIAT": ossia la sostituzione della coscienza di classe con lo "spirito di squadra" o lo "spirito di reparto"; la sostituzione di rapporti di classe con i rapporti individuali fra datore di lavoro e "lavoratore", la sostituzione della lotta di classe con lo spirito di competizione individuale e la cosiddetta "coscienza aziendale".

Questi obiettivi vengono fundamentalmente raggiunti attraverso le scuole FIAT. Queste scuole sono numerose e articolate in relazione ai diversi tipi di formazione professionale che si impongono nella grande impresa moderna. Essi fanno capo ad un "Ente scuola", il quale è incaricato del coordinamento dei vari corsi e della elaborazione dei programmi di studio. Attualmente l'organizzazione della formazione professionale è così articolata alla FIAT:



35

Alla scuola Allievi vengono ammessi in primo luogo, e soprattutto, i figli dei lavoratori "esemplari" FIAT. In questo modo con la sua politica di formazione "professionale" della mano d'opera idonea FIAT, la direzione aziendale cerca di raggiungere un duplice scopo: quello di costituire un nucleo di operai specializzati (i futuri quadri intermedi) già modellati professionalmente e politicamente all'organizzazione produttiva e alla ideologia della FIAT e quello di costituire un'altra remora alla coscienza di classe di molti lavoratori, per i quali la possibilità di fare entrare i loro figli alla Scuola Allievi e,

³⁵ E' interessante rilevare come per i tecnici la "formazione professionale" venga associata alla esplicazione concreta di attività negli uffici che dirigono la produzione Fiat. Il programma del corso biennale dei tecnici e periti aziendali è diviso nel seguente modo:

- a. nel primo anno con applicazioni pratiche sulla produzione;
- b. nel secondo anno con applicazioni pratiche nei vari uffici dirigenti (analisi tempi, metodi, attrezzature, ecc.) nei quali gli allievi passano a turno un certo periodo.

La loro assunzione viene subordinata ai risultati ottenuti nei vari uffici. Anche per le ore trascorse in produzione i tecnici che frequentano i corsi aziendali di formazione e di perfezionamento, sono retribuiti con la paga corrispondente alla 2a categoria o alla 3a categoria B degli impiegati, a seconda dei casi, e cioè con una paga corrispondente alla loro qualifica, in violazione della legge dell'apprendistato.

successivamente, in produzione alla FIAT, rappresenta una prospettiva di sicurezza economica anche per l'avvenire.

Sia pure ancora come tendenza, si delinea già, in questo modo, una politica tendente a preparare la mano d'opera idonea FIAT attraverso una formazione ideologica, culturale e professionale, che per i futuri quadri intermedi, comincia nel periodo dell'infanzia, con la scuola materna, l'asilo nido, la colonia per finire con il Corso Allievi nel quale entrano i figli dei lavoratori meritevoli, dai 14 anni in su.

Gli operai specializzati e i quadri che escono dai corsi della scuola allievi e dagli altri istituti FIAT di formazione professionale, vengono poi generalmente dislocati nelle Sezioni dove la politica sindacale unitaria ha ottenuto particolari affermazioni, in modo da costituire o da rafforzare dei "nuclei" di "uomini FIAT" e di gettare le basi per una nuova gerarchia aziendale con competenze anche sindacali.

Valga per tutti l'esempio dell'immissione di 180 operai siderurgici "riqualificati" alla FIAT Aeritalia, nella produzione di turboreattori commissionati dalla NATO, immissione che, come è noto, ha coinciso con i licenziamenti discriminatori e i trasferimenti in massa degli attivisti FIOM fino alla scomparsa, anche fisica, della C.I. (la quale non è stato ricostituita in questa Sezione nemmeno dopo la "vittoria" della CISL e della UIL). All'Aeritalia, la contrattazione diretta fra il singolo lavoratore e la direzione FIAT per le questioni attinenti alle condizioni di lavoro e alla retribuzione, sono già una realtà di fatto.

4. - ALTRE FORME DI SELEZIONE DELLA MANO D'OPERA FIAT: IL PASSAGGIO DI QUALIFICA E LA SELEZIONE FISIOLOGICA.

Nel corso del rapporto di lavoro la direzione FIAT ricorre fondamentalmente a due mezzi per selezionare la mano d'opera FIAT in relazione con le esigenze della sua politica di sfruttamento e della sua politica discriminatoria. Innanzi tutto il passaggio di qualifica. Questo, come è noto, avviene in base alla presentazione di un capolavoro al Capo Officina, da parte dell'operaio che ritiene di avere acquisito una qualificazione superiore a quella in base alla quale viene retribuito. Il giudizio sul capolavoro e sulla opportunità del passaggio di qualifica rimane però di competenza insindacabile del Capo Officina.

In questo modo viene a regnare l'arbitrio più assoluto. Come per quanto riguarda gli istituti di qualificazione e classificazione della mano d'opera FIAT (dove è stato progressivamente escluso ogni controllo dei sindacati) così nei passaggi di qualificazione il lavoratore non è in alcun modo tutelato nel suo diritto a vedere giudicato il suo capolavoro in base a criteri obiettivi.

Del resto questa tendenza corrisponde alla tendenza della direzione FIAT di limitare sensibilmente i passaggi di qualifica e soprattutto di ignorare la qualifica come elemento corrispondente ad una effettiva ripartizione delle mansioni nel processo produttivo. Abbiamo già rilevato come l'interesse prevalente della direzione FIAT è quello di creare una mano d'opera "idonea FIAT" e non una mano d'opera qualificata. Per questa ragione, non soltanto molti lavoratori non ottengono la promozione alla quale hanno diritto, ma anche molti lavoratori vengono di fatto squalificati e cioè adibiti a lavorazioni che implicano una qualifica inferiore a quella loro riconosciuta, oppure adibiti a lavorazioni che implicano una qualifica superiore a quella loro riconosciuta, senza che avvenga nessun passaggio di qualifica. In questo modo la FIAT tende a svalutare la qualifica come rappresentativo di un certo grado di inserimento del lavoratore nel processo produttivo e contemporaneamente a trasformare questo istituto, da prerogativa non soltanto economica, ma anche intellettuale e morale

in un semplice premio la cui erogazione viene a dipendere da una serie di fattori che non coincidono sempre con la capacità tecnica del lavoratore.

Troppo noto, perché occorra soffermarvisi in questa sede, il fenomeno dei licenziamenti discriminatori a danno degli attivisti della FIOM e il fenomeno del loro isolamento dalle parti vitali del processo produttivo. Esso va ricordato comunque, perché oltre ai suoi evidenti riflessi di carattere politico generale, esso costituisce uno degli strumenti fondamentali di selezione per "adattare" le maestranze alle nuove esigenze del processo di sfruttamento.

Accanto a queste forme di selezione della mano d'opera, la direzione FIAT persegue anche una politica di sistematica selezione fisiologica. E' noto infatti che la FIAT giunta sino al punto di ottenere sul piano sanitario la sanzione ufficiale della "idoneità" e della "inidoneità" alla produzione FIAT.

Ma anche nel corso del rapporto di lavoro la direzione FIAT persegue la sua politica di selezione fisiologica. Sotto questo aspetto vanno considerati i licenziamenti per "inidoneità" alla produzione FIAT che sono uno dei mezzi adottati dalla FIAT per mantenere all'interno degli stabilimenti una mano d'opera giovane e fisicamente efficiente al massimo grado.

Dai colloqui avuti con alcuni lavoratori della Mirafiori e con molti dirigenti sindacali di Torino, risulta che per raggiungere l'obiettivo di licenziare per "inidoneità" i lavoratori considerati meno efficienti e meno adatti al lavoro FIAT, la direzione FIAT procede probabilmente in due modi utilizzando il suo predominio sulla Mutua Aziendale (MALF), e sul servizio medico di fabbrica:

- a) lasciando evolvere certi processi morbosi affinché diventino cronici e permettano il licenziamento;
- b) lasciando i lavoratori in malattia oltre i periodi clinici allo scopo di superare i 6 mesi regolamentari, dopo il quale è possibile effettuare il licenziamento.

Con questo metodo, che sembra alquanto diffuso, la FIAT non soltanto ottiene il risultato di svecchiare la mano d'opera e di selezionarla nel corso stesso del rapporto di lavoro, ma risparmia gli oneri che sono connessi all'invecchiamento del lavoratore (premio di fedeltà e cioè integrazione a vita della pensione INPS per i lavoratori anziani). D'altra parte il lavoratore licenziato per inidoneità alla produzione FIAT viene seriamente "handicappato" nelle sue possibilità di trovare una nuova occupazione. I motivi del suo licenziamento lo classificano immediatamente come lavoratore "inefficiente"; mentre egli rimane privo di qualsiasi assistenza e previdenza.

Questi aspetti della politica del collocamento e della selezione della mano d'opera FIAT vanno così considerati non soltanto come testimonianza della violazione di questa o quella Legge o come uno dei tanti aspetti della politica FIAT, ma anche e soprattutto come parte integrante della politica di sfruttamento perseguita dal grande monopolio in questi ultimi anni, con le caratteristiche specifiche assunte da questa politica anche in relazione con le trasformazioni tecnologiche e organizzative intervenute nel processo di produzione. La particolare politica di formazione e di selezione della "mano d'opera idonea FIAT" appare allora come un corollario a una condizione dello sfruttamento operaio nelle sue forme odierne, nel grande complesso torinese.

5. - TEMI DI LOTTA PER LA TUTELA DEI DIRITTI PROFESSIONALI DEL LAVORATORE.

Le brevi annotazioni che precedono, sottolineano l'importanza di collegare strettamente la lotta per un collocamento democratico e per un controllo operaio sulla formazione e la qualificazione professionale alla FIAT con la lotta contro la intensificazione del lavoro e il taglio dei tempi. Esse vanno viste come due

aspetti inscindibili di un solo movimento contro le forme assunte alla FIAT dallo sfruttamento operaio.

a) Fra i temi di lotta che vanno approfonditi e articolati in relazione con l'esigenza di sviluppare questo vasto movimento, vanno particolarmente ricordati:

a) il rispetto della Legge sul Collocamento "numerico" e l'affermazione di criteri oggettivi di graduatorietà nelle liste fornite dall'Ufficio del Lavoro alla FIAT;

b) la partecipazione dei lavoratori alla definizione dei criteri di ammissione alla Scuola Allievi e ai corsi di perfezionamento organizzati dalla FIAT, in ragione del fatto che l'ammissione a questi corsi costituisce obiettivamente la premessa all'assunzione o al passaggio di qualifica;

c) la partecipazione dei lavoratori e degli organi responsabili dello Stato ad un controllo effettivo dei programmi scolastici elaborati dall'Ente Scuole della FIAT nonché dai criteri oggettivi adottati nell'esame di ammissione e nelle prove di fine corso;

d) la partecipazione dei lavoratori alla definizione dei criteri oggettivi che stanno alla base del passaggio di qualifica e la costituzione di organi di controllo, con la partecipazione dei rappresentati della C.I. in cui possano essere esaminati i casi in cui le domande per passaggio di qualifica non sono state accettate dal Capo Officina;

e) la contrattazione, quando si inizia un nuovo processo tecnologico o un nuovo ciclo di produzione, non soltanto dei tempi di produzione e della tutela formale e retributiva delle qualifiche operaie, ma anche delle mansioni specifiche che spetteranno ai singoli lavoratori del nuovo processo produttivo, avendo come obiettivo la tutela del livello intellettuale e professionale della loro qualifica e la resistenza ad ogni forma di declassamento.

I riflessi delle nuove forme di sfruttamento operaio sulla integrità fisica del lavoratore FIAT.

L'affermazione e lo sviluppo delle nuove forme di sfruttamento connesse alla meccanizzazione della produzione e alla politica sistematica del taglio dei tempi, ha determinato un sensibile peggioramento della condizione operaia per quanto riguarda la tutela della sua integrità fisica, mentre, naturalmente il logoramento di questa integrità fisica ha assunto, entro certi limiti, delle forme nuove.

Queste considerazioni possono sembrare in contrasto con la constatazione che i nuovi impianti via via introdotti alla FIAT sono stati progettati anche con l'intento di assicurare una tutela più efficace della salute, dell'igiene e della vita del lavoratore.

In realtà, l'intensificazione del lavoro che è strettamente legata al tipo di politica produttiva perseguita dal grande monopolio torinese, le forme particolari assunte dallo sfruttamento operaio con la sua subordinazione alla velocità della macchina e della catena, la stretta interdipendenza fra una parte sostanziale della retribuzione e il ritmo di lavorazione sono fattori che neutralizzano gli stessi accorgimenti tecnici e meccanici intesi a preservare il lavoratore.

L'aumento della fatica intellettuale e nervosa del lavoratore, collegato con il ritmo ossessivo della produzione a catena, corrisponde alla diffusione di nuovi tipi di malattia mentre tende a diminuire il peso dei casi di malattie "professionali". D'altra parte l'aumento della fatica intellettuale e nervosa del lavoratore mentre attenua in misura sempre più sensibile le sue facoltà di vigilanza, rende praticamente inefficienti le stesse misure di protezione anti-infortunistica, elimina i vantaggi teorici dell'ammodernamento degli impianti e corrisponde ad un aumento degli infortuni.

1. - LE CONDIZIONI DI SALUTE DEI LAVORATORI DELLA FIAT MIRAFIORI.

Le condizioni di salute dei lavoratori della Mirafiori, hanno registrato in questi anni del dopoguerra, un netto peggioramento, anche se le cause che stanno all'origine di questo fenomeno sono in parte diverse da quelle che determinavano i processi morbosi nei decenni precedenti.

Uno studio del Servizio Sanitario della direzione FIAT, rivela alcune tendenze estremamente significative. Mentre l'aumento dei casi di malattia è generale, esso risulta particolarmente forte (con molti casi di ricadute) fra gli operai di età variante dai 20 ai 40 anni, ossia fra i lavoratori più giovani, i quali costituiscono la grande maggioranza della mano d'opera impegnata in questi reparti dove maggiore è l'intensità del lavoro (catene) e dove viene contemporaneamente svolto il maggior numero di ore straordinarie (prolungamento di 1/2 turno di lavoro).

L'aumento di morbilità per questi lavoratori è stato, dal 1950 al 1953, del 52% per quanto riguarda il numero dei colpiti, e del 45% per quanto riguarda la gravità delle affezioni riscontrate.

D'altra parte tende a manifestarsi una maggiore frequenza dei processi morbosi. Gli operai della Mirafiori che sono caduti in malattia due volte in un solo anno, sono passati dal 16,8% del totale delle maestranze cumulate nel 1950, al 29,4% nel 1953. Quelli caduti in malattia quattro volte sono passati dal 6,4% nel 1950 al 14,2% nel 1953³⁶.

Finalmente emerge con chiarezza dallo studio del Servizio Sanitario FIAT, come l'aumento delle malattie sia corrispondente con la diffusione di quei processi morbosi che più derivano dalle nuove forme di sfruttamento: malattie nervose, dell'apparato digerente³⁷ e dell'apparato circolatorio.

Infatti, in un solo anno, dal 1952 al 1953, gli incrementi registrati nei processi morbosi sono i seguenti, per tipo di malattia:

-malattie nervose: da 10 a 14 lavoratori su 100
-malattie del sistema circolatorio: da 3,5 a 4,5 lavoratori su 100
-malattie dell'apparato digerente: da 24,5 a 28 lavoratori su 100
-malattie infettive: da 23 a 32 lavoratori su 100³⁸.

2. - L'AUMENTO DEGLI INFORTUNI.

Come abbiamo premesso, lo sviluppo del processo di meccanizzazione alla FIAT nelle Sezioni dove esso si è affermato non ha corrisposto, generalmente, con una

³⁶ Il 62% degli operai dell'intero complesso Fiat cade in malattia da una a più volte all'anno.

³⁷ Come è noto molte malattie dell'apparato digerente hanno poi origine nervosa, mentre altre vanno riferite al tipo di alimentazione e ai criteri assunti nella alimentazione (accumulo alimentare in un pasto principale, cibi freddi, alimentazione affrettata, ecc.).

³⁸ La gravità delle malattie (desunta dalla durata della degenza) è aumentata del 20% per le malattie dell'apparato digerente e del 46% per quelle infettive.

diminuzione degli infortuni. In molti casi anzi, esso ha corrisposto con un loro aumento. Mentre le Sezioni FIAT, dove gli ammodernamenti e le attrezzature protettive sono stati di minor peso, continuano a registrare un ritmo impressionante di infortuni³⁹.

La causa fondamentale che sta all'origine di questo fenomeno, risiede proprio nella intensificazione del lavoro e dello sforzo nervoso del lavoratore, il quale, incalzato dai tempi assegnategli, trascura le più elementari misure di vigilanza e a volte è addirittura spinto a neutralizzare queste misure, quando esse costituiscono di fatto un intralcio al raggiungimento del tempo fissato, e alla difesa della retribuzione.

In questi casi appare con particolare chiarezza la contraddizione esistente fra la costruzione di attrezzature protettive (le quali, nelle macchine, sono molte volte correlative ad un certo saggio di ammortamento e quindi ad un certo ritmo di lavorazione), e la politica di sfruttamento ad oltranza imposta al lavoratore. Questa contraddizione sfocia allora nella forzata ignoranza delle misure precauzionali da parte del lavoratore, con il tacito assentimento della direzione aziendale⁴⁰.

Proprio queste considerazioni mettono in luce la assoluta insufficienza di una politica anti-infortunistica che si limita a predisporre misure di sicurezza (anche tecnicamente adeguate) e a svolgere una propaganda per sviluppare la vigilanza fra i lavoratori, quando queste misure e questa propaganda sono neutralizzati con i ritmi di lavoro i quali sono molte volte incompatibili con esse.

Sotto questo aspetto va rilevato la carenza dei "Comitati Aziendali di Sicurezza" i quali alla FIAT non funzionano al livello del reparto e nemmeno al livello dell'Officina, ma bensì soltanto al livello della Sezione aziendale. Essi sono quindi, di fatto, nella pratica impossibilità di svolgere un'opera di effettiva vigilanza e di presentare alla direzione aziendale e all'Ufficio del Lavoro dei concreti suggerimenti per la migliore difesa della integrità fisica dei lavoratori.

³⁹ INFORTUNI AVVENUTI ALLA FIAT "FERRIERE"

	1951	1952	1953	1954
Gravissimi (con mutilazioni e danni permanenti)	6	10	5	5
Mortali	4	4	3	3
Totale	10	14	8	8

Particolarmente indicativa, di quest'ultimo caso, la situazione esistente alle Ferriere Fiat, dove l'attrezzatura antinfortunistica risulta particolarmente insufficiente e proporzionalmente inferiore a quella introdotta in altre Sezioni Fiat.

⁴⁰ Vi è in proposito un esempio caratteristico all'Off. 5 della Mirafiori. In questa officina, prima della Liberazione, le presse funzionavano a "mozzo libero", cioè si muovevano automaticamente senza possibilità di intervento da parte dell'operaio per interrompere il loro movimento, con grave evidente pericolo. Le frequenti amputazioni facevano definire questa officina "manicure". Dopo la Liberazione l'azione dei sindacati unitari ha imposto l'adozione di presse i cui movimenti sono comandati mediante pulsanti e pedali dagli operai. In questo caso alle presse a cui lavorano due operai sono applicati due pulsanti; queste presse funzionano soltanto quando entrambi gli operai premono con le due mani sui pulsanti, in condizioni di assoluta sicurezza. E' però ovvio che azionando le presse in questa maniera il processo produttivo deve seguire un ritmo non rapidissimo; ne consegue che, poiché gli operai hanno tempi stretti, la responsabilità di bloccare i pulsanti e di far funzionare le presse a mozzo libero, in modo da non dover ritardare il lavoro per adottare le indispensabili misure di sicurezza. La conseguenza è che negli ultimi 15 giorni si sono avuti 3 infortuni per tranciamento degli arti in questa officina.

Comunque per una reale efficacia di questi organismi, oltre ad una loro articolazione più aderente all'organizzazione aziendale e ad una effettiva partecipazione elettiva dei lavoratori, occorre che la loro opera di vigilanza si estenda, al di là degli aspetti meramente tecnici o "psicologici", all'esame dei riflessi esercitati dall'intensificazione dello sforzo fisico e nervoso degli operai sulla buona utilizzazione delle attrezzature anti-infortunistiche, sull'adozione delle più elementari misure di sicurezza e di prudenza da parte dei lavoratori stessi. La difesa dell'integrità fisica del lavoratore trova infatti il suo momento cruciale nella valutazione dei tempi di lavorazione i quali, ad un certo momento, condizionano non soltanto l'ulteriore sviluppo delle applicazioni anti-infortunistiche e di igiene del lavoro, ma addirittura l'efficacia di quelli esistenti.

La retribuzione indiretta e il controllo del mercato di consumo del lavoratore FIAT da parte del gruppo FIAT.

Gli sviluppi della organizzazione del lavoro e della politica di sfruttamento operaio, hanno coinciso con l'azione della direzione FIAT per sottrarre al controllo dei lavoratori una serie di importanti istituzioni retributive e assistenziali e d'altro lato per "anticipare" certe rivendicazioni operaie attraverso la costituzione di istituti retributivi la cui direzione e i cui criteri di gestione potessero costituire uno strumento di discriminazione e di soggezione nei confronti del singolo lavoratore.

Le particolari forme dello sfruttamento nella grande azienda moderna e la stessa evoluzione dei bisogni e dei consumi operai hanno comportato, come è noto, una sempre maggiore dispersione della retribuzione globale in una serie di istituti che in molti casi sono fra loro autonomi. Questa tendenza, in una situazione di indebolimento del movimento sindacale, ha favorito l'attacco padronale per il controllo di alcuni fra questi istituti, per staccarli definitivamente dal complesso della retribuzione operaia.

Così la politica padronale cerca di offuscare il legame esistente fra alcuni istituti della retribuzione e il rapporto di lavoro, ossia lo sfruttamento del lavoratore. Esso cerca cioè di offuscare il carattere di retribuzione che è proprio di questi istituti per presentarli come spontanee erogazioni padronali, la cui unilateralità e la cui liberalità non le rende suscettibili di miglioramento per spinta delle masse, in base a concrete rivendicazioni sindacali.

Gli scopi perseguiti dalla direzione FIAT in questa sua politica - che ha trovato purtroppo molte volte le organizzazioni sindacali impreparate a difendere come tali gli istituti della retribuzione indiretta - sono evidenti e coincidono con il tentativo del grande monopolio, di spezzare la solidarietà di classe all'interno dei suoi stabilimenti, di isolare il singolo lavoratore di fronte al padrone per conseguire i massimi vantaggi nella sua politica di sfruttamento e per insidiare all'origine le capacità di resistenza e di lotta dei lavoratori come massa organizzata.

Alla FIAT attualmente, si è venuta infatti a creare una chiara tendenza alla diversificazione nei redditi di lavoro, che non rispetta ormai più le categorie professionali e nemmeno il solo rendimento individuale. Essa corrisponde infatti come abbiamo visto, alla erogazione di premi di liberalità, a carattere discrezionale, al diverso tipo di rapporto contrattuale con l'azienda (appalti o dipendenti diretti), alla distribuzione delle ore straordinarie; ma essa corrisponde anche alla erogazione dei servizi medici e sanitari attraverso la Mutua aziendale (erogazione che varia da lavoratore a lavoratore con il numero dei familiari a suo carico) all'uso delle colonie FIAT (che varia con il numero

dei bambini a carico del lavoratore FIAT), all'uso delle attrezzature sportive e culturali (che varia con i bisogni che di questi servizi risente il singolo lavoratore e con la sua età), all'uso dei prestiti aziendali (che varia in ragione dei particolari consumi del lavoratore), all'uso dei mezzi di trasporto messi a sua disposizione (che varia con la localizzazione della sua abitazione), all'uso delle case a basso affitto messe a disposizione dell'azienda, eccetera. Su questa diversificazione nei "redditi di fatto", la quale, almeno in parte, corrisponde ad una realtà e ad esigenze obiettive, la direzione FIAT cerca evidentemente di fare leva per giungere ad una divisione negli interessi di classe dei lavoratori, per sostituire via via il rapporto diretto con il singolo dipendente alla trattativa con il sindacato di classe o con la C.I..

Questo primo obiettivo è conseguibile per la direzione FIAT se essa realizza anche l'accaparramento delle principali fonti di consumo del lavoratore, se essa riesce a isolare il lavoratore FIAT dal vivo della economia provinciale e nazionale, monopolizzando in qualche maniera il suo mercato di consumo, in modo da legare sempre più strettamente la condizione di operaio FIAT ad un certo livello di vita all'uso di certi servizi ad un certo "stato sociale" e da subordinare l'uso di questi servizi "accaparrati dalla FIAT" all'assoggettamento del lavoratore all'interno della fabbrica.

Viste in particolar modo sotto questo aspetto, le forme della retribuzione indiretta assumono alla FIAT una importanza notevolissima, sia nella valutazione dei problemi complessivi e reali delle maestranze FIAT sia, di conseguenza agli effetti della elaborazione di una politica sindacale effettivamente aderente alla complessità dei loro interessi. La dimensione dell'organizzazione FIAT nel campo della retribuzione indiretta risulta chiaramente dal seguente quadro delle attività "autonome" dagli istituti della retribuzione diretta controllati dalla direzione del gruppo FIAT.

1. - LA POLITICA DI ASSISTENZA SANITARIA E "SOCIALE" ALLA FIAT.

a) - La MALF (Mutua Aziendale Lavoratori FIAT)⁴¹.

Come è noto dal maggio 1954, la direzione FIAT è riuscita ad assumere il controllo di fatto della Mutua Aziendale e della sua imponente attrezzatura (ben 19 ambulatori dislocati all'interno ed all'esterno delle Sezioni FIAT) escludendo i lavoratori dalla direzione degli organi di amministrazione di questo istituto⁴². Questa operazione è avvenuta senza che l'organizzazione sindacale riuscisse a sviluppare un serio movimento in difesa della mutua aziendale: l'organizzazione sindacale si era troppo poco preoccupata, in precedenza, della impostazione e della realizzazione di una vera e propria politica assistenziale. I lavoratori FIAT non hanno quindi mai considerato la MALF come una cosa loro, come una loro conquista. Essi erano anzi alquanto malcontenti della sua gestione, anche se le sue prestazioni erano anche anni fa superiori a quelle erogate dalle Mutue dell'INAM. Alcuni lavoratori considerarono anzi l'azione della direzione FIAT per impossessarsi completamente della MALF, come un fattore relativamente positivo che garantiva una migliore gestione e migliori prestazioni.

⁴¹ Alla MALF sono iscritti 73.000 lavoratori della Fiat e delle aziende torinesi controllate dalla Fiat (Riv, Microtecnica, Ages). Se si comprendono i familiari, la MALF dà prescrizioni mutualistiche a 171.800 persone. Questo dato permette di valutare il peso che essa esercita, di fatto, nella vita torinese.

⁴² Dalla Liberazione fino al 1954 la MALF era diretta da un Consiglio di Amministrazione composto da soli lavoratori, eletto da soli lavoratori. La Direzione Fiat, nel maggio 1954, sciolse di suo arbitrio il Consiglio di Amministrazione e ne sostituì uno nuovo, con composizione paritetica ma presieduto da un funzionario della Fiat.

Con questa operazione, in realtà, se migliorarono entro certi limiti, i servizi sanitari e medici⁴³, la FIAT riuscì ad assicurarsi il monopolio dell'assistenza medica e sanitaria nelle sue aziende, a neutralizzare qualsiasi forma di controllo degli Istituti Previdenziali e dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, a trasformare la Mutua Aziendale in uno strumento di selezione della mano d'opera idonea FIAT, isolare ancora di più il singolo lavoratore di fronte agli organi della direzione.

Abbiamo ricordato come attraverso la MALF la direzione FIAT opera una vera e propria selezione fisiologica della mano d'opera per assicurare la massima efficienza fisica delle sue maestranze in funzione della sua politica di sfruttamento intensivo.

Ma questo costituisce soltanto uno dei risultati ottenuti dalla FIAT con il controllo della MALF.

Innanzitutto essa ha potuto isolare il lavoratore di fronte all'azienda, escludendo il controllo sistematico degli Istituti previdenziali, sull'igiene del lavoro e sugli infortuni. L'attrezzatura medica e sanitaria da essa controllata, costituì la base per ottenere una specie di "delega" da parte di questi Istituti.

Valga l'esempio dell'assistenza infortunistica: dalla denuncia all'accertamento del primo danno, alla cura negli ambulatori FIAT, al ricovero ospedaliero, all'invio in convalascenziario, tutto avviene all'interno della FIAT, la quale è così in misura di coprire ogni responsabilità della direzione aziendale.

L'INAIL, mediante accordi verbali, ha infatti delegato il servizio Sanitario della FIAT a curare gli infortuni, riservandosi formalmente il solo diritto di stabilire l'entità del danno, senza che il lavoratore possa ricorrere od opporsi, isolato com'è da qualsiasi istituto di patronato⁴⁴.

D'altra parte l'assistenza della Mutua Aziendale controllata dalla direzione, se risulta certamente molto superiore, nelle singole prestazioni rispetto a quelle dell'INAM⁴⁵, risente inevitabilmente dei poteri discrezionali dei suoi organismi dirigenti. Mentre manca una regolamentazione obiettiva per la erogazione delle prestazioni, l'istituto del ricorso risulta più formale che effettivo. I ricorsi

⁴³ Nell'assumere direttamente la gestione della MALF; la Direzione Fiat erogò immediatamente un miliardo di lire per un miglioramento degli impianti e delle attrezzature sanitarie.

⁴⁴ Nei casi di infortuni mortali il controllo dell'apparato medico sanitario da parte della Direzione Fiat e l'isolamento dei lavoratori da qualsiasi istituto di patronato, permette alla Direzione aziendale di tacitare rapidamente gli interessi lesi, senza che sorga alcuna vertenza giudiziaria intorno alla sua responsabilità. La Direzione Fiat agisce infatti nelle ore immediatamente successive, in direzione dei parenti degli infortunati, prospettando concrete possibilità di sistemazione per i superstiti (borse di studio, assunzioni alla Fiat, indennità cospicue) mentre la diagnosi del medico di fabbrica, in molti casi, viene a coprire ogni responsabilità della Direzione.

⁴⁵ La spesa per assistibile MALF è, in media, di 19.900 lire annue, mentre quella per gli assistiti all'INAM è di 12.000 lire annue. Ciò è soprattutto dovuto al fatto che gli iscritti alla MALF lavorano tutti a orario pieno (mentre molti iscritti all'INAM sono sospesi o lavorano a orario ridotto). Infatti il contributo che la Fiat è tenuta a versare per legge, per ogni iscritto, è di 37.750 lire annue, contro le 24.000 lire in media versate all'INAM dalle altre aziende torinesi. A questa somma, però, la Fiat aggiunge una erogazione integrativa pari a 0,5% del contributo stabilito per legge, per la categoria degli impiegati, mentre assume a suo carico le spese di manutenzione e di ammortamento di attrezzatura sanitaria (che è proprietà della Fiat e le spese relative al personale amministrativo e a quello sanitario - esclusi i medici -). L'integrazione complessiva versata dalla Fiat oltre al contributo legale ammonta così a 7.500 lire annue per iscritto alla MALF. Il contributo totale versato dalla Fiat ammonta quindi a 45,550 lire annue per iscritto (contro, come abbiamo detto, 24.000 lire per iscritto alla INAM).

presentati dai lavoratori nei confronti di una prestazione giudicata inadeguata alla malattia vengono esaminati da una Commissione medica composta dal direttore sanitario della FIAT e dai medici della Mutua Aziendale: nessun medico estraneo alla FIAT ne può far parte.

Questo stato di cose ha trovato le organizzazioni sindacali unitarie notevolmente impreparate. Il controllo illimitato della MALF da parte della direzione FIAT non ha corrisposto ad una lotta rivendicativa per ottenere un certo tipo di politica assistenziale, per difendere alcuni criteri obiettivi di erogazione delle prestazioni, per assicurare un efficace intervento degli Istituti Previdenziali e dell'Ispettorato del Lavoro nei casi di infortuni e di malattie professionali⁴⁶.

In questo modo la direzione FIAT è riuscita sostanzialmente, per il momento, ad assicurarsi il monopolio dell'assistenza sanitaria e a staccare i lavoratori da qualsiasi forma di patronato esterno all'azienda. Quest'ultima operazione, il cui successo condizionava anche il successo della prima (ossia il monopolio dell'assistenza sanitaria e la competenza insindacabile in materia di infortuni e di malattie professionali) fu resa possibile da un lato con la discriminazione a danno dei lavoratori che si affidavano all'opera dell'Istituto Confederale di Assistenza e dal boicottaggio di qualsiasi ente di patronato che non fosse di fiducia della FIAT⁴⁷, da un altro lato con la costituzione del:

b) - Il servizio Sociale di fabbrica.

Questo, che si fonda sull'opera di un vasto gruppo di assistenti sociali, ha fondamentalmente due compiti: uno interno aziendale, che riguarda soprattutto la presentazione e il patronato di tutte le pratiche interessanti il singolo lavoratore, compreso le pratiche previdenziali e assistenziali (escluse, naturalmente, le azioni di contenzioso amministrativo o giudiziario). Numerosissimi sono, naturalmente, i lavoratori che si rivolgono al Servizio Sociale per questo oggetto.

Uno esterno alle sezioni FIAT, che si identifica con la raccolta di informazioni sul comportamento morale, politico, religioso, igienico del lavoratore e della sua famiglia, con particolare riguardo a quelle famiglie che aspirano a fare assume re presso la Scuola Allievi FIAT un proprio membro. Tale azione affianca, in sostanza, quelle delle parrocchie e dei carabinieri i quali tengono costantemente informata l'Ufficio Mano d'Opera della FIAT sui più vari aspetti del comportamento sociale e familiare dei lavoratori FIAT. Essa costituisce comunque un serio elemento di pressione sulla coscienza politica e di classe dei lavoratori.

c) - Convalescenziario e Casa di Riposo "G. Agnelli".

⁴⁶ Pochissime risultano essere state le visite di iniziativa dell'Ispettorato del lavoro. Molto scarse quelle provocate dal Sindacato o dai singoli operai. Generalmente inefficaci risultano le prescrizioni dell'Ispettorato del lavoro. Comunque, il loro rispetto dipende solo dalla volontà della Direzione Fiat e da un suo criterio di "convenienza" politica o produttiva. Così dimostrano i casi clamorosi della Sezione Metalli dove manca il refettorio nonostante la "prescrizione" data da anni e della Sezione Materiale Ferroviario dove i lavoratori debbono mangiare in un ambiente saturo di sostanze nocive (vernici).

⁴⁷ L'intolleranza della Direzione Fiat nei riguardo di un lavoro di assistenza sociale svolto da qualsiasi istituto di patronato che non sia dipendente dalla Fiat è dimostrata dalle dichiarazioni rese recentemente dall'Unione Industriale di Torino, notoriamente controllata dalla Fiat, secondo la quale nemmeno l'accordo "Onarmo - Confindustria" può essere accettato dagli industriali torinesi. L'Unione Industriali di Torino ha riaffermato in quella occasione che gli industriali potranno tollerare all'interno e all'esterno delle aziende soltanto quei servizi di assistenza che siano "di fiducia" delle singole aziende. Dal canto suo l'Unione ha istituito un proprio servizio di assistenti sociali che occupano ben 26 funzionari, la maggior parte dei quali appartengono al servizio sociale della Fiat.

Per questi due istituti la FIAT ha sempre esercitato un controllo insindacabile. La loro utilizzazione da parte dei lavoratori dipende dal giudizio discrezionale della direzione e viene presentata come un atto di liberalità della FIAT. Al convalescenziario vengono assegnati i lavoratori segnalati alla direzione sanitaria della FIAT su indicazione del medico curante che, nella maggior parte dei casi, è anche esso un dipendente FIAT.

Alla casa di riposo per i vecchi lavoratori, vengono assegnati quei lavoratori (con 65 anni di età) che hanno fatto più di 20 anni di servizio presso la FIAT e che appaiono meritevoli, in ragione del loro spirito di collaborazione e della loro fedeltà. Il giudizio insindacabile rimane alla direzione della FIAT. La segnalazione viene fatta dalla presidenza del "Gruppo Anziani" la quale, come è noto, ha come suo massimo esponente il prof. Vittorio Valletta.

Il trattamento dei vecchi lavoratori alla Casa di Riposo può considerarsi ottimo. Questa costituisce quindi una speranza per ogni lavoratore che ha raggiunto un certo grado di anzianità. Anche questa speranza costituisce in molti casi uno strumento di pressione della direzione FIAT sul gruppo dei lavoratori anziani, proprio nella misura in cui l'entrata nella Casa di Riposo non corrisponde a nessun diritto chiaramente accertabile.

Ai vantaggi di carattere politico e ai vantaggi generali che derivano dal rafforzamento della sua politica di disciplina sullo sfruttamento dei lavoratori, conseguita dalla FIAT nella sua politica assistenziale e sanitaria, la direzione FIAT è indubbiamente riuscita:

- a trasformare un diritto derivante da una legge dello Stato in un atto di liberalità ispirato a criteri più o meno discrezionali;
- a minimizzare verso l'esterno il numero e la gravità degli infortuni e delle malattie professionali. Dal punto di vista finanziario ciò si traduce in un abbassamento del coefficiente di pericolosità delle lavorazioni e quindi in una fonte notevole di evasione contributiva. Dal punto di vista politico, la FIAT può presentarsi come un'azienda modello sul piano dell'azione anti-infortunistica e sanitaria;
- a creare, con una propria delega di fatto, uno strumento sanitario e assistenziale che integra la politica di formazione e di selezione di mano d'opera idonea FIAT, selezionando i lavoratori meno resistenti, discriminando i lavoratori meno "fedeli", affermando in materia assistenziale e sanitaria, il principio dei rapporti individuali fra lavoratori e padrone.

2. - IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI DIMESSI.

La Direzione FIAT ha predisposto in questi ultimi anni una serie di erogazioni, permanenti o straordinarie, a favore dei lavoratori i quali, dopo aver raggiunto un certo grado di anzianità, vengono licenziati o si dimettono per ragioni di età. Tutte queste erogazioni presumono il raggiungimento di un certo numero di anni di anzianità presso la FIAT. La più importante è il "premio di fedeltà", che è una vera e propria pensione concessa ai lavoratori FIAT che lasciano l'azienda con almeno 30 anni di anzianità di servizio e con 65 anni di età, (60 anni per le donne) destinata a integrare la pensione INPS fino alla concorrenza di una somma complessiva di 30.000 lire mensili, a tempo indeterminato⁴⁸.

⁴⁸ Il premio di fedeltà consiste nella erogazione di un assegno fisso mensile di lire 10.000 per gli uomini e di L. 7.500 per le donne eventualmente integrato da un supplemento mensile fino ad un massimo di L. 5.000 (4.000 per le donne) quando la pensione globale che risulta dalla somma fra la pensione INPS e la pensione Fiat non raggiunge le 30.000 lire (22.580 per le donne) e fino alla concorrenza di questa cifra.

Il premio di fedeltà è trasferibile alla vedova nella misura del 60% e in una misura eventualmente inferiore qualora risultasse insufficiente ad integrare la pensione di reversibilità INPS fino alla somma globale di 18.000 lire mensili.

Questo istituto di retribuzione indiretta, il cui funzionamento è vincolato al raggiungimento di un notevole grado di anzianità, costituisce evidentemente per ciò stesso un forte elemento di pressione sulla coscienza di classe dei lavoratori anziani. Questi infatti se dimessi anche un anno prima del grado di anzianità stabilito dalla direzione FIAT, vengono a perdere sempre ogni diritto alla pensione FIAT per loro e per i loro familiari. Il pericolo del licenziamento negli anni immediatamente precedenti allo scadere del grado di anzianità, costituisce quindi un fortissimo elemento di remora all'azione sindacale fra i vecchi lavoratori FIAT.

Accanto al premio di fedeltà esiste una "Cassa di Soccorso", il cui nome stesso indica il carattere di liberalità che la direzione FIAT ha voluto dare a questo istituto. La Cassa di Soccorso interviene di volta in volta a favore dei lavoratori licenziati o dimessi per "inabilità" al lavoro FIAT, con una anzianità di servizio superiore ai 25 anni ma inferiore ai 30, qualora essi abbiano meriti di fedeltà e versino in condizioni disagiate. Il contributo della Cassa corrisponde in genere ad un assegno mensile permanente, variabile da 7 a 10 mila lire.

In questo caso il limite di anzianità è più ridotto. Potrebbe quindi sembrare che i lavoratori che non maturano i diritti per il premio di fedeltà vengono ad usufruire della Cassa Soccorso e che quindi gli aspetti più negativi del primo istituto vengano meno. Ma non è così. Con la Cassa di Soccorso infatti, mentre è previsto un numero di anni di servizio inferiore, non è previsto nessun "diritto" del lavoratore alla erogazione. Questa dipende dal giudizio insindacabile della direzione, caso per caso, e presume comunque la "fedeltà" del lavoratore alla direzione. Questo istituto retributivo appare quindi non tanto come un correttivo del primo, ma come uno strumento per allargare la "zona di influenza" e di "pressione" della direzione FIAT sui lavoratori anziani.

Esiste finalmente un terzo istituto retributivo a favore dei lavoratori che abbiano una certa anzianità FIAT: la cosiddetta "erogazione straordinaria". Questa consiste in una indennità extracontrattuale che viene concessa a tutti i lavoratori licenziati o che si dimettono per ragioni di età o per "inabilità" al lavoro FIAT con meno di 30 anni di anzianità, ma con almeno 9 anni di servizio alla FIAT. Questa erogazione è una conquista dei lavoratori FIAT e non presenta le stesse caratteristiche degli altri due istituti retributivi. Essa infatti viene concessa a tutti i lavoratori che rientrano nei casi suesposti e varia, con scatti annuali, con l'anzianità del lavoratore, a partire da un minimo di 9 anni di anzianità.

Se si esclude quindi questo ultimo istituto, le forme di retribuzione indiretta per i vecchi lavoratori dimessi, costituiscono nelle mani della direzione FIAT, un forte strumento di discriminazione e di intimidazione. Non è dubbio che una lotta per trasformare questi istituti in diritti dei lavoratori debba tendere non soltanto al miglioramento delle erogazioni, ma soprattutto alla affermazione di criteri oggettivi per la maturazione del diritto e alla creazione di un sistema di pensione FIAT la cui entità sia proporzionale al numero degli anni trascorsi in servizio, sia pur partendo da un minimo di anzianità notevolmente inferiore però a quello dei 25 anni, in modo che, acquisito questo minimo, il lavoratore licenziato o dimesso abbia comunque diritto ad un sussidio permanente.

3. - IL SERVIZIO PRESTITI DELLA FIAT.

Alla FIAT esiste un servizio che concede prestiti a breve e a media scadenza ai dipendenti che lo richiedano. Il prestito deve essere richiesto dall'operaio, ma

la richiesta deve essere "presentata" (cioè giustificata) all'Ufficio competente dal Capo Reparto. La direzione decide con giudizionale discrezione e naturalmente insindacabile. Il prestito viene ammortizzato nell'ambito dell'esercizio finanziario FIAT.

Recentemente la direzione FIAT ha mostrato di sollecitare la richiesta di prestiti da parte dei lavoratori, mentre durante la recente campagna elettorale per la nuova C.I., essa ha deciso, su proposta della CISL e della UIL, di distribuire ai lavoratori dei "buoni ENAL" per una cifra complessiva di 40.000 lire per gli operai, da rimborsare con una trattenuta molto ridotta mensile.

L'indebitamento dei lavoratori verso la direzione aziendale costituisce naturalmente un elemento di ulteriore dipendenza dei lavoratori nei confronti della stessa direzione aziendale, soprattutto quando i prestiti vengono concessi in base a criteri insindacabili da parte dei lavoratori stessi. Esso può comunque nelle presenti condizioni accentuare il fenomeno della diversificazione dei redditi all'interno dell'azienda e della diversificazione nel tipo di rapporti esistenti fra dipendente e l'azienda stessa, tendenza che, come abbiamo detto, in assenza di una azione "unificatrice" (attraverso rivendicazioni articolate e fra loro collegate) da parte delle organizzazioni sindacali, costituisce una remora alla lotta di massa.

Alcune di queste operazioni di prestito sono legate poi all'acquisto di beni di consumo durevole da parte dei lavoratori FIAT. Negli anni addietro, ai prestiti corrispondevano numerose facilitazioni per l'acquisto rateale di automobili utilitarie ("600"). Questo fenomeno non ha ancora corrisposto ad una sostanziale modificazione nei consumi e nella vita "sociale" dei lavoratori FIAT, ma visto come tendenza esso va tenuto in considerazione⁴⁹.

4. - I TRASPORTI E GLI ALLOGGI PER I LAVORATORI FIAT.

La FIAT non dispone un servizio regolare di trasporto dei dipendenti ai loro centri residenziali⁵⁰, ma essa è riuscita ad organizzare, con l'aiuto dell'azienda tranviaria torinese e con la ferrovia dello Stato, un servizio di trasporti i cui orari sono regolati con i turni di lavoro alla FIAT. Molti orari ferroviari, ad esempio, sono stati modificati per adeguarli alle esigenze dell'orario FIAT. Il servizio di trasporto e gli orari sono organizzati in modo da allontanare il lavoratore dal luogo di lavoro il più presto possibile con il duplice scopo di assicurare al lavoratore un servizio utile il cui uso è indissociabile dalla permanenza alla FIAT, e di rendere molto difficile una partecipazione alle riunioni sindacali di quei lavoratori che abitano in centri lontani dallo stabilimento. La direzione FIAT, inoltre, fa concedere delle sensibili agevolazioni di tariffa e di abbonamento ai suoi dipendenti che debbono servirsi ricorrentemente di mezzi pubblici di trasporto.

Per quanto riguarda gli alloggi ai suoi dipendenti, fino a quest'anno la FIAT ricorreva soltanto all'INA-CASE, senza effettuare investimenti diretti. La graduatoria per l'assegnazione degli alloggi avveniva in base ai normali criteri in vigore all'INA-CASE. La pressione della FIAT ha però portato alla costruzione di alcuni "villaggi" operai che costituiscono i primi nuclei di centri residenziali per i lavoratori FIAT.

Attualmente però la FIAT ha iniziato una politica di massicci investimenti in questo settore. Sin dalla fine del 1954, la direzione FIAT ha annunciato un

⁴⁹ Già nel 1952, per esempio, all'Aeritalia, su 4.000 operai, 200 avevano l'automobile.

⁵⁰ In caso di sciopero dei trasporti, però la Fiat è in misura di organizzare un imponente servizio di prelievo di operai presso i vari centri residenziali, mediante la creazione di ben 51 linee di automezzi.

investimento di 8 miliardi di lire per la costruzione di alloggi operai. Entro il 1956 è prevista la costruzione di 2500 appartamenti, con fitti varianti fra le 13 e le 15 mila lire.

E' quindi ancora prematuro un giudizio sulla portata di questi provvedimenti e sulle ripercussioni che eserciteranno sui lavoratori FIAT. E' certo sin d'ora che la disponibilità di un alloggio a basso prezzo, inscindibilmente connesso alla permanenza alla FIAT, costituisce un elemento di obiettivo legame all'azienda e per ciò stesso rende più grave ogni prospettiva di licenziamento. Ma questo fatto non può considerarsi negativo di per se. Un tale istituto può conservare questa sua caratteristica ed essere nondimeno un fatto talmente positivo per i lavoratori, e per il loro tenore di vita, soprattutto se essi lo considerano come parte integrante della loro retribuzione e saperne farne nel futuro, oggetto di controllo e di rivendicazioni migliorative.

5. - I SERVIZI "FIAT" PER I FIGLI DEI LAVORATORI

La "Divisione Previdenza e Assistenza" della FIAT, cura direttamente, attraverso una particolare "Sezione", l'assistenza ai figli dei lavoratori e la organizzazione dei soggiorni feriali per i lavoratori e le loro famiglie.

Presso i principali stabilimenti della FIAT sono stati costituiti e funzionano degli asili-nido, presso il quale la madre può affidare il proprio figlio per l'intera giornata, anche se si tratta di neonati.

In ogni asilo-nido funziona la Scuola Materna. In essi si trova anche una notevole attrezzatura per lo svago e la ricreazione dei bambini. L'assistenza in colonia dell'infanzia è ampiamente praticata dalla FIAT fin dal 1924. Negli anni 1933 e 1936 la FIAT costruì rispettivamente una grande colonia marina ed una grande colonia montana, cui possono partecipare circa 5.000 bambini in una sola stagione. Oltre a queste due colonie la FIAT ha istituito da tempo un proprio "campo" solare sulle rive del Po nelle vicinanze di Torino.

Le norme per l'assegnazione dei 5.000 posti circa nelle due colonie della FIAT, sono fissate in modo completamente unilaterale da parte della FIAT stessa. L'art. 2 di tali norme dichiara infatti testualmente che "l'ammissione (del bambino) viene deliberata insindacabilmente dalla direzione della Sezione Previdenza e Assistenza" della FIAT⁵¹.

In linea normale vengono accolti in colonia i richiedenti che, previo esame medico (servizio di fabbrica), risultano i più sani. Con i 5 mila posti circa delle sue grandi colonie, la FIAT riesce a soddisfare quasi interamente le esigenze delle proprie maestranze. E' da considerare infatti che il 30-35% delle famiglie dei lavoratori FIAT, abitano in provincia, e non sentono la esigenza di inviare i propri bambini nelle colonie.

6. - SOGGIORNI FERIALI PER I LAVORATORI FIAT.

Sotto la direzione dello stesso "servizio" Previdenza e Assistenza, come abbiamo detto, la FIAT "elargisce" gratuitamente soggiorni feriali, prevalentemente marini (Alassio), ai propri dipendenti, sia pure in numero estremamente ridotto.

⁵¹ La Fiat dichiara di ritenersi esonerata da qualsiasi responsabilità per malattia, sinistro o disgrazia che potessero accadere eventualmente al bambino durante i viaggi di trasferimento, e durante il suo soggiorno di un mese in colonia. Le visite dei genitori sono inoltre "assolutamente vietate". Per tutti i bambini ammessi, è fissato il periodo di prova di 10 giorni, durante i quali il bambino può a giudizio insindacabile della Direzione Fiat essere rinvio a casa. Nel richiedere l'ammissione del proprio bambino in colonia, la Direzione della Fiat avverte il lavoratore che esso ha l'obbligo di "accettare le norme soprascritte nonché tutte quelle disposizioni che saranno ritenute opportune".

Essa dispone infatti di 150 posti circa per turno e l'assegnazione di tali posti viene fatta essenzialmente secondo criteri sanitari, accertati dal proprio servizio medico di fabbrica.

Questi servizi di assistenza per i figli dei lavoratori, e di colonie o soggiorni feriali, costituiscono importanti, sia pure migliorabili, conquiste dei lavoratori della FIAT. Ancora una volta va rilevato che se la presenza di questi servizi estende obiettivamente l'influenza della FIAT sui singoli lavoratori, se l'uso di questi servizi, in un Paese come l'Italia, costituisce in una situazione difficile, una ulteriore remora alla lotta sindacale, per il lavoratore che teme il licenziamento, questi servizi rimangono pur sempre dei fatti positivi, anche se molto sproporzionati all'intensificazione dello sfruttamento operaio, per il tenore di vita dei lavoratori FIAT e delle loro famiglie. Il loro peso negativo può farsi sentire soltanto in una situazione di debolezza del movimento sindacale, in cui il loro controllo e il loro miglioramento viene lasciato all'iniziativa padronale, che previene in tal modo la pressione delle masse e, anticipando la loro ribellione alla intensificazione dello sfruttamento, cerca di tacitarle assicurandosi contemporaneamente la paternità e la direzione dell'iniziativa. Una politica rivendicativa anche nei confronti di questi servizi che fanno parte integrante della retribuzione indiretta del lavoratore FIAT e la cui entità è in diretta relazione con l'aumento dello sfruttamento operaio, sembra essere ormai un problema maturo per le organizzazioni sindacali torinesi.

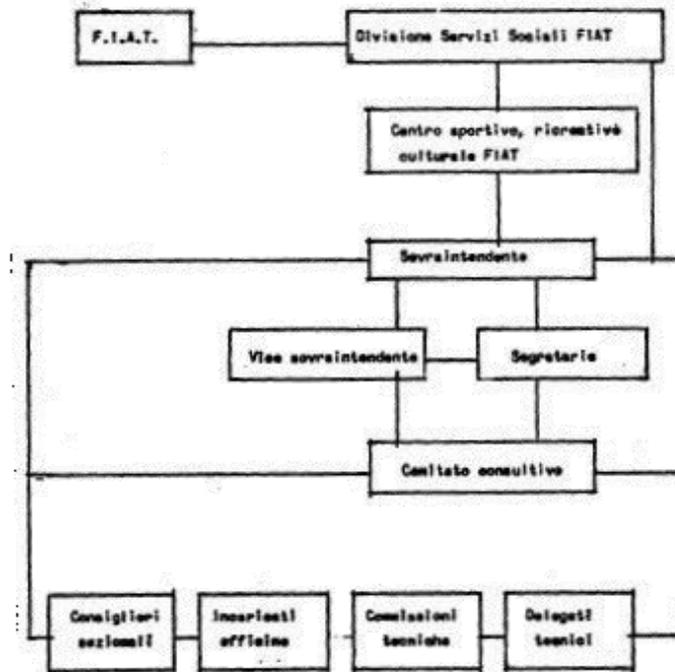
7. - LA POLITICA RICREATIVA. CULTURALE E SPORTIVA DELLA FIAT.

Le stesse considerazioni valgono nei confronti della politica perseguita dalla FIAT nel campo ricreativo, sportivo e culturale. Anche in questo campo la direzione FIAT è riuscita a sottrarre all'iniziativa e al controllo degli operai questo fondamentale settore di attività sociale e a trasformarlo in uno strumento di soggezione del lavoratore.

Attualmente, sia l'attività ricreativa e culturale, che l'attività sportiva, sono dirette dal "Centro Sportivo, Ricreativo e Culturale FIAT". Questo centro è stato creato nel 1952 in sostituzione del "Gruppo Sportivo Dipendenti FIAT" nel quale i lavoratori avevano una parte importante nella direzione di questo servizio. Questa sostituzione, che assicurava alla direzione FIAT un incondizionato controllo su questo importante settore di attività sociale, avvenuta in contrasto con le disposizioni vigenti in materia di ricreazione dei lavoratori si è potuto realizzare soltanto in ragione della sostanziale passività dei lavoratori e delle loro organizzazioni. Questi non avvertirono, evidentemente, la serietà del pericolo che minacciava la loro libertà di iniziativa e d'altra parte si sentivano scarsamente interessati ad un settore di attività nel quale le realizzazioni compiute su di un piano di massa erano state fino allora assai scarse. Come per il caso della Mutua Aziendale che doveva succederle, la eliminazione del vecchio "Gruppo Sportivo Dipendenti FIAT" e la creazione del nuovo Centro è stata interpretata da alcuni come un fatto sostanzialmente positivo che poteva assicurare maggiori prestazioni e maggiori iniziative. E sotto l'aspetto immediatamente materiale, è indubbio che la direzione FIAT ha saputo migliorare in notevole misura la efficienza del servizio culturale, ricreativo e sportivo⁵².

Il "Centro Sportivo, Ricreativo e Culturale FIAT" dispone attualmente di una organizzazione alquanto articolata. Le sue propaggini esistono in ogni Sezione del Gruppo, dal seguente prospetto:

⁵² Una parte notevole dei 7 miliardi denunciati nel recente bilancio Fiat come spese sociali sono stati investiti nell'ampliamento degli impianti sportivi e delle attrezzature ricreative, in questi due anni. Anche in relazione a questo intenso sviluppo dell'attività del Centro, il numero dei lavoratori ad esso aderenti è salito in notevole misura: da 4.850 nel 1951 a 18.423 nell'aprile del 1955. Alla sola Mirafiori i tesserati al Centro sono circa 5.000.



I servizi che esso può offrire ai dipendenti FIAT sono alquanto estesi, anche se non tutti dispongono della stessa attrezzatura e della stessa efficienza. Attualmente il Centro FIAT assicura il funzionamento dei seguenti servizi:

Gruppi sportivi.	Gruppi ricreativi.	Gruppi culturali
Atletica leggera	Bocce	Canto
Atletica pesante	Caccia e tiro	Filatelia
Canottaggio	Automobilismo	Fotografia
Ciclismo	Motocoterismo	Biblioteca
Hockey su ghiaccio	Escursionismo	Spettacolo
Nuoto	Turismo	
Pallacanestro	Pesca	
	Piscine	
	Canottaggio diporto	
Tesserati n. 775	Tesserati n. 16.193	Tesserati n. 1.445

L'iscrizione al Centro è gratuita per i dipendenti FIAT. Essa è subordinata al pagamento di una tassa alquanto ridotta per i familiari dei dipendenti e i cosiddetti "aggregati"⁵³.

A. - L'attività culturale.

Questo settore è quello relativamente meno sviluppato alla FIAT, anche se in esso sono registrabili risultati quantitativi di un certo rilievo⁵⁴. Una partecipazione attiva degli operai della FIAT non è ancora riscontrabile su di

⁵³ Secondo gli elementi forniti dal Centro: 70 spettacoli (concerti, ecc.) con una partecipazione di 23mila spettatori e 154 serate di proiezioni cinematografiche con una partecipazione di oltre 60.000 spettatori nel 1954.

⁵⁴ La affiliazione a una determinata attività diretta dal Centro implica però un tesseramento particolare e il pagamento di una tassa per l'uso dei servizi e delle attrezzature fornite dalla Fiat. Questa tassa varia con il tipo di attività che l'interessato intende perseguire. Generalmente, comunque, essa risulta sopportabile. Per il tennis, ad esempio, la tassa è di L. 4.000 annue. Per l'uso della piscina per tutta la stagione essa ammonta a 3.000 lire. Gli atleti che praticano l'agonismo sono naturalmente esentati da ogni pagamento.

un piano di massa. Soltanto gli impiegati e i funzionari partecipano con un certa intensità ad alcune sezioni culturali (gruppo fotografico e gruppo filatelico).

La FIAT ha una propria biblioteca e dispone di un giornale: "L'Illustrato FIAT", che svolge una attività culturale. Ma sia l'una che l'altro non sembrano ancora indirizzati da una politica culturale vera e propria, tendente a sollecitare la partecipazione diretta dei dipendenti⁵⁵. La maggior parte delle iniziative del Centro, per questo settore, sono ancora molto confinanti con quelle a carattere prettamente ricreativo e sotto questo aspetto esse risultano meno avanzate di quelle prese in altre aziende italiane, come la Olivetti o la stessa Marzotto.

B. - L'attività sportiva e ricreativa.

Essa costituisce indubbiamente la più importante attività del "Centro" FIAT⁵⁶. L'attrezzatura sportiva e ricreativa del settore ricreativo e culturale è stata notevolmente estesa in questi ultimi anni. Per fornire alcuni dati, la FIAT dispone attualmente di un grande campo sportivo di 35.000 mq⁵⁷. (recentemente ultimato), di una sede alpina per gli sport invernali (una a Salice d'Ulzio), di una pista atletica, di 5 campi per tennis, di 64 campi di bocce, di un campo di pallavolo, di una piscina coperta.

L'attività in questo settore si è fatta particolarmente intensa in questi ultimi anni⁵⁸.

Nel campo dello sport riveste una grande importanza, per la vasta partecipazione dei lavoratori, l'iniziativa annuale del trofeo "G. Agnelli", istituito sin dal 1928. Nelle sue più recenti edizioni esso si compone di ben 18 competizioni⁵⁹. Ma l'attività sportiva e ricreativa della FIAT si estende anche ad iniziative che non sono controllate dal "Centro". Essa riguarda anche il finanziamento di una importante squadra di calcio torinese e la incetta di atleti professionisti per le attività sportive della FIAT. In questo caso si passa da iniziative sia pure ancora limitate di sport di massa, alla valorizzazione del professionismo, con l'assunzione di atleti a pagamento che trovano alla FIAT un impiego. Questa attività va quindi maggiormente intesa come "ricreativa" nel quadro della politica FIAT. Essa è tesa a orientare gli interessi di vaste masse di lavoratori verso gli spettacoli sportivi di professionisti, i quali diventano allo stesso tempo, oggetto di svago e di diversione dai duri problemi quotidiani.

⁵⁵ Gli iscritti nei gruppi culturali (che comprendono il canto, la filatelia, la fotografia, la biblioteca, lo spettacolo) sono soltanto 1.445.

⁵⁶ Gli iscritti al gruppo ricreativo e sportivo sono complessivamente 16.968.

⁵⁷ E' in progettazione la costruzione di un secondo grande campo sportivo in un altro settore di Torino.

⁵⁸ Nei 64 campi di bocce del campo sportivo "G. Agnelli", nel solo 1954 sono state organizzate 74 gare interne fra la Sezione e le Officine del Complesso Fiat, con 8.369 partecipanti. Oltre a ciò il gruppo bocciofili della Fiat, composto dai 612 elementi, ha partecipato a 56 gare di federazione con 1.854 presenze. Da parte del gruppo turistico, escursionismo, pesca, motocoteristico e automobilistico, sono state effettuate dal maggio 1954 all'aprile del 1955 un totale di 297 gite con 12.906 partecipanti. Alle piscine estive sono state registrate circa 30.000 presenze complessive nella scorsa stagione (dati desunti dalla relazione del Centro fiat).

⁵⁹ Per il trofeo "G. Agnelli", nel 1954, sono state organizzate 297 gare a cui hanno partecipato complessivamente circa 1.300 dipendenti.

9. - LA RETRIBUZIONE INDIRETTA E LE RIVENDICAZIONI DEI LAVORATORI.

Da tutto quanto si è esposto più sopra, ben si scorge quanto sia complessa e differenziata la politica della "retribuzione indiretta alla FIAT". Ma per quanto poliedrica essa appare, unitario è il suo filo conduttore; essa si qualifica infatti, in tutti i suoi aspetti, come un elemento di corruzione e di remora alla lotta salariale e quindi un momento molto importante dell'azione del padronato per indebolire la coscienza di classe dei lavoratori.

Già si è spiegato più innanzi come con una tale politica la FIAT tenda da una parte ad organizzare i bisogni e le aspirazioni dei lavoratori in un determinato perimetro controllato da vari organismi aziendali, mentre dall'altro essa compie ogni sforzo per rendere sempre più diversificati gli interessi dei lavoratori nell'ambito di questo perimetro. Il fatto saliente, inoltre, è che quando questo tipo di azione ha raggiunto un determinato livello, la FIAT non solamente ha fatto un passo avanti nella monopolizzazione del "mercato di consumo dei lavoratori", ma ha fatto altresì un passo avanti in quel processo di pianificazione della retribuzione di ogni singolo lavoro analizzato più innanzi, e che è nello stesso tempo un mezzo di coercizione per un più intenso sfruttamento e un mezzo per neutralizzare gli sviluppi della lotta di classe.

Ben si comprende così di quale importanza sia il problema della "retribuzione indiretta". E rimarrà sempre un problema sino a quando essa, da retribuzione indiretta non venga trasformata in vero e proprio salario, fino a quando cioè la parte di reddito distribuita ai lavoratori nelle più varie forme, prenda un aspetto stabile ed un carattere di continuità, e non sia un elemento della politica padronale, ma bensì una serie di diritti acquisiti dai lavoratori come una evoluzione decisa dai lavoratori stessi.

L'offensiva ideologica del gruppo FIAT

Tutta l'azione intrapresa dalla direzione FIAT per raggiungere un più alto livello dello sfruttamento operaio, e per organizzare unitariamente tutti i problemi che sorgono dal rinnovamento della organizzazione del lavoro stesso, è cementata da una vasta offensiva ideologica. Infatti per ottenere l'adesione dei vari quadri intermedi ad una determinata politica e per ottenere un certo sfruttamento del fronte del lavoro, era necessario per il gruppo FIAT, oltre a scendere sul terreno del paternalismo, di trovare una sistemazione più o meno coerente dei postulati della sua azione e ricercare una vernice adatta per mascherare i suoi metodi di sfruttamento.

Si trattava in sostanza di trovare un elemento generale che desse il "tono" alla politica di sfruttamento del gruppo FIAT. Tale elemento fu preso nell'arsenale ideologico dello imperialismo internazionale. La questione delle "relazioni umane" fu desunta così in temi di propaganda e di azione culturale del gruppo FIAT.

1. - L'ORGANIZZAZIONE DELLA PROPAGANDA.

Lo strumento essenziale della propaganda FIAT verso i lavoratori è l'Illustrato FIAT. Tale rivista mensile, stampata a cura della direzione, viene diffusa a tutti i 60 mila lavoratori della FIAT.

2. - LA POLITICA DELLE "RELAZIONI UMANE".

Nel gruppo FIAT la politica delle cosiddette "relazioni umane" sta spiegandosi con abbastanza coerenza. Gli elementi cardine di questa politica e cioè le nuove funzioni assegnate ai tecnici, i nuovi criteri di selezione della mano d'opera, l'organizzazione verso un solo scopo unitario di tutte le forme del paternalismo, ecc., già sono stati spiegati più innanzi. Qui occorre rilevare in quale misura questi elementi vengano concettualizzati e come da tale generalizzazione si tenti da parte della direzione FIAT di svolgere una azione sistematica per creare il "clima di collaborazione" di arrivare cioè a quello "spirito di comunità" che è la quintessenza dei metodi delle "humans relations"

E' bene subito rilevare che questa azione sistematica nel gruppo FIAT è ancora in piena fase di evoluzione e quindi molti dei suoi momenti o sono in fase potenziale, o in fase sperimentale. Così mentre finora l'azione verso i tecnici è risultata continua e in sviluppo (riunioni di tecnici, quaderni di istruzioni, pressioni sistematiche ecc.), verso gli operai l'azione non è stata ancora né omogenea, né approfondita, e si è in generale limitata a raccomandazioni ai quadri intermedi di usare un linguaggio più urbano e dei modi meno rozzi verso le maestranze. In questi ultimi mesi però l'azione della direzione FIAT si è fatta sempre più sistematica, per introdurre appieno i metodi delle "humans relations". Sembra che le due fabbriche sperimentali per svolgere tali metodi siano per ora le Ferriere e la RIV.

Alcune settimane or sono, ad esempio, la FIAT ha organizzato una conferenza pubblica, in un cinema cittadino, proprio sul tema delle relazioni umane. La conferenza è stata tenuta dal Dott. Ing. PREVER, direttore gen. della RIV, e membro del comitato italiano dell'OECE per la produttività (Divisione "fattore umano") e ad essa hanno partecipato numerosi tecnici e anche lavoratori.

Questa conferenza può essere considerata come la prima somma di tutta l'attività più particolare e minuta che soprattutto alla RIV, come dicevamo, è stata svolta in questi ultimi mesi, come le conferenze settimanali dei capi fuori dell'orario di lavoro, il "contatto" personale con determinati gruppi di lavoratori effettuato dai capi o anche da elementi della stessa direzione e così via.

Il Prever, nella sua conferenza ha insistito molto sulla esigenza di "soddisfare" direttamente e indipendentemente dai sindacali o dalla Commissione Interna il lavoratore. In particolare, secondo Prever, e quindi la FIAT, il lavoratore deve essere "soddisfatto" in tre direzioni: sul piano fisico-economico, su quello intellettuale e su quello morale.

In quanto ai mezzi per soddisfare il lavoratore, sul piano fisico-economico, il portavoce della FIAT ha indicato quelli dei premi ad incentivo, da assegnarsi in modo discriminato e con criteri di liberalità in rapporto al rendimento produttivo o al "grado di collaborazione" del lavoratore con l'impresa; sul piano intellettuale quello della responsabilizzazione del lavoratore ed in particolare del tecnico nell'azienda e l'avanzamento secondo criteri di "fedeltà" e "visione complessiva della funzione sociale dell'azienda" oltre che per meriti tecnici e professionali; sul piano morale il Prever, in perfetta armonia con le più recenti direttive americane, ha richiamato l'efficacia dell'arma della discriminazione e delle concessioni paternalistiche, il tutto da attuare con il contributo dei cappellani del lavoro, delle assistenti sociali e delle conferenze di S. Vincenzo. Titolo: "Trattenimento per dipendenti e familiari". Programma: proiezione del cortometraggio "Siderurgia FIAT", girato alle Ferriere; spettacolo filodrammatico; attività ricreativa: "Serata dell'amicizia". Ingresso gratuito. Scopo della conferenza aziendale S. Vincenzo: "..... accomunare in esercizio di bontà l'operaio, l'impiegato, il dirigente, l'imprenditore ed offrire loro il punto d'incontro per una sincera reciproca intesa".

3. - L'ATTEGGIAMENTO DEI LAVORATORI FIAT VERSO LE RELAZIONI UMANE.

L'atteggiamento dei lavoratori della FIAT di fronte a questa "novità americana", come viene definita, è ancora di indifferenza. Gli stessi tecnici sopportano malvolentieri di assumere questi nuovi compiti e di sottoporsi, una volta alla settimana circa, ad una o due ore di orario supplementare per ascoltare le "istruzioni" dei dirigenti sulle "relazioni umane".

Tuttavia si va estendendo in alcuni una certa punta di "curiosità" e anche la speranza, nei più ingenui o meno provveduti (giovani, nuovi assunti, qualche tecnico, ecc.) che veramente i rapporti tra padrone e lavoratore si possano improntare a criteri più umani. D'altra parte, la modificazione di alcune forme esteriori di rapporti da parte degli elementi direttivi, alimenta questa attesa e questa speranza.

L'obiettivo fondamentale della direzione FIAT è di innestare i metodi delle "humans relations" nel tronco della tradizione italiana e più propriamente di tradurli in metodi di disgregazione dalla coscienza di classe degli operai, tenendo conto del particolare sviluppo che ha assunto in questi ultimi anni la lotta di classe alla FIAT.

In tal maniera uno dei primi compiti delle organizzazioni sindacali unitarie, è quello di elaborare insieme al piano di rivendicazioni concrete e di lotta immediata contro le forme del terrorismo e del paternalismo come si presentano alla FIAT un vasto piano di elaborazione ideologica e di diffusione culturale che smascheri i raggiri, del nemico di classe e ponga con vigore l'insostituibilità della coscienza di lotta e di unità d'azione delle classi lavoratrici.

La lotta di classe alla FIAT

Già si è detto che per imporre un più alto sfruttamento del lavoro la direzione FIAT ha dovuto accentuare ed ampliare taluni presupposti di quella generale politica del padronato applicata in ogni impresa capitalistica. Il nuovo atteggiamento verso i quadri intermedi, l'articolazione del paternalismo, l'offensiva ideologica sono i presupposti più originali dell'ampliamento di questa politica. Il tutto dovrebbe concorrere a indebolire l'unità e la coscienza di classe dei lavoratori. Ma questi non sono che i presupposti. Per cercare di arrivare a tale obiettivo, dato che l'inasprimento dello sfruttamento porta come immediata conseguenza l'approfondirsi della lotta di classe, la direzione FIAT doveva intraprendere una vasta azione di terrorismo per isolare gli operai più combattivi e più coscienti degli altri e per indebolire l'organizzazione di rappresentanza e sindacale dei lavoratori stessi. Gettati i germi della divisione si doveva intraprendere così un'aspra lotta per attuare e rendere stabile la divisione stessa.

Da ciò risulta chiaramente quanto siano unitari i legami tra terrorismo e paternalismo, tra politica delle discriminazioni e l'offensiva ideologica, tra l'azione contro le libertà sindacali e la nuova politica intrapresa nei confronti dei quadri intermedi.

Non è questa la sede per rielencare tutta la serie di soprusi e di discriminazioni intrapresa dalla direzione FIAT contro i lavoratori e le loro organizzazioni rappresentative e sindacali; basta ricordare qui il legame necessario tra queste azioni e l'intera politica del gruppo FIAT e menzionare i momenti più salienti di questa azione nell'esame della situazione delle forze in campo nella attuale lotta di classe alla FIAT Mirafiori.

1. - COMPOSIZIONI E ORIENTAMENTI NELLA C.I.

I risultati delle ultime elezioni per il rinnovo delle C.I. alla FIAT Mirafiori hanno dato i seguenti risultati:

FIOM	6.154
CISL	7.965
UIL	4.818

In base a questi risultati sono stati eletti:

7 membri della lista CISL-Valletta (dei quali 4 della Cisl e 3 dell'ex sindacato di fabbrica creato da Valletta); 3 membri dell'UIL; 5 membri della CGIL. La stessa maggioranza della C.I. non è composta in modo omogeneo in quanto i suoi membri appartengono a due organizzazioni, sindacali e a tre correnti sindacali di diversa origine e orientamenti sindacali.

Nei fatti si riscontra poi che i tre membri dell'ex sindacato aziendale Valletta, pur essendo una minoranza della maggioranza della C.I. (forte soprattutto dell'appoggio della direzione), sono quelli che determinano l'orientamento di tutta la maggioranza della C.I..

I 4 membri più propriamente della CISL si sono fino ad ora orientati sulle posizioni degli ex vallettiani, anche se una parte di essi ha dimostrato maggiore sensibilità alle rivendicazioni delle maestranze. Ma la loro limitata capacità e scarsa personalità di dirigenti impedisce loro di prendere una posizione contrastante. I tre membri della UIL in linea generale, almeno fino ad ora, mantengono un atteggiamento di apparente riservatezza; però si allineano di fatto con le posizioni dettate dai membri vallettiani e cislini. Comunque si può notare un loro rafforzamento come organizzazione sindacale.

Il favoreggiamento che la direzione concede agli attivisti delle organizzazioni scissioniste e particolarmente a quella della CISL, per la loro azione di propaganda e di proselitismo, il sostegno morale e propagandistico che i capo reparto e i capo squadra danno apertamente a queste organizzazioni, ha consentito alla CISL di avere nelle maggiori officine dei nuclei di attivisti, collegati e diretti dai membri della C.I.. Inoltre la CISL ha la sezione sindacale, della Mirafiori con un funzionario all'esterno il quale ha il compito esclusivo di curare l'attività sindacale della fabbrica. Meno articolata ed efficiente è invece la UIL la quale si limita alla attività di pochi attivisti e a quella dei membri di C.I..

Sebbene la struttura della CISL non sia ancora molto capillare ed articolata, nel suo insieme però è più efficiente ed attiva della nostra; questo è dovuto al fatto che i suoi attivisti non sono sorvegliati e non hanno la preoccupazione di essere colpiti dalla rappresaglia padronale, ma sono anzi sostenuti dall'azione continua dei "capi" i quali orientano i lavoratori perché aderiscano alla CISL in quanto - essi dicono - è l'unica organizzazione sindacale che, nella situazione attuale, possa difenderli e che se proprio non vogliono aderire alla CISL aderiscano pure alla UIL, ma non alla FIOM che non è più una organizzazione sindacale, ma è diventata una organizzazione politica.

Stando agli elementi che si sono potuti raccogliere non si può dire che la CISL e anche la UIL abbiano una loro politica rivendicativa aziendale. Gli stessi temi annunciati nel programma per le elezioni della C.I. sono rimasti lettera morta e la loro attività sindacale resta limitata agli aspetti più organizzativi, di attacco alla FIOM e di sostegno all'azione che svolgono i loro rappresentanti nelle C.I. e in ciò sono facilitati dal sostegno del padrone, ma anche dalla mancanza di una nostra azione di chiarificazione e di orientamento per i motivi già citati.

Se a tutto quanto è stato detto sulla C.I., sulla nostra organizzazione interna ed esterna, alla attività della direzione e della organizzazione scissionista, si aggiunge che i membri della maggioranza della C.I. e in particolare i vallettiani, affermano ai lavoratori che le loro maggiori rivendicazioni non saranno risolte fino a quando nella C.I. vi sarà un solo rappresentante della FIOM in quanto questi sono considerati dalla direzione nemici della produzione, si può concludere che la FIAT marcia decisamente verso la liquidazione della C.I. e verso la costituzione di un sindacato di comodo non ancora ben definito.

2. - FUNZIONAMENTO E PROGRAMMI DELLA C.I.

Dalla sua elezione, avvenuta circa due mesi or sono, la C.I. si è riunita solo due volte. Una prima volta subito dopo la sua elezione per la designazione degli incarichi (in questa circostanza i membri della FIOM ottennero alcuni in carichi di importanza marginale), una seconda volta per formulare un ordine del giorno concernente alcune particolari rivendicazioni da presentare e discutere con la direzione padronale in occasione della prima presa di contatto. E' opportuno rilevare che nell'incontro furono risolte alcune questioni poste da anni come quella del passaggio dalla 3^a alla 2^a categoria dei magazzinieri.

La mancanza di vita democratica nella C.I. ha impedito fino ad ora di elaborare un programma minimo di rivendicazioni su cui svolgere la propria attività. Gli stessi programmi che furono alla base della campagna elettorale delle varie correnti restano tutt'ora accantonati.

La mancanza di un programma anche minimo è la conseguenza diretta di cause diverse e convergenti, di cui però la più importante è senz'altro l'atteggiamento negativo, se non addirittura ostruzionistico, della maggioranza e particolarmente del gruppo vallettiano il quale cerca di evitare la discussione in C.I. e con gli stessi lavoratori, cercando invece di limitare la loro azione verso questioni più minute e correnti che riguardano singoli operai o nuclei ristrettissimi il che le permette di conseguire dei pronti e facili risultati.

L'azione dei nostri compagni nella C.I. è molto limitata e, per ragioni comprensibili, accademica. Prima di tutto perché la C.I. si riunisce molto di rado, secondo perché i nostri compagni non sono sostenuti dalla azione delle masse. Vogliamo citare un episodio significativo per dimostrare le grandi possibilità che vi sono di modificare l'attuale situazione se entrassero in scena le masse lavoratrici.

Dietro l'intervento del sindacato sono state organizzate nel "reparto confino" varie delegazioni di lavoratori per andare dalla C.I. ed invitarla ad intervenire a sostegno delle loro rivendicazioni (una delle più importanti era il ritorno ai loro posti di lavoro). Per varie ragioni i membri della maggioranza della C.I. hanno cercato di evitare il colloquio con la delegazione dei lavoratori. Ma l'azione continua dei lavoratori di quel reparto ha costretto una parte della maggioranza della C.I. a prendere posizione e ad impegnarsi assieme ai rappresentanti delle CGIL di intervenire presso la direzione e di sostenere le loro giuste rivendicazioni.

Questo fatto ha creato in seno alla maggioranza della C.I. forti dissensi arrivando persino alle dimissioni del Cottura (elemento di punta dei vallettiani) e solo successivamente dopo l'intervento della direzione (che convocò in una riunione tutta la corrente di maggioranza) si ebbe il rientro del Cottura nella C.I. e l'apparente pacificazione fra la stessa corrente con l'abbandono però del sostegno delle rivendicazioni poste dai lavoratori del "reparto confino".

Tutto ciò dimostra che se si riuscisse a fare intervenire direttamente le masse lavoratrici si potrebbe, anche con l'attuale maggioranza della C.I., sviluppare

una maggiore azione in difesa degli interessi dei lavoratori e realizzare un programma rivendicativo anche se limitato.

3. - LA POLITICA DI DISCRIMINAZIONE DELLA DIREZIONE FIAT ED I LEGAMI CON LE MASSE LAVORATRICI DEI MEMBRI DELLA C.I.

Tutti i 15 membri della C.I. sono in produzione, però mentre i 5 compagni della CGIL sono sottoposti agli stessi ritmi infernali degli altri lavoratori e sono costantemente controllati dai sorveglianti perché non abbandonino il loro posto di lavoro e non si fermino a parlare con gli altri lavoratori, quelli della CISL e della UIL, pur essendo anche essi adibiti alla produzione, hanno tutte le libertà che vogliono, si muovono per la fabbrica senza bisogno di nessun permesso, sia per uscire dalla fabbrica che per svolgere altre attività. Abbiamo cioè che formalmente tutti i membri della C.I. sono in produzione, mentre di fatto i 10 della CISL e della UIL sono distaccati dalla produzione e liberi di svolgere tutta la loro attività di commissari di fabbrica, sindacale e politica, mentre i 5 della CGIL sono sottoposti alla disciplina produttiva e poliziesca più degli altri lavoratori.

Questo permette ai rappresentanti della CISL e della UIL in particolare ai vallettiani, di prendere una serie di contatti personali con i lavoratori e di risolvere anche una serie di problemi individuali a volte importanti per il lavoratore interessato (passaggio di qualifica, concessione di prestiti, invio dei figli alle colonie, assunzione dei figli nella scuola apprendisti FIAT per essere poi successivamente passati alla produzione ecc.) problemi che vengono risolti al di fuori della C.I., con contatti diretti che questi uomini hanno quasi giornalmente con la direzione. In questo modo si creano una propria clientela che li sostiene e che permette loro di presentarsi davanti ai lavoratori come gli unici che possono ancora risolvere i loro problemi.

Le stesse possibilità che sono concesse in teoria ai rappresentanti della CGIL sono però annullate dal regime di sorveglianza esistente:

a) - non vi sono più lavoratori che chiedono l'intervento nel reparto della C.I. in quanto questa deve chiedere il permesso alla direzione e se concesso, questi vengono accompagnati da uno "spione" il quale riferisce alla direzione il nome del lavoratore o dei lavoratori che hanno richiesto l'intervento facendo prendere nei loro confronti misure punitive;

b) - la sede della C.I. dove i lavoratori durante le ore di pranzo o nel cambio dei turni potrebbero recarsi per esporre le loro questioni, è sottoposta a sorveglianza dalle guardie FIAT, le quali prendono il nominativo dei lavoratori che vi entrano con la giustificazione di controllare se sono lavoratori di turni in produzione. Questo ha per riflesso che quasi nessun lavoratore si reca nei locali della C.I.

c) - alla stessa mensa la sorveglianza e l'isolamento a cui sono sottoposti i nostri compagni limita il loro contatto e la discussione con i lavoratori i quali evitano di incontrarli e di discutere.

Allo stato attuale perciò i nostri membri di C.I. sono in una posizione di quasi assoluto isolamento dalla massa dei lavoratori e questo aspetto diventa preoccupante quando si pensa che i lavoratori occupati in questa fabbrica fra operai e impiegati sono oltre 20.000.

L'unica possibilità di collegamento con le maestranze che ancora è consentito ai nostri rappresentanti nella C.I. è la relazione che una volta la settimana possono fare, per la durata di 20 minuti, alla radio di fabbrica. A questo proposito va notato che anche questo mezzo, dopo le ultime elezioni della C.I., è usato con molta più frequenza dalle altre correnti. Ad esempio la UIL si calcola che abbia parlato di più in questi ultimi due mesi che in tutto il 1954.

4. - IL PROCESSO DI ESAUTORAMENTO DELLA C.I.

La azione di esautoramento e di liquidazione della C.I. da parte della direzione FIAT è validamente sviluppata dall'azione diretta che svolge attraverso i capi reparti e i capi squadra i quali vengono ogni giorno di più investiti di compiti sindacali ed assistenziali attraverso la nota formula delle "relazioni umane". E' ormai cosa normale che i capi invitino i lavoratori a non chiedere più l'intervento della C.I. in quanto, essi dicono, non risolverebbe nulla dati i rapporti che oggi esistono fra questo organismo e la direzione, ma di rivolgersi a loro direttamente per qualsiasi questione di cui avessero bisogno sia di carattere personale, familiare o di lavoro, i quali si interesseranno e faranno essi stessi tutto quanto è possibile per andare loro incontro, e dati i rapporti che oggi intercorrono fra noi "capi" e la direzione sarà molto più facile ottenere soddisfazione per le richieste presentate che non a qualsiasi altro organismo.

La linea della direzione FIAT è chiara e precisa; essa con la sua azione costante tenta di esautorare la C.I. e di toglierle il prestigio che le deriva dalla sua tradizione e dal suo passato come organismo unitario e rappresentativo di tutti i lavoratori della fabbrica, di fare assolvere da un lato ai capi reparto e ai capi squadra una sempre maggiore attività di carattere sindacale e assistenziale, dall'altro di favorire i membri di maggioranza della C.I. nella loro attività scissionistica al di fuori della C.I. per riuscire, quando la direzione lo riterrà opportuno, di liquidare anche formalmente, senza nessuna reazione delle masse, l'organismo che i lavoratori si sono conquistati attraverso grandi e gloriose lotte.

E' bene affermare che da quanto si è detto attualmente la C.I. come organismo unitario e rappresentativo di tutti i lavoratori sostanzialmente è già liquidata.

5. - LA FORZA E LA POLITICA DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE UNITARIA ALLA FIAT MIRAFIORI.

In tutta la sezione Fiat Mirafiori sono presenti 20.648 dipendenti di cui i tesserati alla FIOM sono 5.015, pari a poco più del 24%.

Nelle tre officine che sono state prese in esame - la n. 5, la n. 8, la n. 17 - la situazione organizzativa della FIOM rispetto ai lavoratori dipendenti è la seguente:

Officina n. 5	- 1.446 dipendenti,	tesserati 404,	pari al 27%
" " 8	- 1.063 "	" 357	" " 33%
" " 17	- 1.393 "	" 336	" " 24%

Il numero dei tesserati per officina è tuttavia da prendere solo come dato indicativo, in quanto con la sistemazione della messa in lavorazione della "600" sono stati attuati notevoli spostamenti di lavoratori da reparto a reparto, da officina a officina.

La massa dei tesserati che abbiamo in queste tre officine, se escludiamo la palazzina degli impiegati, rispecchia, in linea di massima, la media degli organizzati che vi è nelle maggiori Officine.

La forza organizzati dei sindacati anti-unitari - CISL e UIL - non è stato possibile stabilirla neppure con approssimazione; risulta però che vi è una azione abbastanza sviluppata da parte della direzione FIAT per favorire l'iscrizione dei lavoratori alle organizzazioni scissionistiche, particolarmente

alla CISL, favorendo gli attivisti di questa organizzazione nella loro attività di proselitismo, suggerendo ai capi reparto e ai capi squadra di fare propaganda essi stessi per l'iscrizione a quelle organizzazioni, discriminando le assunzioni a favore di queste organizzazioni.

6. - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEI SINDACATI ALL'INTERNO DELLA FABBRICA.

Per dare una visione più esatta di quella che è la situazione attuale della Mirafiori, è opportuno ricordare che in questa fabbrica, in due anni, è stato fatto sei volte il Comitato Sindacale; ciò a causa dei licenziamenti o trasferimenti in altre sezioni dei suoi componenti.

Con la impostazione della "600" vi è stato una notevole trasformazione aziendale la quale ha portato il numero dei reparti da 80 a 100 circa con il conseguente spostamento di notevoli percentuali di lavoratori da reparto a reparto e anche da officina a officina, colpendo particolarmente la struttura organizzativa che la FIOM era riuscita a costituire.

Solo dopo la recente elezione della C.I. è stato possibile iniziare un lavoro di costruzione della organizzazione sindacale unitaria.

Per dare una visione più completa della nostra organizzazione è opportuno accennare alla divisione interna della Sezione Mirafiori:

Officine con meno di	400 dipendenti	n. 18
Officine da	400 a 1000 dipendenti	" 10
Officine con oltre	1000 dipendenti	" 6

Da ciò è esclusa la sede degli impiegati.

Queste officine sono a loro volta suddivise in reparti per un totale di circa 100.

Attualmente la nostra Organizzazione poggia su di un Comitato Sindacale composto da 18 compagni, i quali hanno anche la responsabilità diretta del lavoro sindacale nelle rispettive officine. Del C.S. fa parte un membro della C.I.

Il numero degli attivisti su cui poggia l'attività dell'organizzazione sindacale va dai 70 agli 80, numero quasi uguale a quello che esisteva alla fine del 1954. E' però necessario precisare che:

a) il 70% di questi attivisti sono nuovi compagni che l'organizzazione sindacale è riuscita a rintracciare, a stabilire un contatto e a dare loro una responsabilità;

b) la loro dislocazione nella fabbrica è disuguale. Per esempio alla officina n. 4 su 394 dipendenti e 171 tesserati, abbiamo 3 attivisti, mentre all'officina n. 20, su 745 dipendenti e 129 tesserati abbiamo un solo attivista. Questa disuguaglianza nella dislocazione degli attivisti nelle varie officine è ancora più accentuata se si considera che, mentre alcuni di essi sono riusciti a crearsi dei collaboratori, sia solo per il reperimento delle quote, altri sono completamente isolati;

c) questo nucleo di attivisti (70-80), data la loro scarsa preparazione ed esperienza politico-sindacale, non può essere considerato un vero e proprio attivo di fabbrica per il fatto che per vari motivi difficilmente si riesce a riunirli e ad attivizzarli come sarebbe necessario.

Si può concludere pertanto che nella fabbrica abbiamo una organizzazione in stato embrionale, la quale comincia a muoversi nel lavoro di bollinaggio, ma non ancora nell'attività politico-sindacale. Lo stesso Comitato Sindacale, per il modo come esso è formato e per la qualità dei suoi componenti, non può essere considerato l'organismo dirigente dell'attività politico-sindacale di questa grande fabbrica, ma un comitato di coordinamento dei responsabili delle maggiori officine, per l'attività più propriamente organizzativa.

7. - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA SINDACALE ALL'ESTERNO DELLA AZIENDA.

Si può calcolare che dei 20.000 dipendenti della Mirafiori, il 66% abita in città ed il restante 34% circa abita nella provincia di Torino e nelle altre province vicine.

Attualmente l'organizzazione sindacale unitaria non ha ancora stabilito un legame organizzativo con i lavoratori della Mirafiori sul luogo di abitazione. Vi è il tentativo di consolidare i legami che erano stati presi nel corso delle elezioni delle C.I. nei comuni della provincia, mentre in città il lavoro è ancora limitato alla ricerca degli indirizzi.

Questo aspetto del lavoro, data la ubicazione della fabbrica, e lo scarso numero dei lavoratori della Mirafiori abitanti nel quartiere, non può essere visto isolatamente per sole questo, ma deve rientrare all'attività generale che il sindacato provinciale deve svolgere per collegarsi sui luoghi di abitazione con tutti i lavoratori FIAT.

Da quanto detto risulta evidente che il tenue e limitato legame che la nostra organizzazione ha con una sola parte dei 5 mila lavoratori iscritti al sindacato sia all'interno che all'esterno della fabbrica, non può che avere per conseguenza una scarsissima vita democratica e la mancanza quasi assoluta di dibattito fra i lavoratori organizzati. Lo stesso attivo per la sua fragilità non ha una vita intensa e democratica, ma si regge con contatti personali e piccole riunioni generalmente tenute dal compagno che dirige la 5^a sezione territoriale FIOM.

Pur avendo già un numero di attivisti uguale a quello che vi era nel novembre 1954, la loro attività non solo politico-sindacale, ma anche di bollinaggio è inferiore. Basta notare che la media di riscossione dei bollini sugli organizzati nel 1954 è stata del 70% circa mentre nei due mesi (aprile e maggio 1955) è stata del 44%. Ciò è particolarmente dovuto alle minori capacità di questo attivo nuove e alle scarse legame che questi hanno ancora con i lavoratori organizzati.

8. - GLI OBIETTIVI DI LOTTA DEI LAVORATORI.

Da quanto si è esposto si può scorgere come attualmente la vita della Commissione Interna in genere, e gli organismi sindacali unitari in particolare, siano messi in serio repentaglio dall'offensiva della direzione FIAT.

E' risultato chiaro altresì che questo terrorismo non è fine a se stesso, sorge per un determinato scopo su un determinato terreno. Gli obiettivi immediati di lotta dei lavoratori debbono quindi essere basati anche loro sulla coscienza di questo scopo e di questo terreno.

Si ripete, nuove forme di organizzazione del lavoro, politica verso i quadri intermedi, paternalismo, offensiva ideologica, formano un tutto indistricabile con la volontà della direzione FIAT di arrivare ad un più alto livello dello sfruttamento operaio a mezzo di nuove forme di organizzazione produttiva, e con l'indebolimento della coscienza di classe dei lavoratori. Tale coscienza si può indebolire con il paternalismo e con il terrorismo combinati assieme in maniera

che l'uno nasca sul terreno dell'altro e viceversa. La forza delle organizzazioni sindacali sarà quella di riprendere l'iniziativa con la chiara coscienza di questi fattori e di agire quindi in piena coerenza.

Conclusioni

1. - La questione di fondo che emerge dalla intera relazione è quella dell'intensificazione dei ritmi di lavoro e quindi dello sfruttamento. I progressi tecnici e organizzativi in questi ultimi anni hanno determinato aumenti di produttività del lavoro, che hanno coinciso con aumenti di intensità del lavoro sempre più notevoli. I passi avanti compiuti in queste due direzioni nel dopoguerra, hanno mutato qualitativamente la situazione aziendale e quindi pongono problemi nuovi di grande importanza per la organizzazione sindacale.

L'exasperazione dello sfruttamento non può più, in una grande fabbrica moderna, essere affrontato prescindendo dai fattori essenziali che lo accompagnano e lo determinano: le forme di divisione e di organizzazione del lavoro, degli ammodernamenti e gli ampliamenti degli impianti. La politica rivendicativa del sindacato deve quindi basarsi sulla situazione obiettiva, ed evitare, sia posizioni antiproduttivistiche, sia posizioni di pura denuncia dell'aumento del rendimento del lavoro che astrae dalle cause complesse che lo hanno determinato.

La stessa politica salariale alla FIAT deve avere i suoi presupposti nelle forme assunte dallo sfruttamento operaio e nelle esigenze concrete che queste determinano per i lavoratori. La situazione retributiva alla FIAT presenta larghi margini per una azione effettivamente aderente alla situazione obiettiva aziendale che è caratterizzata da un crescente squilibrio fra l'aumento dello sfruttamento e quello, pur relativamente sensibile, dei redditi dei lavoratori.

La situazione salariale alla FIAT è caratterizzata infatti da un notevole progresso di tutte le forme di salario aziendale e di retribuzione indiretta, progresso soprattutto sensibile nel periodo in cui le nostre organizzazioni hanno condotto azioni salariali conseguenti partendo dalle condizioni dello sfruttamento alla FIAT e avendo su tale impostazione sindacale la più larga mobilitazione dei lavoratori.

2. - La situazione obiettiva esistente alla FIAT pone alla politica rivendicativa dei sindacati una serie di problemi, che hanno acquisito con l'andare del tempo, sempre maggior rilievo e che debbono essere l'oggetto di una elaborazione approfondita, fondata sulla conoscenza delle condizioni reali dei lavoratori, per la formulazione di rivendicazioni concrete. Fra questi temi di rivendicazioni che necessitano un approfondimento e una maggiore articolazione, ricordiamo i seguenti, che sembrano di maggiore importanza:

a) la contrattazione dei tempi di lavoro prima della loro assegnazione ai lavoratori. La possibilità per i lavoratori e i loro rappresentanti di mettere in discussione un tempo di lavorazione già assegnato che si sia rivelato troppo gravoso.

b) Il miglioramento di tutta la retribuzione nelle sue forme dirette e indirette, come acquisizione di un diritto dei lavoratori in relazione al maggior sfruttamento; rivendicazione che va posta in stretto legame con la lotta contro la intensificazione dei ritmi di lavoro e come incoraggiamento di essa. Una politica salariale alla FIAT deve essere in condizione di comprendere tutte le forme di retribuzione, trasformando in diritti acquisiti e migliorabili quelle forme retributive che sono oggi mascherate dalla politica paternalistica padronale in concessioni dall'alto.

c) Difesa della qualificazione dei lavoratori nell'ambito di una migliorata divisione del lavoro e rivalutazione degli elementi di salario aziendale per i lavoratori delle categorie inferiori.

d) Costituzione dei comitati di officina per la prevenzione degli infortuni, con la partecipazione di lavoratori eletti. Rivendicazione del diritto del comitato sezionale e dei comitati di officina di intervenire più largamente e più liberamente per l'applicazione integrale delle norme anti-infortuni etiche e di formulare proposte concrete per la modificazione dei tempi di lavoro qualora questi rendano di fatto inefficaci le stesse misure preventive esistenti. Istituzione di uffici tecnici prevenzionali presso le sezioni, incaricati di studiare le misure anti-infortunistiche e di sicurezza del lavoro consone all'attrezzatura tecnico-produttiva esistente.

e) Difesa della, qualificazione dei quadri tecnici aziendali (capi officina, capi reparti e capi squadra) sia attraverso la delimitazione delle loro responsabilità in base alla loro competenza tecnica, sia attraverso un miglioramento delle loro retribuzioni, adeguandole alla importanza della funzione che essi rivestono nella produzione e consolidando in diritti migliorabili le erogazioni discrezionali della direzione FIAT.

f) Limitazione dei compiti assegnati ai sorveglianti alla tutela del patrimonio aziendale, attraverso una azione di denuncia sulla illegittimità delle funzioni di polizia che essi attualmente svolgono nei confronti degli operai e dei tecnici.

g) Realizzazione di un controllo più efficiente delle organizzazioni sindacali sui criteri di applicazione delle norme sul collocamento (in modo particolare per il rispetto da parte del datore di lavoro della graduatoria stabilita dalla Commissione Comunale nella presentazione della lista numerica; per la trasformazione del rapporto di lavoro degli operai di pendenti da impresa appaltatrice e addetti a lavori di produzione).

3. - Alcuni di questi temi dovrebbero essere, senza dubbio, l'oggetto di un maggior approfondimento anche in sede di politica sindacale nazionale, al fine di giungere alla formulazione di obiettivi più concreti almeno al livello della categoria. Fra questi ricordiamo in primo luogo la contrattazione dei tempi, la lotta per il miglioramento delle retribuzioni dirette e indirette, la politica nei confronti dei quadri tecnici.

4. - La politica dell'organizzazione sindacale deve peraltro tener conto dei riflessi esercitati dall'azione del monopolio FIAT sulla situazione salariale e di occupazione esistente nella provincia di Torino. Il primo di questi riflessi è dato da una sempre più accentuata differenziazione dei livelli salariali delle maestranze FIAT e in generale dell'industria monopolistica e quelli degli altri lavoratori. Si tende così a creare un settore limitato di salario relativamente elevato e un settore sempre più ampio di sotto-salari o di bassi salari.

Ciò coincide con un vero e proprio declassamento per molti lavoratori di elevata qualifica professionale.

D'altra parte la politica di supersfruttamento del monopolio, restringe le possibilità di occupazione e rende sempre più instabile e precaria quella esistente. L'aggravamento della disoccupazione e la differenziazione dei livelli salariali vengono quindi a rafforzare la possibilità di intimidazione e di paternalismo del monopolio FIAT.

Si pone quindi l'esigenza - anche nel solo quadro di una politica sindacale verso la FIAT - di sostenere una azione salariale per l'aumento dei livelli delle retribuzioni fuori delle industrie monopolistiche, con una serie di rivendicazioni differenziate che abbiano per base l'obiettivo di avvicinarsi al livello di retribuzioni in atto nelle aziende monopolistiche. Nelle aziende

metalmecchaniche si pone in primo luogo il problema della rivalutazione dei cottimi.

Altra questione di fondo è quella di difendere la qualificazione professionale e di sostenere una maggiore stabilità nell'occupazione.

5. - Le conseguenze sulle condizioni generali dei lavoratori della FIAT e delle altre aziende nella provincia di Torino della politica del monopolio, ripropongono la parola d'ordine del controllo sul monopolio come linea generale della nostra politica sindacale finora condotta.

La debolezza dell'azione per il controllo del monopolio sta precisamente nel fatto che essa non è partita dal complesso di rivendicazioni e dei problemi degli operai e dei lavoratori che di tale politica devono costituire la base. Questi problemi hanno il loro fondamento nelle conseguenze della politica di supersfruttamento.

L'esigenza del controllo sul monopolio concreta nelle rivendicazioni contro il supersfruttamento, per un aumento dei salari, per una maggiore e più stabile occupazione, costituisce la più valida contrapposizione al paternalismo del monopolio, il quale cerca con la "collaborazione" e le "relazioni umane" di assoggettare i lavoratori e di impedire ad essi di battersi come classe per la soluzione dei loro problemi e quindi dei problemi generali della produzione.

6. - In questo quadro è chiaro che la lotta per le libertà nella fabbrica deve assumere concretezza, nel senso che la difesa della libertà inscindibile dalla possibilità di ottenere stabili miglioramenti delle condizioni di vita e di lavoro e anche che ogni rivendicazione sindacale va posta oggi alla FIAT anche come una lotta per la libertà e la emancipazione dalla tutela padronale. Ciò che si sente è che la politica dell'organizzazione sindacale renda evidente ai lavoratori questo nesso e contemporaneamente contrapponga alla politica intimidatoria e paternalistica del padronato l'acquisizione della chiara coscienza dei doveri e dei diritti dei lavoratori nella fabbrica.

7. - Il primo e più urgente obiettivo della lotta per le libertà è rappresentata dalla difesa della Commissione Interna, che oggi si trova minacciata nella sua stessa esistenza.

A questo riguardo le osservazioni che si possono compiere sulla situazione che si è venuta a creare alla FIAT sono le seguenti:

- a) che di fatto i 5 rappresentanti la CGIL nella C.I. non hanno più alcun legame con le maestranze;
- b) che nella C.I. esiste la rottura tra le varie correnti;
- c) che al momento attuale, se la direzione ritenesse opportuno liquidare la C.I. anche solo formalmente, non vi sarebbe da aspettarsi una adeguata reazione da parte delle masse.

Per queste ragioni è indispensabile che ogni sforzo sia fatto al fine di mettere i 5 rappresentanti della CGIL nella C.I. a contatto con il maggior numero possibile di lavoratori. A tale scopo si ritiene opportuno studiare la possibilità che i compagni durante l'ora della refezione, stiano nella sede della C.I. e nei refettori, dato il grande numero di maestranze nei refettori stessi.

Contemporaneamente bisognerebbe orientarsi a contatti esterni fra i membri della C.I. e i lavoratori, sui luoghi di abitazione, creando appositamente dei luoghi di riunioni nelle sedi territoriali oppure in altri locali, e convocando quindi delle riunioni di lavoratori con i rappresentanti delle C.I.. A tal proposito il sindacato deve rendersi direttamente responsabile preparando e seguendo tali riunioni. L'organizzazione sindacale inoltre deve fare di tutto per favorire i legami e contatti tra i membri della C.I. e i lavoratori organizzando l'invio di delegazioni e di petizioni alla C.I. per richiedere il suo intervento sia nel reparto sia presso la direzione.

Questo minimo di attività dovrà essere strumentato in maniera da favorire la realizzazione di un programma rivendicativo della C.I. sulla cui base dovrà agire unitariamente la C.I. stessa.

V'è da raccomandare altresì che per le ragioni sopra ricordate, il sindacato dovrà assolutamente evitare di affidare ai compagni della C.I. dei compiti di natura strettamente sindacale.

Esigenza fondamentale per la realizzazione di tutte le iniziative menzionate è la costruzione di un sindacato efficiente e la formazione dei suoi quadri all'interno della fabbrica.

Delle misure immediate per arrivare a tale fine potrebbero essere:

a) caratterizzazione migliore del nucleo dirigente (del Comitato Sindacale o della sezione sindacale) articolando l'organizzazione in comitati sindacali di officina, eleggendo a responsabile della sezione sindacale o del comitato sindacale un compagno qualificato, stipendiato dall'organizzazione e fuori della produzione. Tale compagno dovrebbe indirizzare costantemente la propria attività all'organizzazione del sindacato di fabbrica.

b) Aumento del numero degli attivisti per reparto e per squadra.

c) Elevazione della preparazione sindacale sia nel nucleo dirigente della fabbrica e delle officine, sia degli attivisti, con brevi corsi sui problemi sindacali e organizzativi e di carattere generale.

Tutte queste misure dovranno concorrere allo scopo principale e cioè che si realizzi finalmente il fatto che sia il sindacato a dirigere l'attività nella fabbrica attraverso la sua organizzazione e non più tramite i membri unitari della C.I.

Una tappa per giungere a tal fine potrebbe essere la costruzione di stabili legami del sindacato con le maestranze su basi territoriali. Perciò il piano di decentramento in atto alla FIOM (il quale prevede la costituzione di 7 nuove sezioni e leghe territoriali) deve essere ulteriormente esteso e visto non solo come un atto per snellire la direzione della organizzazione interna della fabbrica, ma anche e particolarmente come un mezzo per stabilire legami su basi territoriali con i lavoratori delle grandi sezioni FIAT, sia delle città, sia della provincia. Tali legami dovranno essere costituiti e mantenuti mediante le forme organizzative più idonee all'ambiente su cui sorgono. Ad esempio, tali forme organizzative possono essere, a differenza dei casi che si presentano la Lega, il raggruppamento, i singoli attivisti di caseggiato, ecc.