

## **Adriano Serafino già segretario generale Fim-Cisl e Flm Torinese negli anni 1973-79.**

**“ La dialettica ed il confronto tra i lavoratori e nel sindacato nella vertenza del 1977”.**

Avevo conosciuto Claudio Sabattini nel '73 quando, come segretario generale della Fim torinese partecipavo ai Direttivi Nazionali della FLM ed alle discussioni per il contratto nazionale che conquistò il diritto allo studio con le 150 e l'inquadramento unico.

Allora Claudio era segretario generale della Fiom di Bologna, nel '74 passò alla guida della Fiom bresciana e nel '77 alla Fiom nazionale con la responsabilità, per la FLM, del settore auto.

Assunse la guida del coordinamento nazionale della Fiat nel periodo forse più complesso, quando i rapporti tra FLM e lavoratori della Fiat si erano fatti difficili e la forza propulsiva del biennio operaio del '68-'69 si era esaurita dopo la conclusione del contratto nazionale del 1973.

Il conto dei nostri ritardi e delle errate analisi lo saldammo drammaticamente nel 1980 quando la Fiat chiese per la prima volta l'applicazione dell'articolo 4 del contratto nazionale: la mobilità esterna per i suoi dipendenti. Le riflessioni e le critiche per quella drammatica vertenza si sono accentrate sostanzialmente sulle vicende dell'autunno del '80 - con particolare insistenza sulla FLM Torinese e su Claudio Sabattini coordinatore nazionale - ma l'incubazione di quella sconfitta era maturata ben prima, quando “non abbiamo avuto occhi e tempo” per interpretare quanto e come era mutato il rapporto sindacato-lavoratori, delegato-gruppo omogeneo.

Prima di esprimere alcune considerazioni sulla dialettica interna alla FLM, ed in specifico tra il pensiero di Claudio ed una larga parte di quella Fim Torinese, penso sia utile esporre alcune valutazioni sul contesto di quegli anni in cui sono stato segretario generale della Fim-Cisl Torinese (1973-79). In seguito, dopo un periodo nella segreteria Ust Torinese, nel 1986 non sono stato più riproposto per incarichi politici, sono passato all'apparato tecnico della Cisl Torinese fino alla pensione; una sorta di “riserva” senza contatti con delegati ed assemblee.

### **Nel 1977 si rivendicò più controllo e più potere ma....**

La mega-vertenza nazionale per il Gruppo Fiat del 1977 per la prima volta si pose richieste che coinvolgevano tutte le aziende Fiat (con l'eccezione della Magneti Marelli e della Comau) comprendendo anche le aziende all'estero (Argentina e Brasile) per i diritti sindacali.

A gennaio '77 il Coordinamento nazionale Fiat della Flm varò la piattaforma aziendale più articolata e complessa mai presentata alla Fiat con ben 130 punti di rivendicazione. Sui diritti all'informazione si spaziava dai problemi dei singoli stabilimenti alle scelte strategiche della holding, fino a chiedere ragione del capitale libico. Per contrastare gli effetti dell'elevata inflazione si voleva definire una programmazione dei listini auto. In rilievo erano le richieste per gli investimenti al Sud (Grottaminarda, per la produzione di autobus per potenziare il trasporto pubblico).

Erano ben individuati gli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la ricomposizione delle mansioni.

Si rivendicava l'apertura delle assunzioni, con particolare attenzione a quelle dei portatori di handicap per i quali si richiedevano corsi professionali e percorsi di inserimento al lavoro. Dopo molte discussioni l'intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil era riuscito a far inserire poche ma qualificate richieste sulla parità uomo/donna: venivano richiesti permessi retribuiti per madre e padre per l'assistenza dei figli malati; mentre per l'inquadramento unico si

rivendicava un percorso per l'inserimento di donne nelle qualifiche riguardanti la manutenzione.

Le richieste che riscontravano il maggior consenso dei lavoratori erano quelle della istituzione di una mensa tradizionale superando i pasti precotti, la possibilità di usufruire consecutivamente delle 4 settimane di ferie; l'applicazione della mezz'ora per i turnisti che, come prevedeva il contratto nazionale, sarebbe entrata in funzione a luglio '78.

Sul salario si chiedevano 10.000 lire di aumento sul premio mensile e adeguamento del premio annuale, ben inferiori a quanto rivendicato (40-50.000 lire) nello stesso periodo in altre aziende metalmeccaniche ove erano meno incisive le richieste sul potere e sul controllo. Nella piattaforma erano state inserite dettagliate richieste per migliorare l'ambiente di lavoro andando oltre le esperienze realizzate nel corso degli anni '70 dal sindacato torinese alla Fiat, con un modello d'intervento che integrava le conoscenze scientifiche con l'esperienza del gruppo omogeneo, rivoluzionando alcuni parametri della medicina del lavoro. Una delle sperimentazioni più valide e significative della nuova metodologia fu quella costruita dai delegati delle Fonderie di Mirafiori ad un corso delle "150 ore" alla Facoltà di Medicina con la definizione di un piano di interventi per trasformare radicalmente una delle realtà più nocive del gruppo Fiat. Per l'ambiente di lavoro, oltre ai diritti di informazione, si rivendicavano controlli ambientali da parte di istituti pubblici, con i costi a carico della Fiat, e l'istituzione del libretto individuale di rischio, che conservato dal lavoratore doveva riportare tutti i risultati delle visite mediche effettuate, registrando quindi l'andamento delle sue condizioni di salute.

Era un approccio che partendo dall'esperienza di fabbrica, dal controllo e dalla validazione del gruppo operaio omogeneo di lavorazione sulle proprie condizioni di lavoro, tentava di ridisegnare un nuovo modello di fabbrica e di servizi sanitari; una società quindi "validata" democraticamente non solo dal voto elettorale per scegliere i rappresentanti ma partecipata per le scelte che riguardavano la vita quotidiana.

Ma quelle esperienze di lotta per la salute non ebbero solo un valore sul piano dell'utilità immediata, si può affermare che esse formarono un modello culturale e sociale generale che connotò gran parte dell'esperienza consiliare del movimento operaio alla Fiat e in Piemonte. Fu uno dei maggiori ostacoli da superare per definire con la Fiat una corretta negoziazione sui temi della produttività e della produzione; era una richiesta definita "perniciosa utopia" dall'influente dirigente Fiat dottor Carlo Callieri, il vero regista "occulto" della spallata Fiat con la marcia di Arisio in chiusura dei 35 giorni del '80.

Nella vertenza del '77 questa "utopia" rivendicativa fu posta con enfasi anche se la forza a sostegno non era adeguata tanto che il vero teorico di quella strategia, il dottor Ivar Oddone, richiamò il sindacato con le seguenti parole:

"L'iniziativa delle organizzazioni sindacali rischia di trovare il vuoto al momento di essere realizzata. Come saranno raccolti i dati, come saranno elaborati? Come saranno interpretati? Ritourneranno a coloro ai quali interessano (operai e ricercatori)? Senza una direzione tecnico-politica rischiamo di perdere il vantaggio che ci siamo conquistati attraverso il lavoro di anni. Per evitare malintesi, non solo possibili ma attuali, vorrei aggiungere che il mio discorso (volutamente limitato alla psicologia ed alla medicina del lavoro) o si iscrive nella situazione politico-sindacale come un momento particolare e coerente di una strategia complessa (strategia che va dal gruppo operaio omogeneo al delegato, al consiglio di fabbrica, al comitato di quartiere, e di zona, al comune alla regione, alle riforme, sino ad una politica di governo (anche se non al governo) delle organizzazioni della classe operaia, oppure non ha nessun senso".

La maxi-piattaforma del '77 servì per recuperare il terreno perduto l'anno prima.

Il Contratto Nazionale del 1976 si era concluso con il grande apporto dei lavoratori Fiat, anche praticando l'obiettivo della riduzione dell'orario per i turnisti uscendo mezz'ora prima dell'orario.

Ad aprile cortei interni "spazzavano" i reparti, ed "aprivano" i cancelli interni di sbarramento. A maggio l'accordo nazionale è fatto: 24.000 lire di aumento ma soprattutto la riduzione di mezz'ora per i turnisti e le 39 ore in Siderurgia.

Quel contratto nazionale era caratterizzato dalle richieste della "prima parte" cioè la conquista dei diritti d'informazione sui programmi produttivi e sulla mano d'opera delle aziende, notizie indispensabili per negoziare le ristrutturazioni aziendali, la mobilità dei lavoratori sempre più presenti nel tessuto economico produttivo del paese dopo le crisi petrolifere degli anni precedenti. Quelle norme vennero conquistate per le aziende sopra i 200 dipendenti.

L'interesse di gran parte dei lavoratori della Fiat, in particolare nel settore dell'auto, era però rivolto alla riduzione della mezz'ora per i turnisti che fu conquistata ma rinviata nell'attuazione a sei mesi prima della scadenza contrattuale, a luglio del '78. Questo rinvio fu il detonatore delle contestazioni di massa che furono più forti di quelle registrate nelle assemblee a conclusione della vertenza dei 35 giorni. A Rivalta, ad esempio, aveva avuto grande successo come forma di lotta la pratica dell'obiettivo cioè lo sciopero contrattuale coincideva con l'uscita anticipata di mezz'ora per i turnisti, che poi dovette recedere.

All'assemblea di Mirafiori volarono i bulloni ed i delegati fecero scudo ai dirigenti nazionali. Le assemblee contestarono duramente i segreteri generali della FLM (Bentivogli e Trentin) nelle assemblee di Mirafiori e di Rivalta anche per l'insufficiente cifra dell'una tantum dopo molti mesi di ritardato rinnovo e per il timore della norma che, previa informazione al Consiglio di Fabbrica, si consentivano i trasferimenti interni o da uno stabilimento all'altro purché non riguardassero più di 70 persone alla volta. La forte diffidenza dei lavoratori trovava motivo dal fatto che la Fiat aveva già utilizzato la pratica dei trasferimenti interni in modo strumentale, motivandoli per ragioni produttive, ma avendo ben cura di disarticolare i gruppi omogenei di lavoratori più coesi nel discutere sulle loro condizioni di lavoro.

Ma anche prima del contratto nazionale del '76 si erano registrate difficoltà nel rapporto con i lavoratori. Ricorda Tom De Alessandri, già responsabile provinciale della Fim e della Fim per la Fiat: "Dal '68 al '73 c'è stato un grosso consenso verso il sindacato; gli anni successivi, invece, il '75-'76, sono stati difficili anche nel rapporto sindacato-lavoratori. La situazione si era modificata, essenzialmente per la stagnazione del settore auto; si faceva una politica di difesa. Avevamo lasciato alle spalle quei cinque-sei anni, in cui "avevamo portato a casa" normative, pause, soldi, riduzione di lavoro. C'erano nuovi problemi e sacrifici da affrontare, perché, indubbiamente, spostarsi da uno stabilimento all'altro o da un modello all'altro era un sacrificio. L'operaio era abituato a certi tempi, a certi ritmi. Non era facile adattarsi ad un altro tipo di vettura. Il lavoro si imparava in 10 o al massimo in 15 giorni. Però durante i primi tre-quattro mesi, fare un lavoro manuale anche molto semplice, ma diverso da quello precedente, era molto più faticoso."

La mega vertenza del '77 (era valutabile più complessa di un rinnovo contrattuale nazionale) si avviò su una sorta di sabbie mobili, e Claudio Sabattini fu chiamato ad operare in questo contesto, allora troppo poco analizzato. Il rapporto critico verso il sindacato si era accentuato anche per le scelte fatte - con modalità verticistiche - dalle Confederazioni che firmarono un accordo (il 26 gennaio 1977) con la Confindustria che tra l'altro eliminava gli scatti di contingenza dal calcolo delle liquidazioni (con una perdita salariale media di circa un milione di lire ogni 5 anni di lavoro) e aboliva dal calendario 7 festività, con un aumento di orario per ogni lavoratore italiano di 56 ore, equivalenti, sul piano nazionale a 250.000 posti di lavoro in meno. In Fiat, come in molte altre fabbriche, le reazioni dei lavoratori e delle strutture sindacali di base furono furibonde. Era una situazione effettivamente schizofrenica quella che vedeva a livello locale il sindacato impegnato nelle vertenze aziendali su aumenti salariali e

riduzioni d'orario, mentre sul piano nazionale sottoscriveva accordi che accettavano la "strategia dei sacrifici" per i lavoratori. Pesava certamente anche il nuovo quadro politico di unità nazionale con un governo democristiano, capeggiato da Giulio Andreotti, e con l'astensione di tutti i partiti dell'arco costituzionale compreso il Pci.

Quella del '77 fu una delle trattative più lunghe e complesse della storia Fiat, interessò circa 200.000 lavoratori, terminò con una sorta di no-stop, all'Unione Industriale di Torino, dal 12 maggio all'8 luglio. Si scioperò molto, dalle 80 alle 120 ore ed alla fine del '77 in Fiat si raggiunse la quota di 3.300.000 ore di sciopero.

Nel mese di aprile si era registrato un inasprimento della lotta alla Materferro (autoveicoli commerciali): il potenziamento della produzione di furgoni al Sud era uno dei punti della piattaforma integrativa, anche per la vetustà degli impianti dello stabilimento torinese, ma la Fiat tentò di aumentare unilateralmente la produzione, ricevendo una pronta risposta dai lavoratori della verniciatura e la Direzione replicò con la "messa in libertà" (senza lavoro e senza salario) di tutti i 1600 dipendenti che risposero con un vivace corteo interno che "mise in libertà" i capi. La Fiat licenziò due operai e due delegati, accusati di aver invaso gli uffici della Palazzina costringendo il responsabile delle relazioni con il Personale ed il Capo-Officina ad uscire dal proprio ufficio e dallo stabilimento". Seguì l'occupazione della Materferro (Borgo San Paolo) che durò più giorni finché una sentenza della pretura ordinò lo sgombero dei picchetti e la lotta proseguì in modo articolato. Nel solo mese di giugno i lavoratori della Materferro accumularono 70 ore di sciopero, ma alla firma dell'accordo aziendale i 4 licenziati furono reintegrati negli stabilimenti Fiat.

L'accordo fu possibile dopo un incontro risolutivo tra il dottor Umberto Agnelli e la Segreteria Nazionale della Flm che definirono la «cornice».

Per il Mezzogiorno si precisarono gli impegni per la costruzione di due stabilimenti nel Mezzogiorno: uno per la produzione di autobus e l'altro per la produzione di veicoli commerciali (a Grottaminarda e a Chieti). Altro punto importante fu l'impegno a definire il modello di applicazione per la riduzione della mezz'ora nell'anno successivo.

Vennero acquisiti con più o meno chiarezza altri punti dei 130 presentati, molti di essi con la formula del rinvio ad approfondire la verifica nelle sedi decentrate. Si precisarono gli impegni a nuove assunzioni un po' in tutti gli stabilimenti, la definizione dei calendari annui con il recupero, in accorpamento alle ferie, di una parte delle festività soppresse, le quattro settimane di ferie per il '78, ricomposizione delle mansioni con sbocco al quarto livello in cinque aree produttive. Lo sviluppo delle nuove tecnologie (per esempio, il *robogate* alla Lastroferratura e la riduzione drastica del lavoro del revisionista), ridurrà in gran parte gli effetti di questa intesa in quanto molte operazioni sono fatte dalle macchine.

Alcuni punti riguardanti l'occupazione ed i turni "6 per 6" al Sud non ebbero definizione perché quel problema non trovava ancora l'adeguato consenso tra i lavoratori di quegli stabilimenti.

Le conclusioni sull'ampio capitolo dell'ambiente di lavoro indicò volontà generiche anche perché avevamo presentato un'elaborazione che non aveva coinvolto nello stesso modo l'insieme dei delegati e dei Consigli di fabbrica di tutti gli stabilimenti Fiat ma solo parte di essi; inoltre mancava un solido collegamento con le categorie ed i soggetti che in quel periodo si accingevano a varare in Parlamento la riforma sanitaria. Si definì un percorso per approfondire l'introduzione sperimentale dei libretti individuali di rischio, la consegna ai lavoratori dei risultati delle visite mediche.

Il premio ferie a 300.000 lire e 9.000 lire di aumento mensile.

I punti riguardanti le donne ed i diritti di paternità e maternità si "persero" nella stretta finale e ciò determinò un pesante giudizio dell'intercategoriale-donne verso la FLM.

Alla stretta finale il clima era teso, anche perché il salario era poco ma non ne avevamo chiesto molto, quando nelle altre piattaforme dei metalmeccanici la media era di 30-40 e anche 60 mila lire, alla Fiat si era rimasti sotto le 15 mila lire mensili.

Nelle ultime ore, quando si stava scrivendo il testo finale, un episodio rischiò di far saltare tutto. All'Iveco, l'amministratore delegato volle entrare in fabbrica, forzando in modo violento il picchetto (c'erano i presidi di tutti i cancelli della Fiat) con le sue guardie del corpo. La notizia rimbalzò all'Unione Industriale ove erano riuniti circa 200 delegati in attesa della conclusione. Si decise di sospendere la trattativa ed in delegazione ristretta (Sabattini, Dealessandri e Regazzi) si comunicò alla Fiat l'interruzione fino a quando non fossero stati chiariti i fatti. La delegazione Fiat rimase di stucco anche perché – dissero – non conoscevano il fatto. A tarda sera la Fiat proponeva un incontro e nella notte si firmò l'intesa di massima. Si dice che per la prima volta la delegazione Fiat abbia votato per riprendere quella trattativa e prevalse per un voto la volontà di concludere il negoziato.

### **La dialettica e le convergenze con Claudio**

Nel contesto degli avvenimenti dei sei anni ('73-'79) sopra richiamati, nell'ambito di quell'ampia dialettica che caratterizzò la FLM vorrei esporre alcune considerazioni sul perché era relativamente facile ricercare e trovare l'unità con Claudio. Almeno per la mia identità e la rappresentanza Fim-Cisl di quegli anni, per tanto utilizzerò un "noi". Mi è più agevole procedere per punti:

Claudio aveva una stella polare, almeno così pensavo e penso, identificabile nel suo detto che "un accordo lo si fa solo insieme ai lavoratori e per perseguire giustizia ed uguaglianza". Era questo un concetto che ripeteva spesso con fermezza e con garbo davanti ai lavoratori, ai sindacalisti, alle delegazioni padronali, ai partiti. La sua cultura per quanto riguarda il potere decisionale dei lavoratori si ispirava, credo, forse più a Rosa Luxemburg che a Lenin e Togliatti.

Noi della Fim, certamente quelli che operavano dalla metà degli anni '60, ci eravamo formati più sui testi di Emanuel Mounier che di Carlo Marx; sottolineavamo più il valore dell'emancipazione personale come presupposto dell'azione comunitaria piuttosto che l'identificazione in una classe massificata rappresentata e guidata per il suo riscatto da organismi di partito o di sindacato. Eravamo attratti dai personaggi eretici o libertari del mondo comunista. Ci siamo formati esercitando - e difendendo sempre in qualsiasi sede - il diritto di parola e lo spirito critico. Ci entusiasma l'esperienza ed il metodo della scuola di Barbiana ed il rigore di Don Milani perché ripetibili.

Forse furono questi i punti di appoggio che ci portarono a considerare i Consigli e le Assemblee di fabbrica come luoghi di possibile democrazia partecipata e di crescita collettiva. Certo noi eravamo attratti dal rigore di Claudio, del suo esprimere in linguaggio comprensibile le riflessioni più complesse. Forse Claudio era fortemente curioso di confrontarsi con quella Fim Torinese che aveva saputo richiamare con i suoi messaggi ed il suo comportamento molti giovani a cavallo degli anni '70.

In occasione della costituzione della FLM Nazionale (Genova 1972) fu stampato il libro "FLM, la storia, le immagini", in esso si descrive l'entrata in campo di nuovi protagonisti, combattivi ed entusiasti, diversi dall'operaio Fiom tradizionale.

Si legge "... L'operaio Fim vivacizzava col suo combattivo spontaneismo da neofita la coscienza di classe rigorosa ma un po' burocratizzata del militante Fiom, e contestualmente assorbiva gli elementi più vitali di questa coscienza di classe. Ne derivò un mix curioso e paradossale, un coagulo di energie che si esprime con buoni risultati nelle lotte e che aprì la strada a un modo "diverso" di affrontare il tema dell'unità, tenendo in considerazione ciò che stava cambiando nella realtà economica e sociale, piuttosto che recriminando sulle vicende di un passato spesso neppure noto ai nuovi protagonisti..".

Pensavamo le stesse cose sulla solidarietà verso gli “ultimi”

La solidarietà era intesa come il riconoscersi nell’altro, la coscienza di vivere una condizione comune (emarginata o sottovalutata) possibile da trasformare solo collettivamente (assumendo l’immaginario dell’inquadramento unico, del diritto allo studio, della convalida consensuale per le condizioni di lavoro). Solidarietà ed azione comune per superare gli aspetti di “angoscia e di tensione”, di alienazione, di estraniamento, presenti nell’organizzazione del lavoro.

Avevamo una grande convergenza sul valore della formazione continua.

Pensavamo che dovesse essere non solo specialistica, ma consentisse la valorizzazione della persona e del lavoratore (oggi si dice capitale umano) arginando così il possibile declassamento del lavoro rispetto la standardizzazione del prodotto o del progredire delle innovazioni tecnologiche, delle scoperte della scienza. Claudio sostenne apertamente alcune utopie della Fim-Cisl di allora anche quando il segretario generale della Fim-Cisl nazionale Franco Bentivogli “scandalizzava” i negozianti della Federmeccanica (e non solo!) sostenendo che le 150 ore dovevano servire anche per consentire ad un lavoratore di imparare a suonare il clavicembalo. Era il contratto del 1973 quando si raggiunse il massimo dell’elaborazione contrattuale che prefigurava una diversa organizzazione del lavoro e dell’inquadramento unico per operai ed impiegati, sostenuto dal diritto allo studio in senso lato.

Pensavamo che la formazione ha senso se è un diritto esigibile per tutti, quindi all’interno dell’orario di lavoro e che i lavoratori potessero proporre contenuti non solo collegati alla *mission* dell’azienda. Era questa una risposta dovuta a quei delegati, a quei lavoratori - in genere non politicizzati e con esperienze di emigranti in Italia e nell’Europa - che affermavano “abbiamo imparato a disobbedire e questo ci ha consentito di conoscere il ciclo produttivo, la fabbrica e qualcosa più in là...”.

Ci ritrovavamo in quel detto di uno dei primi sindaci di Torino dopo la Liberazione: “la formazione è obbligatoria, l’ignoranza è facoltativa”.

Discutevamo sulla contrattazione articolata e sulla validazione consensuale dei lavoratori: all’inizio degli anni 70 il conflitto in fabbrica, non solo sulle linee fordiste, era per i problemi della salute, dello stress, della fatica e sui salari. La validazione consensuale era l’atto con cui i lavoratori di un dato gruppo omogeneo di lavorazione analizzavano le condizioni di lavoro in fabbrica attraverso quattro fattori (condizione ambientale, le polveri ed i fumi, lo sforzo fisico, stress, ritmi e monotonia) che chiamavano in causa l’organizzazione complessiva del lavoro.

La validazione consensuale andava oltre il concetto tradizionale della contrattazione articolata, dove il soggetto che negozia e decide è il sindacato con la sua rappresentanza.

La validazione consensuale è un atto esercitato dal lavoratore o meglio dal gruppo omogeneo di lavorazione; si discuteva in quali contesti sperimentarla per dare senso al lavoro salariato subordinato, vale a dire consentire al lavoratore il controllo di sé e della propria condizione di lavoro, esprimendo la propria soggettività operaia.

Il dott. Carlo Callieri, in occasioni delle ricorrenze dei 35 giorni, continua a ripetere che fu quella la pericolosa utopia della V Lega Mirafiori che impedì di sviluppare la produttività nelle officine di Mirafiori ostacolando la possibilità di esercitare il comando ed il governo aziendale.

Penso che la validazione consensuale dei lavoratori - oggi riposta nel cassetto - possa avere un futuro se riproposta per le materie per le quali era stata originariamente pensata (condizioni ambientali, sicurezza, carichi di lavoro) specificando il ruolo del delegato e del sindacato per attivare le modalità di tale verifica.

Contemporaneamente si approfondiva il significato del sindacato soggetto politico: pensavamo che il sindacato ed i lavoratori avessero titolo per discutere e negoziare su “cosa, come, dove e perché produrre”. Era un riproporre la programmazione democratica coinvolgendo direttamente i lavoratori nel doppio ruolo di produttori-consumatori.

Le ristrutturazioni aziendali successive a quella della Fiat degli anni 80 sono state realizzate negando al sindacato il diritto e la competenza per porre e negoziare su tali problematiche; al sindacato fu riconosciuta solamente la competenza per definire i criteri per gestire la mobilità dei lavoratori che debbono lasciare l’azienda.

Quel tipo di sindacato voleva essere uno strumento della classe lavoratrice per farsi protagonista del proprio futuro, partecipando attivamente alle scelte, progredire ed in ultima analisi concorrere allo sviluppo del paese perseguendo priorità che migliorassero e trasformassero la condizione del lavoro subordinato con l'obiettivo della piena occupazione, consentendo e negoziando la mobilità da posto a posto di lavoro. Pensavamo ad un popolo senza disoccupati involontari. Fummo giudicati antimodernisti, però dodici anni dopo la sconfitta del 1980 alla Fiat, l'economista liberal Mario Deaglio scriveva un editoriale per La Stampa dal titolo "Il mio lavoro in cambio di un lavoro" affermando che " Nessuno, insomma, ha diritto al «suo» posto di lavoro, ma tutti, per contro, devono aver diritto a «un» posto di lavoro, non troppo lontano da casa e adeguato alle loro capacità professionali..".

Con Claudio si convergeva poi sul binomio conflitto-innovazione, eravamo concordi che il conflitto può essere il lievito della democrazia e della partecipazione in quanto è insito in un'organizzazione del lavoro fatta di comando ed esecuzione. Anche ben convinti che lo stesso superato un certo limite si trasformasse più che in lievito in qualcosa di tossico per il processo produttivo e per lo stesso lavoratore.

Certamente la convalida consensuale su determinate materie inerenti alla condizione di lavoro poteva essere un modo per risolvere il conflitto potenziale senza farlo esplodere.

Ma ci convinceva la riflessione che la conflittualità tra l'impresa (nella sua espressione di potere decisionale e finanziario) ed il lavoro ( con la sua rappresentanza dei Consigli e del sindacato) potesse risultare una "spinta" all'innovazione dell'azienda (sui processi e sui prodotti) anche maggiore di quella esercitata dalla concorrenza tra impresa ed impresa. E' una considerazione che può essere ben attuale nell'era della globalizzazione quando - in moltissimi casi - la merce è la stessa semplicemente prodotta, anche con meno garanzie di qualità, con sistemi di *dumping* in questa o quella parte del mondo. Che il conflitto sindacale alla Fiat sia stato uno sprone mettere al lavoro i tecnici per ammodernare ed automatizzare determinati fasi del processo produttivo è un dato di fatto che viene ricordato in qualche seminario, più da ex-dirigenti Fiat che da sindacalisti.

Si era altresì consapevoli che la conflittualità (insita tra chi decide e comanda e chi esegue) non dovesse oltrepassare determinati limiti o necessariamente manifestarsi con forme di dissenso e di lotta ed anche per questa ragione ci sembrava ragionevole la tesi della validazione consensuale sulle condizioni materiali della prestazione lavorativa e dell'ambiente in cui si operava..

In conclusione voglio anche ricordare dove non ci convinceva il pensiero di Claudio: era il suo scetticismo di non ritenere possibile la fuoriuscita dal lavoro salariato nell'attuale sistema economico e produttivo. La Fim Torinese di quei tempi guardava con interesse alle esperienze dell'autogestione e della cooperazione produttiva per individuare un'alternativa alla proprietà capitalista ed a quella di stato.

Non ci convinceva la sua tesi che il sindacato potesse influenzare le decisioni strategiche relative agli investimenti rivendicando semplicemente il diritto alla co-decisione senza "contropartite" cioè assumendo impegni per la definizione delle dinamiche salariali, discutendo sull'accumulazione e su fondi per investimenti anche impegnando (in settori strategici per i lavoratori) quote di salario futuro, quindi non immediatamente spendibile ma che restassero di titolarità del lavoratore.

Ai tempi del tanto discusso governo di unità nazionale sul finire degli anni 70 si salvò la scala mobile trasformando in Bot parte degli scatti per i salari sopra un determinato livello, negli anni a seguire quell'impostazione fu abbandonata e la scala mobile scomparì .

Infine un ringraziamento ed un riconoscimento al suo linguaggio ed al suo rigore

La proprietà del linguaggio di Claudio, ed il suo garbo, sollecitavano alla riflessione ed alla partecipazione. Era curioso ed attento verso l'interlocutore sia esso lavoratore o controparte, sempre educato ma ciò non gli impediva di essere tagliente.

Quando con fermo garbo affermava "...quello che stiamo affrontando è un grosso problema che abbiamo attentamente osservato più che interpretato.." era bene rizzare le orecchie in quanto proseguiva in un'analisi articolata ed attenta, spesso non mediabile, un pensiero certamente che voleva essere egemonico nell'interpretare scenari, volontà politiche ed accadimenti sindacali.

Con tutti i rischi che ciò sempre comportava.

Concludo pensando che i ricordi non necessariamente debbono approdare alla nostalgia, possono ben dare forza al presente guardando al futuro.

Grazie per la vostra attenzione.