

Intervento di Antonio Giallara, delegato FLM Carrozzeria Mirafiori

Settembre 2007-24-25, Convegno su Claudio Sabattini

Il mio intervento riguarda, principalmente, la vertenza del 77: la conquista della mezz'ora di mensa retribuita e la sua applicazione.

Tre sono state le fasi

La prima fase è con il CCNL del 1 maggio '76 con il quale si affrontò l'obiettivo di conquistare la mezz'ora di mensa retribuita per i turnisti, nell'ambito delle 8 ore retribuite di presenza in fabbrica: prima la presenza era di 8 ore e 30 minuti di cui 8 di produzione e 30' di pausa mensa non retribuita.

In quella lotta contrattuale si realizzò un accordo sofferto e molto contrastato dai lavoratori nelle assemblee in quanto l'impegno per la mezz'ora era più un fatto apparente che di certezza della riduzione d'orario, non solo perché la rinviava al 78 ma perché nei fatti la sua reale applicazione rendeva inevitabile una ulteriore vertenza a livello aziendale.

La seconda fase è il 77 con la piattaforma per la vertenza di gruppo alla Fiat. E' in questa vertenza che ho conosciuto Claudio Sabattini. Lui arriva a inizio anno dalla segreteria della Fiom nazionale e seguirà direttamente la vertenza con Tiziano Rinaldini.

Con la vertenza si chiede la piena realizzazione della riduzione d'orario, insieme alle altre rivendicazioni: investimenti nel rapporto nord-sud; l'ambiente e la salute nell'ambiente di lavoro; l'o.d.l. e la professionalità; il salario; il diritto al patronato in fabbrica.

La vertenza aveva un punto importante, quello di non pensare solo a noi del nord, ma anche agli altri, allo sviluppo del sud: portare lavoro al sud significava, attraverso il diritto al lavoro sviluppare la rappresentanza sindacale, la democrazia.

In Fiat un elemento di forte dialettica e polemica, anche a sinistra, era che le discussioni e le rivendicazioni non riguardavano mai solo il salario.

Sulla mezz'ora di mensa retribuita, l'accordo del 7-7-77 recita: *“La Fiat dichiara che intende applicare la norma di cui all'Art. 5, disciplina generale sez. III con l'obiettivo di applicare la stessa alla generalità dei lavoratori interessati limitando al massimo il ricorso a soluzioni transitorie ed articolate...”*.

Vengono stabilite le opportune verifiche applicative all'inizio del 1978, con un accordo che nei fatti sancisce il diritto alle 8 ore di presenza in fabbrica e l'applicazione piena dell'articolo 5 del CCNL dei metalmeccanici.

La terza fase è quella applicativa dell'accordo 7-7-777, gestita con i coordinatori nazionali FLM: Tiziano Rinaldini, Tonino Ragazzi e Vito Milano. Ricordo però che Claudio non smise mai, nei fatti, di occuparsi delle politiche sindacali alla Fiat.

Nell'applicazione dell'accordo la Fiat prova ancora a resistere ma, con l'accordo del 7 luglio, *l'accetta sotto l'albero non c'è più e l'albero cade*, come ricorderà durante le trattative nel 78 il compagno Tiziano Rinaldini. Cioè la Fiat non ha più attenuanti per non applicare la riduzione d'orario di mezz'ora con tutte le sue conseguenze, organizzative occupazionali.

Lavoratori, CdF e la FLM erano determinatissimi a non lasciare alcun spazio alla direzione Fiat per mettere in discussione la riduzione d'orario. Si trattava di uno scontro generale sul potere contrattuale dei delegati e del sindacato dei metalmeccanici, della categoria intera direi, in quanto lo scontro con la Fiat ha sempre avuto il significato di uno scontro generale, non solo aziendale.

Per noi la mezz'ora aveva il valore non solo di una minor presenza in fabbrica ma anche culturale, di vita e di nuove politiche nel territorio.

Sono stati 4 mesi di trattativa e di lotta, attraverso diverse forme di protesta. Ad esempio, i delegati di Mirafiori e la Quinta Lega FLM decidono di *prendersi la mezz'ora*, applicando una forma di autogestione del tempo di lavoro e attuando *unilateralmente* la riduzione d'orario: in ogni turno si sciopera interrompendo il lavoro alle 14 anziché alle 14,30 e alle 22 anziché alle 22,30. È stata anche questa determinazione che ha costretto la Fiat all'accordo. Il 3 luglio 78 si definiscono, per tutto il gruppo, tutte le modalità: retributive, di decorrenza, organizzative, dell'aumento degli organici per il mantenimento dei livelli produttivi senza intaccare le saturazioni e impedendo alla Fiat di incrementare i carichi di lavoro.

Le 8 ore retribuite di presenza in fabbrica decorrono dall'11 settembre 1978, con la maggiorazione dell'organico dal 4,4% per la produzione a turno avvicinato in linea, pari all'assunzione di 1720 nuovi lavoratori, oltre alle 450 assunzioni a Cassino e di 150 a Termine Imprese per l'introduzione del terzo turno a partire dall'inizio del 1979.

L'esperienza di controllare i programmi produttivi, la mobilità interna, gli scioperi degli straordinari - come sulla linea della 127 - la stessa riduzione d'orario ci portò nel '79 a maturare la necessità di plafonare le produzioni al nord e di assumere negli stabilimenti del sud.

A livello territoriale il nuovo orario di lavoro delle 8 ore di presenza in fabbrica ci portò a definire con l'azienda trasporti ATM e gli Enti Locali tutto il sistema dei trasporti urbani ed extra urbani per permettere ai lavoratori Fiat di usufruire da settembre 78 del nuovo orario di lavoro (allora sindaco di Torino, dopo la vittoria della sinistra nelle elezioni del '75, era il compagno Diego Novelli).

Venne respinto il tentativo della Fiat di attuare uno scambio tra l'applicazione della riduzione d'orario e il peggioramento delle condizioni di lavoro, con verifiche continue tra delegati e direzione aziendali su alcuni problemi, come le saturazioni medie alle (meccaniche), il bilanciamento di organico rispetto alle percentuali di assenteismo alle carrozzerie, lo scorporo delle maggiorazioni per imprevisti e le fermate tecniche alla linea della 127. Un vero problema con i lavoratori è stato quello di non riuscire a gestire un compromesso con la Fiat sui 3 sabati lavorativi, a settimana, alla carrozzeria: non si poteva ridurre l'orario da un lato e lavorare il sabato dall'altro. Le assemblee, vivacissime e altrettanto di contestazione, respinsero questa ipotesi, i sabati a Mirafiori non furono fatti, in compenso ci furono non pochi problemi a Cassino in particolare per applicare l'accordo per il terzo turno dall'inizio 1979.

Per darvi l'idea di come ci preparavamo al confronto e, quando necessario allo scontro, con la FIAT, mi ricordo che con Claudio nel '77 e con il coordinamento nazionale FLM e poi ancora con Claudio dal settembre '79 (siamo nel periodo dei 61 licenziamenti alla Fiat e Claudio torna ad occuparsi direttamente del settore auto), il metodo era sempre di attivare la più ampia partecipazione possibile: a livello di coordinamento, di Consiglio di fabbrica, di delegazione di trattativa, nel rapporto nord sud. La partecipazione era un fatto

reale, era la condizione per realizzare la massima forza e unità per battere ogni resistenza e atteggiamento antisindacale della Fiat, che in questo modo è sempre stata costretta a chiudere gli accordi.

La Fiat, più che una consapevolezza di corrette relazioni sindacali, ha sempre avuto nelle sue vicende sindacali uno sciopero di mezzo; cioè non mi ricordo un accordo sindacale di reparto, di settore o di gruppo dove non dovessimo fare uno sciopero. Alle rivendicazioni operaie la direzione della Carrozzeria Mirafiori da subito diceva *No*, poi con l'argomento della lotta e delle sue forme - spesso le più articolate possibili e aspre, con cortei dentro e fuori la fabbrica, il blocco dei cancelli a rotazione se non a oltranza - cioè del rapporto di forza, veniva a miti consigli e doveva chiudere gli accordi. Della serie il padrone non regala niente!

A volte, sui carichi di lavoro, c'erano anche azioni di lotta spontanee e autonome delle squadre di operai alle linee della Carrozzeria. Spesso prima si faceva lo sciopero contro l'aumento dei carichi di lavoro e per il miglioramento delle condizioni di lavoro, poi si ottenevano le verifiche tecniche sulla formazione dei tempi e sulle saturazioni a livello di comitato cottimi con la direzione aziendale. Ricordo le grandi e impegnative discussioni tra delegati nelle riunioni a livello di comitati d'officina (i delegati del CdF della lastroferratura o del montaggio o della verniciatura), in cui c'era una forte dialettica e a volte veri e propri scontri dentro al consiglio dei delegati e con la stessa V lega sui modi di gestire una fase di lotta o una trattativa, su come scrivere un volantino o come concludere un accordo.

Ricordiamoci che la seconda metà degli anni '70 è stata attraversata dal terrorismo, che ha colpito direttamente la stessa Fiat. Quel fenomeno l'abbiamo vissuto direttamente in fabbrica (gli incendi negli stabilimenti, i volantini nei reparti, gli attentati a dirigenti) e non c'è alcun dubbio sul fatto che eravamo determinati a combatterlo e che avevamo capito tutte le contraddizioni e i pericoli che esso determinava sulle lotte operaie. Le stesse forme di lotta durante le vertenze sindacali erano, per la maggior parte di noi delegati, elemento di preoccupazione: nel gestire un corteo era importante e delicato decidere quale tragitto, quali parole d'ordine utilizzare, ecc..., per dire quanto era difficile a volte il clima in fabbrica. La Fiat non sempre aiutò il Consiglio di fabbrica nella vigilanza dentro i reparti in una città come la Carrozzeria Mirafiori. Alle nostre proposte di vigilanza, la Fiat rispose inizialmente di no, e arrivò poi ad utilizzare a man bassa la tragica vicenda del terrorismo per realizzare la controffensiva contro il sindacato, attraverso i licenziamenti.

La forza e il significato di quegli anni e di quelle lotte è sempre stato un grande movimento unitario: certo, non mancavano scontri dialettici tra delegati o tra i rappresentanti delle diverse anime politiche, parlamentari e extraparlamentari, con momenti di asprezza tra lavoratori, delegati e sindacato.

Ma Claudio era un compagno attento, preparato (cosa che non faceva pesare, non metteva soggezione) e ascoltava (oggi ci sono tanti politici che parlano ma non ascoltano) e nel periodo in cui abbiamo lavorato insieme nelle lotte alla Fiat, grazie alla sua pazienza, alla sua capacità e alla sua autorevolezza, si è sempre è stata trovata una sintesi unitaria.

Si riusciva sempre a far prevalere il confronto tra tutte le diverse idee e bisogni – a volte diversi anche tra lavoratori – e, attraverso la partecipazione e l'esercizio della democrazia e del conflitto sociale, si riuscivano a definire obiettivi e percorsi unitari per realizzarli. Era in questo modo che si costruiva unità.

Questa è in sintesi la mia esperienza di delegato e militante del PCI alla Fiat.

A me l'esperienza in fabbrica ha dato il coraggio e la forza per lottare per un cambiamento generale della società. La fabbrica e in particolare l'esperienza degli anni 70 sono state per me un modello di vita, che si realizzava ad esempio nel legame tra generazioni: ad esempio tra i piemontesi che trovai quando entravi in fabbrica e tutti gli immigrati che nel '78 arrivarono alla Fiat. Allora, il rapporto tra generazioni, attraverso il confronto con l'esperienza di lotta e di militanza politica, trasmetteva valori: si capiva quali risultati erano stati ottenuti in anni di lotte e di rivendicazioni, e si costruiva la coscienza dei nuovi obiettivi da raggiungere.

Leggendo le cronache politiche e sociali oggi mi sembra che non sia più così o almeno mi pare che sia molto diverso: questa consapevolezza, nelle nuove generazioni, sembra essersi molto indebolita. Non credo che questo sia tutta colpa dei giovani, penso ci sia una seria responsabilità di tutta la sinistra e più in generale dello stesso sindacato.

Vedo oggi il prevalere di tanta antipolitica che tende a spaccare, a dividere, a separare. Se Confindustria dice e fa ciò che vediamo è anche perché noto una grande differenza rispetto alla mia esperienza sindacale e politica degli anni '70: allora, infatti, attraverso le lotte si raggiungevano delle mediazioni negli stessi accordi sindacali che ponevano però le basi di un'idea generale della società e del lavoro. Si credeva cioè che ci fosse una saldatura tra il conflitto in fabbrica, la lotta sociale e il ruolo della politica e che questo avesse effetto sulle scelte di governo e parlamento. Adesso non è più così.

La rottura di questo rapporto tende a far pesare e decidere sempre più i poteri forti e la Confindustria, che in Parlamento pesa molto più dei lavoratori. Questo, compagni e compagne, non lo dobbiamo permettere. Tante cose sono cambiate dagli anni '70 ma un insegnamento non dobbiamo dimenticarlo, **un guardare avanti dallo stesso messaggio, posso permettermi, che Claudio ci ha lasciato: senza lavoratori e senza rappresentare i loro bisogni materiali, non si va da nessuna parte, non ci sarà né giustizia, né uguaglianza e neanche libertà.**