

Sintesi testimonianza di Luciano Pregnolato

Ho conosciuto Claudio quando arrivò a Torino, come responsabile di Segreteria naz. Fiom per il settore l'auto, nel gennaio del 1977, in contemporanea al passaggio fra Trentin e Pio Galli.

Io responsabile per la Fiom della V lega.

Avendo nella cartellina la mia testimonianza questo mi permette di concentrarmi su alcuni passaggi chiave di questa esperienza, aggiungendo delle valutazioni e riflessioni.

Nella seconda metà del '77 la V lega FLM Mirafiori e gli occupati di Mirafiori comprese le fonderie era di 60 mila dipendenti, i delegati del Consigione (tutti i settori erano 800) e quelli della carrozzeria 200.

Se non ricordo male la punta di sindacalizzazione FLM era del 32%.

Proverò a concentrarmi sulle fasi dei cambiamenti tecnologici, la conquista della mezzora, il senso di questa esperienza delle lotte a Mirafiori, del ruolo del CdF e della V lega, e l'esperienza con Claudio.

Per una serie di approfondimenti più di merito oltre agli interventi dei delegati FLM di allora e di altri dirigenti sindacali vi rinvio ai materiali che avete in cartellina.

Nella fase prima del '77 è nata una coscienza e una lotta che portò all'*accordone* del 26 luglio 1969: categorie e profili professionali, incentivo di rendimento, regolamentazione linee di montaggio a trazione meccanizzata, introduzione del tabellone, delegati di linea, paghe di posto.

La Fiat qui fu costretta dalla dura lotta a sottoscrivere l'accordo.

Questa lotta ha una importanza decisiva sul ruolo del controllo operaio sui tempi di lavoro, oltre a varie normative con quello accordo nascevano i primi delegati di linea: la Fiat riconosce i primi 56 delegati su 200, cioè il primo riconoscimento contrattuale che dà poi l'avvio alla nascita dei Consigli di Fabbrica con l'accordo del '71 e con l'esigibilità dello Statuto dei Lavoratori del '70, i delegati a Mirafiori diventeranno ca. 400 nella somma tra RSA e Esperti.

Da qui in avanti si realizza in Fiat lo sviluppo di una vera contrattazione aziendale con gli accordi del luglio '70 su premio di produzione e l'istituzione della quattordicesima; nel '71 si ha l'accordo quadro sulla regolazione della prestazione attraverso l'istituzione dei comitati cottimo, ambiente e qualifiche, i permessi sindacali per le r.s.a. e gli esperti; e nell'accordo del 9 marzo '74 si ottennero gli

investimenti al Sud con l'ampliamento e le assunzioni a Cassino e Termini Imerese e la nascita dello stabilimento in Val di Sangro.

Voglio ricordare che nelle lotte alla Fiat lo sviluppo del sud è sempre stato una centralità, mai slegata dalle condizioni di lavoro, dalla lotta allo straordinario, nella gestione della stessa mezz'ora nel '77 e '78 sino al '78/'79 quando come FLM rivendicavamo i *plafonamenti* delle produzioni al nord e l'ulteriore sviluppo degli stabilimenti al sud.

Cioè non ci si deve dimenticare le produzioni che si sono sviluppate al sud sono figlie delle lotte degli operai anni '70.

In Carrozzeria Mirafiori dal '72 iniziano ad essere applicate le prime vere innovazioni tecnologiche robot alla saldatura automatica dei particolari, e poi arrivò alla linea di imbastitura, di pre-assemblaggio del pianale con le fiancate e il tetto della scocca, il *Robogate*.

Questa tecnologia cambia, in questo tratto di linea, la funzione dei lavoratori da saldatori a gestori del processo.

Gli operai in esubero vengono spostati su altre officine a forte densità di lavoro manuale.

Vi rinvio alla lettura in quanto questa innovazione non è da confondersi con nessun tipo di superamento delle linee di saldatura alla lastroferratura: era un lavoro parcellizzato che si intrecciava con alcune fasi di automazione, a monte, in presenza però di un lavoro di catena diffuso a valle.

Rispetto ai primi esperimenti tecnologici della Fiat occorre dire che non sempre l'inserimento di nuovi robot corrispondeva in termini precisi a nuovi accordi sindacali, però non v'è dubbio che le prime innovazioni tecnologiche, i primi robot nelle linee della 131 e della 132, nel '72 a Mirafiori rispondevano all'esigenza di maggiore flessibilità, va fatto presente che spesso e volentieri nella catena di montaggio l'inserimento di tecnologie automatiche aveva creato delle rigidità che solo l'intervento umano riusciva a risolvere. Ma non c'è dubbio che queste scelte della Fiat fossero anche una risposta a condizioni di lavoro intollerabili per i lavoratori.

L'altro esempio di innovazione tecnologica in alcune parti della catena di montaggio, ad esempio dove c'era una grande protesta da parte dei lavoratori di linea, dove lavoravano con le braccia alzate al cosiddetto *Tow-veior*.

Le iniziative di lotta contro questa gravosa condizione di lavoro portarono la Fiat a maturare la tecnologia del *Digitron* (periodo '73 - '75), a lato delle linee delle Carrozzerie di Mirafiori venne fatta un'isola di lavoro, dove l'abbinamento tra motore, parti meccaniche e scocca non avveniva più a braccia alzate ma a livello di un banco di lavoro, e tutto avvenire in modo sincronizzato, anche se non più nella

tradizionale linea a trazione meccanica; non era un'isola di montaggio quale gruppo di produzione o lavoro di *team*

Se prendiamo l'esempio del Robogate esso rappresenta una prima fase la tecnologia che sostituisce il lavoro umano, ma occorre dirlo, non superavano la catena perché le fasi a valle della saldatura vera a propria restano tali; mentre al Digitron, sono tipi di innovazione tecnologica che collegano aspetti di lavoro sincronizzato con un nuovo modo di montare il motore, il cambio, le parti meccaniche alla vettura, non più a braccia alzate, cambiava il modo di lavorare il lavorare ma l'uomo rimaneva la figura centrale.

Mentre nell'automazione ai Mascheroni l'uomo rimane figura determinante nel gestire il processo, al Digitron l'uomo rimane figura determinante nel montare il prodotto, anche se il processo è gestito da forme programmate dal computer.

Erano cambiamenti importanti, da non banalizzare, da non sottovalutare, c'erano anche dei miglioramenti ambientali, in questi esempi si sono ricontrattate delle condizioni in essere come disagi linea, pause e professionalità, erano innovazioni tecnologiche che mutavano il modo di lavorare, rendendo il lavoro meno pesante ma non mutavano la natura complessiva della cadenza della linea. Non mutavano la natura del vincolo tra queste fasi produttive e il processo complessivo che era (e resta oggi) in una logica di processo a catena.

Nel '74 la Fiat fa una modifica al sistema di *polmonatura aerea* e di convogliamento delle scocche per ridurre la rigidità c'è tra i vari settori di lavorazione. La polmonatura viene potenziata oltre ai programmi di produzione da realizzare in linea, questo serve al fatto che se si ferma una produzione a monte non si ferma automaticamente anche la produzione a valle. Lo fa per problemi organizzativi di maggiore flessibilità e di gestione del flusso produttivo per un verso ma anche per rompere le forme di lotta articolato dei lavoratori, di quando una squadra o una linea scioperano bloccando tutto il processo a monte e a valle. La Fiat in tale modo applica una soluzione per ridurre l'efficacia del conflitto e indebolire l'unità dei lavoratori tra i vari reparti e officine.

Ricordo l'importanza dei temi dell'ambiente, dell'esperienza fatta con la Università di Torino sui temi della nocività, i 4 fattori di rischio i questionari tutti terreni di analisi per definire gli obiettivi di verticalità per affrontare e risolvere i problemi della salute in fabbrica anche con il contributo dei tecnici e medici della salute sulla conoscenza, prevenzione, cura e riabilitazione.

L'esperienza di lotta sui temi della salute e dell'ambiente di lavoro oltre agli strumenti di prevenzione portò anche nel accordo del 7-7-'77 a sancire interventi tecnologici, l'insonorizzazione delle presse, o il nuovo sistema di verniciatura,

modifiche alla odl, a nuovi profili professionali con sbocco al 4 livello anche a livello di catena.

E' l'accordo '77 che prevede il progetto, poi realizzato tra il '78-'79, di "ribaltamento della verniciatura": la Fiat concepì un nuovo sistema di verniciatura basato sostanzialmente su cabine automatizzate. Questo ha determinato, ma siamo già nella fase di realizzazione del '78 una applicazione che tutti volevamo, CDF in testa, che non avvenisse in modo unilaterale: ricordo attraverso scioperi a rotazione il blocco degli scavi per i nuovi circuiti per conoscere dalla direzione aziendale quali erano questi processi di innovazione tecnologica finché si riuscì a conoscere nuovi layout dei circuiti, di automazione delle cabine e la distribuzione della produzione.

La Fiat poi unilateralmente, considerando che queste tecnologie in verniciatura migliorava di molto l'ambiente di lavoro ed abolì unilateralmente il sistema di pause e di regole che con gli accordi precedenti si era conquistato (circa 15 minuti di riposo ogni ora di lavoro tre anni massimo di permanenza in cabina).

Ci fu una discussione difficile nelle assemblee e nel consiglio di fabbrica, dove già era presente una fascia più giovane di lavoratori, più acculturata tra diplomati anche di laureati, essi non accettavano di buon grado la messa in discussione delle conquiste precedentemente fatte, come le pause, e anche rispetto al controllo dell'organizzazione del lavoro avevano un approccio molto meticoloso di controllo della metrica, del tempo, dei fattori di rischio per verificare se l'ambiente era effettivamente migliorato: Quindi erano tignosi, ma soprattutto avevano un'idea di conflitto contro l'unilateralità del padrone se vuoi differente rispetto alla vecchia generazione, che aveva un'idea di conflitto ma anche di governo della lotta, le nuove generazioni non si ponevano il limite del conflitto.

Quindi se da una parte tra diverse generazioni c'era una saldatura sulla coscienza delle lotte, c'erano però approcci diversi alle forme di lotta.

Il significato della vertenza del '79 alla verniciatura era che una innovazione non poteva recuperare produttività e profitto tutto a favore dell'impresa ha scapito dei lavoratori, il miglioramento andava redistribuito tra impresa e lavoratori.

Comunque alla fine si riuscì a fare un accordo difficile all'Unione Industriale dove una parte delle pause veniva mantenuta e una parte furono superate perché erano mutate le condizioni di lavoro.

Si coglie qui però il segno che la Fiat si prepara ad un rivalsa, ad avere mano libera, che va oltre il rapporto tra tecnologie e nuove condizioni normative. La Fiat non solo non discuteva preventivamente la scientificità del progetto ma dopo il CCNL '79 iniziò unilateralmente attraverso la verniciatura a dare il primo segnale vero per mettere in discussione gli accordi.

Quindi diciamo tramite gli accordi ci sono stati significativi mutamenti tecnologici ed anche esperienze di lavoro a fermo come le isole di lavoro a Rivalta e a Termoli, furono esperienze importanti di tecnologia ed allargamento della mansione ma non superavano un modello tecnologico e organizzativo legato al lavoro vincolato, non superavano il concetto di lavoro predeterminato.

Al punto tale che dopo qualche anno chiuse l'esperienza di Rivalta e, guardando agli anni successivi, la stessa esperienza del lavoro asincrono del montaggio motori non si generalizzò.

Si tratta della esperienza del montaggio motori, il L.A.M, entrato in produzione alle meccaniche di Mirafiori subito dopo i 35 giorni, quale esempio di superamento tecnologico e organizzativo del modello classico della linea di montaggio, con fasi di lavoro da 1' a 6', un processo comunque gestito dal calcolatore centrale in modo consequenziale. Il consiglio di fabbrica della meccanica di Mirafiori ha realizzato una diffusa e qualificata contrattazione sulla introduzione della tecnologia e organizzazione del lavoro al Lam modificando le precedenti normative delle linee, ma nella sostanza la Fiat, ne con la verticalità della metà degli anni '70 che con l'introduzione del Lam nell'80, non ha mai voluto realizzare in alcun modo, neanche al Lam appunto, il superamento della catena di montaggio assumendo cioè l'idea del lavoro di gruppo, cooperato, partecipato, non solo di redistribuzione e ricomposizione delle mansioni ma anche di ruolo cognitivo e della più alta professionalizzazione del lavoratore nello svolgere e gestire il lavoro, di ciò che intendiamo quando parliamo di gruppi di produzione o di un vero lavoro in team.

Non si possono quindi confondere le innovazioni tecnologiche col fatto che noi comunque siamo sempre stati in una logica di catena di montaggio, e in una logica in cui anche i mutamenti che la Fiat ha maturato sulla spinta delle lotte e del conflitto sociale sono stati mutamenti e accordi che la Fiat ha subito.

Una valutazione e riflessione va fatta: La Fiat nello sviluppo tra scienza e tecnologia ha sempre esercitato la totale unilateralità, faceva sì il confronto con le OO.SS ma solo sugli effetti: vale sia per l'esempio della Verniciatura, sia per il superamento della linea di montaggio. Nella seconda metà degli anni '70 è tuttora vivo il ricordo delle discussioni con Claudio su come si lavorava in linea, come si poteva superarla, gli esempi dei gruppi di produzione (poi realizzati con l'Alfa Romeo), gli esempi della Volvo di Kalmar; le trattative e le discussioni tecniche con la Fiat all'Unione Industriale con Annibaldi, Besusso e Panzani, cioè mentre all'ora il sindacato era al massimo di elaborazione e faceva il massimo sforzo per intervenire a monte e non solo a valle la Fiat non ha mai voluto discutere, appunto il rapporto tra scienza e tecnologia.

La Fiat anche culturalmente non superò mai il concetto *fordista*.

Claudio ci diceva, *il rapporto tra scienza e tecnologia è un punto chiave, in quanto se i lavoratori, il sindacato non intervengono con una loro progettualità e*

autonomia sul tale rapporto i rischi sono sempre di tornare indietro. Qui sta la riflessione rispetto ad allora ma anche oggi, riflessione che riguarda soprattutto noi se vogliamo essere all'altezza della centralità del lavoro sul terreno di scontro nei processi innovativi.

Attenzione all'abbaglio che ebbero anche alcuni giornalisti e politici di sinistra e anche sindacalisti confederali quale che alla fine degli anni 70 tutto era modificato sul piano tecnologico e dell'automazione (vi ricordate la discussione della fabbrica senza operai) e che erano migliorate le condizioni di lavoro come se il CdF e la FLM non avessero capito cosa si avvicinava con l'80.

Capimmo certamente quale era la fase di scontro che andava ad aprirsi: era sul reale potere di intervento sulla OdL, in realtà sino a oggi i cambiamenti tecnologici non avevano e non hanno migliorato in termini di fondo le condizioni di lavoro, sentiremo al riguardo con le cose che ci dirà la compagna Leone RSU alla Unità Tecnologica Elementare alla carrozzeria di Mirafiori.

Dicevo prima che la Fiat ha subito gli accordi e come ha potuto li ha rimessi in discussione per imporre il suo modello di rapporto col mercato, legata al perno della linea di montaggio/al lavoro vincolato e predeterminato.

Tuttora è così, nel 21° secolo è ancora così.

Ora io vorrei affrontare il fatto che nel 77-78, conquista e applicazione della mezz'ora, la stessa Fiat diceva che a differenza del 68 "in Fiat i ritmi andavano cambiati in quanto l'operaio anticipava le fasi di lavoro creando in questo modo del tempo libero". Tempo libero e tempo di socialità diceva Revelli, o tempi assegnati in modo sbagliato diceva Luciano Lama.

Questa fase va inquadrata tra il periodo 74-78. Il CdF riuscì a collegare a controllo dei tempi e la contrattazione con la Fiat dei *programmi di produzione trimestrali*, i cosiddetti "Tabelloni Pruduttivi". Qui nasce un nesso che porterà alla vertenzialità di reparto e settore col le 1000 vertenze del '75, la vertenza contrattuale del '76 e lo sbocco nella vertenza di gruppo sboccò che portò all'accordo del '77, la famosa "vertenza della mezzora".

Faccio un salto in avanti: nello scontro sulla mezz'ora del '77 la Fiat voleva intervenire sui tempi di lavoro, sulle saturazioni, anche con il motivo che c'erano margini per tagliare i tempi di lavoro, perché, diceva, gli operai anticipavano delle operazioni, finivano prima, e nel finire prima c'era anche chi giocava a pallone nei reparti e chi faceva altro.

Questa cosa era in parte vera, in particolar modo nelle lavorazioni non a vincolo (preparazioni, lavorazioni singole). Ma alle catene di montaggio, ben che andasse,

l'operaio riusciva ad anticipare il montaggio di un fanale o di piccoli componenti, magari anticipava la vettura successiva e così risparmiava un po' di minuti.

La Fiat diceva invece che i lavoratori terminavano anche una ora e mezza prima e che non solo i tempi andavano tagliati ma che non doveva esserci rapporto diretto tra riduzione d'orario della mezz'ora e l'aumento della occupazione.

Nella primavera del '78, la Fiat montò una vera campagna soprattutto nella fase di applicazione della riduzione d'orario. Qualche contraddizione ci poteva essere ma il lavoratore usando le proprie astuzie recuperava margini di riposo e comunque realizzava la produzione assegnata.

Anche una parte del sindacato confederale, e certi ambienti della sinistra, furono sensibili alla Fiat che dice: *“c'è margine per incrementare i tempi di lavoro...perché finiscono prima...”*

Ci fu un netto rifiuto dell'FLM, della V Lega e Consiglio di Fabbrica e della delegazione trattativa nazionale per impedire questo disegno della Fiat: impedire che venisse messo in discussione il potere di controllo operaio e dei delegati sui tempi di lavoro e sui carichi di lavoro.

Il rifiuto era netto da parte di Claudio Sabattini, di Tiziano Rinaldini, di Tino Pace (allora segretario CdL di Torino), ma in alcuni ambienti la Fiat trovò una qualche sensibilità al suo ragionamento.

Io ricordo una chiacchierata diretta con Luciano Lama, la sera del Consiglio generale della Fiom di Firenze del 3 maggio 1978. Eravamo ancora in piena trattativa per l'applicazione della mezzora dopo l'accordo di gruppo del luglio '77. Spiegavo a Lama questo scontro con la Fiat, che noi volevamo la riduzione da 8 ore e mezza a 8 ore, senza nessun peggioramento delle saturazioni, e che, se c'era un problema vero era di organizzazione del lavoro, di superamento della linea, su questi aspetti quindi si poteva recuperare una diversa qualità del prodotto, una diversa produttività, attraverso una maggiore partecipazione dei lavoratori ed al superamento reale del lavoro vincolato.

In questo ambito si potevano affrontare caso per caso i problemi di dissaturazioni, problemi che comunque non giustificavano l'atteggiamento della Fiat a non darci il rapporto secco tra riduzione dell'orario di lavoro e aumento degli organici pari al 4,4% e che in gioco non c'era qualche dissaturazione ma ben altro.

Mi ricordo come se fosse in questo momento, Lama mi disse: *se ci sono margini in quanto il lavoratore termina prima, allora i tempi di lavoro sono sbagliati e la Fiat ha ragione.*

Rimase tra noi un forte dissenso su questo aspetto assolutamente non secondario nella trattativa con la Fiat.

Di fronte a questo clima la Fiat non ci indebolì ne nel '77 ne nel '78.

Si deve sapere che con il *Consiglione* di Mirafiori di 800 delegati, non c'è alcun paragone con le attuali RSU. Ogni linea aveva il suo delegato, ogni squadra aveva il suo delegato: dove c'era un capo squadra, c'era anche un delegato. Ogni delegato veniva eletto su scheda bianca, e c'era un'appartenenza, una socialità e un legame fra il delegato e la sua squadra, e fra la squadra e il proprio delegato. Il consiglio di fabbrica era proprio strutturato con delegati di settore, delegati di officina, e poi tutti insieme a volte si facevano le riunioni del *Consiglione*.

Il terreno della piattaforma del '77, oltre alla gestione del contratto del '76 furono le 1000 vertenze del '75 sulla salute, la professionalità, l'ambiente di lavoro i programmi produttivi. Non vertenze grandi ma di reparto, e si aprì un grande conflitto articolato, una grande vertenzialità articolata, che portò a dei conflitti ma anche a degli accordi sulle condizioni di lavoro e sulla gestione della produzione.

I delegati di gruppo omogeneo avevamo ovviamente l'elenco di tutti i problemi della linea: organici, sostituti assenti, percentuale di assenteismo, l'organico, ambiente, categorie ecc.

I delegati avevano la capacità, oltre che di conoscere la loro squadra – perché la squadra era un ambiente sociale, lavorare in fabbrica era una comunità – di conoscere tutto quello che succedeva: quantità di organici, nome e cognome di ogni operaio o operaia sostituita, 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 era sciopero, i delegati avevano il controllo assoluto di come era organizzato il lavoro. Infatti noi avevamo delegati che si facevano giornalmente il diario: “Quanti siamo; cosa facciamo; che problemi abbiamo; quali problemi ambientali; quante categorie chiedere; cosa chiedere alla direzione; manca organico qui: intervenire per averlo; spostano tre persone in un'altra linea: perché le hanno spostate?”.

La Fiat voleva attuava veri processi di mobilità selvaggi tra una linea e l'altra e tra officine.

Da qui è nata l'esperienza dei cosiddetti “programmi produttivi”.

A un certo punto c'è stata una forte discussione tra i delegati, c'è chi era favorevole a porre il problema di un governo della programmazione della produzione e chi riteneva non giusto andarci a impelagarci con la Fiat su queste cose, mentre invece sarebbe stato giusto ogni volta che c'era un problema fare lo sciopero.

C'erano sempre queste due anime, fra i compagni della Fiom, della Fim, i compagni del Pci e i compagni extraparlamentari, poi però nella discussione tra noi, la Lega e i

delegati, si trovò una soluzione, Trovammo una impostazione unitaria nella FLM importante e stato il contributo del Compagno Vito Milano, operatore FIM alla FLM in V lega sempre sensibile alle più aspre dialettiche e dissensi tra una parte di delegati.

La Fiat all'inizio non ne volle sapere di questa posizione del Consiglio, ma come diceva "Noi dobbiamo concordare con voi la programmazione della produzione? Cioè del mercato? Cioè la gestione della forza-lavoro interna?"

Si volevamo il cielo ed il significato dei programmi produttivi era la contrattazione della mobilità della flessibilità interna, non è vero che non si poteva spostare nessuno, si sono fatti scioperi contro la mobilità unilaterale, il nodo era il controllo dei programmi per un intervento più generale sulla e di ricomposizione delle mansioni per sbocchi professionali più alti, sulle strategie di prodotto, sulle innovazioni tecnologiche. Non ci si limitava ai dati, la resistenza della Fiat era che sapeva che un risultato ne tirava un altro, di una contrattazione permanente, che si innescava una logica di contrattazione che per noi non si fermava mai.

Anche questo fa capire la violenta reazione della Fiat dal '79 all''80

La Fiat poi fu costretta all'accordo nel '75 in carrozzeria e nel '77 i PPvi trimestrali si generalizzarono in tutti i settori del gruppo.

Una cosa che adesso può essere immaginata come inaudita, ma allora era così.

E la Fiat *subiva* sempre gli accordi, e infatti la Fiat diceva: scioperano perché vogliono una cosa, gliela diamo o non gliela diamo?, e così fra di loro discutevano, si dividevano, fino al punto che il rapporto di forza era tale che loro la dovevano *concedere* quella richiesta.

E grazie a questa somma di fattori e alle esperienze di contrattazione sulla Odl di tutti i Cdf che nell'accordo del 7-7-'77 conquistammo nuovi profili professionali con la rotazione e vere ricomposizioni tra le diverse mansioni, che oltre al montaggio eseguivano le diverse fasi di revisione, riparazione, collaudo e delibera.

Ricordo che qualche sindacalista, sempre confederale, diceva che eravamo pazzi a chiedere il quarto livello per il lavoro di linea.

Pizzinato segretario della Fiom di Milano: "a voi del terzo livello".

Siamo quindi nel '77.

Il CCNL del '76 ci diede sì la mezzora ma solo in linea di principio, in maniera aleatoria, alle assemblee con Trentin, in pista a Mirafiori, ci fu una grande contestazione.

Ricordo il primo ingresso di Claudio alle Carrozzerie di Mirafiori a una assemblea del Consiglio di Fabbrica: la cosa che gli interessava, e rimasi positivamente colpito, lui voleva ascoltare cosa dicevano i delegati. I delegati non in quanto “delegati”, in quanto eletti dai lavoratori ed in quanto operai, persone che lavoravano concretamente nei reparti.

C'era un'attenzione fondamentale nel suo comportamento, ascoltare per capire cosa fare. Lui tra l'altro questo atteggiamento non l'aveva solo coi delegati, quando voleva capire qualcosa – qual era un problema, com'era un problema, come impostare una trattativa – mi ricordo ore e ore di discussioni, lunghissime, in Lega, a casa, di sera dopocena e si parlava di tutto: cosa vuol dire il lavoro in catena di montaggio, cosa vuol dire ricomporre una mansione, cosa è una saturazione, cosa è una linea. Aveva un'idea fondamentale di partecipazione: ascoltare per capire, conoscere per fare. È stato un atteggiamento, per noi, molto importante nel rapporto con lui.

Questo suo modo di essere ha sempre accompagnato l'esperienza con noi, ed è stato un modo attraverso il quale lui ha gestito, insieme agli altri compagni dell'FLM, la trattativa e la costruzione della vertenza 7-7-'77.

Uno dei punti di forza di Claudio non era solo l'autorevolezza, la capacità intellettuale (spesso i dirigenti Fiat se si azzardavano a fare battute in latino venivano messi in imbarazzante difficoltà), ma era la capacità di acquisire conoscenze e competenze, anche di mediazione, attraverso la discussione, il merito, il conoscere, e anche il conflitto dialettico per trovare delle sintesi tra le diverse posizioni, e questo gli ha dato forza, autorevolezza e riconoscenza nella gestione delle trattative.

Nel rapporto con la controparte, questo atteggiamento gli ha dato tanto odio, tanta virulenza, perché era un sindacalista dell'FLM che sosteneva certi obiettivi che la Fiat riteneva non accettabili, ma anche tanto rispetto per la figura e la persona che era.

E guardate, con la Fiat allora c'era un gran conflitto, però la Fiat aveva chiara una cosa: se con te c'era da fare una trattativa e sapeva che tu non rappresentavi veramente la fabbrica, la Fiat con te la trattativa non la faceva o meglio, non faceva l'accordo. Perché se la Fiat firmava un accordo si poneva il problema che quello accordo doveva esser governato, perché se l'accordo non aveva il consenso dei lavoratori che lo dovevano gestire allora la Fiat piuttosto l'accordo non lo faceva. Più di una volta la Fiat faceva considerazioni del tipo: questo accordo si può fare? Cosa ne pensano gli operai della V Lega di Mirafiori? Perché se no non si può fare.

Sabattini aveva acquisito un rapporto con noi, con gli operai, con le assemblee, una rappresentanza, un'autorevolezza che quando si stabiliva un punto di mediazione frutto del conflitto sociale, la Fiat sapeva che quello accordo si poteva fare, quello accordo si poteva governare. Aveva quindi anche un riconoscimento dalla controparte, ma un riconoscimento in cui l'autonomia della persona e del sindacato era *totale*.

Questo è il valore della vertenza del 7-7-'77, perché fu costruita e gestita con questo approccio, di partecipazione e di coinvolgimento, e di democrazia, ed è stata l'ultima grande vertenza di Gruppo: dentro c'erano gli investimenti, c'era l'ambiente, c'erano le innovazioni tecnologiche, i problemi organizzativi e ambientali, c'erano pezzi di salario, c'era la ricomposizione delle mansioni e c'era soprattutto il fatto della mezzora.

Ottenere il riconoscimento della mezzora in fabbrica aveva una centralità: migliori condizioni di vita.

Aveva anche un significato generale, ovvero se non la avessimo ottenuta in Fiat, cioè se non ci fosse stata la vertenza del 77, alla Alfa Romeo dove i lavoratori avevano già le 8 ore di presenza in fabbrica con la mezz'ora retribuita, sulla sia del cambiamento dei rapporti di forza dopo l'80, con la Fiat che rileva l'Alfa, la Fiat avrebbe messo in discussione la conquista dei lavoratori Alfa Romeo. La conquista alla Fiat è stato il consolidamento del contratto del 76.

Ed era soprattutto il fatto che nel conquistare la riduzione dell'orario di lavoro in fabbrica noi volevamo mantenere il controllo sui carichi di lavoro, l'aumento degli organici e la loro giusta distribuzione degli organici per fare la produzione e avere un ruolo come consiglio di fabbrica che non desse alla Fiat, in una logica di scambio, una riduzione del nostro potere contrattuale.

Con la Fiat si cercò un compromesso, non sulle saturazioni ma su alcuni sabati lavorativi, tre sabati. Ma il rapporto coi lavoratori era tale che quando proponemmo alle assemblee questa mediazione, sui tre sabati lavorativi, non riuscimmo a convincere i lavoratori, e neanche i tre sabati furono concessi alla Fiat.

Anche a Cassino nonostante consistenti assunzioni ci furono clla trattativa per la realizzazione del terzo turno.

Quindi si può dire che la vertenza della mezzora è stata l'ultima vertenza di conquista.

E' stata anche la vertenza in cui la Fiat ha cominciato a maturare che il livello di potere del Consiglio di Fabbrica e del sindacato era a un livello che la Fiat non poteva né condividere né subire.

La Fiat non aveva maturato un sistema di relazioni sindacali basati sull'autonomia e la costruzione di compromessi condivisi. La Fiat ha sempre subito la contrattazione sindacale e l'ha subita al punto tale che come ha potuto organizzare una controffensiva la Fiat l'ha fatto.

Una controffensiva con i 5 licenziamenti del contratto del '79, lo scontro sulle pause in verniciatura, i 61 licenziamenti sino 23.000 in CIG a zero ore.

E qui c'è un ruolo determinante di Claudio, sempre in una visione di vertenzialità ma con un'idea generale di ruolo del sindacato sui problemi della politica economica e della politica sociale. Mi ricordo lunghe discussioni in confederazione, sulle vertenze, discussioni su vertenze da cui si partiva per porre un problema di potere complessivo dei lavoratori nella capacità critica di trasformazione dei processi capitalistici.

La costruzione della piattaforma è stata fatta sulla base di un'analisi nazionale del Gruppo, un'analisi di mercato, delle innovazioni tecnologiche e delle condizioni di lavoro, e dentro vi era la vicenda della mezz'ora che è stato un po' il paradigma di tutta questa vertenza.

La gestione della trattativa è stata fatta con un rapporto diretto fra la delegazione trattante e il consiglio, con molte trattative in plenaria, il che non significa che non c'erano relazioni informali, ma sempre in un rapporto corretto con la delegazione trattativa dove c'erano i delegati nazionali e le strutture sindacali. Penso al rapporto tra la difficoltà della trattativa e la lotta, sempre gestito in un rapporto costante coi lavoratori.

Partecipazione conflitto e democrazia per il consenso dei lavoratori era la chiave di tutto della autonomia del sindacato: la democrazia è un fine ci diceva Claudio, non un mezzo!

Il 2007 e l'anniversario del '77, ma cosa c'è nell'immaginario collettivo?

Nel '77 era inaccettabile che per problemi legati principalmente al terrorismo fosse impedito manifestare. Fu un percorso impegnativo contro il terrorismo e per l'autonomia del sindacato che alla fine premiò con quella grande manifestazione di 200 mila lavoratori a Roma. Alla fine era naturale che riconquistassimo la piazza con una manifestazione nazionale.

Rispetto al '69, nel '77 fra i movimenti giovanili e le lotte operaie sono due cose separate, appare una spaccatura radicale tra i problemi delle lotte operaie e le caratteristiche che andavano prendendo i movimenti del '77, tali che alla stessa manifestazione nazionale dei metalmeccanici a Roma il corteo ha dovuto difendersi a Tiburtina da attacchi violenti della autonomia romana.

La lotta operaia, ancora in quegli anni era una lotta non solo presente, ma centrale su condizioni reali e di potere dei lavoratori nella società, essa poteva servire per la saldatura con i movimenti giovanili, magari su un terreno molto conflittuale dalla fabbrica al sociale, ma democratico. Partecipato e democratico, e non-violento. La lotta di classe non è una danza per educande, contiene dentro di sé una forma di violenza, in quanto è attraverso i rapporti di forza che pone una questione di conquista.

Anche sulla vicenda terrorismo nel testo che avete in cartellina ci sono fatti e testimonianze per cui non mi dilungo.

La Fiat usò un problema grave come il terrorismo per riprendersi il comando della fabbrica. La Fiat, con Romiti e Callieri, scelse di tornare al dominio totale della fabbrica, alla gestione unilaterale della forza lavoro. È da questo presupposto politico che nasce la vicenda dei 61 indebitamente accusati di terrorismo – dai processi risulterà essere una accusa non vera. Ed è in questo ambito la Fiat osa proporre al sindacato di licenziare alcune migliaia di lavoratori sostenendo che lì dentro vi erano i violenti. Noi risponderemo, Claudio in testa: *noi non accetteremo mai di licenziare dei lavoratori*, se ci sono dei problemi discutiamo insieme, ma all'interno di una corretta relazione e contrattazione sindacale, e non accetteremo mai di convenire di licenziare dei lavoratori per permettere il vostro gioco.

La Fiat aveva al tempo anche un grosso problema di competitività, e cercò di risolverlo non attraverso una corretta relazione sindacale che valorizzasse gli accordi, col superamento della catena di montaggio e le innovazioni di prodotto, ma attraverso la messa in discussione delle conquiste sindacali.

Sulla **strategia di prodotto la Fiat** si trova in fase di un enorme ritardo rispetto alla competitività di prodotto a livello internazionale, sono 5 anni che tedeschi producono la Golf e la Fiat produce ancora la Ritmo, un modello assolutamente non competitivo per material, per consumi

Cioè la Fiat invece di recuperare una strategia di prodotto, discutendo di prodotto e di superamento la catena come proposto da precisa piattaforma della FLM; la principale industria italiana dell'auto fallisce sul prodotto e sulle previsioni di mercato e scarica il tutto sui lavoratori con licenziamenti di massa, cioè tutto ciò che poi sono stati i 35 giorni sino alla sconfitta sindacale.

La consapevolezza di quella sconfitta e del cambiamento di fase nelle relazioni industriali nel nostro paese. A differenza delle Confederazioni che considerarono quello accordo una cosa positiva. Mi ricordo che il PCI fece un giornalino in cui spacchettava tutto l'accordo per convincere i lavoratori della bontà della cosa. E mi ricordo che Fausto Bertinotti, allora Segretario Generale CGIL Piemonte considerò quello accordo un "arretramento" e non una sconfitta. Noi: Claudio Sabattini, Tiziano Rinaldini, Marco Giatti, stragrande maggioranza dei delegati, dalla assemblea al cinema Smeraldo considerammo quello accordo una sconfitta perché sanciva l'espulsione dalla fabbrica del sindacato.

I rapporti di forza si erano ribaltati ma la cultura delle relazioni sindacali della Fiat, in fondo e sempre stata la stessa, e quando dopo l'80 la Fiat riprese il dominio dentro la fabbrica, anche quando si riusciva a fare un minimo di accordo con il sindacato, la Fiat non lo rispettava e diceva: noi l'accordo lo applichiamo se ci conviene, altrimenti non lo applichiamo.

Questo è il segno di come loro intendevano la relazione sindacale.

Per come ha gestito la stessa situazione del terrorismo la Fiat si è data una strategia per sradicare dalla fabbrica lo stesso sindacato.

Noi non abbiamo mai escluso, nei momenti caldi delle vertenze, di gestire forme estreme, rispondendo sempre alle mandate a casa e messa in libertà dei lavoratori di fronte ad uno sciopero articolato con il tentativo di generalizzare la lotta con il massimo di unità con cortei interni e esterni di centinaia e a volte di migliaia di lavoratori e lavoratrici.

In tutto ciò Sabattini, voleva sempre sapere il modo in cui era stata decisa, il modo in cui veniva gestita, e come veniva poi gestita la trattativa rispetto ai punti di caduta del contratto, ma sempre dentro da un'idea di discussione, di ricomposizione e di autonomia della lotta e mai soffocarla o disconoscerla. E comunque la cosa chiara che Claudio ha sempre avuto anche nella gestione tattica era il rapporto tra la lotta, la fase acuta della lotta, la trattativa e il punto di caduta, e il punto di caduta con il consenso legato alla forma di lotta e alle aspettative dei lavoratori.

Io con Claudio non ho mai vissuto una trattativa slegata dalla realtà della fabbrica e dalle forme di lotta.

È sempre stata una discussione politica e continua sulla tattica, su come gestire una forma di lotta, di come concludere una forma di lotta nel momento in cui si poteva fare l'accordo.

Non c'è mai stata una logica burocratica e di scambio tra le parti che portava a dire "penso che l'accordo si possa fare e adesso vado a convincere i lavoratori che va

bene”, la convinzione era che la mediazione la si costruiva nel processo di partecipazione e di maturazione collettiva, soprattutto nel ruolo della delegazione trattativa, nel dibattito nel consiglio di fabbrica, nelle assemblee, e in rapporto con le forme di lotta, il risultato e il consenso per l’approvazione di un accordo.

E se guardo le vicende sindacali di oggi, come il protocollo Governo-Sindacati, senza una consultazione sulla piattaforma, senza una lotta per sostenerla, con l’assenza di autonomia della CGIL per la presenza del “governo amico”, mi rendo conto di quanto manchi la figura di Claudio per una battaglia di reale autonomia e indipendenza della CGIL dai governi e dai padroni.