

## Testimonianza di Bolognesi Delegato della Lastroferratura della Carrozzeria di Mirafiori

Il mio contributo al dibattito non può che riguardare la mia esperienza.

Io sono andato a lavorare nel '66 alla Lastroferratura della Fiat Mirafiori e sono stato uno dei delegati sindacali del '69. Proverò a testimoniare cosa era per noi delegati, almeno dal mio punto di vista, *il controllo operaio*.

Tra il '74 e '76, nelle officine, sono già in corso cambiamenti con l'istallazione di nuove tecnologie, l'imbastitura della scocca, l'impianto dei mascheroni tramite la saldatura robotizzata, il *robogate*.

Alla Fiat interessava solo una cosa: realizzare la produzione, il conteggio; non ci dicevano come fare le vetture, le eventuali variabili di produzione, del perché succedevano e perché un operaio veniva spostato di squadra secondo i bisogni di produzione della Fiat.

Assegnavano i tempi, le saturazioni e gli organici e decidevano come e dove spostare gli organici secondo il fabbisogno delle diverse linee e modelli, determinando così processi di mobilità interna - non settimanalmente - ma giornalmente. Il tutto avveniva deciso unilateralmente dai capi. A volte il delegato veniva avvisato il giorno prima, spesso il giorno stesso, a inizio turno. Veniva messa in atto una mobilità selvaggia.

Il problema non era tanto di dover produrre di più con meno organico, ma il fatto che un operaio non sapeva quale era la sua squadra o officina e questo cambiare posizione di lavoro creava disagio. Questa mobilità riguardava a volte 1-2 operai, altre volte 7 - 8 su un organico di 45 persone. Erano le prime forme di flessibilità unilaterali.

La mobilità era a volte comprensibile, esempio per problemi di rifornimento di particolari; ricordo che dalla linea della 132 venivano spostati operai dove la produzione tirava di più e questo, per noi delegati, doveva essere prima discusso con il Consiglio di Fabbrica.

In realtà la direzione spesso usava la mobilità o perché c'erano stati problemi tra l'operaio e il capo o perché vi era stata una contestazione delle condizioni di lavoro, di come si lavorava in linea, e questo per noi era inaccettabile.

Se il capo non motivava le ragioni dello spostamento di un operaio tra una linea e un'altra, allora il sospetto era che non ci fosse una esigenza produttiva ma solo una volontà di repressione, invece che discutere dei problemi reali come ad esempio i bilanciamenti delle produzioni e degli organici, i rifornimenti, i problemi organizzativi, l'ambiente di lavoro. Ma la Fiat non voleva contrattare queste cose.

Da qui è nata una discussione tra operai e delegati su cosa fare, perché occorreva costruire unità nel Consiglio di Fabbrica, su quali risposte dare, e sul come rispondere a questi soprusi.

Contro l'atteggiamento della Fiat nacquero scioperi e blocchi a livello di squadra e di linea, anche perché il lavoratore non voleva perdere l'appartenenza alla sua squadra, al suo delegato. L'unità della squadra era per gli operai un fatto molto importante.

A fronte di questi fatti, noi non dicevamo che non si deve spostare nessuno. A volte capitava che il singolo delegato rispondesse: nessuna mobilità, punto e basta. Il delegato poteva sì decidere anche lo sciopero della squadra, il che fermava tutta la linea e quindi di conseguenza coinvolgeva il ruolo di tutto il Comitato d'officine e del Consiglio di Fabbrica. Però un delegato da solo non faceva il Consiglio di Fabbrica, che invece contrattava i problemi: i motivi, i criteri, le mansioni coinvolte, ecc.

Contestavamo l'azienda sulle questioni di metodo e di merito: volevamo essere informati, conoscere i programmi di produzione per un periodo medio lungo. Avere i dati dei programmi produttivi significava infatti prevedere la quantità produttiva per un arco di tempo, discutere e risolvere i problemi organizzativi a monte e a valle e stabilizzare gli organici.

Dovete tenere presente che delegati erano eletti in ogni squadra, noi oltre a conoscere la nostra squadra ci sentivamo una comunità, conoscevamo tutto quello che succedeva, proprio per come era concepito il delegato di gruppo omogeneo e il C.d.F.: quantità di organici, nome e cognome di ogni operaio o operaia della squadra e dei sostituti assenti, cosa succedeva tra una squadra e l'altra, che mansioni facevano. Se la Fiat spostava uno da una squadra all'altra o da una linea all'altra, i delegati avevano il controllo assoluto di come era organizzato il lavoro. Infatti molti di noi delegati descrivevamo giornalmente tutto quello che succedeva, facevamo la mappa: quanto organico e presente e assente, descrizione del ciclo produttivo, quali problemi ambientali, le categorie: stavamo in contatto tra reparti di tutto il settore, facevamo riunioni e assemblee.

Per noi i programmi produttivi dovevano essere realizzati con organico che comprendesse come maggiorazione tutte le coperture degli assenti (non solo malattia e infortuni ma anche la media delle assenze per maternità, per l'uso delle 150 ore di diritto allo studio) una volta controllati i tempi di lavoro l'organico doveva essere reale altrimenti ci sarebbe stato un peggioramento delle condizioni di lavoro.

Un altro esempio: avevamo un accordo sulla rotazione per acquisire, in un percorso professionale, il passaggio dal 3 al 4 livello. Con la mobilità unilaterale la Fiat non permetteva di completare il percorso verso la categoria più alta e spostava il lavoratore facendogli perdere il diritto, quindi i programmi produttivi non erano solo un fatto di bilanciamento di organico, ma una possibilità di crescita professionale reale.

L'esperienza dei Programmi Produttivi nasce in Carrozzeria Mirafiori: va detto che una parte del Consiglio di Fabbrica non voleva affrontare l'idea di contrattare i programmi di produzione con il padrone e diceva: non si deve spostare nessuno, se serve organico, che assumano al Collocamento.

Nel Consiglio di Fabbrica e nella stessa FLM, esistevano anche anime e idee diverse. La discussione non sempre è stata semplice, non era un confronto a tavolino ma reale: sempre in mezzo ai problemi e tra uno sciopero e l'altro. Un ruolo determinante di coordinamento per trovare una posizione unitaria lo ha svolto la V Lega FLM con Pregolato, Torresin e Vito Milano. La scelta fu rivendicare la conoscenza dei programmi produttivi per un controllo del ciclo, delle condizioni di lavoro, per l'occupazione, per l'intervento sulla organizzazione del lavoro e per il reale controllo delle saturazioni.

Senza questa carta sapevamo di non essere in grado di esercitare un vero controllo, potevamo sempre scioperare, sì, ma il nodo era conoscere preventivamente gli obiettivi produttivi e le conseguenze che avevano sul lavoro per essere realizzabili.

Volevamo saper gli *affari* della Fiat in modo che non facesse quello che voleva nei reparti.

Il Consiglio di Fabbrica trovò la sua unità: la Fiat a quel punto non ha più cercato di spaccare i delegati, durante le trattative in fabbrica la direzione voleva dare i dati dei Programmi Produttivi per brevi periodi, noi volevamo i dati trimestrali, e sapevamo che difficilmente poteva rifiutare le proposte del Consiglio di Fabbrica legate alla necessità di lavorare meglio. E se ci fossero stati cambiamenti nei programmi li avrebbero discussi con noi, ovviamente preventivamente.

Questo ha permesso tutta una dinamica di discussione continua sul lavoro tra lavoratori e delegati nella linea, tra delegati d'officina, con la Lega (terminato il turno di norma non si andava a casa se prima non si passava il V lega per fare il volantino), nelle assemblee: su come si lavorava e si doveva lavorare, arrivando a coinvolgere tutto il Consiglio di Fabbrica della Carrozzeria, allora composto di 200 delegati sugli 800 della Fiat Mirafiori.

La Fiat ha dovuto cedere alle richieste dei delegati, c'era la lotta e un sindacato unito la cui forza era basata sul Consiglio di Fabbrica fatto di delegati eletti direttamente su scheda bianca.

Il 12 giugno '75, tra l'esecutivo del Consiglio di Fabbrica e la Direzione Fiat guidata dal dott. Bellusci, si arrivò all'accordo, fu chiamato 'l'accordo dei 12 punti' (era sui programmi produttivi per le linee della 131, 132 e 127, alle medie di assenteismo, all'ambiente, categorie, ecc.).

A questa intesa ne seguì un'altra tra Direzione e Consiglio, quella del 4 dicembre '75 sulla rotazione programmata alla Lastroferratura, cioè le lotte per le 1000 vertenze del '75, lanciate dalla FLM a livello di reparto in tutta la Fiat, davano i loro frutti realizzando molti accordi di officina e settore in tutta la Mirafiori.

Poi ci fu l'accordo di Gruppo del 7 luglio '77 il quale oltre alla conquista della mezz'ora, raccoglierà questa esperienza di contrattazione articolata dei CdF, generalizzando una serie di conquiste come i Programmi Produttivi, interventi sull'organizzazione del lavoro, la ricomposizione delle mansioni per sbocchi al 4 livello e le normative sull'ambiente.

Dopo l'accordo '77, tra direzione e Consiglio di Fabbrica della Carrozzeria si realizza il 28 febbraio '78, l'accordo della linea a pettine in Lastroferratura, cioè viene istituita una nuova area di lavoro:

due operai uno di fronte all'altro che lavorano a coppia, seguendo la vettura per tutte le attività dell'area che era del ferratore, del revisionatore, del riparatore e deliberatore di scocche lastrate, ricomponendo le distinte aree e mansioni di lavoro, passando da un lavoro di 7-8 minuti ad una ricomposizione di 45', e acquisendo così il 4 livello.

Questo è la conferma del legame tra i Programmi Produttivi e l'organizzazione del lavoro. Non solo controllo, ma come dicevo prima, nuove condizioni professionali e salariali.

Dopo il '77 la Fiat cambia marcia, il motivo di fondo, secondo me, era che per la Fiat il Consiglio di Fabbrica e il sindacato entravano troppo nei meccanismi delle scelte aziendali e quindi delle sue scelte produttive future. La Fiat aveva paura di una capacità e forza del Consiglio di Fabbrica di misurarsi sui problemi e sulle strategie industriali, perché il Consiglio di Fabbrica non si accontentava di gestire solo dei dati.

Contro questo potere di controllo la Fiat ha usato tutto, sia le fasi conflittuali di difficile gestione, che il grave e serio problema del terrorismo. La Fiat scelse di mettere in discussione la relazione sindacale in fabbrica, riteneva che avevamo troppo potere e di trovarsi in una situazione che poteva scappare di mano. Scelse lo scontro, non il confronto.

Andrebbe fatta una analisi: con la nostra generazione ci furono scioperi anche duri ma la contrattazione e gli accordi determinarono quasi sempre una *governabilità*.

Tra il potere acquisito dal '68 agli anni Settanta e l'ingresso, nel '78-'79, delle nuove generazioni, in presenza di un grande conflitto, la Fiat ha avuto paura.

C'è stato anche una fase di scollamento tra Consiglio di Fabbrica e parte dei nuovi assunti, in particolare della Verniciatura, dove lotte contrattuali e condizioni di lavoro determinarono scontri duri e anche violenti (basta pensare al contratto del '79). La Fiat sfruttò tutto ciò per poter avere un atteggiamento estremo contro tutti, e con l'inizio della svolta comincia a mettere in discussione gli accordi stessi, a partire dai Programmi produttivi fino ad arrivare alle pause in Verniciatura.

Il punto però, secondo me, è che occorre avere chiaro che per la Fiat il problema non è tanto la governabilità della forma di lotta ma il fatto che avevano deciso un disegno generale di ristrutturazione, per questo la Fiat non poteva più tollerare quel Consiglio di Fabbrica e quella Federazione Unitaria dei Metalmeccanici.

Da qui, la Fiat matura i 5 licenziamenti durante la vertenza contrattuale del '79, le decisioni unilaterali di messa in discussione degli accordi in Verniciatura, i 61 licenziamenti - sempre nel '79 -, sino ai 23.000 cassaintegrati a zero ore e poi i 35 giorni.

La scelta fu quella di sferrare un attacco generale al sindacato, e questo Claudio lo aveva capito, cosa che non tutti capirono o non hanno voluto capire.

Guardate che allora il potere del Consiglio di Fabbrica non era di veto. Attraverso il convincimento dei lavoratori, le discussioni dure anche tra di noi sulle piattaforme e su quale forma di lotta adottare, di come gestirle, a volte attraverso confronti aspri tra le diverse anime politiche del

Consiglio e tra i lavoratori dentro la fabbrica, e ai cancelli al cambio turno, e tra il partito e gli stessi gruppi extraparlamentari, il Consiglio di Fabbrica ha sempre voluto e avuto un ruolo mettendo centro le condizioni materiali di lavoro e di vita.

Questa è stata la mia esperienza di operaio e di delegato Fiom Cgil e della FLM.

Il mio senso delle cose era risolvere i problemi veri che avevamo, lotta dura sì dentro e fuori la fabbrica, non per il muro contro muro, ma per risolvere i problemi dei lavoratori.

Dalla vertenza del '77 sino ai 35 giorni, di Claudio Sabattini ricordo la capacità di ascoltare e di farsi capire. Ascoltava, si faceva ascoltare ed era sempre molto chiaro, era diretto e noi apprezzavamo, si capiva cosa si poteva fare e per farlo, le vertenze intendo, cosa si doveva fare, quali azioni mettere in campo.

Se una cosa Claudio aveva chiara, era quella che non esistevano demagogie ma la verità, la proposta, la lotta e l'unità del sindacato.

Intervento di Giuseppe/Sergio Bolognesi, delegato FLM Carrozzeria Mirafiori