

31 luglio 2005.

TESTIMONIANZA E RICORDI
Delegati, Consigli, Sindacato a Torino
tra gli anni '60 e '70

Premessa. Questo non è un saggio di storia; non è il mio mestiere; piuttosto una testimonianza e una serie di ricordi di uno che ha attraversato quegli anni da funzionario sindacale, principalmente nella FIOM di Torino. In più sono citati e commentati alcuni testi, la maggioranza dei quali si riferisce ai Delegati e ai Consigli di altre due stagioni politiche, sempre a Torino: quella degli anni '19 e '20, intorno ai giovani socialisti dell'"Ordine Nuovo", e quella del '47/'54, che segue la lotta di Liberazione. Gli obiettivi che mi propongo con questa nota sono quelli di sottolineare che, soprattutto a Torino, Delegati e Consigli di fabbrica hanno una storia lunga nel secolo scorso e sono radicati nella memoria storica e politica di una parte rilevante del movimento operaio; inoltre, credo che Delegati e Consigli degli anni '60 e '70 hanno costituito l'esperienza più feconda e di maggior successo tra quelle qui ricordate.

Naturalmente, come scoprirà facilmente chi avrà la pazienza di leggere queste note, sono personalmente molto legato a quei ricordi e alle esperienze sindacali degli anni '60 e '70; soprattutto a Torino. Credo che questo capiti sempre a quanti hanno vissuto in prima persona esperienze molto significative, con il rischio di esaltarle e deformarle nella memoria.

I lettori giudicheranno. La mia intenzione è quella di parlare di un sindacato che non c'è più da molti anni. Non ci sono più molti dei protagonisti principali; altri hanno cambiato ruolo, collocazione, compiti in termini radicali. Soprattutto non c'è più la "strategia", il modello culturale/politico che avevano partecipato a definire. E' stato messo da parte, spesso senza discuterlo e criticarlo, dai protagonisti successivi.

Non siamo stati capaci di trasmettere un'esperienza ricca e importante (almeno così io la giudico!) e a formare degli eredi che avessero voglia di farla evolvere.

E' un nostro grande limite.

き〜ぎ

Nella memoria collettiva, lo sviluppo dei Consigli di Fabbrica e dei "Delegati" è legato alle grandi lotte operaie del '68 e '69; anzi: forse di più ancora alla storia sindacale e politica che ne seguì. E' vero, certamente. Ma, almeno nell'esperienza torinese, nel sindacato (soprattutto nella CGIL e nella FIOM provinciale; ma anche nella FIM; un po' meno nella UILM; un po' nella CISL; meno nella UIL) sia l'elaborazione strategica, sia le esperienze concrete hanno radici più lontane che è utile ricordare e forse indagare più a fondo. Non è un caso che il primo (credo) accordo sindacale, in Italia, che segna un embrione di delegati sindacali unitari e di "gruppo omogeneo", si realizza alla Indesit di Orbassano (Torino) nel lontano 1964. Non è un caso che gli attrezzisti della Olivetti (nella vertenza del '66/'67), al fine di poter reggere a lungo lo scontro con l'azienda, con una lotta molto articolata nei singoli reparti, in 6 stabilimenti diversi, decidono di darsi un'organizzazione originale eleggendo delegati unitari in ogni reparto dei diversi stabilimenti, integrando il ruolo e le funzioni delle

Commissioni Interne, che non venivano giudicate sufficienti a garantire le nuove necessità di organizzazione partecipata della lotta¹.

Lungo tutti gli anni '70, si discusse a lungo nelle organizzazioni piccole e grandi della sinistra se i "Delegati", i "Consigli dei Delegati" erano o meno un embrione di organizzazione operaia con caratteristiche politiche tali da poter essere il nucleo su cui basare la rifondazione della "sinistra" e, in fondo, dell'insieme della politica e della democrazia nel nostro paese; andando ben al di là di una forma di rappresentanza e di organizzazione di carattere sindacale. Erano diffuse le interpretazioni che vedevano nei Consigli (tanto più in quanto accompagnati dalle "Assemblee" di fabbrica o di reparto) una esperienza forte di "democrazia politica diretta", in grado di sostituire o di condizionare fortemente le forme istituzionali esistenti di "democrazia delegata", da un lato; mentre altri si spingevano più avanti nella fantasia politica, sognando la rinascita di una esperienza ispirata alla storia dei soviet degli anni '17/'20, nell'Europa Centrale e orientale, con le loro propaggini, tra l'altro, anche in Italia, soprattutto nell'esperienza di Ordine Nuovo, a Torino (non a caso).

Le organizzazioni sindacali combatterono duramente queste interpretazioni. Tuttavia non c'è dubbio che, nella elaborazione iniziale del gruppo dirigente della CGIL e della FIOM di Torino, la lettura di Gramsci e dell'"Ordine Nuovo" abbia pesato molto nell'ispirare la proposta dei Delegati e dei Consigli di Fabbrica. Come, certamente, nel gruppo dirigente restava l'eco (e il ricordo diretto: quelli che guidavano CGIL e FIOM torinese negli anni '60-'70, erano stati, in gran parte, giovani militanti della resistenza e quadri dirigenti di sindacato e partito già nei primi anni della Repubblica) delle esperienze dei Commissari di reparto, tra il '47 e il '54, e dei Consigli di Gestione; esperienze entrambe che avevano segnato profondamente la storia delle organizzazioni di sinistra e operaie torinesi.

D'altra parte, già nel 1956, sulle pagine torinesi del "L'Unità", si apre un interessante dibattito sulla proposta di Adalberto Minucci di ridare vita ai "delegati di reparto" nelle grandi fabbriche, come via importante per uscire dalle gravissime difficoltà seguite alla sconfitta della FIOM nelle elezioni delle C. I. alla FIAT². La FIOM, in seguito a tale dibattito, lancia una proposta concreta, come ricorda Piero Frasca in "Qui FIOM", De Donato.³

Probabilmente è dovuto anche a questa impostazione, interna ai gruppi dirigenti sindacali, e alla radicata memoria del passato (anche per quanto riguarda le Associazioni Industriali) il fatto che Torino è stata, forse, la sede più difficile per raggiungere, in termini di intese sindacali, un riconoscimento formale dei

¹ I due esempi hanno in sé, ciascuno, una delle due caratteristiche centrali di quello che furono poi, almeno a Torino, i delegati di squadra e reparto dal '69 in poi: alla Indesit, per il ruolo di controllo e contrattazione sulle cadenze delle linee e il "recupero" della produzione persa per fermate tecniche non programmate – ma qui, i delegati, se pur unitari e uno solo per spezzone di linea, venivano designati dalle tre OO. SS. - ; tra gli attrezzisti della Olivetti, i delegati vennero eletti da tutti i lavoratori, squadra per squadra, ma erano essenzialmente funzionali all'organizzazione della lotta, ad un rapporto democratico efficace con i lavoratori, alla discussione e verifica dell'andamento della trattativa e della vertenza.

² Nel n. 93 dei "Quaderni di Rassegna Sindacale", 1981, viene ripubblicato, a cura di Vittorio Rieser e con la sua introduzione, parte del dibattito svolto tra il maggio e il luglio del 1956 sulle pagine torinesi de "l'Unità". Apre il dibattito Adalberto Minacci; partecipano: L. Barca, L. Gruppi, L. Gillio, G. Bollati, S. Beltrandi, L. Terzi, F. Vacchetta, C. Sapetti, A. Giolitti, S. Garavini, P. Rancoita, A. Dotta, L. Ruffa, P. Cinanni, A. Di Gioia, F. Bertone, A. Accorsero, M. Renna, G. Carpo. Tornerò in seguito su questa discussione, perché ha certamente un suo interesse storico; anche rispetto alle differenze con la discussione degli ultimi anni '60.

³ Vittorio Rieser, "I delegati tra azione sindacale e azione politica", in: "La stagione dei movimenti – gli anni sessanta e settanta", Rivista dell'Istituto Storico della Resistenza in Cuneo e Provincia; settembre 2001.

Delegati e dei Consigli. Vi fu un'opposizione puntigliosa e durissima dell'Unione Industriale; in particolare da parte della FIAT. Tutti gli accordi ricorsero a formule più o meno ambigue per definire i nuovi organismi e i loro compiti. Gli accordi più "puliti" spesso sono in aziende non iscritte all'Unione Industriale, come nel caso della Indesit, appunto (1964)⁴.



Inoltre va rimessa al centro della storia e della nascita di delegati e Consigli di fabbrica una motivazione e un'ispirazione politica profonda: quella della riconquista dell'unità sindacale, che, se nella storia della CGIL ha basi politiche e ideali antiche e solide e vede un suo convinto alfiere e assertore nello stesso Giuseppe Di Vittorio, trova strade, strategie e accenti particolari nel gruppo dirigente che guida la CGIL a Torino a partire dalla fine degli anni '50. Un gruppo che si pone l'obiettivo di condurre l'organizzazione (molto indebolita, dopo i durissimi anni seguiti alla sconfitta nelle elezioni di C.I. alla FIAT del '53) fuori dal ghetto in cui molti tentavano di mantenerla; fuori dai lamenti e dalle denunce sulle "repressioni" padronali; attraverso un lungo viaggio nella concreta condizione di lavoro degli operai, in primo luogo, e di tutti gli altri lavoratori, riconquistando su questo terreno nuove condizioni per l'unità sindacale; per la "rifondazione dal basso" dell'unità sindacale.

Un "gruppo", appunto; di cui facevano parte alcuni personaggi certamente eccezionali; ma che trovò la sua forza centrale, la sua capacità di reggere anche ad attacchi molto pesanti (non solo provenienti dagli "avversari di classe", ma anche da parte di settori del PCI di grande peso, e da settori di primo piano della CGIL) nell'essere un collettivo straordinariamente coeso, anche nella successione dei ruoli ricoperti da ciascuno⁵; capace di agire; capace di studiare; capace di correggersi anche nei particolari più minuti; capace di approfondire sempre l'analisi teorica e generale, ma di approfondire, con analoga passione, i particolari di una situazione specifica; capace di lavorare con tenacia e infinita pazienza per comprendere a fondo i mutamenti della condizione operaia, della percezione che di essa ne aveva il lavoratore; nell'individuare e proporre i fili e i meccanismi di potere nel lavoro, quelli "derivanti" dalla particolare tecnologia utilizzata, quelli derivanti dall'organizzazione gerarchica, autoritaria, ma anche corruttrice, specifica di quella grande fabbrica. Su questo erano impegnati "a tempo pieno": non c'erano sere, né sabati o domeniche nei quali non fosse prevista una riunione, una discussione, un documento da scrivere o da discutere. Con una "battuta", in parte ironica, tra di loro, si definivano "rivoluzionari di professione"⁶.

⁴ Sempre V. Rieser ricorda che, l'accordo alla FIAT di giugno '69, riconosce "56 esperti di linea", nominati dal sindacato, che devono coadiuvare i membri di C. I. per garantire l'applicazione degli accordi sulla cadenza delle linee e sugli organici previsti, che venivano comunicati ai lavoratori attraverso i famosi "tabelloni" appesi sulle linee stesse. Si aprì, in questa occasione, una serie di polemiche con il sindacato, da parte dei "gruppi di estrema sinistra; da un lato "Lotta Continua" sosteneva lo slogan: "Siamo tutti delegati"; dall'altro il "Collettivo Lenin" polemizzava per la "nomina" del delegato da parte del sindacato stesso. FIM, FIOM, UILM avevano già deciso che tali "esperti" sarebbero stati eletti da parte di tutti i lavoratori, area per area, su "scheda bianca" (senza candidature ufficiali del sindacato); gli eletti avrebbero poi scelto al loro interno i 56 "esperti", i cui nomi sarebbero stati comunicati all'azienda da parte dei sindacati stessi, come propri rappresentanti, e questi avrebbero goduto dei diritti sindacali definiti dall'accordo; anche se non erano iscritti ad alcun sindacato. Nasce così, nei fatti, il "Consiglione", cioè il Consiglio dei delegati della FIAT Mirafiori.

⁵ In genere la "sequenza" era: responsabile della FIAT nella Segreteria della FIOM di Torino; Segretario Generale della FIOM di Torino; Segretario Generale della Camera del Lavoro; in seguito, Segretario Generale della CGIL Regionale.

⁶ Per dare un'idea di che cosa intendo: un'attenzione particolare veniva dedicata anche al lessico e alla forma dei volantini che venivano distribuiti davanti ai cancelli, oltre che ai contenuti; importantissimo era valutare quanti venivano buttati per terra nel tratto che separava i cancelli dall'entrata nelle officine; se erano tanti si faceva una riunione per esaminare che cosa si era sbagliato.

Tuttavia la crescita e lo sviluppo tumultuoso nell'insieme del sindacato torinese e nei luoghi di lavoro di queste ipotesi strategiche, è possibile solo quando esse si incontrano e si fecondano reciprocamente soprattutto con i nuovi gruppi dirigenti (più "giovani", almeno come storia politica, di quelli che dirigono la CGIL) che si affermano nella direzione della FIM, prima, e nella CISL torinese poi. I presupposti di fondo a cui arrivano, per evoluzione ampiamente autonoma, ma con grande attenzione reciproca, i due sindacati hanno molti punti di convergenza; a Torino. Una spinta fortissima per entrambi è data da condizioni oggettive, soprattutto la grande debolezza organizzativa in FIAT, proprio negli anni in cui arrivano a Torino, attirati dalla espansione straordinaria della Grande Fabbrica, decine di migliaia di giovani immigrati, per lo più dal mezzogiorno e dalle isole, che costituiranno la base sociale di straordinarie novità culturali, politiche, comportamentali.



Torino "Città Laboratorio". In parallelo alla evoluzione della situazione sindacale torinese, e, in gran parte, in assonanza con essa e in reciproco supporto, è decisiva la costruzione di un punto di riferimento e di direzione politica nazionale unitaria all'interno del sindacato. La Segreteria nazionale FIM, FIOM, UILM e gli organismi dirigenti del sindacato metalmeccanico nazionale in genere si mettono alla testa di un processo di straordinario rinnovamento della strategia politica, sindacale e organizzativa del sindacato tutto; a cominciare dalla lotta per il Contratto Nazionale del '62/'63 (ma con più forza politica dopo che Giorgio Benvenuto diventa Segretario Generale della UILM, nel 1967, e Pierre Carniti della FIM, nel 1970).



Nel frattempo, negli anni '60, nel mondo si succedono avvenimenti straordinari, che segnano l'epoca e aprono la strada a cambiamenti rilevantissimi nella società, nella politica, nelle istituzioni, nei comportamenti, nel "comune sentire dell'opinione pubblica: la decolonizzazione; la "Nuova frontiera" di J. F. Kennedy; il Concilio Vaticano II; la guerra del Vietnam e la contestazione, soprattutto giovanile, ad essa, ecc. Poi la rivolta studentesca che, da Berkley a Parigi, da Torino a Berlino, da Roma a Città del Messico, da Trento a Belgrado segna, in modo imprevisto e sconvolgente (e/o esaltante) l'arrivo sulla scena della generazione nata durante e dopo la guerra, che vuole metterne alle spalle le pesanti eredità, dare "l'assalto al cielo", "cambiare il mondo"; e le classi dirigenti; anche della sinistra⁷.

L'incontro/scontro tra sindacato e "movimento studentesco", prima, sindacato e formazioni della sinistra radicale "extraparlamentare", poi, è complesso e contraddittorio. A Torino, dapprima, una parte importante del gruppo dirigente del sindacato corteggia e cerca di capire come può utilizzare e accompagnare la nascita e la crescita del movimento. C'è anche una forte diffidenza reciproca. Nel Sindacato, soprattutto nella CGIL, si pensa anche che gli studenti, in fondo, sono i "figli della borghesia"; si ricordano antichi episodi di scontro: dagli anni subito successivi alla prima guerra mondiale, fino alle manifestazioni per "Trieste italiana". Tra gli studenti, in fondo, il Sindacato è visto anche come una

⁷ Ricordo una "battuta" di Vittorio Foa di qualche anno fa: "...il movimento del '68 giovanile e studentesco puntava a sostituire i gruppi dirigenti del paese giunti al potere con la Resistenza. Il '68 ha perso; sono rimasti loro..."

grande struttura burocratica, che fa parte del “potere”. In entrambi, tuttavia, c'è anche interesse per “l'altro” e, a volte, “l'altro” esercita un grande fascino.⁸

Nascono gli incontri dei protagonisti del Movimento studentesco con i giovani operai immigrati delle grandi fabbriche, incazzati; nascono le prime Assemblee “studenti/operai”. I cancelli della FIAT diventano il luogo di appuntamento di tutti. Dal declino del movimento studentesco di massa, nascono le (numerose!) formazioni politiche della sinistra “extraparlamentare”.

Tra OO.SS. e gruppi politici della “Nuova sinistra” si apre un conflitto, a volte duro; in gioco c'è l'egemonia sugli operai e sui lavoratori in termini più ampi; soprattutto sui nuovi quadri che sono venuti alla ribalta nelle lotte del '68/'69. Oggetto delle contese sono le forme di lotta; gli obiettivi prioritari delle vertenze (aumenti di salario, “seconda categoria per tutti”, riduzione di orario, controllo sull'organizzazione del lavoro; la casa; il costo dei trasporti; il ruolo della violenza, delle assemblee, della partecipazione; la lotta all'“autoritarismo”, le gerarchie interne alla fabbrica, quelle interne al sindacato; ecc.).

Per un lungo periodo, tuttavia, c'è anche una forte influenza reciproca; intanto perché, in parte sempre più ampia, comune e concorrenziale è l'ambito dell'intervento; comuni, spesso, sono i soggetti a cui ci si rivolge. Anche se diversi (a volte molto diversi) sono gli obiettivi di fondo che si perseguono, gli strumenti, le tappe intermedie, i linguaggi. Ovviamente anche la forza organizzativa e quella politica.

Una parte delle formazioni radicali pratica l'“entrismo” nel sindacato, più o meno programmaticamente. Lo strumento preferito sono i delegati, approfittando del fatto che, per un lungo periodo e nella maggioranza dei luoghi di lavoro, a Torino i delegati sono eletti su “scheda bianca” (...“punto di incontro e di sintesi tra “sindacato” e “movimento”...). Alle direzioni aziendali, al fine di rientrare nei termini degli accordi sindacali, la segreteria del sindacato trasmetteva unitariamente i nomi degli eletti, in quanto “rappresentanti sindacali aziendali”, o “esperti”, ecc.. Tema questo che fu oggetto per anni di discussioni e di scontri all'interno di ogni sindacato e tra i sindacati. Da parte di una fetta più limitata di gruppi politici radicali, la strategia dell'“entrismo” è perseguita in termini politicamente più spregiudicati che vanno ben oltre l'ambito dei delegati e puntano ad occupare ruoli di funzionario sindacale (operatore, dirigente “a tempo pieno”, ecc.; anche la terminologia e la scelta del linguaggio usato aveva un suo significato culturale e politico indicativo e di segnale di identità per le singole organizzazioni!). Per un certo periodo, pur in modi differenti e con diverso significato e obiettivo politico, sia la FIM, sia la UILM (in termini più strumentali e superficiali; o, semplicemente, perché più a corto di quadri capaci e di valore) fecero entrare nelle loro fila alcuni militanti di gruppi politici radicali,

⁸ In quegli anni (dal '66/'67, ma fino al '71/'72; in parte, forse, anche fino al '75) vi sono forze, a volte individui, che cercano di giocare un ruolo per favorire l'incontro; altre che cercano di costituire un “ponte” tra il sindacato e il movimento studentesco prima, i “gruppi della sinistra extraparlamentare” poi; altre ancora di essere un interlocutore politico di entrambi. Vi sono forze nel sindacato; sia perché più sensibili al confronto e allo scontro intellettuale/politico/culturale a sinistra; forze e persone, che, in diversi ambiti – soprattutto di CGIL e CISL – fanno e faranno riferimento alle “sinistre sindacali”. In CGIL giocano antiche tradizioni e richiami a “intellettuali organici” (soprattutto per alcuni dirigenti comunisti in CGIL), da un lato; mentre, da un altro lato la forte carica libertaria e antiautoritaria presente nel movimento studentesco, accelera il precipitare della crisi di quella parte di sinistra comunista che voleva fare i conti, a sinistra, con la fedeltà all'URSS (primo tra tutti il gruppo de “Il Manifesto”); un ruolo autonomo cerca di giocarlo soprattutto quella parte del PSIUP (di cui la Federazione Torinese, guidata da Pino Ferraris, era un importante punto di riferimento) più legata ai movimenti, alle correnti culturali/politiche ispirate al pensiero di Panieri e dei “Quaderni Rossi”, ecc. I sindacalisti del Psiup, nella gran parte, tentano anch'essi di creare “ponti”, proposte, idee, incontri.

con il ruolo di funzionari e dirigenti a tempo pieno del sindacato (si trattava, in generale, di militanti del PSIUP, de Il Manifesto, del Collettivo Lenin, di alcuni quadri di formazione trotskista). Molto più selettiva e diffidente fu la FIOM, che fece grande fatica anche a sperimentare quadri che facevano riferimento al gruppo del Manifesto, seppure si trattasse di delegati licenziati per rappresaglia e fedelissimi al sindacato (ricordo il caso di Luciano Sartoretti, delegato impiegato della Nebiolo).



La straordinaria valenza (e vitalità!) politica dei delegati e dei Consigli, dopo le lotte e le conquiste sindacali (nel Contratto nazionale del '69/'70 e nelle vertenze aziendali che lo precedettero e/o lo seguirono), dopo lo Statuto dei diritti dei lavoratori ('68/'72), aveva la necessità (e spingeva fortemente in questa direzione) di uno sbocco politico/sindacale più generale.

Nasce la FLM. Nasce la proposta (e la decisione nei rispettivi congressi!) di sciogliere la FIOM, la FIM, la UILM.

Lo scontro è durissimo in tutte le "case" di appartenenza; nelle Confederazioni, come nei partiti, più o meno di riferimento. Soprattutto in CGIL e in CISL. Soprattutto nel PCI e nella DC.

I ricatti sono fortissimi. Si minaccia di fondare un'altra FIOM, un'altra FIM, un'altra UILM.

Il gruppo dirigente della FLM non ce la fa.

La posta in gioco è altissima: si tratta, in realtà, del tentativo di rifondare la politica in Italia. Di pensare, o meno, a una alternativa alla contrapposizione consociativa (e, in qualche modo, bloccata e statica) tra DC e PCI; rompendo l'unità politica dei cattolici e rimescolando le carte, trasversalmente, in tutta la sinistra. E questo sulla base del più duraturo, vasto, complessa scontro sociale e lotta politica di massa che abbia attraversato l'Italia (e il "primo mondo" in generale) nel corso del secolo, mettendo in discussione rapporti sociali, politici, culturali, di potere, istituzionali, di costume che sembravano consolidati e imm modificabili. E che, soprattutto, ha messo in discussione, in termini profondi (per quanto riguarda il nostro racconto), i rapporti di potere sui luoghi di lavoro. Quelli quotidiani, come quelli strategici e di lungo periodo.

Si consolida la possibilità e la speranza che sia possibile una nuova concezione dell'azione e dell'iniziativa politica, fondata su un intreccio molto più ricco e fecondo tra la situazione e lo scontro sociale e la politica propriamente detta; tra democrazia diretta e democrazia delegata; tra partecipazione e delega.

Tutto questo fa dannatamente paura a molti. Il processo viene bloccato (1973); anche se ci vorranno ancora anni prima che venga invertita la tendenza in modo più netto e sciolta la FLM. Saranno necessari la sconfitta alla FIAT dell'80 (dopo i "35 giorni" davanti ai cancelli) e, alla fine, l'accordo confederale separato dell'84 sui "tre punti di scala mobile"⁹.

⁹ A mio avviso, nella storia d'Italia dell'ultimo secolo, c'è un filone carsico ricorrente, che fa molta difficoltà ad affermarsi e a prevalere nella "sinistra" ed è motivo di straordinarie "occasioni perse". Credo, cioè, che, in Italia, per la sua storia e la sua composizione culturale e politica, al fine di rendere possibile una svolta politica di "sinistra", è necessario riuscire a creare le condizioni per una rottura politica tra cattolicesimo "progressista", soprattutto legato al movimento operaio e sindacale, ma non solo, e cattolicesimo "conservatore", soprattutto legato alle "classi dominanti". Già Antonio Gramsci aveva individuato come problema centrale della politica nel nostro paese (vado a memoria e non cito testi!) l'esigenza di riuscire a rompere l'unità di rappresentanza politica del "mondo cattolico" (obiettivo che riguardava soprattutto, nella sua



Dal punto di vista della contrattazione, forse il punto più alto del potere di intervento del delegato, certamente in FIAT, probabilmente anche nella maggior parte delle aziende sindacalizzate torinesi è quello che va dal '71 al '77: ritmi, organici, tempi di lavoro, pause, cadenze delle linee; miglioramento dell'ambiente, diminuzione dei rischi, quattro fattori di nocività, libretto di rischio; qualifiche, ricomposizione/rotazione mansioni; contrattazione dei turni, riduzione dei turni di notte; introduzione della mensa "fresca", ecc. Si tratta, ormai, di delegati cresciuti, molti dei quali, spesso, hanno una formazione sindacale e politica alle spalle; a volte anche tecnico/scientifica ("150 ore" all'Università); inoltre con un'esperienza di contrattazione in fabbrica lunga e affinata; spesso leader affermati e selezionati nelle numerosissime assemblee di fabbrica e di reparto e nella stessa contrattazione.



Val la pena di ricordare alcuni aspetti culturali interessanti. Nelle vivaci assemblee di fabbrica dei primi anni (dal '68/'69, al '72/'73) era frequente incontrare un dirigente sindacale "esterno" che teneva l'assemblea usando con molte parole ed espressioni in dialetto piemontese (vecchi operai specializzati torinesi, soprattutto in CGIL); molti erano gli operai, di recente immigrazione da tutte le regioni meridionali, che, a loro volta, si esprimevano prevalentemente usando il dialetto delle terre di origine; si capivano benissimo!

Anni dopo, erano molti i delegati operai tra i migliori, tra i più capaci e informati che erano in grado di "mettere in difficoltà", con le loro argomentazioni e la loro capacità di fare i conti, gli ingegneri delle aziende. Erano immigrati da pochi anni dal sud, con esperienze precedenti di contadino, pastore, barbiere, commerciante ed avevano conosciuto la fabbrica, le macchine, gli impianti solo entrando alla FIAT o, comunque, venendo a Torino.

Alcuni di loro hanno preso il diploma di 3° media con le "150 ore". Alcuni, dopo qualche anno, hanno scritto un libro di memorie. La fabbrica, le lotte sindacali, la militanza politica, in quegli anni soprattutto, furono uno straordinario percorso di formazione, di emancipazione, di liberazione di energie e di crescita culturale e civile. Come negli anni della nascita del Partito Socialista e del sindacato, alla fine del 19° secolo!



Non è obiettivo di questa nota trattare anche la situazione dell'andamento dell'economia, in Italia e nel mondo, verso la fine degli anni '60 e nella prima metà dei '70. Solo un breve cenno. C'è uno scarto temporale tra l'andamento del ciclo economico e quello del ciclo delle lotte sociali. Già nel '62/'63 la manifestazione in quella occasione di un grande scontro sociale, dopo anni dominati dalla pace garantita dall'affermazione incontrastato del potere del

visione, l'esigenza di riuscire a creare l'alleanza tra le organizzazioni politiche e sindacali degli operai e le organizzazioni cattoliche del mondo delle campagne). Il tentativo di fare l'FLM, in fondo, si può iscrivere in questo filone di pensiero. Pierre Carniti, negli anni ruggenti, diceva "Io non sono per la lotta di classe; ma i padroni sì; allora bisogna farla". Ma, in tempi più recenti, il tentativo di Romano Prodi di creare l'Ulivo e la coalizione che ha dato vita ai governi di Centro Sinistra degli anni '90, era anch'esso una esperienza che stava in questo spazio. La fine del Governo Prodi 1 ha segnato una grossa battuta d'arresto per un tale disegno; l'attuale sforzo di rilanciarlo è generoso e incontra molte difficoltà. Sarebbe interessante un approfondimento delle difficoltà e dei trabocchetti per il successo di un disegno di respiro di questo genere creati, troppo spesso, dal bisogno di affermare la propria identità da parte delle varie anime della sinistra. Anche oggi, il possibile consolidamento di una prospettiva "progressista", dipende, in larga parte dalla capacità di tener fermo il timone della politica verso una tale prospettiva.

“padronato”, avviene nel periodo conclusivo del “miracolo economico”: nel '64 c'è la crisi economica e si avvia un periodo di recessione.

Sono molti quelli che pensano che il grande movimento sociale che prende avvio nel '68/'69 e che, in Italia (e solo qui: in Francia, come in Germania è già in crisi nel '70) dura per tutti gli anni '70, in realtà è già sconfitto, senza averne consapevolezza, con la prima crisi petrolifera del '73 e con la fine degli accordi di Bretton Woods. Da quel momento l'economia capitalistica occidentale inizia una fase di stasi della crescita e di durissima ristrutturazione, che, tra l'altro, ha anche l'obiettivo (in generale; in Italia in termini ancora più espliciti) di capovolgere nuovamente i rapporti di forza sociali e di ridimensionare drasticamente le conquiste del movimento dei lavoratori degli anni (poco) precedenti.

La prima crisi del petrolio è contemporanea alla sospensione (senza tempo!) del Congresso di nascita della FLM come sindacato unito e unitario delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.



Alcune radici teoriche della strategia sindacale “torinese”

1. Ci sono alcuni presupposti, di diversa provenienza, che si sono intrecciati nella costruzione della strategia sindacale di intervento sull'organizzazione del lavoro, così come si afferma nella CGIL torinese a partire dai primi anni '60, che forse è utile richiamare. Insieme, tali presupposti evolvono concettualmente, si articolano e si precisano, con il crescere della esperienza. Naturalmente questi si incontrano e si saldano con la storia concreta, che ha visto, a partire dalla metà degli anni '50, prima la rottura sindacale, poi la sconfitta della FIOM alla FIAT e l'esclusione dalle trattative in fabbrica; poi la lenta strada, per risalire la china; sia dell'unità sindacale, sia del potere di contrattazione. Ecco un breve elenco di quelli che mi sembrano i presupposti e i concetti più importanti. A) *In primo luogo l'analisi dei mutamenti profondi dell'organizzazione del lavoro e di quella dei cicli produttivi, soprattutto nella grande fabbrica, svolta a partire dagli ultimi anni '50, porta a spostare l'attenzione del sindacato sugli operai delle linee a ritmo vincolato, di montaggio o di lavorazione, considerati il punto centrale e più delicato della organizzazione del ciclo produttivo; essi diventano, quindi, agli occhi del sindacato, centrali anche nella possibilità di unificare la classe operaia¹⁰. Una delle conseguenze di tale “novità”, è una condizione di lavoro più simile tra i diversi operai della squadra, al cui centro ci sono: la cadenza della linea; la durata della singola operazione, che per ogni tratto di linea è uguale per tutti gli addetti (e, spesso, è molto breve); il disagio e i danni che derivano da sostanze patogene nell'ambiente (vernici, solventi, olii, polveri, ecc.), o da condizioni di calore o di illuminazione, ecc., che riguarda in modo abbastanza omogeneo i lavoratori della stessa area di lavoro. B) Da qui la CGIL torinese deriva l'esigenza di una diversa forma di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, rispetto alle “Commissioni Interne”, che erano la forma di rappresentanza esistente e*

¹⁰ Questa è una novità importante: la base di riferimento del sindacato, fino ai primi anni '50, in Fiat, era costituita soprattutto dagli operai specializzati (attrezzisti, manutentori, ecc.); mentre, nella maggioranza dei casi, proprio per la parcellizzazione delle mansioni e delle operazioni, in questi casi si tratta quasi sempre di operai generici.

consolidata in accordi confederali e nella giurisprudenza; grande conquista del sindacato, dopo il ritorno della democrazia e la fine del fascismo. Si inizia la discussione sui “delegati di gruppo omogeneo”, prima solo come “controllori” dei ritmi della catena; poi come strumenti di organizzazione della partecipazione dei lavoratori alla definizione delle piattaforme, delle forme di lotta, degli accordi; infine come organismi diretti di contrattazione delle condizioni di lavoro. Ma già nella prima metà degli anni '60, nella CGIL di Torino, si comincia a parlarne in termini più espliciti di strategia politica, ricordando i Consigli Operai teorizzati e praticati, sotto la spinta del pensiero di Gramsci e dell'Ordine Nuovo negli anni '19 e '20¹¹, come nel ricordo dei Commissari di reparto del '47/'54; si propone la loro affermazione e la loro crescita politica, in quanto forma di contropotere dei lavoratori dentro alla fabbrica, secondo uno schema parallelo a quello della gerarchia aziendale (ad ogni caposquadra, un delegato!) e dell'organizzazione della produzione; si pensa che essi possano creare le condizioni per affermare una forma di contropotere forte e diffuso, anche nel territorio all'esterno della fabbrica, basato su forme di partecipazione ampie dei lavoratori. Quindi, in qualche modo, diventare una garanzia e un potente strumento di “autonomia” per l'azione sindacale; fino a quando, almeno, si mantiene una relazione di “egemonia” (non di identità! Ci torneremo dopo) nel rapporto tra OO.SS. e Consigli dei Delegati. Il concetto di “autonomia” va, ovviamente, declinato; allora, con uno slogan, si diceva: “autonomia dai padroni, dal governo, dai partiti”. La questione più delicata, per il gruppo dirigente della CGIL, riguardava un concetto che si poteva definire come l'“autonomia di classe” dei lavoratori dipendenti e subordinati. Da qui derivava anche l'autonomia dai partiti; non dalla “politica”, della quale, anzi, il sindacato voleva essere un protagonista. Certo: la formula era: “il sindacato e i partiti hanno compiti e fini differenti; quindi, per definizione, sono autonomi tra di loro”; come è noto, tuttavia, il passato era gravido anche della teoria (leninista) della prevalenza assoluta del (o dei) Partito (Partiti), in quanto depositario della visione complessiva della società, elaboratore del disegno del suo cambiamento e guida generale di tutte le organizzazioni “collegate” (e subordinate!). Il partito, però, per sua propria definizione non può e non deve rappresentare “solo” i lavoratori dipendenti, tanto meno “solo” la classe operaia. Il sindacato, al contrario, per sua natura, “deve” rappresentare gli interessi dei lavoratori dipendenti. La grande valorizzazione della contrattazione delle condizioni di lavoro, come centro dell'attività sindacale, comunque, e la (conseguente) proposta dei delegati (importante, allora, che si tratti di delegati “di gruppo omogeneo”), come forma dell'organizzazione del sindacato sui luoghi di lavoro e come strumento della contrattazione è la strategia centrale che la CGIL di Torino sceglie e propone; sia al fine di consolidare la propria autonomia dai partiti; sia al fine di consolidare la possibilità nuova di imboccare una strada di unità tra i lavoratori e tra i sindacati; sia al fine di aprire un itinerario di riequilibrio dei rapporti di forza sociali sui luoghi di lavoro. La rifondazione di un sindacato unitario che parta dalla “base”; un sindacato nuovo che vada oltre la somma dei tre “soci fondatori” esistenti. Per questo obiettivo l'autonomia dai partiti è condizione necessaria. C) Va evidenziato un altro punto di riflessione teorica fondamentale, che riguarda il fondamento prettamente sindacale di questa strategia. Il ragionamento può essere riassunto in due concetti principali: I – in primo luogo sia l'innovazione tecnologica, sia quella dei

¹¹ E' soprattutto Sergio Garavini che apre questa discussione e l'approfondisce anche in termini teorici.

modelli organizzativi (conseguenza e stimolo di quella tecnologica, con essa strettamente intrecciata), sia il mutamento dei prodotti, sia la ricerca di una produttività sempre più elevata e di una capacità di corrispondere, il più in fretta possibile, alle variazioni del mercato, costituiscono la motivazione continua di mutamento della condizione di lavoro e, nella maggior parte dei casi, anche un suo peggioramento; quindi contrattare queste, quotidianamente, anche sulla base del principio che i mutamenti aumentano le capacità dei lavoratori, è condizione centrale per difenderli e per aumentare il loro controllo/potere sul luogo di lavoro; Il – in secondo luogo la difesa delle condizioni di salute e della integrità fisica dei lavoratori, sono una base “oggettiva” forte di tutta l’iniziativa di contrattazione sull’o.d.l., soprattutto per tutto quanto è riconducibile all’“ambiente di lavoro”; in senso lato; con alcune precisazioni importanti: a. questa impostazione prevede la necessità di un’ampia base di conoscenza (comune: con il contributo di esperti, dal medico di fabbrica, a tecnici scelti tra le parti, a quelli delle Servizio Pubblico, ecc.); conoscenza dei dati ambientali e, statisticamente, dell’evoluzione dei dati di salute dei lavoratori; dei “fattori di rischio” a cui il lavoratore è sottoposto; ecc.; b. anche dal punto di vista medico/teorico, si afferma che è decisivo (e ha valore scientifico), per valutare lo stato di salute e di rischio, il giudizio del lavoratore e del gruppo di lavoratori esposti ai rischi individuati (o non ancora individuati)¹²; la “partecipazione” dei lavoratori alla elaborazione delle piattaforme, come alla definizione degli accordi, diventa quindi una necessità strategico/scientifica; non solo una esigenza di maggior democrazia. D) All’insieme di questa problematica dell’“ambiente di lavoro” e di questa impostazione, venivano riferiti, in generale, non solo la contrattazione sulle condizioni ambientali propriamente dette (dalle polveri, agli acidi, agli oli, alle vernici, ai solventi, ecc.; fino al rumore, al calore, ecc.); ma anche la contrattazione dei ritmi di lavoro, delle cadenze delle linee, della durata minima di ogni singola prestazione che veniva ripetuta; la contrattazione delle pause (individuali e collettive), la discussione sulle posizioni da tenere durante le operazioni richieste (p.es.: braccia alzate o no; pinze delle saldature grandi, tenute in mano o no, ecc.) e, in generale, le condizioni ergonomiche in cui si doveva svolgere il lavoro; la durata dell’orario e i criteri dello straordinario; la frequenza dei turni di notte; ecc.; infine tutte le misure di prevenzione dei possibili infortuni (dall’eliminazione degli olii per terra, fino alle postazioni delle presse, ecc.).

2. Vi sono due aspetti molto importanti di questa proposta di strategia e, in qualche modo, di nuova ideologia che mi preme sottolineare. **I)** Il primo è la ricerca puntuale e precisa della base “oggettiva” dei temi sui quali valutare e costruire lo *scontro sociale* sul luogo di lavoro¹³; per molte ragioni; perché questo costringe l’organizzazione sindacale, dai delegati di gruppo omogeneo, fino alle segreterie, a una conoscenza “vera” e a una elaborazione continua dei meccanismi concreti dell’organizzazione del lavoro, delle sue innovazioni continue; e, insieme, delle conseguenze negative (e positive! spesso non “riconosciute” e valorizzate dalle imprese; specie per quanto riguarda le nuove

¹² E’ di grandissimo peso, per l’insieme dell’elaborazione teorica del gruppo dirigente della CGIL di Torino e per il maturare delle mille esperienze di quegli anni sui luoghi di lavoro, come nella formazione dei delegati di fabbrica, il contributo del Prof. Ivar Oddone; va ricordato, inoltre, che quelli sono gli anni in cui si discute in Italia la costruzione del Servizio Sanitario Nazionale, che vedrà la luce legislativa nell’anno 1978.

¹³ In quanto tale, si afferma, lo scontro è scontro di potere, in quanto la fabbrica soprattutto, il luogo di lavoro, più in generale, è organizzato in modo autoritario, dall’alto verso il basso. Per questo è molto importante (anche “educativo”, “formativo”, sia per i lavoratori in generale, sia per i delegati in particolare) organizzare lo scontro al livello più “basso” della catena del potere; proprio per organizzare un “contropotere” permanente.

conoscenze e professionalità che i lavoratori e le lavoratrici apprendono sul luogo di lavoro; soprattutto quando vi sono riorganizzazioni e mutamenti); non solo: ma, proprio perché l'analisi è basata su condizioni "scientifico/oggettive", anche l'elaborazione delle controproposte viene basata su una stretta collaborazione, sia con i tecnici della salute (a partire dal medico di fabbrica, quello messo lì dall'azienda, dal "padrone"; ma che è pur sempre un medico!), sia con i tecnici dell'organizzazione aziendale e della produzione (sempre messi lì dal padrone!)¹⁴. II) il secondo è la base apparentemente lontana da ideologie politiche (certo da quelle partitiche) da un lato, strettamente unitaria (tra i lavoratori, in primo luogo) dall'altro, che costituisce il punto di partenza e di raccordo di questa strategia¹⁵; e, in fondo, la motivazione teorica forte dell'unità sindacale come strategia politica convinta e, direi, "inevitabile" della "istituzione sindacato": soprattutto a Torino; in quegli anni. Nei momenti di maggior forza e di maggior convinzione su questa strategia da parte di tutti e tre i sindacati¹⁶, si rafforza a Torino (in particolare sotto la spinta del gruppo dirigente della CGIL e della FIOM) la teoria della necessità che i "delegati di gruppo omogeneo", quelli, cioè che appaiono i più adatti alla "contrattazione permanente" delle condizioni di lavoro, siano non solo unitari (tra Fim, Fiom, Uilm e, analogamente, in altre categorie dell'industria; in seguito anche delle altre, dei servizi pubblici e privati, di quelli ad organizzazione "industriale", come in quelle ad organizzazione burocratico/amministrativo), ma siano eletti su "scheda bianca", cioè senza candidati proposti dalle OO.SS.; insieme, anche per gli accordi e i contratti che ne riconoscono sempre più le funzioni, i delegati eletti dai lavoratori (in molte forme) vengono "riconosciuti" e confermati all'impresa come rappresentanti comuni dei tre sindacati; hanno, cioè, una "delega di rappresentanza sindacale". Sono gli anni dal '71 al '75/'76, nei quali si estendono molto le conquiste sindacali su queste materie; nonostante (verso le metà degli anni '70) le prime presenze, anche in fabbrica, di alcune "sclerose impazzite" che daranno vita, poi, alla barbara stagione del terrorismo. I primi anni '70, sono quelli nei quali si vive come un'"ambiguità positiva e feconda" la doppia natura dei delegati: rappresentanti di tutti i lavoratori (perché da questi eletti) e, insieme, rappresentanti di tutte e tre le OO. SS.¹⁷ La discussione era complessa

¹⁴ Certo: vi sono anche a spalleggiare delegati e dirigenti sindacali, tecnici e ricercatori ideologicamente vicini alle OO.SS.; sono molto importanti, soprattutto nella formazione delle culture specifiche che servono a capire anche le conoscenze che si hanno già, a fare le domande, a capire che niente è "oggettivo" nella organizzazione del lavoro; tutto si può cambiare; importante è definire i paradigmi fissi da cui si parte: solo l'efficienza e la produttività? O anche le condizioni di salute, di integrità fisica, di lavoro maggiormente soddisfacente e professionalizzato, ecc.? Intorno a questi temi si avvia anche un movimento di approfondimento scientifico/tecnologico/culturale profondamente nuovo, che porta a rivisitare molte discipline, a volte ruotando intorno ai corsi effettuati usando le "150 ore" anche presso l'Università; rendendo credibile e fecondo, non solo sul terreno squisitamente politico, ma anche su quello scientifico/culturale, appunto, un incontro tra i lavoratori e gli intellettuali.

¹⁵ Dico "apparentemente" non ideologica; nel senso che la rottura con le ideologie storicamente conosciute è evidente e netta: non si persegue questa strategia "perché la classe operaia deve dirigere tutto"; piuttosto questa strategia, necessaria ai lavoratori per avere dignità, rispetto, sicurezza sul posto di lavoro, implica, come conseguenza, l'esigenza di costruire una forma di "potere autonomo" dei lavoratori, sul luogo di lavoro e, più in generale, nella società, potere in grado di equilibrare gli altri poteri; forse anche di mutarne in parte la struttura e la forma; in fondo si tratta di un "lungo viaggio attraverso le istituzioni e attraverso le forme del potere presenti nelle articolazioni della società". Da qui nasce una polemica molto forte da parte di esponenti di partiti, anche di sinistra, che vedono la crescita di questo "potere di fatto" come una minaccia alle loro prerogative istituzionali; polemica che, peraltro, è viva tuttora, se pure in forme diverse.

¹⁶ In effetti il periodo di applicazione più diffusa della strategia di intervento sulla organizzazione del lavoro, vede anche il massimo di rafforzamento e di allargamento della presenza organizzata e del numero degli iscritti di tutte e tre le OO.SS. a Torino e nella provincia; insieme si estende il peso politico e il prestigio di tutte e tre. Insomma, non solo: "Uniti si vince"; ma anche: "Uniti si cresce tutti".

¹⁷ Dietro questa valorizzazione, ovviamente, c'erano grandi discussioni e grandi battaglie politiche: non solo all'interno dei tre sindacati, ma anche nei partiti ad essi più vicini. Come ho già ricordato, uno dei periodi più importanti e difficili fu il '73, quando i tre gruppi dirigenti nazionali di FIM, FIOM, UILM decisero lo scioglimento delle tre organizzazioni al fine

nelle tre OO.SS.: al centro c'era l'esigenza di superare l'istituto contrattuale storico, importantissimo¹⁸, delle C.I., assorbendo i suoi compiti, i suoi ruoli di rappresentanza e, al tempo stesso, allargandoli entro il Consiglio dei Delegati. Anche nella CGIL Nazionale l'opposizione era fortissima. La guidava uno dei più importanti membri della segreteria: Rinaldo Scheda, segretario responsabile "del settore Organizzazione". Ma le resistenze erano diffuse. La Fiom Nazionale e la CGIL di Torino, che guidavano la battaglia per affermare la centralità dei Consigli e il superamento della C.I., per un lungo periodo rimasero sostanzialmente in minoranza.

3. C'è un altro "tempo", un altro "dominio" della vicenda "Organizzazione del lavoro, a cui vorrei accennare; già frutto (almeno in questa "storia", così come la sto raccontando e come la ricordo) di una fase matura della costruzione di questa strategia. Man mano che si consolidavano alcune conquiste di controllo, contrattazione, miglioramento delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro in molte fabbriche, a partire dalla FIAT e dalla Olivetti, cresceva anche nel sindacato (soprattutto nel gruppo dirigente della Fiom e della CGIL) la consapevolezza che sarebbe stato necessario un salto di qualità culturale, sia nella capacità di proposta del sindacato, sia, soprattutto, come è ovvio, da parte delle imprese; questo se si voleva dare uno sbocco strategico vero alla battaglia per la qualità e la dignità del lavoro operaio (ma anche impiegatizio, almeno in parte), che era la vera questione in gioco. Il lavoro culturale intorno a questi temi fu importante, anche se non sufficiente e se non conquistò neanche, fino in fondo, l'insieme del gruppo dirigente stesso. Le parole d'ordine di orizzonte furono quelle del "*superamento della linea di montaggio*" (comunque del lavoro vincolato alla catena) e di un "*nuovo modo di fare l'automobile*". Nella nostra straordinaria ambizione culturale ci proponevamo l'obiettivo di mettere in discussione alla radice il taylorismo e il fordismo. Le tappe intermedie furono quelle (più concrete e più consolidate nel gruppo dirigente stesso) di "*ricomposizione delle mansioni*", di "*rotazione*" sulle mansioni più faticose e nocive che non si riusciva a superare e/o a trasferire sul lavoro delle macchine. Si tentò anche, senza troppo successo (e, forse, senza sufficiente convinzione!), di stringere su questi temi un'alleanza culturale con gli ingegneri progettisti, con il Politecnico di Torino (si fece anche un passo ufficiale presso il rettore, al fine di chiedere un impegno specifico di ricerca in questa direzione: senza esito alcuno!). C'era superficialità nel modo in cui fu affrontato il problema; soprattutto molta ingenuità; una sottovalutazione colossale delle forze in gioco, anche culturali; una certa improvvisazione nell'articolazione della strategia. Tuttavia non bisogna sottovalutare il fatto che è da questo nucleo di idee e di intuizioni (oltre che, naturalmente, dal costo delle fermate e delle lotte frequentissime che scoppiavano ogni giorno, per lunghi periodi, nei punti più faticosi e/o nocivi del ciclo produttivo) che si svilupparono anche linee di ricerca delle imprese stesse che portarono alle esperienze delle "isole", a una forte accelerazione dei processi di automazione di una parte del lavoro operaio (vedi la verniciatura e la lastroferratura), ecc.

di fondare un nuovo sindacato unitario. Le opposizioni a questo disegno furono durissime: sia all'interno delle tre Confederazioni nazionali, sia nei partiti; in primo luogo il PCI e la DC. Queste opposizioni parteciparono in modo determinante ad arrestare, nel momento più alto dello scontro sociale e del rapporto unitario, questo percorso.

¹⁸ Come ho già ricordato, le Commissioni Interne, riconosciute anche dalle imprese come gli interlocutori centrali in fabbrica (attraverso un accordo interconfederale), sono uno dei primi grandi segnali (già nel '45) delle ritrovate libertà civili e sindacali dopo la caduta del fascismo, la guerra di liberazione e l'approdo alla democrazia repubblicana. I loro compiti centrali, secondo l'accordo e la legge, erano quelli di controllare l'applicazione degli accordi e delle leggi sui luoghi di lavoro.

4. Un altro campo nel quale si sviluppò e crebbe l'iniziativa di intervento politico e contrattuale del sindacato "dei Consigli" in quegli anni, fu certamente quello dei servizi sociali nel territorio, del "welfare", locale e nazionale, sui grandi servizi da assicurare ai cittadini (essenzialmente, nel contesto a cui faccio riferimento, scuola, casa, sanità, pensioni, prezzi e tariffe, ecc. – la "lotta per le riforme" -; ma furono anche importanti: i servizi psichiatrici, asili nido e scuole materne, ecc.). Una sottolineatura particolare va fatta soprattutto sulla riforma sanitaria e sui tentativi vari di riformare il sistema scolastico; campi entrambi che furono fortemente segnati dall'attenzione che il sindacato (in particolare quello torinese) vi dedicò. Questo perché si tratta dei terreni più importanti di iniziativa sociale (sia allora, sia oggi, peraltro!), sui quali l'impegno e l'elaborazione del gruppo dirigente della CGIL attinse molto dalla strategia di intervento e di contrattazione sull'organizzazione del lavoro e dall'esperienza e impostazione dei Consigli dei delegati. Per questo qualche riferimento va fatto anche ai "Consigli di zona", esperienza che ebbe una vita stentata e, in fondo, breve, ma che fu importante e interessante, soprattutto per capire la logica di iniziativa politica del gruppo dirigente della CGIL torinese. La CGIL di Torino sostenne e sperimentò (sempre unitariamente con CISL e UIL) per alcuni anni questa forma di organizzazione sul territorio. Il ragionamento di base era semplice (poi si rivelò anche fragile!): se il Consiglio di fabbrica, il Consiglio dei delegati era la struttura unitaria di base dei sindacati di categoria nel luogo di lavoro, l'insieme dei Consigli di una certa zona, messi insieme, costituivano il Consigli dei delegati di Zona, struttura di base sul territorio delle tre confederazioni. In quella forma, in quella sede esso poteva diventare lo strumento di elaborazione delle piattaforme rivendicative e di contrattazione sui temi di interesse dei lavoratori sul territorio: dalla quantità, qualità costi del sistema dei trasporti; alle mense comuni per le piccole fabbriche (aperte anche a pensionati e studenti); alla gratuità dei libri di testo per le scuole dell'obbligo (con la creazione di biblioteche di classe); dai problemi della casa e della sanità e della costruzione delle USL; alla lotta contro i "Decreti Delegati" per la democratizzazione dell'organizzazione delle scuole (si chiedeva che il Consiglio dei genitori fosse sostituito dal Consiglio di Zona! Della serie: "la classe operaia deve dirigere tutto!". O anche: "la centralità operaia"); dall'estensione del "tempo pieno" in tutte le scuole dell'obbligo; fino alla gestione delle 150 ore nelle scuole dell'obbligo", anche estendendole a molte facoltà universitarie: alla richiesta alle imprese di versare l'1% del monte salari a un "Fondo per investimenti sociali sul territorio"; ecc. Spesso il termine "confederale" veniva sostituito da quello di "intercategoriale"; erano concetti e visioni strategiche differenti; se i delegati e i Consigli ci sono in tutti i settori di lavoro, il confronto e la collaborazione tra di loro può portare a nuove piattaforme e a nuove richieste, rispettose dei diritti di tutti i lavoratori (operai, impiegati, tecnici), informate sul funzionamento di tutti i servizi, capaci, in sostanza, di controllare e di trasformare l'organizzazione più profonda di tutta la società. Un cenno va fatto ancora a un tema che occupò molto l'attenzione del gruppo dirigente sindacale a Torino nei primi anni '70, diventando oggetto di piattaforme, di scioperi, di lotta politica; soprattutto per la CGIL: "lo sviluppo del Mezzogiorno, la sua crescita industriale"; lo affrontammo attraverso molte iniziative; ne voglio ricordare soprattutto tre: I – la vertenza per "il superamento delle *gabbie salariali*", guidata con grande determinazione dalle Confederazioni nazionali; II – la lotta perché i "Grandi Gruppi" industriali (FIAT e Olivetti in primo luogo), spostassero nel Mezzogiorno una parte delle proprie produzioni; e anche

“l’Indotto” le seguisse; III – la lotta contro le ipotesi delle “Grandi Opere” Pubbliche, per infrastrutture, in Piemonte (trafori verso la Francia, la Metropolitana di Torino, ecc.), chiedendo che, invece, si investissero questi soldi per realizzare infrastrutture al Sud (la preoccupazione, in CGIL, era che aumentasse sempre di più il divario con il Mezzogiorno, mentre il Piemonte diventava la Regione “meridionale” dell’area più forte dell’Europa centrale – Germania, Francia, ecc.); la forte presenza nelle strutture sindacali dei delegati, di origine meridionale, consentiva che questi discorsi e queste piattaforme fossero compresi¹⁹.

きすき

Il disegno e l’ambizione politici erano grandiosi; anche dal punto di vista soggettivo di ciascuno dei protagonisti, ci si sentiva dentro a un processo “creativo” dalle radici profonde, nel quale erano consentite/richieste al gruppo dirigente di questo straordinario movimento, che aveva nel sindacato il proprio centro, molte possibilità e “invenzioni” in più che in ogni altro periodo storico²⁰.

Queste scelte, questa vivacità, questa “fantasia” erano certamente anche il prodotto di una società in grande fermento, di una nuova voglia di protagonismo e di partecipazione che attraversava in profondo e in modo diffuso gli strati più vari. Per molti motivi il sindacato fu, in quel periodo, l’organizzazione che meglio di altre seppe intercettare molti di questi fermenti. Sicuramente a Torino.

Non c’è dubbio che al centro di questa capacità c’erano la crescita e i risultati delle lotte in fabbrica, soprattutto nella “Grande fabbrica”, e la scelta strategica della “partecipazione da parte dei lavoratori” come ispirazione di base di tutta la nostra iniziativa (dalla preparazione delle piattaforme, alla decisione della forme di lotta, alla conduzione della trattativa, alla definizione degli accordi).

Questa situazione meritava di essere raccolta da impostazioni e scelte politiche di respiro, che il sindacato, da solo, non era in grado di compiere.

Si potrebbe discutere se e quanto ci fosse un rischio di “pansindacalismo” nella nostra impostazione.

Io non credo; ma questo può essere discusso in altra sede, non certo in queste righe.

Certo è che questo tipo di sindacato, in quegli anni, veniva guardato con una buona dose di diffidenza da gran parte delle forze politiche di sinistra; dominava la preoccupazione che esso stesse invadendo molti campi d’azione non propri, con una concorrenza fastidiosa all’iniziativa dei partiti.

¹⁹ In quegli anni Torino, per numero di abitanti, era la “seconda città meridionale d’Italia”, dopo Napoli.

²⁰ Un esempio tra i tanti è stata la lotta per la contrattazione delle tariffe elettriche, che, a Torino, si realizzò attraverso l’“autoriduzione” delle stesse, organizzata da CGIL, CISL, UIL; a fronte dei continui aumenti, il sindacato raccoglieva le bollette degli utenti che aderivano all’iniziativa (si partiva dagli operai, ma non ci si fermava ad essi), si organizzava il versamento di una parte della bolletta richiesta (mi sembra due terzi) su un apposito conto corrente, come “anticipo”, in attesa di un accordo. Si arrivò poi alla trattativa e ad un accordo soddisfacente (dove, tra l’altro, si istituì per la prima volta la “fascia sociale”). La polemica che si aprì, sia in seno alla CGIL nazionale, sia, ancor di più, dentro al PCI fu durissima; il sindacato torinese fu accusato di “lotta al di fuori e contro le istituzioni”. In realtà la proposta era nata proprio all’interno della segreteria della Camera del Lavoro di Torino (il segretario generale era allora Emilio Pugno), quando, al ritorno dalle ferie in autunno, ci si era trovati di fronte agli ennesimi aumenti delle tariffe e si era ragionato sul fatto che ogni obiettivo aveva la necessità di trovare una forma di lotta adeguata, e che non si poteva, su ogni problema sociale che interessava la vita dei lavoratori andare avanti a colpi di scioperi generali. La CISL torinese (allora diretta da Cesare Del Piano) aderì subito con entusiasmo alla proposta. Ma anche la UIL, alla fine, fu d’accordo e convinta. Anche queste decisioni erano una conseguenza del “Sindacato dei Consigli”, del “sindacato della partecipazione”. Siamo nei primi anni ’70.

Queste preoccupazioni facevano largamente premio sull'esigenza di profondo rinnovamento degli stessi meccanismi della democrazia politica, che desse sbocchi adeguati alle forti spinte di partecipazione organizzata di cui il sindacato era un veicolo decisivo (anche se non il solo, certamente!), quale via centrale per una trasformazione sociale e di mutamento dei meccanismi e degli equilibri di potere, di distribuzione del reddito ecc.

Approfittando di questo raccordo troppo debole tra iniziativa sociale e politica, fu più facile la complessa reazione di tutte le forze che erano state spaventate dal crescere di questo grande e composito movimento di rinnovamento sociale e che volevano, con ogni mezzo, sconfiggere le prospettive che si erano aperte con il "Sindacato dei Consigli".

Dalle trame oscure, pronte alle stragi e ai colpi di stato, al fine di rendere possibili svolte autoritarie, accompagnate da vasti consensi dettati dalla paura; alle reazioni recessive e di lancio di profondissimi e duri processi di ristrutturazione, da parte di un capitalismo nazionale e internazionale che si sentiva in difficoltà e in pericolo; alla sciagurata stagione del terrorismo (che raccolse "scintille impazzite", che trovarono anche nella fabbrica un pezzo di adesione, impreveduta dal sindacato e che furono possibili, anche, per la brusca frenata del treno, lanciato a grande velocità, di movimenti di rinnovamento profondo della società; in qualche modo "rivoluzionario"); da tutto questo e altro ancora l'attacco al "Sindacato dei Consigli" fu violento ed ottenne risultati.

Certo la Fiat fu parte importante di questo attacco; da tutti i punti di vista; lo scontro andò avanti con durezza per anni; la dura sconfitta dell'ottobre dell'80, segna una svolta radicale e sancisce l'apertura di stagioni incerte, del tutto nuove; non solo a Torino.

きずき

"La grande fabbrica e i compiti della rappresentanza operaia"²¹

(il dibattito del '56 sui delegati nelle pagine dell'"L'UNITÀ")

1. Colpisce nella discussione il sovrapporsi di molti temi, alla luce di alcuni presupposti ideologico-politici, che vengono espressi in termini molto

²¹ Il dibattito di cui parlo nelle prossime righe si svolse tra il maggio e il luglio del 1956, sulle colonne dell'edizione piemontese de "L'Unità", aperto da un articolo di Adalberto Minacci, allora responsabile della terza pagina del giornale, in seguito - negli anni '60 - segretario del PCI a Torino, e poi membro della Segreteria Nazionale. Fu ripubblicato, in parte, nel "Quaderno di Rassegna Sindacale" n. 93, di fine 1981. Partecipano, oltre A. Minucci: L. Barca, Direttore de "L'Unità" di Torino; L. Gruppi, Segretario della Federazione di Torino; L. Gillio, della Fed. Pci di Torino; G. Bollati, della Einaudi di Torino; S. Beltrandi, perito industriale; L. Terzi, Critico cinematografico; F. Vacchetta, Segretario della Commissione Interna delle Ferriere FIAT; C. Sapetti, tecnico delle Ferriere FIAT; A. Giolitti, Viceresponsabile del lavoro di massa del PCI; S. Garavini, Segretario della FIOM di Torino; P. Rancoita, operaio Forni Ghisa Ferriere FIAT; A. Dotta, della Commissione Interna Acna di Cengio (Savona); L. Ruffa, della Camera del Lavoro di Torino; P. Cinanni, del Comitato Centrale del PCI; A. Di Gioia, Vice segretario della CGIL Nazionale; F. Bertone, Responsabile della Sezione Sindacale de "L'Unità"; A. Accornero, operaio RIV; M. Renna, operaio Rhodiatoce di Novara; G. Carpo, Ispettore del lavoro a Torino. Il dibattito viene ripubblicato parzialmente su "Quaderni di Rassegna di Rassegna Sindacale", n. 93, del dicembre dell'81.

dogmatici, qualche volta con formule la cui automaticità viene data per scontata e acquisita unanimemente.

Due formule su tutte: A - la prima riguarda i "mutamenti che stanno avvenendo in alcune grandi fabbriche"; si tratta essenzialmente di: "...la rivoluzione dell'atomo... (...energia pulita a basso costo..) e l'introduzione dell'"automazione"; B - la seconda riguarda la vulgata marxista/leninista meccanicistica: queste due innovazioni rivoluzionarie (che, peraltro, sono figlie della fiducia totale nel progresso tecnico come motore lineare del progresso sociale), si sostiene, "...hanno una terribile colpa agli occhi della classe dirigente...", in quanto accelerano "...il processo di socializzazione della produzione..", portando all'estremo "...la contraddizione fondamentale tra socialità della produzione e appropriazione privata del prodotto..."

Il terzo cardine generale che promuove e consente lo svolgimento della discussione, fissandone, nel contempo, i paradigmi storico-ideologici, è una frase pronunciata poche settimane prima da Togliatti²², che ricorda una riflessione da cui era partito A. Gramsci, nel 1919/20, quando lavorava per far sorgere "il grande movimento delle Commissioni Interne e dei Consigli di Fabbrica". Togliatti, dice Minucci, "rivendica alla classe operaia il compito di affermare effettive relazioni umane nella fabbrica e ricorda che la relazione umana nell'officina incomincia quando ogni gruppo di operai del reparto o delle squadre è in grado di scegliere democraticamente nel proprio seno un proprio rappresentante in cui abbia fiducia, rappresentante che sia in grado di difendere e rappresentare realmente gli interessi degli operai di fronte alla direzione... in tutte le fasi della vita di fabbrica".

"Il 1956 fu un anno di cambiamenti radicali per la sinistra italiana" dice Paul Ginsborg in "Storia d'Italia 1943-1996", Einaudi, 1998. Qui, siamo nell'estate; si è tenuto da poco il XX Congresso del PCUS e il "Rapporto segreto" di Kruscev; in Italia, soprattutto a Torino, siamo in una fase di sconfitta operaia nelle fabbriche e di profonda divisione sindacale; le elezioni di C. I. in FIAT (che, dai primi anni '50, fino agli ultimi anni '60, era seguita da tutta l'opinione politica e sindacale, come la spia più importante dei rapporti di forza generali tra lavoratori e padronato, tra "sinistra di classe" e organizzazioni moderate) hanno confermato e aggravato la caduta della FIOM, già verificatasi a partire dal '53²³. Nel n. 20 di "Nuovi Argomenti", maggio-giugno, Togliatti rilascia la famosa intervista sul

²² Discorso pronunciato a Torino il 16 maggio 1956

²³ Erano un indice particolarmente sensibile anche perché si tenevano una volta all'anno, quindi molto più frequentemente di qualsiasi scadenza elettorale politica o amministrativa, e riguardavano, contemporaneamente, molte decine di migliaia di lavoratori della più importante, grande, simbolica (di tutto: della partecipazione operaia alla Resistenza, della ricostruzione, del "miracolo economico", del legame con gli USA, ecc.) azienda industriale del paese, leader "naturale" nel mondo industriale, perno dell'alleanza tra il mondo imprenditoriale e lo schieramento politico che si raccoglieva intorno alla DC.

rapporto Kruscev. Il '56 sarà poi anche l'anno delle rivolte e della repressione in Polonia (giugno) e in Ungheria (autunno). Dopo la rivolta operaia e la repressione Poznan (Polonia; 38 morti e 277 feriti) Di Vittorio espresse immediatamente la solidarietà della CGIL e si apre un durissimo scontro con Togliatti stesso, fino a una sorta di ritrattazione. Il contesto è, quindi, particolarmente drammatico e sconvolgente. Anche se è proprio da questo scenario e da queste fratture che si rafforza e prende le mosse una profonda revisione critica delle strategie sindacali della CGIL e degli approcci di analisi politica sui temi dello sviluppo del capitalismo e della sua trasformazione in Italia e nel mondo.

L'altra particolarità che colpisce e che merita di essere sottolineata (tanto più se vista con gli occhi delle culture politiche di sinistra e sindacali successive) è il fatto che la discussione sulla validità e adeguatezza della Commissione Interna, quale strumento di rappresentanza e di contrattazione dei lavoratori nella grande fabbrica, viene aperta e si svolge in sede squisitamente politica, pubblicamente, sulle colonne del giornale del PCI, tra dirigenti del PCI, anche se partecipano ad essa anche dirigenti e militanti di fabbrica della CGIL e della FIOM.

Di più: questa modalità di discussione appare del tutto naturale; così come appare naturale il fatto che importanti dirigenti del PCI affermino che spetta al partito offrire la strategia portante, che possa orientare e guidare i membri delle C. I. ed, eventualmente, coloro che ravvisino la necessità e/o l'utilità di dar vita a nuovi strumenti di organizzazione, di rappresentanza e di contrattazione, quali possono essere i "Consigli dei Delegati"²⁴.

Si intuisce, attraverso questa lettura, anche da parte di coloro che sono comparsi sullo scenario politico/sindacale anni dopo (è il mio caso) quali paradigmi concreti corrispondevano a formule quali "cinghia di trasmissione" e quale lunga strada e dura battaglia politica e culturale fu necessaria per affermare logiche di autonomia "politica" tra sindacato e partito politico, pur salvando e valorizzando il diritto alla militanza in entrambi dei singoli e degli stessi gruppi dirigenti.

Quanta strada fu necessaria, mai seguita fino in fondo, nonostante importantissime affermazioni e sanzioni dei Congressi (in particolare del Sindacato, soprattutto della CGIL), affinché la crescita straordinaria di un movimento sindacale di massa - quale fu quello che si affermò a partire dagli

²⁴ Vedi, per tutti (ma non è che un esempio!), L. Gruppi, allora segretario del PCI di Torino; il quale, intervenendo nel dibattito con un violento attacco, di stampo staliniano, all'articolo di apertura di Minucci, afferma, tra l'altro, che questi "del Partito comunista... dice di ricordarsi a parole, ma se ne dimentica nei fatti", dimenticando che "il compito di indicare alle Commissioni Interne come si superano determinati limiti spetta prima di tutto ed essenzialmente al Partito".

ultimi anno '60, con caratteristiche, strategie, protagonisti in gran parte radicalmente nuovi - potesse spostare decisamente la discussione e l'attenzione su autonomie di fatto e logiche parallele, sghembe, comunque non più sovrapponibili con la "naturalzza" che traspare da dibattiti come questi.

###

2. Il dibattito, appunto, viene aperto da Adalberto Minucci, che, partendo dai limiti del ruolo di direzione "politico/rivoluzionaria" che può esprimere la Commissione Interna, oltre che dai suoi limiti "quantitativi", propone di affiancarla con un Consiglio di fabbrica capace di porre "alla classe operaia rivendicazioni rivoluzionarie, in un processo continuo, graduale, pacifico, che guidi le forze produttive ad aprirsi un varco nell'involucro ormai anacronistico del monopolio privato". Minucci, in sostanza, partendo dalla salda convinzione che "nella grande azienda monopolista" con la seconda rivoluzione industriale, "la pressione delle forze produttive contro il vecchio involucro dei rapporti di produzione" si è avviata "una marcia inarrestabile per superare i rapporti capitalistici di produzione", giudica che la C.I., pur fondamentale "nella lotta quotidiana della classe operaia per migliori condizioni di lavoro e di vita", non possa dirigere "uno sviluppo delle forze produttive che tende a superare l'involucro capitalistico". Non solo; ma essa è soggetta "all'antica tattica dell'abbraccio soffocatore" del monopolio, che riesce spesso "a neutralizzare la Commissione Interna sul terreno della lotta di classe, dividendola o addirittura utilizzandone una parte attraverso sindacati o sindacalisti di comodo".

3. Sullo sfondo della discussione, con qualche nostalgia, appaiono in trasparenza due riferimenti storici al passato; un passato a cui si guarda con rispetto, nel quale, in momenti particolari, teoria e pratica "rivoluzionaria" sono sembrati camminare con intrecci molto stretti; almeno per breve tempo.

Il primo riferimento forte è ai Consigli di A. Gramsci e dell'Ordine Nuovo, nel '19/'20: una breve, gloriosa stagione, che si iscrive ancora, nel '56, tra i "miti fondanti" del Partito Comunista Italiano; perfino della sua "diversità" all'interno del movimento comunista internazionale, pur dentro alla riconfermata fedeltà all'URSS.

Il secondo riferimento è, nel periodo subito successivo alla guerra di Liberazione, a due tipi di esperienza che, soprattutto nel contesto torinese (molto particolare, peraltro!) hanno avuto una stagione importante e gloriosa, nelle grandi fabbriche: da un lato i "Consigli di Gestione"; dall'altra l'esperienza di "Commissari di reparto", di "esperti di squadra e di reparto",

di "delegati"²⁵, che dovevano svolgere attività di studio, di individuazione di soluzioni ai problemi dei lavoratori, a sostegno del ruolo e dei compiti della Commissione Interna. Poi, osserva Gillio, "non ci siamo accontentati" di questi ruoli e ad essi viene affidato anche il compito di "collettori delle quote sindacali", "trasformandoli da rappresentanti operai, in uomini di un sindacato", permettendo che la divisione del sindacato si trasferisse meccanicamente e direttamente nella Commissione Interna e nei Commissari di reparto. Da un punto di vista organizzativo e del rapporto democratico con i lavoratori l'esempio che fa Gillio è illuminante: i Consigli di fabbrica erano composti, in media, di un rappresentante ogni 30 lavoratori (operai, tecnici, impiegati) "eletti in tutte le squadre, nei reparti e negli uffici". Aggiunge: "...per avere un legame di questo tipo alla Mirafiori di oggi bisognerebbe che i 15 membri di C. I. avessero oltre 600 rappresentanti di reparto, di squadra e di ufficio, con i quali vi fossero continue discussioni". Conclude: "Se così fosse, avremmo meno preoccupazioni di quante ne abbiamo oggi"!

Entrambi i riferimenti storici (al '19/'20 e al '47/'54) si conclusero con una sconfitta delle (diverse!) ipotesi consiliari.

Ma questo sfondo resta radicato in una parte importante della "sinistra sindacale", di matrice marxista, soprattutto a Torino.

###

4. Tuttavia, intrecciata con gli elementi di carattere più squisitamente politico/ideologici di questa discussione, in prevalenza da parte di dirigenti sindacali e di quadri di fabbrica, emerge un nucleo di riflessioni importanti su errori commessi, su vuoti strategici da riempire, sulla ricerca di un diverso rapporto democratico con i lavoratori, ecc., per affrontare i quali a molti appare utile la proposta di dar vita a nuovi strumenti di organizzazione, rappresentanza, in prospettiva contrattazione dei lavoratori della Grande Fabbrica "monopolista" quali i Consigli dei Delegati.

Vi sono varie sfumature che vengono sostenute da parte dei diversi protagonisti: sia sul rapporto tra i "delegati" e le C. I. (affiancamento, sostituzione, ecc.); sia nel rapporto tra C.I., Delegati, sindacato (quali devono essere organismi unitari, in quanto in primo luogo rappresentanti di tutti i lavoratori; quali, quelli sindacali, rispondono, invece, a logiche di singola organizzazione); sia sulle motivazioni prevalenti che li giustificano (in primo luogo di carattere organizzativo: le C.I. sono costituite di un numero troppo limitato di persone per una grande fabbrica; inoltre non sono in

²⁵ Vedi l'intervento di L. Gillio, della federazione del PCI di Torino. Per molti versi, tra gli intervenuti nel dibattito, è colui che offre la visione più lucida (e profetica!) di una strategia sindacale vincente, che si concretizzerà poi a partire dal '67.

grado di rapportarsi con sufficiente capacità di analisi e conoscenza alle condizioni di lavoro specifiche; ecc.).

C'è l'affermazione che non si può trattare solo di "ordinaria amministrazione". Sullo sfondo, richiamata in particolare da A. Accornero quasi con pudore, la scelta dell'ultimo ('56?) Congresso della CGIL che "ha indicato come il fulcro fondamentale della politica sindacale attuale... la contrattazione di tutti gli elementi del rapporto di lavoro".

Non siamo certo alla grande stagione di approfondimento e di contrattazione di tutti gli aspetti della "organizzazione del lavoro" che caratterizzò poi la seconda metà degli anni '60 e gli anni del decennio successivo.

Queste osservazioni traspaiono spesso con timidezza, in quanto, per lo più, vengono proposte come momento di passaggio verso una condizione in cui è la "classe operaia" prima a "cooperare" alla direzione dell'azienda (il riferimento è all'esperienza dei "Consigli di Gestione"), infine a prenderne direttamente (e "pacificamente", si aggiunge sempre!) la direzione stessa.²⁶

Tuttavia è probabilmente anche in seguito a quella discussione sulle pagine de l'Unità che comincia a farsi strada un disegno sindacale più preciso, anche nella CGIL, almeno dal punto di vista di una proposta pubblica strutturata. Anche se, nel momento stesso in cui la si avanza, si pensa che possa essere realizzata solo nel lungo periodo, che non si tratti di una proposta che possa incidere su cambiamenti reali in tempi politici ravvicinati.

Siamo al 31 gennaio del 1957; pochi mesi dopo. Luigi Picco, membro di C. I. FIOM della Mirafiori, socialista (di sinistra: con la scissione, nel '64, aderirà al PSIUP), a nome dei membri di C. I. FIOM della FIAT, lancia, in una "relazione radio"²⁷, una proposta dettagliata di Consiglio di fabbrica, che

²⁶ Anche altri, oltre Accornero, fanno osservazioni di merito importanti che aprono strade nuove; sempre Gillio, ad esempio: "...Il nuovo nella fabbrica è rappresentato dai cambiamenti dei metodi del processo produttivo. Il vecchio dalle condizioni di lavoro, di ambiente, economiche, dai rapporti di lavoro che si cerca di non modificare. E le si modifica se nella fabbrica vi è questo organismo (il "Consiglio di fabbrica", n.d.r.) che raccolga tutti i lavoratori, che riesca a seguire giorno per giorno i più piccoli e particolari mutamenti, e sappia, attraverso lo studio di questi, formulare le giuste rivendicazioni da sottoporre a tutti i lavoratori...."

²⁷ Anche nei periodi in cui la repressione e la discriminazione nei confronti soprattutto della FIOM fu più dura, negli stabilimenti FIAT vi era il diritto di leggere una relazione che veniva trasmessa per altoparlante nei refettori, durante l'intervallo per il pasto. Si poteva leggerne una alla settimana per ogni corrente sindacale. I membri di C. I. della FIOM, al contrario di quelli delle altre componenti sindacali, non potevano girare liberamente per i reparti (negli anni '60 qualche limitazione fu posta anche a rappresentanti della FIM). Per cui la "relazione radio" diventava il mezzo principale di rapporto con i lavoratori, insieme ai volantini che si distribuivano davanti ai cancelli di ingresso. Venivano preparate con grandissima cura, discutendo parola per parola tra dirigenti della FIOM esterni alla fabbrica e i membri di C.I. stessi. Spesso c'era un canovaccio unico preparato dalla Segreteria provinciale. Così funzionò fino alla fine degli anni '60. Per una raccolta delle relazioni del periodo 1955-61, vedi *Qui FIOM*, a cura di P. Frasca e G. Sapelli, De Donato, Bari 1978.

traccia la fisionomia di quello che sarà, molti anni più tardi, il Consiglio dei Delegati.

"...la Commissione Interna sia affiancata nella sua attività da un Consiglio dei Delegati di officina eletti in ragione di ogni 100 lavoratori circa. Il Consiglio dei Delegati di officina sia eletto officina per officina, ufficio per ufficio con elezioni su scheda bianca sulla quale il lavoratore indichi direttamente il nome del compagno di lavoro che intende assuma l'incarico di delegato; ... il Consiglio dei Delegati di officina elabora il programma rivendicativo della Commissione Interna e deve essere consultato su tutte le decisioni più importanti che la Commissione interna deve prendere come la firma degli accordi; Il Consiglio dei Delegati deve assicurare il continuo e organico contatto tra Commissione Interna e lavoratori di tutta l'officina; ... Il Consiglio dei Delegati di officina sceglie i candidati per la Commissione Interna formando una lista unica che non abbia carattere di corrente". Picco aggiunge che "la FIOM si rende perfettamente conto che la realizzazione piena di queste proposte potrà richiedere un periodo di tempo abbastanza lungo. Ma almeno una parte di esse ha una grande urgenza. Soprattutto è urgente giungere all'elezione dei delegati di reparto per stabilire l'indispensabile legame tra Commissione Interna e lavoratori".

Come si vede è perfettamente lucida l'analisi dell'esigenza democratica dei delegati. E' matura anche la concezione unitaria del delegato, fortemente sostenuta dalla convinzione radicata e diffusa in molti degli intervenuti nel dibattito, che gli organismi di fabbrica devono avere carattere fortemente unitario.

Manca l'idea che il delegato, per esistere, dovrà contrattare le condizioni di lavoro lui stesso, in prima persona, a nome del gruppo di lavoratori che lo hanno eletto (questa sarà la straordinaria novità anche teorica, di impostazione, maturata dal gruppo dirigente della CGIL di Torino negli anni '60, a partire dal '64, più radicata, diffusa e diventata unitaria e nazionale - almeno nei metalmeccanici - dal '67/'68; questo segnerà in modo decisivo la concreta possibilità di dar loro vita e di farne, per molti anni, uno strumento decisivo per il potere di contrattazione dei lavoratori e di rinnovamento del sindacato nel nostro paese).

Insieme, più embrionale, meno chiara è l'esigenza di "organizzare" una partecipazione effettiva dei lavoratori come condizione di un ruolo democratico e contrattuale efficace dei delegati; impostazione che, soprattutto nella CGIL torinese, ma anche in CISL e, in misura minore, forse, in UIL, a partire dalla seconda metà degli anni '60, dalla teoria del "gruppo omogeneo", della "validazione consensuale", ecc., sarà la base teorica sulla cui base decolleranno, almeno a Torino, esperienze e movimenti di grandissimo peso strategico negli anni '70.

DELEGATI: a TORINO e nella FIOM

1. Quanto l'idea dei delegati unitari di reparto e l'idea dei "Consigli di fabbrica" fosse radicata nella memoria e nella cultura del movimento operaio e sindacale torinese, soprattutto nella sua matrice comunista, ci è ricordato da due brevi scritti apparsi su "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 24, del 1969. Il primo è di Paolo Spriano e ricorda l'esperienza dell'elezione dei Commissari di reparto nel settembre/dicembre del 1919 (siamo a 50 anni di distanza!), soprattutto come sbocco del lavoro politico di Antonio Gramsci e dei giovani socialisti che si riuniscono intorno al settimanale "l'Ordine Nuovo". Siamo in pieno periodo sovietista; ma la questione importante è che i "Consigli di fabbrica" (che allora si elessero in tutte le grandi fabbriche torinesi, eletti da tutti gli operai) ebbero successo a Torino, in quegli anni, non perché ripetevano le esperienze avvenute a Pietroburgo: ma perché rispondevano ad esigenze reali di rappresentanza dei lavoratori e fecero fare un salto reale alle forme di organizzazione dei lavoratori stessi. E' interessante il fatto che il dibattito che si accese in tutto il movimento operaio italiano, di fronte alla novità dell'elezione dei *commissari di reparto* "...trovò il suo punto discriminante nella questione del diritto di voto ai disorganizzati, cioè ai lavoratori che non fossero iscritti alla FIOM. ..." ²⁸; fino ad allora "...la elezione di C. I. avveniva con la designazione di alcuni operai fatta dai dirigenti dell'organizzazione sindacale alla massa riunita in assemblea..." (Palmiro Togliatti su "l'Ordine Nuovo" del settembre '19, citato da P. Spriano). "Gli operai ormai richiedevano un esercizio di potere compiuto dalla massa

²⁸ P. Spriano, op cit.

stessa" Perciò "tutti dovevano diventare elettori e poter essere eletti". Da sottolineare, infine, secondo Spriano, è "l'ispirazione profondamente unitaria che presiede al movimento dei Commissari di reparto, concepiti come organo di unificazione". Togliatti scriveva allora: "L'elezione dei Consigli attraverso i Commissari di reparto è, sotto l'apparenza dello spezzettamento, un mezzo per ricostruire in modo concreto l'unità della classe in quanto tale". E aggiunge. "Nei movimenti collettivi la selezione degli uomini non si può fare preventivamente, da nessuno; essa deve avvenire in modo spontaneo, deve essere frutto della partecipazione sempre più estesa della massa alla discussione e alla soluzione delle questioni che le interessano". Detto da Palmiro Togliatti, ancorché molto giovane, non è poco!

2. Il secondo articolo di carattere storico che "Quaderni di Rassegna Sindacale pubblicò nel n. 24 del 1969, è di Aris Accornero e si riferisce anch'esso alla realtà torinese, questa volta nel secondo dopoguerra (anzi: è probabile che la descrizione di Accornero si riferisca, ancor più specificatamente, alla fabbrica in cui lui stesso lavorava come operaio: la RIV). Il tema è quello dei "Commissari di reparto" nelle grandi fabbriche torinesi, tra il '47 e il '54. Secondo Accornero "...essi erano qualcosa di diverso dalla C. I., pur presentandosi come una sua ramificazione. La scelta, intanto, era nominativa. L'elenco dei candidati era uno soltanto, cioè non si votava per liste...". "...Le elezioni avvenivano a cura delle Commissioni Interne, ma non contemporaneamente ad esse; sovente, il rinnovo del Commissario era un fatto di reparto, con scadenze - sempre annuali - diverse da quelle di altri reparti...". "...Sarebbe inesatto dire che i Commissari di reparto costituivano una effettiva articolazione della Commissione Interna. In un certo senso erano più sindacali, se non altro perché al sindacato rispondevano anche del tesseramento e delle quote. Ciò non toglie che oggettivamente i Commissari di reparto fossero in qualche misura più unitari dei singoli membri di Commissione Interna;...per ogni reparto una persona soltanto rappresentava tutto l'organico... D'altro canto, i Commissari di reparto erano meno vertenziali delle Commissioni Interne (che contrattavano e contrattano ancora, di fatto e non di diritto)...". "...Il fatto assurdo è che ufficialmente, per il padrone come per la Confindustria, i Commissari di reparto...non esistevano. Non se ne trova traccia negli accordi concernenti le Commissioni Interne né in altri testi analoghi...".

3. Ho richiamato questi brevi testi, intanto per sottolineare, ancora una volta, come la storia dei delegati, a Torino, aveva radici forti e antiche, radicate anche nella cultura politica del sindacato (soprattutto della CGIL) e, più in generale, del movimento operaio torinese (in particolare comunista). Non è un caso che, quando "Quaderni di Rassegna Sindacale" decide di dare

qualche cenno storico su esperienze simili ai "nuovi" delegati, di fine anni '60, decide di interrogare due intellettuali, di origine torinese e comunista, che, nei loro articoli, parlano di esperienze e storie delle grandi fabbriche torinesi. C'è un patrimonio storico di lunga portata che motiva la puntigliosità, la determinazione e la passione politica con cui soprattutto il gruppo dirigente torinese della CGIL, già dai primi anni '60, discute dei delegati e dei Consigli di Fabbrica ed elabora una strategia sindacale che li giustifica, li propone, cerca di affermarne ruolo ed esistenza all'interno della contrattazione articolata.

4. Ma se è giusto sottolineare le radici storiche, politiche, culturali di questa elaborazione, va colta con grande chiarezza la riformulazione e la novità dell'approccio con cui il gruppo dirigente (soprattutto quello della Camera del Lavoro e della FIOM di Torino) riapre la discussione a partire dal 1964. E come, nel '68/'69, questa discussione informa la strategia rivendicativa di gran parte della FIOM, poi della FIM e della UILM in tutto il paese, estendendosi in altre categorie, soprattutto in quelle industriali.

5. La discontinuità centrale rispetto alle esperienze del mezzo secolo precedente nasce, nei settori più avvertiti della sinistra sindacale e certamente a Torino, dall'analisi approfondita e innovativa del modello tayloristico con il quale si riorganizza il ciclo produttivo, in primo luogo nella grande fabbrica di produzione in serie di beni di consumo di massa. Al centro, ovviamente, la FIAT. Altrettanto al centro, la condizione operaia, la condizione e l'organizzazione del lavoro. Le radici di questa analisi sono certamente rintracciabili in alcuni lavori teorici che fin dalla fine degli anni '50 (soprattutto il lavoro del gruppo che si riuniva intorno a Raniero Panzieri - *"Inchiesta operaia alla FIAT"* - e che poi diede vita all'esperienza dei *"Quaderni Rossi"*) e nei primi anni '60 (ricordo, tra gli altri, il Convegno dell'Istituto Gramsci *"Il capitalismo italiano nell'economia internazionale"* nel 1962, a Roma). Si tratta della formazione di un "ambiente culturale", di un inquadramento generale di quanto era cambiato e stava cambiando; di una rivisitazione a fondo delle fondamenta dell'analisi marxista della società e della produzione. Tuttavia l'originalità delle proposte e dell'impostazione del gruppo dirigente CGIL torinese, nasce in primo luogo dallo sforzo di uscire dalla situazione di emarginazione e flessione nel rapporto con i lavoratori della FIAT; d'altra parte l'incontro con un intellettuale originale e importante come il Professor Ivar Oddone, con il quale si avvia, durante molti anni, l'elaborazione di un modello di analisi della condizione di lavoro, delle conseguenze sulla salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori. Al centro del complesso bagaglio di criteri di analisi (che erano alla base delle strategie e delle piattaforme rivendicative) viene collocato il "giudizio del gruppo omogeneo" di lavoratori sulla nocività (di tutti i generi)

dell'organizzazione del lavoro; tale giudizio, pur se costruito coinvolgendo i "tecnici" (medici, psicologi, tecnologi, chimici, ecc.; sia dipendenti delle aziende, sia di Enti Pubblici - ASL, Ospedali, ecc.), veniva motivato e sostenuto, nella nostra teoria (fortemente argomentata dal Prof. Oddone) come un giudizio di valore scientifico forte, di sostegno oggettivo alla contrattazione; chi metteva insieme tale giudizio, chi si faceva tramite anche della relazione con i tecnici, chi lo sosteneva e lo esprimeva nel confronto della gerarchia di fabbrica, al fine di modificare le condizioni e l'organizzazione del lavoro, al fine di rimuovere fattori di rischio e cause di nocività; chi, nella sostanza, guidava e gestiva la contrattazione era il *delegato di gruppo omogeneo*. Come si vede l'impostazione del "delegato" e del "*Consiglio di fabbrica*" (costituito dall'insieme dei delegati di squadra o di reparto), così motivato e giustificato, è molto differente da quella dei Commissari di reparto e del Consiglio di fabbrica del '47/'54, e da quella del '19/'20.

Il problema più delicato che si pone immediatamente, soprattutto nelle grandi fabbriche, è quello del rapporto con la C. I.. I delegati non sono più (come era capitato nel '47/'54) solo uno strumento di rapporto molto articolato con i lavoratori, Anche con le specificità che ho richiamato sopra. Pur considerando il fatto che, nella impostazione del gruppo dirigente della FIOM e della CGIL torinese, ad essi bisognava attribuire vero e proprio "potere di contrattazione sindacale" (dovevano essere "struttura di base del sindacato"!), mentre alla C. I. era attribuito dagli accordi il ruolo di vigilanza sull'applicazione in fabbrica di leggi e contratti, il conflitto di ruolo sia "politico", sia sindacale era evidente.

In primo luogo vi era una storia importante alle spalle dei membri di C. I. delle grandi fabbriche: per molti anni essi erano stati di fatto i rappresentanti più autorevoli del sindacato all'interno della fabbrica; spesso, almeno alla FIAT, anche il simbolo della "resistenza" di fronte al potere padronale, sia nel giudizio dei lavoratori, sia in quello dei dirigenti dell'impresa. Prestigio e peso politico che vengono fortemente ridimensionati con l'affermazione della centralità dei "delegati". I più deboli, quindi, resistono, frenano. I più lungimiranti e sensibili, invece, si dedicano alla formazione, sindacale e politica, e alla crescita dei delegati più giovani.

C'è un altro motivo politico che frena l'affermazione dei Delegati, anche all'interno di una parte della CGIL, soprattutto di una parte dei comunisti nella CGIL e nel partito: viene sottolineato il pericolo di non poter più "controllare" il "movimento", il rischio che impallidisca la stessa "identità" della CGIL tra i lavoratori. Infatti, proprio per le caratteristiche che il delegato deve avere come rappresentante del "gruppo omogeneo", la

proposta che il gruppo dirigente della FIOM e della CGIL di Torino sostengono con forza è quella della elezione "su scheda bianca" del delegato, senza, cioè, candidature sindacali. Si punta a far emergere i leader naturali e riconosciuti dai lavoratori del gruppo. Si teorizza il fatto che il delegato rappresenta la sintesi tra "sindacato organizzazione" e "sindacato movimento". Insieme rappresentante del sindacato e di tutti i lavoratori. E' evidente la differenza profonda dall'elezione dei membri della C. I., che avviene su presentazione di liste proposte dal sindacato. Tuttavia, almeno inizialmente, la resistenza al riconoscimento del "delegato di gruppo omogeneo", come struttura di base del sindacato, e a piattaforme rivendicative che lo riconoscano quale attore di contrattazione e controllo sull'organizzazione e sulla condizione di lavoro viene dalla FIM CISL. Pesa molto in questa opposizione (che non è presente, invece, sull'impostazione di merito delle linee rivendicative su organizzazione e condizione di lavoro) uno dei principali "marchi d'origine" della CISL, quello di enfatizzare il *sindacato degli iscritti*, il *sindacato associazione* rispetto al movimento. In concreto pesava ancora di più, forse, il timore di perdere, di fronte ai lavoratori, la propria fisionomia, la propria identità di organizzazione, la propria quota di rappresentanza tra i lavoratori e di essere fortemente indebolita, data la maggior presenza organizzata di militanti di cui poteva disporre la FIOM nelle fabbriche. Preoccupava molto soprattutto il sistema elettorale dei delegati proposto dalla FIOM, quello "su scheda bianca", da cui doveva uscire un solo delegato per ogni gruppo di lavoratori. In sostanza l'"uninomiale secco"; come nelle elezioni politiche inglesi; come nella proposta di Pannella in Italia!

Nella svolta della FIM CISL di Torino, che si concluse con la vertenza aziendale FIAT del '72, giocò un ruolo decisivo una parte del gruppo dirigente di allora (ricordo per tutti Adriano Serafino e Alberto Tridente, dei quali sono tuttora caro amico!) che, con visione lungimirante, comprese prima di altri alcuni aspetti di novità decisivi e seppe scommettere sul rafforzamento dell'organizzazione; di un'organizzazione, certo, che stava cambiando la propria fisionomia, il proprio profilo. Ed ebbe ragione!

In primo luogo, soprattutto alla FIAT (ma era molto!) e, in genere, nelle grandi fabbriche torinesi, si partiva da una situazione di forte debolezza organizzativa di tutte e tre le organizzazioni sindacali. In secondo luogo la FIM, perché più autonoma e indipendente dalla politica e dai partiti, poteva apparire (e apparve!) più attraente per molti nuovi quadri operai e impiegati che stavano crescendo e che militavano nelle nuove formazioni politiche extraparlamentari, nate dalla disgregazione del Movimento studentesco. Una gran parte di loro divennero rapidamente quei "leaders naturali" a cui accennavo prima; spesso divennero delegati.

La FIOM seppe approfittare meno di queste nuove opportunità; accolse i nuovi quadri con grande diffidenza; spesso fu ricambiata. Pesava il marchio di origine e la preponderante egemonia comunista. Spesso si preferivano i militanti "fedeli" e disciplinati a quelli più vivaci, critici, fantasiosi.

La FIM (dei Serafino, dei Tridente e di molti altri) seppe invece aprire di più le porte dando loro anche ruoli importanti nell'organizzazione, pur non snaturando la FIM stessa, né facendosi trascinare, nella loro capacità di direzione del movimento, da altre forze. E si rafforzò; dal punto di vista degli iscritti, ma anche dal punto di vista della quota di rappresentanza nei Consigli, rispetto alla presenza nella C. I. e nella percentuale degli iscritti.

Anche la nuova UILM di Giorgio Benvenuto, in termini forse un po' più superficiali e strumentali, (ma qui siamo già nei primi anni '70) aprì le porte ad alcuni giovani appartenenti, soprattutto di orientamento trotzkista).

[≈]

IL CONVEGNO NAZIONALE DELLA FIOM A BOLOGNA

- giugno 1969 -

Il 10 e 11 giugno del '69, a Bologna, la FIOM organizza un convegno nazionale sui e con i delegati di squadra, linea, reparto. La relazione introduttiva è affidata a Elio Giovannini, della Segreteria Nazionale e responsabile del settore elettrodomestici. Un "amico" nella battaglia politica sostenuta dal gruppo dirigente della FIOM e della CGIL di Torino. Il Convegno viene preparato con un'importante Nota introduttiva.

Il resoconto di questo Convegno è significativo per capire qual è la realtà di delegati e Consigli in quella fase sul territorio nazionale; insieme, è interessante per capire almeno l'orientamento della FIOM Nazionale²⁹.

La "Nota introduttiva"³⁰ afferma:

- "...La rivendicazione del delegato di linea si è andata generalizzando nelle aziende di montaggio (soprattutto elettrodomestici) quando i lavoratori hanno visto compresse e riassorbite dalla iniziativa del padrone le conquiste salariali e normative (pause, rimpiazzi) strappate con le prime spallate delle lotte della primavera del '68. E' a questo punto che....., i lavoratori avvertono l'esigenza di un controllo operaio sull'andamento delle linee e sulle condizioni complessive di lavoro. Questo è il delegato di linea e di reparto...". Siamo ben oltre le esperienze del '19/'20 e di quelle del '47/'54!

²⁹ Il Segretario Generale della FIOM, Bruno Trentin, è stato, fin dall'inizio degli anni '60, un forte riferimento per l'elaborazione e il sostegno delle strategie torinesi sull'organizzazione del lavoro, come sui delegati e i Consigli.

³⁰ Vedi: "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 24, 1969.

- "...Dall'impegno che, soprattutto nell'autunno del 1968 il sindacato sviluppa sul problema dell'ambiente di lavoro... si tende a dilatare i compiti del delegato dal controllo della velocità della linea a quello globale delle condizioni ambientali di lavoro..."
- "...L'antica aspirazione ad avere la Sezione sindacale aziendale radicata nei reparti (*fallita, n.d.r.*)... trova nuove importanti possibilità di realizzazione..."
- "...La rivendicazione del delegato di reparto nasce dall'interno dell'organizzazione del lavoro, come ricerca di un contropotere operaio nei confronti del padrone. Non è perciò una rivendicazione *tecnica*, ma *politica*: la crescita della coscienza politica dello scontro col padrone, la presenza di una nuova leva operaia fortemente politicizzata, la influenza del Movimento studentesco, il riflesso del positivo travaglio delle ACLI e degli operai cattolici in generale danno a questa rivendicazione un avanzato carattere di *potere* e di *democrazia operaia*. Questo perché il delegato non può che essere *espressione unitaria e democratica* del reparto, della linea, del gruppo di cottimo..."

La relazione tenta un bilancio critico sulla situazione della categoria,, sulla "linea" che si segue nelle diverse fabbriche e nelle diverse province e sugli accordi raggiunti: "...l'area coperta dai delegati si è ormai estesa ad un largo settore della categoria. Siamo partiti dagli accordi del settore degli elettrodomestici - Candy, Castor, Riber, Indesit, Ignis, Rex, Zoppas - e siamo passati successivamente, proprio in questi giorni, all'esperienza in corso alla FIAT Mirafiori, settore dell'auto."

Secondo Giovannini, gli accordi raggiunti dall' "iniziativa rivendicativa per i delegati di reparto e di squadra, rappresenta uno dei risultati più avanzati della fase di lotta articolata" del 1969.

I filoni che hanno portato a questo risultato vengono individuati in:

- "...gli accordi fatti già nel '68 per la regolamentazione della normativa del cottimo,...dai quali è nata l'esigenza... di passare a forme di controllo più organica dell'organizzazione del lavoro...";
- "...l'ambiente di lavoro e i problemi...del controllo operaio in tale campo...";
- "...l'iniziativa rivendicativa diretta a costituire un nuovo tipo di Sezione Sindacale...", *perché* "...il problema complessivo che la FIOM ha avvertito, era quello di esprimere forme diverse di partecipazione democratica e di potere dei lavoratori..."

Però "...ci sono rischi di burocratizzazione tecnicistica da parte nostra,...c'è il rischio della mancanza soggettiva, nella FIOM, di una linea sindacale coraggiosa che consenta lo sfruttamento a fondo dei risultati fin qui conseguiti, e la loro generalizzazione al complesso della categoria...". "...abbiamo accordi molto diversi, o, talvolta, addirittura situazioni di fatto... tutte molto diverse tra loro...". "...Dobbiamo riconoscere (*che la nostra iniziativa*) investe ancora settori periferici, marginali, nel complesso delle aziende della Confindustria e dell'Intersind...".

E aggiunge: "... per quanto riguarda i problemi del delegato di linea e di reparto, passiamo da una funzione ... che si risolve nella raccolta e consegna alle Commissioni Interne delle controversie....., alla tendenza a trasformare il delegato... in una istanza direttamente sindacale di contrattazione..."; "...passiamo da situazioni in cui il delegato è designato dal sindacato provinciale, a situazioni in cui c'è l'elezione diretta da parte dei lavoratori ...con scheda con votazione libera...; oppure l'elezione da parte dei lavoratori è combinata con una conferma, una notifica da parte dell'organizzazione sindacale...".

In conclusione: "...Noi siamo per una linea di estensione delle competenze e della funzione del delegato di reparto, dai problemi del controllo della normativa del cottimo fino ai problemi dell'organizzazione del lavoro. E siamo ..per un riconoscimento del delegato come istanza permanente del sindacato, rompendo il cordone ombelicale con la Commissione Interna....."; "...noi scegliamo la linea dell'elezione; dobbiamo cioè realizzare il carattere elettivo a livello di reparto e di linea, arrivando a forme di ratifica sindacale unitaria successiva del delegato eletto, rappresentativo dei lavoratori...".

Infine: "...noi apriamo nell'organizzazione... la battaglia per la costruzione di un nuovo tipo di Sezione Sindacale,... che nasce non come somma delle vecchie Sezioni FIOM, FIM, UILM, ma ... dall'unità democratica dal basso dei lavoratori,... la quale lega strettamente l'esigenza della democrazia, a quello che i lavoratori avvertono in termini diretti, di avere più potere sindacale nell'azienda...".

Il dibattito che segue conferma la grande varietà di situazioni che sono presenti; non solo in termini di accordi e di situazioni di fatto; ma anche in termini di orientamento politico e di maturazione di esigenze.

Nelle conclusioni del Convegno, Giovannini afferma: "...Sembra di poter dire che il movimento dei delegati pone al movimento sindacale ...tre grandi obiettivi: quello del **potere in fabbrica**, base di ogni potere nella società, poiché mette in discussione la logica dello sfruttamento; quello dell'**unità sindacale e operaia**,...; quello dell'**organizzazione nuova**, basata sul modello con cui il padronato e il sistema organizzano il lavoro per sfruttarlo...".

Giovannini insiste infine su una visione del delegato come "figura solida, ma anche una figura mobile", non sclerotizzata; per questo afferma la necessità che sia sempre "revocabile" dallo stesso gruppo che lo ha eletto (tema, anche questo, caro e ricorrente nei dibattiti di quegli anni, soprattutto a Torino: credo, tuttavia, che la revocabilità non sia stata mai applicata; forse perché non ritenuta, in concreto, necessaria).

めやき

I brani di testo qui richiamati sono a mio avviso interessanti anche per la data in cui il Convegno si tiene. Siamo nell'estate del '69, prima dell'avvio della vertenza e della lotta contrattuale di autunno. Intanto nel Convegno viene ricordato come, a partire dal '68, in punti molto significativi della categoria dei metalmeccanici (e non solo!), vi sono già state almeno due vertenze aziendali, con relativi accordi, che hanno affrontato i temi dell'organizzazione del lavoro, dei ritmi, delle pause, delle cadenze della linea, dell'ambiente, dei delegati. Anche alla FIAT si sta andando in quella direzione³¹; siamo alla vigilia della definizione della piattaforma e dell'inizio della lotta per il rinnovo del Contratto Nazionale.

La strategia sui delegati vede la CGIL di Torino e la FIOM nazionale su una linea del tutto omogenea.

³¹ Dal '53 fino al '68, in FIAT, non si sono avute vertenze aziendali che investissero l'intero gruppo. Per molti anni, a partire da quella stagione per molti versi eccezionale, praticamente ogni anno si organizzava una vertenza del gruppo. L'impostazione era che, nelle vertenze aziendali, soprattutto nelle grandi fabbriche, bisognava conquistare punti importanti di principio, diritti, potere che poi si sarebbero consolidati e generalizzati nel Contratto Nazionale.