

# mirafiori

MENSILE  
A CURA DELLE  
SEZIONI DEL P C I  
DELLA FIAT

direttore responsabile Lorenzo Gianotti - Registr. Tribunale Torino n. 11775 in data 19-7-1957 - Grafica Lessona, via Fogazzaro 23, tel. 766.742, Torino - Redaz. via Passo Buole 173, Torino, tel. 613

Nelle prossime settimane in molte fabbriche si dovranno rieleggere i delegati. In alcune le elezioni sono già in corso. Non è che in questi anni i delegati non siano stati rinnovati; anzi in certi casi ci sono stati troppi cambi. Di fronte alle difficoltà, certi delegati non riuscivano nemmeno ad accumulare il minimo di esperienza necessaria, che già se ne andavano; bisognava eleggerne uno nuovo.

La rielezione stavolta deve però servire a ragionare un po' più attentamente sul delegato e sulla crisi del delegato. Diciamo: ragionare (che è il contrario di urlare o litigare). E i comunisti devono dare il loro contributo.

Cominciamo col dire che: a) i delegati sono un'importante conquista di tutti i lavoratori, da difendere e da rendere più efficace. Chi si ricorda che cos'erano le Commissioni interne, elette su scala aziendale scegliendo tra liste di sindacati che si facevano concorrenza, sa il significato di unità che hanno i delegati; b) c'è una perdita di identità, un disagio diffuso tra i delegati.

Perché esistono queste difficoltà? Innanzitutto per motivi generali. I delegati sorgono in una fase di grande avanzata del movimento dei lavoratori (1969-72) e di sviluppo industriale. In questi anni si è dovuto far fronte alla crisi, che ha fatto insorgere difficoltà, problemi

I DELEGATI DI FABBRICA

## Una conquista di tutti i lavoratori

nuovi, non risolvibili di corsa. Sono fatti che tutti conoscono e non è necessario diffonderli. Più interessante è soffermarsi su motivi più vicini, di tipo politico-sindacale, delle difficoltà. Vediamone qualcuno.

1) In questi anni la fabbrica (dove c'è la presenza sindacale) è cambiata. La contrattazione ha permesso di ridurre i ritmi e di aumentare le pause, di modificare in molti punti gli ambienti di lavoro nocivi, di indurre il padronato a fare investimenti per cambiare impianti ed organizzazione del lavoro, di controllare il lavoro e gli indirizzi produttivi. I compiti dei delegati sono divenuti più difficili. Sono stati sufficientemente aiutati? Sono servite a questo scopo le «150 ore»? Qui ci sono parecchi problemi da risolvere: l'affiatamento del delegato con gli operai del suo gruppo; i rapporti con capi e tecnici; la cultura politica e tecnica

del delegato. Bisogna impegnarsi a fondo.

2) Il delegato deve rispondere agli operai che lo hanno eletto o al sindacato. La risposta è: rappresentano la base operaia e insieme sono la struttura di base del sindacato. La risposta è giusta, ma nella pratica i problemi restano. Allora diciamo che ogni delegato deve garantire — più di quanto spesso non avvenga — il legame coi lavoratori del suo gruppo, assicurando la presenza nelle ore di lavoro, discutendo rivendicazioni e forme di lotta. Se il delegato non rappresenta costantemente i lavoratori, non può reggere. Per altro verso, è necessario una adesione più elevata al sindacato. Quando c'è solo un terzo degli operai (e tra gli impiegati ancor meno) che sono iscritti al sindacato, ad esempio, non è solo una questione di numeri. Vuole dire che la maggioranza dei lavoratori si sentono e-

stranei al sindacato. Possono condividere queste o quelle richieste, aderire a questo o a quello sciopero, ma non si sentono parte del sindacato (e uno sta dentro anche per dare le battaglie quando non è d'accordo).

3) Certo il sindacato, di cui si parla, è quello « dei delegati e dei Consigli ». E qui ci sono altri problemi. L'esecutivo di fabbrica spesso si sostituisce ai delegati e in certi casi si presenta come un corpo a sé. Nella Lega, nel sindacato provinciale le mediazioni tra le componenti in molti casi rendono incomprensibili ai più le decisioni. Se una piattaforma rivendicativa arriva alle assemblee a seguito di faticose discussioni negli organismi nazionali, il delegato ha l'impressione che ci sia poco da discutere. E allora pensa: ma io che ci sto a fare?

A tali questioni non c'è che una risposta. Rilanciare la democrazia nel sindacato, che faccia contare davvero delegati e assemblee. Ci rendiamo tutti conto che si tratta di problemi delicati e complicati. Che vanno affrontati con la serenità di chi vuole dare più forza al delegato e al sindacato unitario. Ma ci vogliono anche franchezza e coscienza che non si può rinviare la discussione. Per altro, i problemi qui sollevati non sono il frutto della « elaborazione » di qualcuno ma cose di cui si discute da tempo.

RENZO GIANOTTI

# Elementi per una discussione sull'organizzazione sindacale

Questo numero del giornale «Mirafiori» è dedicato alle strutture sindacali: i delegati e i Consigli. Per chi crede che il movimento sia nato nel 1969 sarà difficile capire perchè i comunisti si dedichino con tanto interesse e passione ad una discussione su questa materia. Sicuramente saranno in difficoltà o non condivideranno il nostro modo di affrontare questi problemi coloro che hanno inteso e continuano ad intendere l'autonomia a senso unico.

Noi riteniamo che vada ribadita e sviluppata — non solo nella forma, ma anche nella sostanza — la autonomia del sindacato unitario. Ma poichè si tratta di autonomia essa deve essere riconosciuta e valida per tutte le forze di classe in campo (sindacato e partiti). Mentre è più facile individuare le funzioni e i compiti diversi che esistono tra l'organizzazione sindacale e l'organizzazione di partito non è certo possibile questa distinzione farla su temi e campi di intervento sia specifici (anche dentro la fabbrica) che di carattere più generale.

Noi comunisti riteniamo utile esercitare il nostro ruolo come partito della classe operaia per un confronto franco con le altre forze presenti nella fabbrica (in primo luogo) e nel paese, sia sul tema della democrazia operaia che su altri temi. A questo punto ritengo utile fare alcune considerazioni.

1) Se c'è un tema che in questi anni è stato molto discusso, ma che non è mai stato sviscerato fino in fondo ed al quale non si è ancora data soluzione concreta, è il rapporto tra categoria e confederazione. I travagli non hanno solo origini storiche — ad esempio la Cisl organizzata come confederazione di sindacati e la Cgil come confederazione di lavoratori — che portano a privilegiare o l'organizzazione di categoria o la organizzazione confederale. Perchè è innegabile che secondo le fasi storiche del movimento e la materia al centro dello scontro può emergere di più il ruolo della categoria o della confederazione. Io ritengo, che il dato di fondo della discussione e dello scontro politico sia costituito dal «ruolo di direzione della organizzazione nel rapporto col movimento» o dal «ruolo di sostegno al movimento».

Quando si parla di organizzazione si devono intendere tutte le strut-

ture e le priorità anche nella direzione, sapendo che esiste un problema di democrazia e di partecipazione alle decisioni come dimostrano due esperienze che hanno caratteristiche diverse tra loro, ma entrambi si sono scontrate con questa esigenza. Mi riferisco alla vicenda dell'ultimo rinnovo contrattuale soprattutto nella fase di preparazione della piattaforma; l'altro riferimento riguarda il modo con il quale si è preparato lo scontro con il governo (obiettivi validi, ma non discussi a sufficienza nè nei Consigli, nè nelle assemblee). Quindi esiste un problema di direzione ed un problema di partecipazione.

Che il nodo politico vero sia costituito dal «ruolo dell'organizzazione nel rapporto col movimento» è dimostrato dalla deformazione dei rapporti tra categoria e confederazione che si è verificata nel corso di questi anni. A superare questo tipo di rapporto non è servito neanche il passaggio da una direzione di categoria ad una direzione confederale di uomini come Trentin, Benvenuto, Carniti. Ciò dimostra che non basta il ruolo nuovo di uomini che hanno una grande esperienza di categoria occorre scegliere la priorità delle strutture che devono avere il ruolo politico di direzione.

## Uno sforzo unitario

2) Le stesse esperienze specifiche dei consigli di zona nella nostra città dimostrano (con qualche eccezione rarissima) la vita stentata di questi organismi. Qui sta anche la dimostrazione di una difficoltà reale dei consigli di fabbrica a misurarsi con l'esterno e queste difficoltà sono anche la conseguenza di un certo logoramento.

Se guardiamo al ruolo del consiglio di zona nel quale è collocata



la Fiat Mirafiori c'è da chiedersi quale contributo sono riusciti a dare la lega e i consigli di settore. Si ha la sensazione che spesso alcuni problemi siano stati delegati. Spesse volte, nei consigli di zona, le grandi categorie sono state le più assenti.

C'è nel sindacato uno sforzo unitario per il superamento delle difficoltà. Un momento importante di questo impegno è rappresentato dalle decisioni delle tre organizzazioni sindacali (Cgil-Cisl-Uil) nel convegno, svoltosi a Pescara il 5, 6, 7 novembre, dedicato al riassetto organizzativo del movimento sindacale italiano.

Le decisioni sostanziali riguardano il superamento di strutture come le Camere del lavoro e l'avvio della costruzione dei consigli unitari di zona in tutte le realtà del Paese. La vita di queste strutture — come dimostra l'esperienza — è affidata ai consigli di fabbrica e di azienda. Questi strumenti unitari del territorio sono finalizzati alla realizzazione dei compiti

dicato esistono anche per le forze politiche, quindi occorre un'analisi più approfondita della realtà della fabbrica.

Ma il problema dell'adesione al sindacato e del ruolo degli iscritti nella esperienza di questi anni si presta ad alcune valutazioni articolate.

a) Per tutta una fase si è pensato che l'adesione unitaria al sindacato (che ha avuto e ha un grande valore) di per sé costituisce la soluzione dei problemi del processo di unità sindacale. Ma la realtà ha dovuto incaricarsi di dimostrare la complessità dei problemi che dobbiamo affrontare. La esasperazione di questa situazione ha portato ad una contrapposizione tra tessera di categoria e tessera confederale e questo fatto ha creato non poche tensioni. L'impostazione che vedeva la tessera di categoria come scelta unitaria e quella confederale come la scelta che divideva ha portato non poche distorsioni per la visione complessiva dei problemi e delle proposte necessarie per una soluzione positiva.

b) La decisione, giusta, di mantenere e sviluppare la scelta di eleggere il delegato su scheda bianca nel gruppo omogeneo dei lavoratori (iscritti e non iscritti al sindacato) non può essere sorretta da un modo di operare spontaneistico.

Una organizzazione che vuole esercitare il suo ruolo dirigente deve sapere avanzare sempre una proposta unificante ed egemone.

Ma come può un'organizzazione avere questo ruolo anche nei momenti difficili senza punti di riferimento precisi? Io ritengo che insieme alla riconferma del delegato — di gruppo omogeneo, eletto da tutti su scheda bianca — le strutture del sindacato devono sapere riscoprire il valore di un ruolo di sostegno, alla proposta politica dell'organizzazione all'azione del consiglio di fabbrica, costituito da centinaia di possibili attivisti non delegati.

Con questa impostazione il prossimo rinnovo dei consigli di fabbrica può superare ogni tentazione burocratica e impegnare in un confronto politico di merito tutta l'organizzazione sindacale (compresi gli iscritti) con l'insieme dei lavoratori.

ROCCO LARIZZA

nuovi del sindacato per una politica di cambiamento sia della fabbrica che della società.

L'altra decisione importante è riferita all'astensione dei consigli dei delegati (che nonostante i limiti di questi anni rappresentano lo strumento più valido per la democrazia e la contrattazione) in tutti i luoghi di lavoro, poiché finora hanno svolto il loro ruolo prevalentemente nelle categorie dell'industria.

## Rapporto con gli iscritti

3) L'ultima considerazione coinvolge il problema del rapporto con gli iscritti. La prima cosa da ribadire a questo proposito è la necessità di allargare il numero delle adesioni al sindacato unitario che rappresenta dal punto di vista organizzativo una percentuale inferiore al 35 per cento circa. Problemi analoghi a quelli del sin-

# Occorre fare chiarezza

La situazione che si è determinata alla Mirafiori, dopo la chiusura del Contratto nazionale di lavoro e l'attacco che la Fiat sta portando avanti con i licenziamenti e il blocco delle assunzioni, apre un fronte di lotta dura, certamente non risolvibile in tempi brevi. Siamo di fronte quindi alla necessità di fare estrema chiarezza tra i lavoratori sulla portata dello scontro politico che si è aperto con la Fiat, facendo opera di orientamento per avere la massima unità del movimento. E' necessario perciò, proprio perchè questa lotta è dura e difficile, fare chiarezza, quanto meno per quanto ci riguarda, sulla situazione che si è determinata con i licenziamenti.

Noi comunisti riteniamo che l'azione che sta portando avanti la Fiat vada interpretata come un attacco al sindacato, a questo sindacato dei Cdf che negli ultimi dieci anni ha avuto un ruolo determinante nel porre e lottare per obiettivi quali la condizione operaia all'interno della fabbrica e per lo sviluppo del Mezzogiorno.

Ma la domanda che è necessario farsi dopo questa considerazione è perchè la Fiat ha scelto proprio questo momento. Basta, come fanno alcuni, richiamarsi alla stanchezza del movimento dopo una lotta lunga e dura come quella del contratto, oppure richiamare il tentativo della Fiat e del padronato più in generale di approfittare dell'arretramento del Pci nelle ultime elezioni, per spiegarsi questo attacco?



Io credo che gli elementi citati siano presenti, non credo però che bastino da soli a spiegarci il perchè della posizione assunta dalla Fiat, e le difficoltà incontrate dal movimento nel dare una risposta in termini di lotta. La Fiat quindi sta portando un attacco al sindacato, ma è necessario dire che gioca su una nostra debolezza, quella di non aver denunciato e lottato a sufficienza contro gli episodi di violenza e di teppismo che sono avvenuti realmente durante le lotte per il contratto.

Episodi di violenza e di teppismo purtroppo sono avvenuti ma non fanno parte del « patrimonio di lotte del movimento operaio » come sostengono alcuni; sono atti che vanno contro gli interessi dei lavoratori e della lotta democratica. Non si può dire che un furto compiuto nelle mense è un « esproprio proletario », ed il pestaggio di un capo o di un lavora-

tore che non sciopera attuato da un piccolo gruppo con il volto coperto è una « forma di lotta ». L'esproprio è un furto, il pestaggio è un atto di teppismo, e di conseguenza chi pratica questo metodo va isolato dal movimento dei lavoratori e non può in nessun modo far parte dell'organizzazione dei lavoratori, il sindacato.

E mia impressione che i fenomeni di violenza e di teppismo siano molto limitati, come è limitato il numero di chi ha fatto queste cose; non per questo non si deve prestare la dovuta attenzione a tali fenomeni, e non averli combattuti con la necessaria severità ha contribuito a farci trovare nella situazione di avere in una certa misura prestato il fianco alla Fiat.

Anche in questa occasione, come si è verificato altre volte, c'è chi attacca i comunisti, per il comportamento, secondo loro, ambiguo assunto dal Pci. La posizione del Pci, rispetto all'attacco della Fiat, ormai è nota, e quindi non è necessario ripeterla. E' necessario però chiarire due questioni.

La prima è che in occasione degli scioperi dichiarati contro i licenziamenti, come per ogni altro momento di lotta, i comunisti non solo ne sono stati alla testa, ma sono stati tra quelli che più si sono impegnati per la riuscita. La seconda è, che i comunisti non copriranno mai, anzi li combatteranno sempre, coloro i quali praticano atti di teppismo e di violenza, oppure gridano *spia* (come è successo in un corteo) nei confronti del compagno Guido Rossa.

Per noi comunisti, questi personaggi non possono avere nessun tipo di rapporto con il movimento operaio e tanto meno militare nelle sue organizzazioni.

VALERIO SOLDANI

LA VERA FACCIA DELLA VIOLENZA

# Nel mirino c'è il sindacato

Sapendo che da tempo la violenza incontra la disapprovazione dei lavoratori, che da tempo si verifica una catena di attentati contro dirigenti della Fiat, che i lavoratori hanno effettuato molte ore di sciopero, prima di chiudere il contratto nazionale (tra l'altro non ancora definito in tutti i suoi punti e quindi rimesso in discussione), la Fiat approfitta di queste difficoltà a i lavoratori ed effettua i 61 licenziamenti nel gruppo auto. In questo clima è prevalsa l'idea fra i lavoratori che se la Fiat ha fatto denuncia di violenza in fabbrica compiuta la rappresaglia qualche giorno di vero dovrà pur esserci, e gli scioperi come risposta proclamati dal sindacato non sono andati bene. Non c'è dubbio che perciò ci metta un lungo lavoro come comunisti della Mirafiori per far capire ai lavoratori che i 61 licenziamenti sono anche e soprattutto una manovra della Fiat per colpire la natura dei Consigli di fabbrica.

La Fiat partendo dalle violenze commesse per porre il vecchio problema della produttività e tende a dimostrare che la micro-conflittualità nelle relative lotte gestite dai Consigli di fabbrica sono fonte di violenza e terrorismo e non permette di produrre con tranquillità in fabbrica. Da ciò si deduce che non ha più senso il sindacato dei Consigli di fabbrica il sindacato deve creare altri soggetti interlocutori non più i delegati non più i Consigli.

La Fiat deve sapere quindi che mentre tenta di far passare fra l'opinione pubblica che essa è la prima forza sociale che ha fatto qualcosa di concreto contro la violenza il terrorismo e chiede quindi alle altre parti sociali di fare la loro parte, in realtà non « si accorge »

che colpendo i Consigli di fabbrica non fa altro che incamminarsi su quel terreno che il terrorismo in Italia da tempo percorre. Non vogliono forse i terroristi espropriare la gente dal fare politica, non esiste forse una logica al loro interno che oscilla dalla teorizzazione del rifiuto della politica alla concentrazione della politica in alcune mani, e non è capitato che questi aspetti non la sconfitta delle lotte operaie tradizionali per poi intervenire con « l'azzoppamento » e l'uccisione per far capire agli operai che solo quella è la via maestra e che con i delegati e i Consigli non si risolve più un bel niente?

Se queste considerazioni sintetiche sono giuste dobbiamo da un lato essere molto più presenti alla testa delle lotte, evitando qualsiasi tentativo di degenerazione di queste in atti di vera e propria intimidazione e violenza, e dall'altro contrastare duramente il terrorismo non tanto come nuovi poliziotti ma ridando fiato e consistenza ai Consigli di fabbrica.

Riflettendo cioè sulla linea che il sindacato ha avuto in questi dieci anni nel difendere le condizioni dei lavoratori e estendendo il suo intervento all'esterno su struttura sanitaria, su trasporti, su polizia, sulla magistratura, ecc., dobbiamo fare i conti più di prima con la politica economica, con la produttività, con lo Stato per rendere più democratico il paese. E questo è possibile solo se si acquista la consapevolezza piena del ruolo che deve svolgere la classe operaia usando tutti gli strumenti democratici a partire dai consigli di fabbrica.

GIANCARLO VASONE

## BILANCIO DI 10 ANNI

# I delegati e le conquiste

**26-9-1969.** — Viene raggiunto l'accordo integrativo sulla Regolamentazione del lavoro in linea (pause, saturazioni, cadenze). Istituzione dei 56 delegati di linea.

**8-1-1970.** — Rinnovo e Cnl; obiettivi raggiunti: istituzione Rsa (rappr. sind. aziendali = delegati); monte ore di permessi sindacali. ● Diritto di assemblea retribuita fino a 10 ore annuali. ● Parità operai-impiegati nel trattamento malattia e infortunio. ● Progressiva riduzione a 40 ore settimanali e introduzione del monte ore straordinari annuali.

Legge 300 - statuto dei diritti dei lavoratori.

**15-7-1970.** — Accordo integrativo: aumento premio produzione; 14.a erogazione, mensa, deroga orario.

**5-8-1971.** — L'accordo integrativo contiene: istituzione comitato ambiente; registro dati ambientali; elenco sostanze impegnate in alcune lavorazioni; criteri per le rilevazioni ambientali. ● Accordo base per la valutazione del rapporto tra prestazione individuale e carichi di lavoro; vengono definiti valori di cottimo e livelli di massima saturazione alle linee. ● Istituzione di pause aggiuntive di 20 minuti nelle lavorazioni di linea; aumento intervallo mensa di 10 minuti pagati, ferma restando la presenza in fabbrica. ● Istituzione comitati cottimo, qualifiche, ambiente, composti da delegati con relativo monte ore.

**1971.** — Legge 1204. Tutela lavoratrici madri.

**1972.** — Legge 464. Modifica su cassa integrazione guadagni.

**19-4-1973.** — Rinnovo Ccnl. Si conquista la classificazione unica operai-impiegati meglio conosciuto come inquadramento unico. ● Conquista delle 4 settimane di

ferie per tutti. ● Riduzione del monte ore straordinario annuale. Istituzione registro dati ambientali, biostatistici, libretto sanitario di rischio. ● Rilevazioni ambientali con ente scelto congiuntamente.

**1973.** — Legge 533. Processo del lavoro. ● Legge 587. Norme per il lavoro a domicilio.

**9-3-1974.** — Accordo integrativo: la contrattazione viene ampliata negli aspetti relativi agli investimenti, alla occupazione soprattutto al Sud; primi interventi per la modifica dell'orario del lavoro alle linee di montaggio; salario (perequazione, 14.a erogazione), mensa. Impegno per investimento condizioni ambientali. Contribuzioni industriali.

**30-11-1974.** — Accordo per intervenire trimestralmente per verificare il rapporto tra occupazione, volumi produttivi e richiesta di cassa integrazione.

**21/25-1-1975.** — Accordi interconfederali su: garanzia del salario e unificazione del punto di contingenza.

**4-7-1975.** — Si formulano elementi di rotazione su un insieme di mansioni alle linee di montaggio in rapporto all'acquisizione della categoria superiore.

**1975.** — Legge 164. Garanzia dei salari.

**8-11-1975.** — Accordo sull'occupazione e mobilità. Investimenti al Sud.

**1-5-1976.** — Ccnl. Viene estesa a tutta la categoria l'esperienza Fiat che prende il nome di «Prima parte del contratto»: il diritto di informazione su investimenti, occupazione, modifiche tecnologiche e impiantistiche, decentramento e indotto. ● Acquisizione 1/2 ora di mensa retribuita per gli operai turnisti (entrata poi in vigore in Fiat l'11-9-1978; ulteriore abbinamento monte ore straordinario annuale; elencazione delle sostanze impegnate per tutto il ciclo produttivo.

**26-1-1977.** — Accordo interconfederale sul costo del lavoro.

**7-7-1977.** — Integrativo Fiat: primi importanti risultati sulle modifiche in alcune aree produttive (carrozzeria, meccanica, stampaggio) riguardo a iniziative prese per la trasformazione dell'organizzazione del lavoro. Acquisizione di strumenti di controllo del rapporto produzione; organico (programmi produttivi) e loro riflesso occupazionale e produttivo in rapporto anche agli stabilimenti del Sud. ● Individuazione congiunta aree del rischio e interventi concordati per la riduzione del rischio; diritto di contrattazione per lavoratori inidonei; possibilità di intervento dell'Ente pubblico per visite e rilevazioni.

**1977.** — Legge 285. Occupazione giovanile. ● Legge 675: riconversione industriale. ● Legge 903: parità trattamento uomini-donne in materia di lavoro.

**1978.** — Legge 845: formazione professionale.

**16-7-1979.** — Contratto collettivo nazionale di lavoro.

**FRANCESCO PANZA**

## Il delegato del gruppo omogeneo

*Il lavoratore è organizzato nel reparto dal padrone per produrre ai fini dei suoi interessi e del suo profitto, ma questo elemento di unità e di organizzazione che il padrone determina ai fini della produzione e del profitto, possono essere anche assunti dal lavoratore come elemento di unità e di organizzazione che serve alla sua lotta; e il rapporto che l'organizzazione del lavoro stabilisce tra i lavoratori in un reparto, può anche essere assunto dagli stessi lavoratori sul piano della solidarietà e dell'unità, ai fini della lotta di classe, in modo che gli elementi di unità e di disciplina che sono indispensabili per la produzione e per il profitto del padrone possono diventare, reparto per reparto, elementi di unità e disciplina consapevole fra i lavoratori ai fini della lotta operaia. Si vuole liberare i lavoratori dallo sfruttamento capitalistico; ma non si può conseguire questo obiettivo, se non si contrappone ai padroni, che sono uniti e organizzati, una unità ed una organizzazione della classe operaia...*

*Nella sostanza per noi il delegato rappresenta il gruppo operaio che ha degli interessi omogenei, il gruppo operaio che è oggettivamente unito dal padrone per compiti produttivi, ma che può anche essere oggettivamente unito per difendersi dallo sfruttamento del padrone che omogeneamente opprime tutti gli operai di quel reparto o di quella squadra...*

*Su questi problemi, reali e concreti, vi può essere una crescita della coscienza dei lavoratori, che*

*non sta solo nel fatto che ogni tanto si riesca a scioperare, perchè non si può scioperare tutti i giorni, tutte le ore, tutti i minuti. Oltre ai momenti più acuti e generali di lotta e per la loro preparazione, c'è in ogni modo la capacità di rispondere tutti i giorni alla iniziativa del padrone, anche con sciopero se necessario; c'è il fatto di essere organizzati nel reparto non solo il giorno che c'è lo sciopero ma anche quando lo sciopero non c'è, di essere collegati in qualsiasi momento per dare una risposta al padrone...*

*In secondo luogo, il delegato può collocarsi nel limite di un tramite verso il sindacato provinciale o la Lega. Il delegato raccoglie tutti i desideri dei lavoratori del suo gruppo, li porta al sindacato provinciale o alla Lega, perchè i dirigenti sindacali risolvano il problema. Così il delegato carica sulla segreteria provinciale o su altre istanze del sindacato la responsabilità di portare avanti le rivendicazioni, le esigenze o, comunque, il malcontento che proviene dai lavoratori. E' chiaro che a questo punto nasce un potenziale di contrapposizione tra la-*

*voratori e delegato, da un lato, e sindacato, dall'altro, perchè nessuno è mai stato in grado di eliminare tutti i motivi di malcontento che esistono fra i lavoratori per il solo fatto che per eliminare tutti questi motivi bisognerebbe eliminare lo sfruttamento capitalistico, cambiare la società.*

*Certo, è questo che noi vogliamo. Ma per cambiare la società dobbiamo anzitutto questi motivi di malcontento, farli diventare da malcontento individuale, motivo di lotta di tutto il reparto. Dobbiamo cominciare a fare questa prima selezione, perchè altrimenti nasce una attesa che dall'esterno del reparto i dirigenti sindacali risolvano i problemi e sorge così inevitabilmente una contrapposizione tra lavoratori e sindacato; la critica dei lavoratori tende a spostarsi piuttosto sul sindacato che sul padrone, come se il sindacato, come entità un po' astratta e un po' generica, potesse risolvere tutti i problemi dall'esterno dell'azienda.*

*A livello del reparto, del gruppo omogeneo di operai, è sempre necessario fare una certa selezione — e ciò che dico è poi solo una cosa*

*del nostro buon senso. Quando mettiamo insieme una riunione di 50 lavoratori il problema non è quello di fare la somma delle 50 richieste che vengono singolarmente presentate, ma di fare insieme una discussione per tirare fuori i motivi di malcontento sui quali poter puntare per unirli, per fare un'azione sindacale ed ottenere dei risultati. Questo è un punto essenziale.*

*Infine, naturalmente, dobbiamo, anche a livello del delegato, cercare di risolvere il problema di un rapporto fra la lotta e la contrattazione sindacale, cioè superare due tendenze che sono per noi altrettanto pericolose, che è quella di credere che tutto si risolva semplicemente con una trattativa e una discussione, o, al contrario, che conta solo la lotta e non il risultato che la lotta consente di ottenere nella trattativa... In questa linea, il delegato ha due modi di essere: è espressione diretta di tutti i lavoratori ed è collegamento unitario di tutti i lavoratori con l'organizzazione sindacale...*

*Se non si inquadrano i problemi di tutti i gruppi operai in una azione complessiva di tutta la classe nei confronti del padronato, prima o poi i singoli gruppi di operai che si battono saranno isolati e battuti essi stessi, perchè i singoli gruppi operai ed anche tutti gli operai delle singole aziende sono deboli rispetto a tutto il padronato, mentre sono forti se la loro azione specifica per squadra, per reparto, per officina, per stabilimento si collega all'azione generale della classe operaia.*

UNA CONQUISTA NON SOLO SINDACALE

# Il delegato: un grande protagonista

Il delegato è stato il grande protagonista delle lotte degli anni '70. Da un punto di vista contrattuale i delegati sono nati nel 1969, ma la loro funzione si è andata precisando nel '70-'71.

Questa dei delegati e dei Consigli non è stata solo una conquista di carattere sindacale, ma ha avuto un grande peso per lo sviluppo della democrazia, all'interno della fabbrica. Lo « Statuto dei lavoratori », di cui si discuteva da anni, è divenuto legge dopo le lotte e le conquiste del '68-'69. Ormai è a tutti evidente che lo stesso sviluppo democratico del Paese ha ricevuto un grande impulso proprio dall'azione e dalle conquiste del movimento operaio.

In fabbrica il compito principale dei delegati, in questi anni, è stato (e continua ad essere) quello di un intervento costante per il miglioramento delle condizioni di lavoro. I filoni principali di intervento della lotta e della contrattazione sono stati: i tempi ed i carichi di lavoro, la nocività dell'ambiente di lavoro, il riconoscimento professionale e la qualificazione dei lavoratori. Alla Fiat queste esperienze hanno potuto consolidarsi attraverso l'azione dei comitati: cottimo, qualifica, ambiente.

Guardando a quanto si è fatto in questi anni si può certo dire che il delegato ha avuto un ruolo determinante nella trasformazione della fabbrica. Un'altra importante funzione, il delegato l'ha svolta nella discussione con i lavoratori per costruire le lotte per gli investimenti e lo sviluppo del Sud. Questo fatto ha posto e pone problemi nuovi che investono il campo della programmazione e della stessa direzione politica del Paese.

L'esperienza di questi anni ha avuto anche un grande rilievo cul-

turale. Basti pensare alle centinaia di delegati che hanno imparato a conoscere la fabbrica nei suoi vari aspetti: hanno imparato a contrattare i tempi di lavoro e gli organici, le qualifiche, il risanamento delle condizioni ambientali per la difesa della salute psico-fisica dei lavoratori. La conquista del diritto allo studio (150 ore) ha permesso a molti lavoratori un miglioramento del loro livello culturale.

Ma ora si pone un problema: il delegato sarà, potrà essere un grande protagonista degli anni '80? Io credo di sì, ma indubbiamente deve fare un salto di qualità deve porsi al livello nuovo dello scontro al quale ci hanno portato le nostre lotte e la crisi che attraversa il Paese. I consigli di fabbrica, oggi, devono sapere dare delle risposte più concrete alla applicazione della prima parte del contratto di lavoro. Deve risultare più evidente il legame tra l'azione dentro la fabbrica ed il territorio. Anche se in questi anni i delegati si sono misurati con i problemi delle grandi riforme spesso su questi temi non sono stati protagonisti di primo piano.

Il delegato degli anni '80 deve sapere fare i conti in fabbrica, con i problemi dell'organizzazione del lavoro, avendo presente da una parte tutto ciò che riguarda le

condizioni di lavoro e dall'altra una capacità nei processi di ristrutturazione per una proposta alternativa a quella del padrone sugli stessi temi della produttività.

Nel corso di questi anni è mancato un rapporto serio e duraturo tra operai, impiegati e tecnici. Questo è stato un grosso limite dell'iniziativa sindacale. Oggi siamo coscienti che una ulteriore trasformazione della fabbrica e conseguente avanzata dei lavoratori sono possibili solo se si stabilisce un nuovo rapporto.

Se, come dimostra l'esperienza, i delegati e i consigli hanno rappresentato un momento fondamentale per l'avanzata del processo unitario, devono sapersi adeguare alle nuove esigenze. E' necessario che i delegati delle grandi aziende siano più presenti nei consigli di zona che finora (anche per l'assenza di importanti categorie dell'industria) hanno avuto una vita stentata. Oggi con le nuove proposte organizzative che si stanno discutendo nelle confederazioni c'è una occasione che non deve essere trascurata.

C'è infine un problema, importante e delicato, con il quale i Consigli hanno avuto difficoltà a fare i conti: il quadro politico. Non è una cosa facile, ma è un problema che non si può ignorare.

ALESSANDRO SABBATINI



DIECI ANNI DI LAVORO, SUCCESSI, ERRORI

# Come valutare una esperienza

Discutere sul ruolo che hanno svolto i delegati e riflettere su quella che oggi viene chiamata la loro crisi d'identità, è un compito che il movimento operaio deve assolvere preoccupandosi di non restare nell'ambito esclusivo di analisi sociologica o discussione accademica fine a se stessa. E' fuori dubbio che tutte le analisi hanno la loro utilità, ma a noi interessa partire da queste e soprattutto sapere cosa ne facciamo di queste analisi. E la domanda alla quale dobbiamo, oggi, dare una risposta è se l'esperienza dei delegati con le sue luci e le sue ombre, è un'esperienza chiusa, oppure da rilanciare con maggior vigore e maggior analisi critica, sapendo mettere a frutto l'esperienza di questi anni.

La risposta non lascia dubbi. L'esperienza dei delegati, dei consigli, è quanto di più alto che il movimento operaio ha saputo esprimere quale propria organizzazione e quindi va difesa fino in fondo. Questo avviamento non vuol dire che le ombre, gli errori, le carenze di democrazia, di piena autonomia, debbano restare ignorate. Il nostro sforzo di oggi deve essere la loro individuazione, e riuscire a impegnare tutti i lavoratori per la loro eliminazione, alla luce dell'imminente scadenza della rielezione del consiglio di fabbrica (ma quando?).

Gli attuali consigli, tutti i lavoratori, devono concentrare i loro sforzi perchè si arrivi alla rielezione dei delegati, con un dibattito ricco, spassionato, senza meno parole, ma nel massimo della chiarezza, in modo che ci faccia diventare più forti, più consapevoli, dell'alto livello dello scontro di classe esistente oggi nel paese.

Ma oggi qual è la realtà nelle squadre nelle officine, che tipo di rapporto esiste tra operai e delegati? E' un rapporto pessimo. Il senso della delega viene praticato nel peggiore dei modi. Manca un collegamento stretto tra discussione nei Consigli e dibattiti tra gli operai, per cui il delegato diventa sempre più un portaordini e sempre meno, un coordinatore tra le esigenze dei lavoratori e le elab-

borazioni che a queste esigenze devono rispondere. La stessa indicazione di sciopero, diventa così un fatto imposto dall'alto, e poco quindi c'è da stupirsi, quando questi falliscono. Ma anche questi gravi limiti non possono e non debbono essere presi a pretesto o a copertura per scatenare campagne anti-delegati e anti-sindacali. Tra fasce sempre più grosse di lavoratori avviene e magari da posizioni falsamente di sinistra. Intanto il delegato è un lavoratore che nulla lo fa diverso dagli altri lavoratori, tranne una certa dose di buona volontà di sacrificare parte del suo tempo, oltre a una certa dose di coscienza di classe e volontà di essere protagonista per « il cambiamento nella fabbrica, nella società ».

## Le critiche

### « genuine »

Resta un fatto: che il delegato può essere cambiato in qualunque momento che gli operai della squadra lo ritengono più opportuno. Lasciando da parte per un attimo gli attacchi e gli spropositi « interessati » contro i delegati, vorremmo soffermarci sulle critiche « genuine » ossia di quanti non hanno visto la nascita e la crescita dei delegati. Quanti, sanno o ricordano, come veniva assegnato il tempo di lavoro all'operaio, dal capo-squadra? Basti ricordare che normalmente il lavoro dell'operaio assente, veniva diviso tra gli operai presenti. Quanti ricordano o sanno che, se durante la giornata, la linea si fermava alla fine si recuperavano tutte le vetture perse?

E che dire dell'impossibilità di fare colazione, di leggere giornali di sinistra, di andare al gabinetto, perchè per la Fiat fare queste cose significava perdita di tempo? La categoria superiore veniva assegnata solo per « meriti acquisiti sul campo », ossia disponibilità di alta fedeltà aziendale (« ruffianaggio »). Il capo controllava direttamente affinché alle elezioni di commissione interna gli operai non



votassero la Fiom-Cgil e alla vigilia della festa patronale (giorno festivo) diceva agli operai che l'indomani si sarebbe lavorato normalmente. Che dire poi degli spostamenti di quegli operai (pochi) che non si piegavano alla volontà aziendale proprio alla vigilia di uno sciopero? Questi sono alcuni esempi che ci riportano con la memoria a non più di dieci anni fa e che possono dare idea di cosa era la fabbrica, di come si viveva, di come si lavorava.

Certamente la nascita dei delegati fu solo un momento di quel periodo che segnò la rottura con quei metodi e quella vita, che sono risultati fondamentali contro i tentativi di ricacciare indietro il movimento operaio. Essi infatti rappresentano il contropotere nelle squadre, nei reparti, nelle officine, con il quale il padrone deve fare i conti. Una grande forza che se saputa utilizzare, impone rapporti tra operai e produzione, tra operai e azienda del tutto originali.

Andare oggi alla rielezione dei delegati, per la quale occorre valorizzare anche la forma, significa fare un lungo periodo di preparazione, un grosso dibattito tra i lavoratori. ~~I comunisti devono~~ sentirsi impegnati in prima persona. Se ciò avverrà, il ruolo dei delegati e il rapporto di essi con i lavoratori, ne avranno un impulso maggiore, mettendo in condizione il movimento operaio di rispondere ai tanti e gravi problemi, oggi sul tappeto. Se ciò non avverrà dovremo attenderci un periodo buio.

ANGELO AZZOLINA

# Esiste una crisi di "identità,,?

Ma la crisi dei delegati c'è veramente? Voglio porre provocatoriamente questa domanda perchè se di questo si tratta, hanno ragione coloro che puntano alla ricerca di nuove strutture sindacali all'interno della fabbrica (il delegato di area?).

Resto invece dell'idea che, nonostante alcuni fenomeni degenerativi, non c'è una crisi «naturale» del delegato di gruppo omogeneo. Resto di questa idea proprio perchè vedo che qui a Mirafiori (ma non solo) ci sono ancora moltissimi compagni che, malgrado l'incertezza generale delle prospettive, si impegnano a fondo per trovare alcune soluzioni ai problemi, nel dare la battaglia politica per uscire da questa incertezza.

Voglio perciò proporre un ragionamento, sia pure incompleto, sia pure schematico, «mettendo in fila», alcuni elementi di analisi per trovare una risposta alla domanda iniziale.

1) Con le nostre lotte, da dieci anni fino ad oggi, abbiamo contribuito in maniera determinante a mettere in crisi il sistema capitalistico italiano. Il padronato ha risposto con massicce ristrutturazioni dell'apparato produttivo: da un lato l'applicazione di nuove tecnologie, i robot e l'informatica; dall'altro il decentramento produttivo e il lavoro nero. Sono processi che modificano in modo determinante la struttura della classe operaia e che ci pongono nuovi problemi di unificazione in fabbrica e col «fuori fabbrica».

2) Esiste in fabbrica il salto «generazionale» determinato dal blocco delle assunzioni. Ultimamente a Mirafiori sono entrati migliaia di giovani che esprimono un rifiuto delle condizioni di lavoro della grande fabbrica: questo rifiuto è più comprensibile se pensiamo che questi giovani non sono stati protagonisti delle lotte e dei successivi cambiamenti di questi anni.

3) Il padrone, nonostante l'esiguità degli spazi concessigli dalla crisi, non ha rinunciato ad una rivincita sul movimento operaio.

La recente manovra dei 61 licenziamenti, che fa leva sui fenomeni di violenza e su alcune debolezze nostre, dimostra un evidente indu-

rimento delle posizioni padronali ed un tentativo di modificare sostanzialmente la natura del delegato, in relazione alle «compatibilità con questo sistema produttivo».

4) In ultimo c'è la necessità di un esame autocritico, sui nostri limiti ed insufficienze rispetto ai processi in corso.

In dieci anni sono oltre 5.000 i lavoratori che hanno fatto l'esperienza del delegato, ma quanto di questa esperienza, che ha cambiato la fabbrica, è stato verificato e sistemato in modo da essere un «modello» trasmissibile? Una memoria storica che serva alla formazione dei nuovi quadri? Poco o niente è stato fatto in questa direzione (non è una colpa solo del sindacato); il nuovo delegato deve spesso rifare le stesse esperienze che già altri hanno in passato compiuto.

Questo certamente è uno dei motivi per cui il movimento operaio non ha saputo andare al di là dell'operaio di linea, mentre i problemi che aveva posto sul tappeto richiedono uno stretto rapporto con gli impiegati ed i tecnici per modificare a fondo la organizzazione del lavoro; richiedono un rapporto nuovo con le altre categorie sociali e con le istituzioni per modificare il «fuori fabbrica».

## **Crisi di proposta politica?**

*Ma allora, più che crisi dei delegati non è giusto chiamarla crisi di proposta politica? Non è forse vero che l'ultimo contratto oltre che, come dice il compagno Garavini, essere stato elaborato da un ristretto gruppo dirigente, cambia sostanzialmente le carte in tavola ignorando del tutto l'esperienza di dieci anni sull'organizzazione del lavoro?*

*Del resto la cosiddetta «vertenza parallela» è fallita probabilmente perchè era totalmente scollegata dalla lotta all'attuale condizione di lavoro: recuperarla e farla diventare di nuovo oggetto di dibattito e lotte bisognerà stabilire nella pratica rivendicativa i nessi tra le questioni del «come lavorare» ed i nuovi investimenti che la Fiat si appresta a fare. Esperienze in tal senso ci sono, si tratta di farle diventare la scelta di fondo dello scontro di classe.*

*Resta allora evidente che rispetto ai problemi posti dall'attuale situazione della società, occorre che tale progetto sia accompagnato da una nostra capacità di intervento sul «particolare», affermando la linea dell'organizzazione del lavoro, e su questo «riafferrare» strettamente il nostro rapporto con i lavoratori.*

*Anche la necessaria battaglia politica che dobbiamo dare per il consiglio di zona, per una diversa struttura del sindacato, deve partire dal fatto che si può «rovesciare la frittata» al padrone ponendo a modo nostro i temi della produttività e della programmazione economica, se qui a Mirafiori noi ci proponiamo di costruire insieme una proposta per cambiare la fabbrica. Un «progetto» che sia una proposta nei confronti di tutti i lavoratori, le nuove generazioni, i tecnici e i capi, per essere protagonisti del cambiamento e per nuovi valori che vedano l'uomo al centro della società.*

*Non sono queste le basi serie per quel «compromesso di portata storica» come dice il compagno Berlinguer su Rinascita, «tra chi è interessato al quanto produrre e chi al che cosa al perchè produrre...?»*

**PIERO PESSA**

---

PARLA ARMANDO CARUSO DELLE FONDERIE MIRAFIORI

# Quando c'erano le C.I.

Mi chiedi come sono nati i delegati. Beh, per parlarne non si può non partire da cosa era la fabbrica negli anni '60. Per chi è entrato — come me — nel '62, ma anche per chi ci lavorava da più anni, la fabbrica era una cosa oppressiva, il lavoro era pesante, monotono, ripetitivo, il rapporto con la gerarchia era tesissimo, «ufficiale». E non parlavi nemmeno con la gente. Soprattutto non parlavi di politica ma neanche della famiglia o di sport, perchè parlare in fabbrica era una cosa difficile.

Gli unici rapporti che avevi con il politico era sentire ogni tanto per altoparlante in mensa uno che parlava, uno che tu non conoscevi, che non sapevi chi era, te lo presentavano secondo la corrente sindacale di appartenenza (Flm, Fiom, Uilm) ma comunque era solo una voce. Quando si accendeva l'altoparlante e si sentiva la voce, nei refettori c'era un silenzio assoluto sia per rispetto per chi parlava sia per stare a sentire, ma era anche il silenzio di chi stava sulle sue, chi di fronte alle cose dette non deve pronunciarsi, non fare commenti, non parlare...

In tutti i casi, però, lavorare in Fiat era un passo avanti rispetto al fuori: il salario era anche il doppio della media dei posti non Fiat e poi, a Torino, Fiat significava posto sicuro, che non è cosa da poco. Lì dentro — per sintetizzare — il rapporto col sindacato era una voce. Nè poteva essere altrimenti. Per tutto il settore auto di Mirafiori i membri di Commissione interna in carica erano 18 (7 alle Fonderie) e in 18, divisi fra di loro in correnti sindacali, avrebbero dovuto avere un rapporto con la mole di Mirafiori. E' evidente l'incapacità e l'impossibilità non solo di rispondere alle esigenze ma anche semplicemente di sentire i problemi reali della gente.

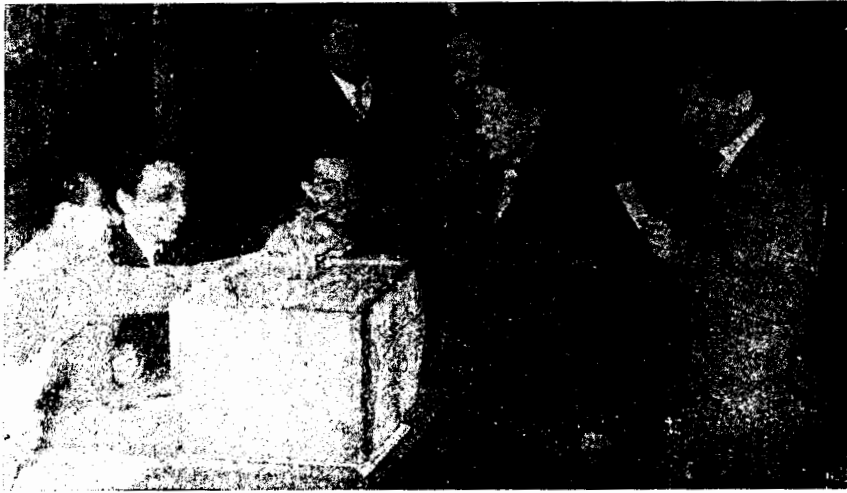
## Il nuovo che viene avanti

Il rapporto più di massa, se si può chiamare così, era ai cancelli con la distribuzione dei volantini, dove tentavi di raccogliere le impressioni e su queste costruire le rivendicazioni da fare come Commissione interna. Ma anche fuori dei cancelli era difficile avere un rapporto: c'era molta paura a prendere il volantino, soprattutto se c'era la scritta Fiom-Cgil e quindi lo rifiutavano o, se lo prendevano, subito lo buttavano via. Per cui finiva che le uniche rivendicazioni portate avanti riguardavano le questioni vicine al posto dove lavorava qualche membro di Ci, perchè erano le questioni che captava di più. Le contrattazioni, per di più, avvenivano sempre in termini generali; non potevi mica contrattare squadra per squadra o reparto per reparto. Parlavi sempre di tutto il mondo.

Il 1962 fu il primo grosso momento di scontro con la Fiat sui problemi contrattuali, con una grossa partecipazione della gente che sfoga finalmente l'impossibilità ad esprimersi all'interno della fabbrica. E' vero che finito il contratto (malgrado la Uil) ci si rinchiuso in fabbrica e tutto tornò come prima. E' anche vero però che all'interno cominciò nel '62 a muoversi qualcosa nel rapporto tra noi e la Fiom e nel rapporto con la gente, anche perchè quell'anno cominciò l'ingresso in fabbrica di manodopera giovane, di massa, sia meridionali che dal resto della regione Piemonte. Con tutti i problemi che si possono immaginare a livello di territorio a causa della grande affluenza di gente.

Il problema grosso che si pose al sindacato, ma poi anche al partito, fu collegarsi con gli operai non solo perchè erano cambiati, ma anche perchè cambiava la stessa organizzazione del lavoro. Negli anni '60 cominciano le prime grandi trasformazioni tecnologiche. Cominciano a sparire le parti di produzione più pesanti, cominciano a venire fuori contraddizioni nuove, il cottimo stesso diventa un'altra cosa.

Su queste cose incominciano in quegli anni, tra i compagni di Commissione interna (per es.: Surdo, Osella, Longo, Cerutti, Pace, Garavini, la compagna Gisella dei nostri e qualcuno della Cisl come Gheddo e Serafino) un grande di-



Una elezione di C. i. alla Fiat nel 1960

battito su come riappropriarsi della conoscenza dell'organizzazione del lavoro. Per questo iniziano, a partire dai posti dove ognuno di noi era collocato, la ricostruzione dei cicli produttivi, delle questioni che ponevano gli operai, delle cose che cambiavano. Si instaura, per questo, anche un rapporto con i tecnici.

La prima cosa che venne fuori fu il «partire dai problemi dell'ambiente», che erano forse la contraddizione maggiore, perché anche con le trasformazioni tecnologiche, le condizioni di lavoro restavano tremende, soprattutto in fonderia, tanto che la fonderia era usata come spauracchio dai capi per tenere buona la gente: «Se non ti va, lì c'è la strada o la fonderia».

Per lavorare seriamente, era diventato indispensabile conoscere quello che succedeva in fabbrica. La prima esigenza che venne fuori fu quella di avere un riferimento con le Sezioni aziendali sindacali (Cisl) e le Sezioni sindacali aziendali (Cgil). Anche così però le cose restavano generiche e troppo distanzianti, un rapporto quasi al livello del sentito dire.

La proposta dei delegati, allora, comincia a fare presa nell'organizzazione e l'esperienza che si mette in piedi a Mirafiori sui problemi di ambiente in termini di controllo dei cottimi, dei tempi, degli organici ha le sue basi nell'analisi delle condizioni reali della gente nei posti specifici. Il campo era abbastanza ristretto (eravamo sempre 18) e non superava gli attivisti di fabbrica, che anch'essi ci creavano qualche difficoltà date le esperienze amare che avevano già fatto e che li avevano re-

si molto restii a qualsiasi iniziativa.

Nella pratica, insomma, tutte le settimane, in V lega, c'era una riunione di questo gruppo di compagni che tentava di mettere ordine nelle sia pur scarse informazioni che avevamo per costruire iniziative magari esterne, come i primi questionari in fonderia. C'è un'altra questione che ha un grosso legame con la riuscita delle iniziative: i membri di Ci della Fiom cominciano a muoversi in fabbrica. Fino al '67-'68 in fabbrica si poteva muovere solo il Sida e la Uilm e qualcuno della Cisl. Agli inizi del '68 la Fiom apre una grossa campagna di lotta con la decisione che tutti i membri di Commissione interna si spostino dai loro posti di lavoro per svolgere meglio le loro mansioni, in tutta la Fiat. La prima ripercussione di questa iniziativa fu che Uilm e Sida smisero di girare.

In seguito si arrivò ad un accordo con l'azienda; anche se la Fiat cercò di fermare la lotta soprattutto con il tentativo, non riuscito, di far inimicare fra di loro i compagni. Questo espediente non funzionò e si poté arrivare ad un accordo: bisognava chiedere il permesso 48 ore prima e si doveva girare accompagnati da un capo del posto in cui si voleva andare. Malgrado queste restrizioni, questo ci permise di conoscere tutta la fabbrica e di cominciare a fare un ragionamento più completo e continuato sulle cose.

Per capire meglio la situazione, bisogna ricordarsi certi numeri: nel '68 gli iscritti alla Fiom a Mirafiori erano 122 e quelli del par-

tito, mi pare, una quarantina, cioè i sopravvissuti alle stragi Fiat e i membri di Commissione Interna.

Solamente più tardi, nel '69, dopo una serie di scioperi nei due anni precedenti, ci fu la possibilità di concretizzare, con un accordo sulle linee, il delegato di linea, cioè chi direttamente per ogni posto di lavoro rappresenta il sindacato e gli operai per controllare ogni giorno gli organici e la velocità della linea. Le riunioni in lega, nel rapporto con i tecnici sindacali e non, cominciano intanto a concretizzare dei ragionamenti specifici, soprattutto su silicio e piombo, in modo da andare a porre ai medici di fabbrica delle domande specifiche, cioè a chiedere e a discutere i criteri di valutazione per misurare quanti sono i silicotici e quanto l'ambiente produce silicotici. Tutte queste cose offrono una grande base per i rapporti unitari soprattutto con la Cisl, sulle cose concrete.

L'esigenza, dicevamo, era quella di costruire un'organizzazione dentro la fabbrica che avesse la capacità di essere da una parte direttamente legata al posto di lavoro e dall'altra essere un preciso riferimento per i lavoratori, proprio perché i 18, per molti versi, anche se riconosciuti come gente seria e onesta, finivano con essere quelli che calavano dall'alto i problemi. E qui l'accordo delle linee è il fatto che ci apre la strada per dimostrare alla gente che è fondamentale che sia uno di loro a farsi responsabile di controllare cosa succede e che con la squadra sia il promotore di iniziative perché vengano rispettati i ritmi, gli organici, i tempi, ecc. Il delegato avrebbe lavorato nelle iniziative con la sua squadra soprattutto per approfondire i problemi che si presentavano nel toccarli con mano collettivamente e nel proporre delle soluzioni che fossero soluzioni di tutti; insomma, i gruppi omogenei dovevano essere i soggetti attivi della trasformazione della fabbrica.

Il delegato, inoltre, aveva una sua funzione ben precisa politica e di coordinamento (mica tutti siamo delegati) anche se l'iniziativa e l'elaborazione sono del gruppo operaio omogeneo. Oltre alla funzione fondamentale di essere il rappresentante unitario del sindacato e del gruppo, il delegato è stato vissuto come un fatto oltre che promotore e dirigente di uno scontro col padrone, anche come fatto di grande unità della squadra, fra le punte più avanzate e quelle non avanzate, anche col

crumiro, per capirci, perché si pone l'obiettivo della conquista anche del più moderato, di chi non è d'accordo.

Naturalmente le cose non furono rosee. Dietro tutta questa elaborazione c'era una grossa discussione e anche polemiche nel sindacato e fuori. Dietro il sindacato, per esempio, con Cisl e Uil che hanno capito bene (e anche il Sida) che dietro i delegati non solo ci sta un fatto di egemonia, ma anche un problema di come il sindacato si pone nei confronti della Fiat. Allora il sindacato alla Fiat era sulle cose spicciole, chi ti faceva dare l'auto, per capirci, altro che controllo dei tempi e dei cottimi.

## Il rapporto con la città

Fuori del sindacato c'era invece tutta la polemica ((anche qui in termini di egemonia) con i gruppi (allora era Lc) sul « siamo tutti delegati: ognuno controlla se stesso, ognuno controlla la sua squadra ». Cosa che era la negazione di una possibilità non solo di controllare ma anche di fare contrattazioni su fatti precisi e specifici nei confronti dell'azienda. Inoltre questo rimetterà in discussione, di nuovo in termini di egemonia, che cosa doveva essere o non essere il sindacato all'interno e all'esterno della fabbrica.

Io credo che la parte emblematica degli anni 62-70 sia la capacità più che la forza, ancora di proposta che il sindacato ha per esempio, in tutta la discussione e gli scioperi sulle pensioni anche in termini di unità con la Cisl. Nel '68 c'è uno sciopero nazionale sul tema delle pensioni, momento nel quale, davanti alla palazzina di Mirafiori, troveremo persino 500-600 impiegati che scioperano; certo era un tema generale come le pensioni, ma ciò avveniva anche sulla base della discussione interna su ambiente, qualifica, bassi salari, sfruttamento; il legame di questi problemi con le pensioni (tasse alte e pensioni basse) era chiaro.

Nel frattempo però il nostro rapporto con la città era assolutamente assente, mentre c'era un rapporto abbastanza stretto con il partito, nel senso che il gruppo dirigente sindacale provinciale e S.a Lega aveva un grande punto di riferimento nella direzione provinciale del Pci. Ricordo allora che con Pecchioli, quando fu sostituita la compagna Gisella in lega con un altro compagno, ci fu una grossa discussione. La situazione (1966) fu fatta con Longo che non era molto d'accordo perché non voleva come diceva lui, distribuire i « pianeti » in effetti. Allora in lega il funzionario si limitava a distribuire i volantini dalle quattro del mattino alla sera.