

BARICELLI

Appunti, testimonianze e osservazioni di Renzo Baricelli sulle lotte della Bicocca

Capitolo IV

Capitolo V

Capitolo VI

Capitolo VII

CAPITOLO IV

Nota 6-IV

L'arrivo in Bicocca di Renzo Baricelli il 14 febbraio 1968

"Mi erano state messe in mano le chiavi della nostra sezione di viale Sarca 181. Non feci quasi in tempo ad aprirne le porte, che una sessantina di operai, rimasti spiazzati dalla nostra firma, vennero a farmi visita. Contestavano apertamente la sottoscrizione del contratto, di cui avevano appena ricevuto notizia. La mia risposta, lì per lì, fu semplice: *"Va bene. Volete impegnarvi nella lotta, allora organizziamola"*. Il contratto, infatti, lasciava indefinite alcune questioni e rinviava in proposito ad una successiva contrattazione aziendale. In ogni contratto e situazione, comunque, si poteva sempre trovare un varco. La mia formazione di sindacalista era maturata proprio su questo terreno. Le proteste degli operai potevano anche essere un segnale positivo".

Nota 10-IV

Le preoccupazioni iniziali

A cinquant'anni di distanza, nel riesaminare i suoi appunti di allora, Baricelli ricorda lo stato d'animo suo e degli altri attivisti sindacali di allora, le cui preoccupazioni, in fondo ruotavano tutte intorno allo stesso problema: "Come trasformare il malcontento in un'assunzione di responsabilità conseguente? Come muovere l'intero stabilimento? La maggior parte degli attivisti operai che animavano la sezione sindacale, e anche alcuni dei firmatari della famosa lettera pubblica, erano consapevoli che in ogni caso sarebbe occorso capire se il malcontento poteva realmente diventare combattività nei singoli reparti, e in un lungo sciopero, da soli (come CGIL) quanto saremmo riusciti a tenere. La cosa non era per niente scontata. Le esperienze del passato erano state molto dure: serrate, licenziamenti, sanzioni e scioperi molto onerosi ma che non erano riusciti a strappare gli obiettivi perseguiti. La nostra organizzazione aveva pagato il prezzo più alto ma le nostre

vertenze erano state sistematicamente disarticolate da accordi separati firmati dagli altri sindacati".

Nota 11-IV

La riunione del comitato di fabbrica della Pirelli-Ripamonti

Anche alla Pirelli-Ripamonti fra gli attivisti della CGIL non sembrava esserci entusiasmo per il contratto, verso il quale prevalevano nettamente le critiche. Ma al contempo - e forse ancora più che in Bicocca - sembrava assente la convinzione che sarebbe stata possibile una mobilitazione della sola CGIL. In questa fabbrica le posizioni apparivano più omogenee rispetto alla Pirelli-Bicocca. Il problema era identificato, in modo più semplice ed esemplificativo, con l'incapacità della Commissione Interna della Pirelli-Ripamonti di esprimere forti posizioni unitarie. Si trattava dello stesso problema diffusamente sentito in Bicocca, dove pure si esprimeva in termini più complessi: la scarsa unità sindacale di fabbrica.

Nelle annotazioni dell'epoca di Baricelli sulla riunione con gli operai della CGIL della Pirelli-Ripamonti del 16 febbraio 1968, è schematicamente riportato il contenuto di sette interventi (tre da parte di membri di Commissione Interna e due di operai del reparto 511). L'insoddisfazione per il contenuto del contratto gomma sembrava generale. Uno degli intervenuti, Fradela, era anche convinto che si sarebbe potuto "rompere" (cioè non accettare di sottoscrivere il contratto), ossia che se ne sarebbe avuta "la forza". Eppure, anche il suo intervento, come in tutti gli altri successivi, sosteneva e spiegava che la CGIL era stata "costretta alla firma". Il problema più grave per gli attivisti sindacali della Pirelli-Ripamonti era quello della carenza dell'azione unitaria. I limiti della CI, che non riusciva a superare le divisioni sindacali neppure a livello di stabilimento, a giudizio di Fradela e dei suoi compagni avevano impedito e impedivano ogni progresso nella contrattazione: "Come rovesciare il contratto se la CI è quella che è?". Le note di Baricelli su quella riunione, così sintetizzavano gli altri interventi: "Pugnoli (CI): si è firmato perché costretti; gli operai si lamentano: è positivo però rischia di diventare qualunquistico"; "Valeri: critica [la] CI"; "Colombi (CI): abbiamo firmato per l'esperienza del 1964; CISL e UIL non si muoveranno". Magani ([reparto] 511): la base non si muove [da sola, in modo unitario], serve la CI, ma problema di CISL e UIL"; "Brambilla (511): insoddisfazione salariale pesante fra gli operai". "Locati (CI): contratto

insoddisfacente ma firma giusta". Cfr. AdL, Carte di Renzo Baricelli, Quaderno di appunti, 16 febbraio 1968.

Nota 12-IV

Il nuovo meccanismo delle deleghe e la sua interpretazione aziendale

Il meccanismo delle deleghe e la sua interpretazione sindacale Fino al 1968 il lavoratore riceveva in busta paga, insieme alla nota stipendiale, un assegno a cifra precompilata, eventualmente da destinare al proprio sindacato di riferimento. Nel caso della CGIL - non avendo essa sottoscritto il contratto del 1965 - l'assegno doveva essere imbucato in casse esterne agli stabilimenti, affisse ai pali dei marciapiedi intorno alla Bicocca. La CGIL, siglando il nuovo contratto, avrebbe goduto dello stesso trattamento degli altri sindacati. Con il nuovo accordo, già "da marzo", i sindacati avrebbero usufruito dei contributi dei loro iscritti attraverso un meccanismo di delega e detrazione automatica dal salario della quota sindacale. Ma anche in rapporto alla campagna informativa per ottenere le deleghe sindacali, gli appunti di Baricelli indicavano ancora una volta la priorità della lotta aziendale: serviva "associare la campagna per le deleghe all'azione rivendicativa". Cfr. AdL, Carte di Renzo Baricelli, Quaderno di appunti, 16 febbraio 1968.

Nota 17-IV

La figura di Rinaldo Bonfanti

Cinquant'anni dopo, nel riesaminare i fatti e rievocare i personaggi di allora, Baricelli così descrive la figura di Rinaldo Bonfanti: "Bonfanti apparteneva alla generazione precedente rispetto alla mia e a quella di Basilico. Bonfanti, entrato in fabbrica nel 1942, durante la Resistenza aveva preso parte ai sabotaggi. Con le rappresaglie nazifasciste molti operai erano stati arrestati. Molti erano stati deportati. Libero Temolo era stato fucilato in piazzale Loreto. Molti altri, fra cui il giovanissimo Bonfanti, erano stati più fortunati, perché erano stati "solo" licenziati. Riassunto in Bicocca dopo la Liberazione, Bonfanti aveva partecipato agli scioperi degli anni '50, esponendosi alle durissime

rappresaglie antisindacali dell'epoca. Nel 1968, per questi suoi trascorsi, Bonfanti godeva di grande autorevolezza e di una vera e propria “capacità di comando”, soprattutto ma non solo nel suo reparto. Anche perché era uno di quegli operai di cui si poteva ben dire che “limava la ghisa con le mani”- caposquadra in un reparto in cui erano necessarie grande fatica fisica e capacità pratica, quello della “confezione (pneumatici) giganti”. Lì l'abilità tecnica individuale e l'esperienza personale erano ancora particolarmente importanti in numerose mansioni. Le qualità professionali di Bonfanti del resto erano riconosciute non solo dai compagni di lavoro ma dalla stessa direzione. Quest'ultima, a suo tempo, gli aveva anche chiesto di contribuire ad un piccolo trattatello tecnico sul tipo di lavorazione del reparto, da usare nella formazione dei neoassunti; ma le capacità di Bonfanti erano importanti anche e soprattutto per i suoi compagni di lavoro e per il sindacato. Padroneggiare il lavoro, dettare i ritmi alla squadra (e coordinarla segretamente con le altre squadre attraverso altri “vecchi” operai), in quel reparto significava ancora poter evitare che si palesassero “tempi morti” e che assistenti e direzione li annotassero e se ne impadronissero, stringendo i tempi di produzione. Nel suo reparto la tensione sul cottimo, dagli anni '50 in poi, non era mai cessata. Benché fossero state perse campali battaglie sindacali, la lotta sul cottimo era proseguita sul piano della resilienza di reparto - attraverso la capacità tecnica dei lavoratori e l'arte nascosta degli operai di coordinarsi fra loro. Per tutto il reparto, in cui il lavoro era durissimo, evitare che la direzione stringesse i tempi di cottimo era vitale”.

Nota 24-IV

La spinta operaia per il fine settimana libero

Baricelli, cinquant'anni dopo, spiega l'importanza della ripresa della spinta operaia per il sabato libero come uno degli inneschi fondamentali del 1968 operaio in Bicocca: "Una delle molle iniziali della mobilitazione, fu la questione del sabato. In Pirelli per lo più si lavorava su turni. Si lavorava anche al secondo turno del sabato e, in alcuni particolari casi (per mansioni di manutenzione e pulizia, ad esempio), addirittura anche al terzo. Poi, magari, al turnista del II del sabato o del notturno toccava proprio il primo turno del lunedì. Bisogna anche considerare - e non era affatto una situazione rara - che spesso anche le mogli degli operai e i mariti delle operaie lavoravano su

turni. Alla brutalità dello sfruttamento, alla fatica fisica e psicologica, dunque, si aggiungeva la difficoltà di una gestione normale della vita di coppia, della vita familiare. Credo che una delle motivazioni profonde, maturata negli anni, dell'avvio della mobilitazione operaia in Pirelli sia stata proprio il carattere gravoso dei turni, anche e soprattutto per uomini già maturi anche quando relativamente giovani. L'insofferenza verso i ritmi asincroni, variabili ed incerti imposti alla vita familiare, in ogni caso, non fu affatto una peculiarità giovanile. Tale insofferenza, invece che attenuarsi, era fermentata ed ancora cresceva. Si era manifestata apertamente all'inizio degli anni '60, quando il ricorso alla malattia e all'astensionismo individuale dal lavoro da parte dei turnisti - resistendo al ricatto dei tre giorni di carenza - avevano costretto l'azienda a regolamentare attraverso accordi aziendali la turnazione, eliminando turno di notte al sabato per le mansioni ordinarie. E riemerse alla fine degli anni '60, quando il problema dei turni - particolarmente sentito dagli operai "accasati" con compagne anch'esse sottoposte allo stesso regime - fu una delle irriducibili componenti emotive che contribuirono, dopo e in virtù del pur indigesto contratto di categoria del febbraio del 1968, a riattizzare le discussioni sindacali, portando gli operai a scegliere e sintetizzare collettivamente alcune primissime rivendicazioni aziendali. Il materiale propulsivo c'era. La piccola richiesta di utilizzo di quell'ora in più ottenuta nel contratto per iniziare a liberare il II turno del sabato, fu il primo innesco sindacale che trovammo - un'iniziale scintilla - per una successiva più ampia partecipazione di fabbrica".

Nota 35-IV

Lo sciopero del 6 marzo 1968

Della partecipazione allo sciopero relativamente modesta, Baricelli conserva un ricordo molto definito e circostanziato, legato alle conseguenze che ne trasse il gruppo dirigente della SSA-CGIL: "L'adesione allo sciopero del 25% degli operai, che oggi sarebbe considerata significativa, in Biccocca non lo fu per niente. Le ragioni di questo risultato - comunque al di sotto delle aspettative - furono varie. La posizione della CGIL era stata inizialmente incerta. Solo in seguito ad una consultazione dei gruppi dirigenti di tutte le Camere del Lavoro, la Confederazione si era risolta a muoversi. Ma in fabbrica - poiché non avevamo ancora la possibilità di organizzare assemblee -, il

fatto che la CGIL fosse rimasta a lungo indecisa in merito ad una possibile sua sottoscrizione dell'accordo sulle pensioni, aveva reso oltremodo difficile la preparazione dello sciopero. Infine, nello specifico della Bicocca, pesarono le profonde divisioni sindacali. Fra i metalmeccanici l'unità sindacale, coltivata e cresciuta da un decennio era particolarmente avanzata: in quella categoria, avevano indetto lo sciopero anche la CISL (FIM) e la UIL (UILM), rispondendo alla forte richiesta unitaria proveniente dalle fabbriche. Fra i chimici, ed in Bicocca, la situazione era ben diversa".

Nota 38

La ricerca di una strada per costruire l'unità in fabbrica

Così Baricelli riflette sui dilemmi di allora: "era indispensabile far sentire il peso della nostra presenza, quando necessario, con iniziative del nostro solo sindacato: per tenere viva la volontà, la capacità e l'esperienza operaia di organizzazione e di lotta. Nello stesso tempo, però, dovevamo trovare il modo di lavorare alla base, di tenere insieme gli operai - inclusi quelli iscritti o militanti nelle altre organizzazioni - o estranei a tutte. Dovevamo riuscire" - prosegue Baricelli - "a "spingere" la fabbrica nel suo insieme. Potevano sembrare aspetti inconciliabili - l'unità di base e l'azione diretta di un'organizzazione sindacale. Ma attraverso una lunga azione sindacale, lentamente, trovammo una strada".

Nota 39-IV

La questione dei distacchi in Commissione Interna nelle discussioni della SSA-CGIL Pirelli-Bicocca fra il febbraio e il marzo del 1968

Nella riunione del 21 e 22 febbraio del 1968 delle tre segreterie di dipartimento della SSA-CGIL Pirelli-Bicocca si era dedicata notevole attenzione al problema della rotazione degli "staccati" in CI. I due rappresentanti della CGIL che disponevano di un distacco totale dal lavoro, in quel momento, erano Marchesi (socialista) e Basilico (comunista). La loro prevista sostituzione si rivelava più delicata di quanto inizialmente immaginato. I problemi erano molteplici e interrelati. Marchesi e

ancor più Basilico erano due uomini di punta della sezione di fabbrica: era preferibile la continuità o il ricambio dei distacchi in CI? Se ci si atteneva alla scelta precedentemente stabilita di una rotazione degli staccati in CI, con quali criteri bisognava applicarla? Il rinnovamento doveva riguardare entrambi gli staccati o uno solo dei due? Dovevano essere rimpiazzati contemporaneamente o uno alla volta? Inoltre, anche nelle nuove designazioni bisognava replicare rigidamente la rappresentanza paritetica delle correnti socialista e comunista presenti in fabbrica? Alle radici di queste domande poi, comparve inaspettatamente anche un altro tema di fondo da dirimere: il criterio fondamentale per valutare il da farsi era l'efficacia del lavoro in CI? Oppure doveva essere trovato un altro criterio? In funzione di una futura vertenza aziendale di fabbrica, cosa sarebbe stato meglio fare?

Il 21 febbraio, Grassi propose che gli staccati fossero sostituiti, uno alla volta, a partire da Marchesi - data l'importanza della presenza "di peso" di Basilico in CI; Roma, invece, sostenne la necessità che la sostituzione seguisse un ordine esattamente inverso, cioè avvenisse a partire da Basilico, per rispettare le correnti di appartenenza (visto che tutti concordavano che Grassi dovesse entrare in CI). Il 22 febbraio Basilico però, rompendo gli schemi, avanzò un'ipotesi molto radicale. Propose di sostituire entrambi gli staccati - interrompendo almeno in parte la continuità del lavoro in CI.

Mentre Marchesi e la maggioranza degli altri membri di segreteria - inclusi Grassi e Ficara -¹ sembravano privilegiare il criterio della continuità del lavoro in CI (con una rappresentanza relativamente stabile della SSA-CGIL e delle sue due correnti principali), Basilico pareva invertire le priorità usuali. A suo giudizio, serviva soprattutto garantire continuità del lavoro della sezione sindacale in quanto tale, nei reparti e in fabbrica - e far derivare la stessa scelta degli staccati in CI (con le tutele di cui avrebbero goduto) da questo principio. Per questo, fra l'altro, a suo parere la rotazione degli staccati in CI non sarebbe neanche più dovuta avvenire secondo periodi fissi, di sei mesi in sei mesi (come inizialmente stabilito), ma essere decisa di volta in volta dalla sezione sindacale aziendale - a seconda delle esigenze di lotta. Per conseguenza, anche l'assegnazione dei due distacchi alle due correnti doveva diventare un elemento del tutto secondario.

¹ Perfino Grassi, pur favorevole in termini generali al ricambio degli incarichi sindacali, sembrò rimanere un po' spiazzato dalla proposta di Basilico e si dimostrò un po' preoccupato delle possibili conseguenze. Un ricambio di entrambi gli staccati contemporaneamente non avrebbe messo in difficoltà i nuovi incaricati? O forse, buttandoli in acqua, avrebbero da soli imparato a nuotare? Anche Ficara, in parte per le stesse ragioni di Grassi e in parte anche per motivi di corrente, inizialmente si oppose all'ipotesi di Basilico, sostenendo che fosse necessario preservare la continuità - e quindi lasciare almeno ancora per 6 mesi Marchesi al suo posto per poi sostituirlo in seguito.

La presa di posizione di Basilico, così radicale, aveva sicuramente a che fare con l'esperienza negativa dell'anno precedente. Non solo con le elezioni del 1967 la CGIL era passata in minoranza relativa, ma il regolamento unitario della CI era rimasto per così dire congelato, ed essa non aveva assunto la funzione di referente unitaria delle contestazioni sulle tabelle di cottimo, come caldeggiato da Basilico e dalla CGIL. Lo scontro dell'anno precedente intorno a questo punto, in maggio, si era concluso con il rifiuto da parte della CI di appoggiare Grassi e Ficara, che autonomamente avevano tentato una mobilitazione nel proprio reparto ed erano stati sanzionati. Ora Basilico ne traeva le conseguenze: l'investimento di energie nel lavoro della CI andava visibilmente ridotto. La cosa doveva essere percepita dagli altri sindacati, perché per lo meno attenuassero le proprie posizioni di chiusura. I presupposti per iniziative sindacali unitarie a livello di fabbrica, in ogni caso, dovevano essere preparati a prescindere - almeno per il momento - dall'appoggio da parte della CI.

La posizione di Basilico non conquistò immediatamente i suoi compagni. Eppure la discussione rimase aperta, e un umore generale di diffidenza verso le possibilità di sbloccare la CI iniziò a maturare in sezione. Lo stesso Roma, pur sostenitore del principio di equa rappresentanza delle diverse correnti sindacali e di continuità del lavoro in CI,² già il 21 febbraio ammise parallelamente anche un criterio di decisione parallelo, legato più che ai compiti dello staccato in CI, al suo ruolo nel reparto di appartenenza: "Non si può togliere Grassi e Ficara dal reparto in una sola volta"; anche Grassi, pur preoccupato della continuità del lavoro in CI, il 22 febbraio richiamò l'attenzione sull'altra variabile da valutare: "Esaminare l'assetto del reparto!". La continuità non poteva essere solo ed esclusivamente quella del lavoro in commissione, ma anche quella del lavoro sindacale nei reparti "più caldi" della fabbrica.³

In ogni caso, già a fine febbraio 1968, iniziava ad emergere - soprattutto anche se non solo nella

2 Il 22 febbraio, coerentemente con quanto sostenuto il giorno precedente, Roma aveva ancora avanzato una proposta attenta alla continuità del lavoro in CI e al rispetto delle correnti. In relazione all'importanza di Basilico (per la sua lunga esperienza e ampia conoscenza della fabbrica), ritenendo che il lavoro sarebbe stato ben difficile in CI senza il suo contributo a tempo pieno, Roma aveva proposto Ficara come nuovo staccato da affiancare a Basilico, in modo da rispettare le correnti e salvaguardare la continuità del lavoro in commissione.

3 Fra questi vi era certamente era il reparto 8691 di Grassi e Ficara - già in fermento dall'anno precedente e in procinto di affrontare una problematica revisione delle tabelle di cottimo. Per questa ragione, Grassi e Ficara non potevano assumere il distacco contemporaneamente (pur essendo uno comunista e l'altro socialista, e quindi perfetti per rispettare il criterio di rappresentanza delle correnti), per non "lasciare scoperto" il proprio reparto. Sulla prevista revisione della tabella al reparto 8691, cfr. supra (intervento di Bonfanti all'incontro del SILG-CGIL del 19 febbraio 1968). Cfr. AdL, *Carte di Renzo Baricelli*.

coraggiosa sintesi di Basilico -⁴ l'ipotesi di una linea radicalmente incentrata sull'autonomia della sezione sindacale (distacchi in commissione non basati sulle correnti), e sulla continuità del suo lavoro in fabbrica (azione diretta dei suoi migliori attivisti nei reparti e distacchi in CI che non ne pregiudicassero presenza e continuità nei punti chiave). Questa impostazione non era affatto incontrastata, ma diversi interventi entravano già in reciproca risonanza per il comune modo di affrontare la questione del rapporto fra la sezione sindacale ed i reparti (rapporto primario) e fra la sezione sindacale e la CI (rapporto importante e necessario, ma relativamente secondario rispetto al primo).

La questione del ricambio degli staccati in CI non fu posta durante il direttivo del 25 febbraio - dedicato esclusivamente ai temi del contratto siglato e della contrattazione aziendale da avviare.⁵ La successiva riunione delle segreterie del 12 marzo 1968, tenutasi in modalità allargata, tornò invece ad affrontarla. L'effetto della rottura del 7 marzo in CI si fece sentire. Marchesi ribadì l'importanza da lui attribuita al principio di continuità - e con esso al lavoro sindacale in CI. Ammettendo il valore di questa continuità in CI, De Mori e Residenti sostennero però che l'unico veramente capace di garantirla - per la quantità e qualità del lavoro svolto in commissione - avrebbe potuto essere Basilico.⁶ Per Residenti, o doveva esser sostituito il solo Marchesi o potevano esser sostituiti tutti e

4 E' interessante, fra l'altro, seguire lo sviluppo di un tema collaterale, anch'esso affrontato nel corso della riunione di segreteria della sezione sindacale del 21 febbraio: quello dell'orario di lavoro sindacale degli stessi staccati. Pur con il dissenso di Basilico e di altri, la Commissione Interna aveva stabilito che gli staccati godessero del sabato libero. Il 21 febbraio la riunione dei segretari della sezione sindacale della CGIL ridiscusse la cosa ed optò per sottoporre a CISL e UIL, nuovamente, la proposta dei 6 giorni di lavoro anche per gli staccati - spalmandone la presenza, con meno ore giornaliera, su tutti i giorni di apertura della fabbrica. Mentre Marchesi esprimeva in proposito qualche perplessità, in riferimento all'assenza durante il sabato della direzione (*"al sabato la controparte non c'è"*) ed all'inutilità della presenza in fabbrica degli staccati, Bonalumi e Grassi, nettamente favorevoli ai 6 giorni, affermavano il criterio in base al quale il sabato sarebbe dovuto toccare agli staccati a rotazione - in modo da mantenere una presenza in fabbrica non in funzione della presenza della direzione, ma di quella degli operai. Roma, dal canto suo, aggiungeva una seconda argomentazione, anch'essa significativa, per la quale la proposta doveva essere avanzata in commissione: *"le nove ore al giorno in fabbrica sottraggono tempo per il sindacato"*. Lo staccato doveva avere ancora tempo a disposizione, in settimana, per il lavoro nella sezione sindacale. L'ipotesi di Grassi, Bonalumi e Roma prevalse - con una chiara centratura del lavoro sindacale più che sui compiti della commissione nella mediazione con la direzione, sulla presenza in fabbrica per sé stessa, sul rapporto costante con gli operai e sul lavoro fondamentale degli staccati anche per la sezione sindacale. Cfr. AdL, *Carte di Renzo Baricelli*.

5 Il motivo, forse, era quello evidenziato da Roma durante la riunione delle segreterie di dipartimento. Roma aveva sostenuto che fosse necessario non esplicitare la discussione sulle correnti, per non creare pretesti per attacchi e critiche a proposito della scarsa autonomia e della dipendenza politica della CGIL: *"si corre il rischio di rinverdire la storia che la CGIL non è autonoma"*. D'altra parte la questione delle correnti, come questione della rotazione in CI, diventò progressivamente una questione legata alla funzionalità del lavoro della sezione sindacale nei reparti invece che sulla commissione in sé stessa e sulla continuità del lavoro degli staccati in sé stesso.

6 Residenti, nel corso della stessa riunione, avrebbe ribadito anche in un secondo suo intervento: *"Basilico deve restare perché è un punto fermo e l'altro con lui impara"*. Cfr. AdL, *Carte di Renzo Baricelli, Quaderno di appunti*, 12 marzo 1968.

due i membri di CI. L'"indisponibilità" ai fini della continuità di Basilico - che preferiva non proseguire nel distacco -, quindi, annullava il principio stesso di continuità.

L'intervento di De Juli (socialista), scompaginò il quadro. Prendendo le distanze da Marchesi, suo compagno di partito, De Juli prese posizione contro la conservazione di quella che definiva la "coppia regina" (Basilico e Marchesi), asserendo che occorreva cambiare almeno uno dei due staccati, o anche entrambi, se la scelta di un solo nome creava delle difficoltà (come risultava dagli interventi di De Mori e Residenti). Le carte andavano sparigliate. Un'energica svolta in CI - pur se piuttosto indefinita negli esiti - sarebbe infine venuta per il meglio.

Basilico colse la palla al balzo. L'autorevole sindacalista di fabbrica ammise: "Il membro di CI ha grandi responsabilità unitarie e di capacità di decisione a livello di discussione aziendale"; ma, al contempo, ribadì con ancora più nettezza quanto già ipotizzato durante la segreteria del 21-22 febbraio. Occorreva avere coraggio: "Ci sono forze sufficienti; mettiamo due nuovi". La continuità che si cercava non aveva a che fare con la sola CI: "la continuità la stabilisci fuori, nella CI e in SSA". Oltre che in CI, doveva essere cercata in sezione sindacale e in fabbrica, nei reparti. Lì ci si sarebbe giocati la partita più importante. In un'ottica più ampia, non bisognava per niente spaventarsi di modificare gli equilibri in CI.

Su un'eventuale modalità di scelta in rapporto alle correnti esistenti, coerentemente, Basilico si appellò al principio dell'autonomia sindacale: "Decidiamo autonomamente come SSA". Il rispetto delle correnti non poteva in alcun modo pregiudicare l'impostazione del lavoro in fabbrica. La proposta di Basilico, infine, fu questa: far succedere immediatamente a Basilico e Marchesi, uscenti, "Grassi-Ficara" (uno solo dei due attivisti di punta del reparto 8691, indifferentemente - a prescindere dal fatto che il primo fosse comunista ed il secondo no -) e De Juli (socialista, del dipartimento Cavi), "perché uno [, Grassi o Ficara,] poteva essere scelto per il reparto [8691 - Gomma,] e uno [, De Juli,] per i Cavi".

La spaccatura della CI interna del 7 marzo, evidentemente, aveva consolidato l'impostazione di Basilico e lo aveva spinto ad insistervi con energia. Difficilmente la costruzione della vertenza aziendale sarebbe stata sintetizzata in sede di commissione. La priorità andava quindi all'azione nei reparti e, perciò, tanto valeva che i distacchi fossero usati per dare forza ai reparti che potenzialmente avrebbero potuto essere fra i primi a mobilitarsi, venendo assegnati ad un paio di "giovani" energici e combattivi che da quei reparti provenivano. La loro scelta, come l'azione della

sezione sindacale in genere, doveva andare oltre la mera replica degli equilibri esistenti ed essere autonoma anche rispetto alle logiche di corrente interne alla CGIL. Quanto a Basilico, egli avrebbe riversato le sue inesauribili energie, più direttamente, nel lavoro della sezione sindacale - sottraendole alla gestione ordinaria delle questioni di CI.

La proposta di Basilico, ancora il 12 marzo, continuò però a creare un certo spaesamento. Oltre all'opposizione di Marchesi, presumibilmente basata su una visione più ordinata del rapporto sindacale fra le diverse correnti, e del ruolo aziendale della CI,⁷ anche De Mori mise nuovamente in dubbio l'opportunità di un doppio cambio, giudicandolo forse una mossa troppo azzardata rispetto ad un istituto come la CI che, comunque, restava un punto di riferimento essenziale per gli operai in ogni problematica quotidiana, individuale o di gruppo.⁸

Basilico però, trovò un alleato decisivo in Baricelli - che per formazione era convinto quanto Basilico che la lotta aziendale andasse spinta in modo autonomo e radicale, senza farsi ingabbiare da logiche predefinite e dalle rigide delle dinamiche della CI. Per Baricelli, il "principio" sottostante al ragionamento di Basilico era "valido" ed era necessario il "ricambio di tutti e due". Il problema del rapporto fra le correnti sindacali non andava trascurato e sarebbe forse stati da valutare anche con la segreteria della FILCEP, per mantenere gli equilibri interni o non dare occasione a divisioni inutili ed esteriori rispetto alle priorità di fabbrica; ma la strada da seguire doveva essere quella di una svolta radicale, che andasse oltre la dimensione del lavoro di CI in sé stesso.⁹

La questione non era di poco momento. L'esito della discussione non fu ancora definitivo. Marchesi si disse disposto a cedere sul proprio distacco, ma insistette nel rilevare il pericolo di depotenziare

7 Marchesi rispondendo a Basilico, affermava *"Non posso accettare tutti e due ma resto su uno perché non è possibile fare altrimenti"*.

8 De Mori esprimeva i propri dubbi in questi termini: *"fare della CI una palestra non mi sembra giusto"*; e quindi riteneva *"una mossa sbagliata rinnovare tutto in un colpo"*.

9 De Mori, in seguito all'intervento di Baricelli, era intervenuto sostenendo polemicamente che non ci fosse *"nessuna esigenza di interpellare il livello provinciale del sindacato per l'attuazione di una decisione già presa"* o comunque da prendere *"entro una settimana"*. Ma lo stesso De Mori, subito di seguito, dimostrava di rendersi conto di come il problema della continuità, intrecciato con quello della rappresentanza delle correnti, non fosse né trascurabile né di semplice soluzione. Per questo, egli proponeva un eventuale ingresso in CI di Bonfanti, che avrebbe garantito tanto l'alternanza che la continuità (avendo Bonfanti una grande esperienza di fabbrica ed essendo già stato in commissione): *"Cosa facciamo con Bonfanti? Continuità con alternativa [alternanza]"*. Bonfanti, del resto, era socialista - e la cosa avrebbe consentito di inserire come era chiaramente nell'aria Grassi, insieme a lui, come staccato. Ma subito di seguito De Juli aveva tagliato corto: Bonfanti non avrebbe accettato di entrare in CI. Quindi, al più, si potevano ipotizzare ai fini della continuità e del rispetto dell'equilibrio fra le correnti i nomi di Basilico e Ficara. Eppure, ancora una volta, anche De Juli ribadiva: *"Meglio però cambiare tutti e due perché ci sarà più impegno"*. Il problema dell'equilibrio fra le correnti, in ogni caso, non appariva aggirabile, soprattutto nel caso si fosse deciso di optare per la scelta di un ricambio di entrambi gli staccati in commissione.

l'intervento in CI: "dobbiamo avere il coraggio di decidere. La CI deve avere valore e allora sostituiamo Marchesi e lasciamo Basilico[,] per le ragioni di De Mori". Togliere contemporaneamente i due più preparati staccati in CI, a suo avviso, era di troppo azzardo.

Anche Grassi, per ragioni diverse da quelle di Marchesi, restò dubbioso. Il carico di responsabilità personale nel trovarsi a ricoprire un ruolo complicato gli pareva eccessivo. Fortemente radicati nel suo reparto e fra gli operai del dipartimento Gomma, lui e Grassi si sarebbero invece trovati in difficoltà nel gestire tutti i singoli problemi delle diverse fattispecie aziendali, contrattuali e di mansione che si intrecciavano in Bicocca - da cui il gruppo degli staccati era quotidianamente e direttamente investito. Per questo, "convinto da De Mori", Grassi affermò: "è meglio il cambio con continuità"; e subito di seguito proponeva: "per intanto cambiamone uno e fra sei mesi l'altro".

La segreteria della SSA, il 12 marzo, sembrò rimanere ancora incerta sulla conferma o sul cambio degli staccati. Nel giro di un paio di settimane, tuttavia, la situazione si sbloccò e la linea di Basilico prevalse.

Nota 64-IV

L'avvio degli scioperi dei tipografi

Così Baricelli descrive, cinquant'anni dopo, i prodromi della mobilitazione: "L'avvio degli scioperi, a marzo, fu apparentemente di poco conto. Gli addetti della tipografia interna allo stabilimento, in tutto solo una trentina di lavoratori, ci contattarono - in occasione di una loro "fermata" di un'ora per richiamare l'attenzione della Commissione Interna. Il problema, da loro sollevato già nel 1967, era sostanzialmente salariale. Anche grazie a Basilico si erano decisi a rivendicare il riconoscimento di un'integrazione salariale - un concottimo (componente salariale legata al guadagno di cottimo medio degli operai degli altri reparti, in percentuale fissa). Inoltre il contratto siglato a febbraio demandava la revisione delle qualifiche alla contrattazione aziendale e ora i lavoratori speravano in un migliore inquadramento delle qualifiche di reparto.

I tipografi si dissero intenzionati a protestare anche da soli: inizialmente ipotizzavano uno sciopero ad oltranza del loro solo reparto - fino al riconoscimento delle dovute qualifiche. Riuscimmo però a convincerli di "partire piano". Ci intendemmo rapidamente: si doveva evitare che rimanessero

isolati e andassero allo sbaraglio (poiché le ritorsioni aziendali, avrebbero potuto anche essere drastiche: dalla serrata del reparto, alla concessione di appalti esterni con una riduzione del carico di lavoro, ad una possibile "esternalizzazione", come la chiameremmo ora). Ad ogni modo, bisognava fare in modo che la vertenza del reparto potesse ricollegarsi, nei tempi (medio-lunghi) e negli obiettivi (potenzialmente condivisibili anche da altri reparti, a partire dal tema del cottimo), ad una mobilitazione di tutta la fabbrica, che noi avremmo tentato di mettere in piedi; di conseguenza, si doveva adottare una modalità di sciopero sì prolungato, ma a bassa intensità ed elastico - uno sciopero che, da un lato, potesse durare ed avere un protratto riverbero in fabbrica e che, dall'altro, non implicasse immediatamente uno scontro frontale con l'azienda.

I tipografi si convinsero, quindi, ad eseguire "fermate", sullo stampo di quella con cui avevano cercato a marzo di richiamare l'attenzione della Commissione Interna, e che avevano già effettuato allo stesso scopo l'anno precedente - ma ripetute in modo periodico. Questa volta la fermata e la sospensione provvisoria del lavoro, che "tradizionalmente" in Pirelli era servita per appellarsi alla CI non avrebbe potuto né dovuto contare in alcun modo sulla sua mediazione presso la direzione. La nostra proposta, come SSA-CGIL, era che queste fermate diventassero ricorsive e si trasformassero in uno sciopero di reparto di lunga durata. L'intera vertenza della tipografia avrebbe dovuto basarsi su una serie sistematica di scioperi orari, in giorni diversi. Scioperi apparentemente innocui, semplici punture di zanzara sul robusto corpo da pachiderma della grande fabbrica - ma cui era sottesa l'idea, ben ferma e precisa, di prolungare il più possibile la mobilitazione - e di giocare il tutto per tutto sull'estensione della vertenza aziendale e sul coinvolgimento graduale di altri, ben più corposi, reparti. Fra la metà di marzo e l'inizio di maggio la tipografia iniziò a muoversi su questa linea ben precisa, elaborata nelle discussioni fra gli attivisti di reparto e la segreteria della SSA-CGIL".

Nota 67-IV

Le conferme torinesi alla linea del cottimo

In vista del convegno provinciale del 31 marzo e del successivo convegno del gruppo Pirelli, invece, Baricelli annotava i punti di maggior rilievo "da studiare":

- orario ("tutte le fabbriche con richieste sull'orario");
- cottimo ("sistemi di cottimo, loro esame già fatto");
- qualifiche ("proposte pronte per passaggi: nuove mansioni e proposte di incasellamento, promozioni su base non restrittiva, passaggi particolari");
- "CPS" (istituzione della Commissione Prevenzione e Sicurezza).¹⁰

Lo schema era quello che si era già profilato nel precedente convegno di Vercelli e poi nel direttivo della SSA-CGIL di febbraio. Lo sviluppo delle vicende sindacali di altre fabbriche sembrava se possibile dare ancora più vigore al tema che la SSA-CGIL della Bicocca identificava da tempo come la chiave di volta di una possibile vertenza generale aziendale: il cottimo. Così Baricelli, immediatamente di seguito nel suo quaderno, annotava: "NB: Notizia CEAT di Torino: 4 ore di sciopero unitario per orario e cottimo (durante l'anno è aumentato il rendimento e chiedono lire 25 l'ora in più)". La proposta di un avvio "economico" di una vertenza aziendale sui cottimi, già abbozzata da Bonfanti alla riunione nazionale del SILG del 19 febbraio 1968, e poi sintetizzata con chiarezza da Grassi al direttivo della SSA-CGIL Pirelli-Bicocca del 25 febbraio (obiettivo di riottenere "tutta la parte economica bloccata dal 1964") trovava un'eco potente - di credibilità, di sostegno, di realizzabilità - nelle notizie provenienti da Torino.

Nota 76-IV

Le difficoltà delle riunioni presso la sezione sindacale

Delle prime assemblee presso la sede della sezione sindacale di viale Sarca 181, nei quaderni di Baricelli sono reperibili solo due verbali degli incontri che si tennero con gli attivisti di reparto nel mese di aprile. Il 19 aprile erano annotati i risultati di una riunione relativa al reparto 31 dei Cavi e di una riunione del reparto 24 laboratori. Lo stile degli appunti di Baricelli esprimeva, in ogni caso, la grande varietà di richieste raccolte. Al reparto 31, le richieste erano relative ad un aumento del

¹⁰ AdL, *Carte di Renzo Baricelli, Quaderno di appunti*, 20 marzo 1968. Queste note, fra l'altro, contenevano un'osservazione già piuttosto significativa in merito alle qualifiche. Baricelli segnalava qualche dubbio sull'istituzione di una commissione provinciale relativa alle qualifiche - per l'evidente complessità della materia - generale (comune a tutte le fabbriche) e particolarissima ad un tempo (specifica per ogni stabilimento, ogni reparto, ogni singola operazione di lavoro o sua fase); Baricelli annotava tuttavia con interesse alcune rivendicazioni potenzialmente collettive - in rapporto alle condizioni ambientali di alcune mansioni presenti in tutte le fabbriche del settore gomma. Ma si trattava, pur sempre, di rivendicazioni specifiche: "*Michelin: richieste unitarie per la I categoria per i vulcanizzatori*".

cottimo (non inferiore a 40 l'ora), al premio di produzione ed alla nocività (intesa come richiesta di scatto del gruppo di nocività riconosciuto in busta paga: "E' un pessimo ragionamento chiedere la monetizzazione della nocività, ma in questo caso bisogna farlo [...]"). Al reparto 24 si chiedevano l'abolizione dell'esame per il passaggio di categoria; il ritorno dell'orario a 44 ore settimanali; visite periodiche per esami completi (sangue, urine, ecc.); l'ammorbidimento della dura disciplina nella sezione 2413. Le rivendicazioni erano esaminate, in entrambi i reparti, sezione per sezione: qualifiche, cottimo, nocività risultavano sempre ai primi posti, insieme al premio di produzione (AdL, Carte di Renzo Baricelli, Quaderno di appunti, 19 aprile 1968).

Le riunioni di questo tipo furono però più numerose - ancorché, sempre, con una partecipazione relativamente modesta.

Nota 77-IV

Le difficoltà delle riunioni territoriali

Ricorda Baricelli: "Per scavalcare l'ostacolo posto dai divieti aziendali, dai turni e dal pendolarismo di lunga percorrenza, provammo ad organizzare riunioni anche nei comuni dove sapevamo vivevano dei nostri attivisti. Ma anche in questo modo i risultati, inizialmente, furono scarsi. Scoprimmo, ad esempio, che vari attivisti di reparto erano anche consiglieri comunali nelle loro cittadine. Era una classe operaia niente affatto informata e indefinita, ma organizzata e partecipe della vita politica nazionale e locale. Eppure, paradossalmente anche per questo, sbloccare la situazione in fabbrica era ben difficile. Ci capitò perfino che ad alcune riunioni organizzate localmente, fuori Milano, non venisse nessuno, o fosse presente un solo operaio. E così decidemmo ben presto di cambiare strada".

Nota 78-IV

Le assemblee di marciapiede davanti alla Bicocca

Della dura disciplina militante che dovette tenere il sindacato Baricelli ricorda: "Per riuscire a

coprire tutte e sette le portinerie sui tre turni più il normale, come presto ci capitò di dover fare, ci serviva essere fra i quindici ed i venti compagni. Per dare almeno un segno di presenza quotidiana o per intervenire in modo tempestivo con le informazioni dell'ultima ora, in ogni caso, io, Basilico, Grassi ed altri ci sottoponevamo a ritmi serrati. Bisognava comporre la matrice e stampare con il ciclostile a manovella. Poteva capitare di fare i tre volantini di inizio turno sui tre turni (alle 6.00 del primo turno, alle 8.00 del normale, alle 14.00 del secondo) e poi di essere di nuovo all'uscita del turno normale delle 17.00 e all'ingresso del terzo turno delle 22.00. Anche da questo, credo, i lavoratori iniziarono a capire che facevamo sul serio. Contava soprattutto, certo, la giustezza della linea che proponevamo. Ma altrettanto, per gli operai, contavano i fatti. Per loro era il lavoro quotidiano che faceva testo, che gli diceva chi chi avevano di fronte, quanto valeva".

Nota 90-IV

Gli scioperi di due ore e l'esperienza sindacale pregressa di Baricelli

"Passato dalla FILLEA (legno ed edilizia) alla FILCEP (chimici), portai con me gli insegnamenti del lavoro svolto sotto la guida di Bontempi alla FILLEA. Nell'inverno del 1966-1967, circa un anno prima di arrivare alla Bicocca, partecipai all'organizzazione di una mobilitazione degli operai della Montecatini di Linate, industria che produceva concimi chimici. Nel reparto che produceva il Prathion (un pesticida) le condizioni ambientali erano tali da dover essere immediatamente affrontate. Imbastita una vertenza aziendale insieme ad un validissimo compagno della Commissione Interna, Cirillo (operaio che, in quanto membro della commissione, aveva qualche piccola tutela in più), tentammo lo sciopero. Ci impegnammo a fondo nella sua preparazione e riuscimmo a guadagnare l'adesione, in blocco, dei lavoratori del turno di notte (di cui faceva parte proprio Cirillo), con l'idea di un'assemblea e di un incontro con i lavoratori del turno successivo. Ci eravamo preparati con un falò, fuori dai cancelli della fabbrica. Ma il nostro tentativo fallì. La reazione aziendale, infatti, fu fulminea. Prima che il primo turno del mattino potesse essere coinvolto, i capi intervennero risolutamente, fuori dai cancelli, spingendo i lavoratori ad entrare. La direzione, quindi, riorganizzò in modo radicale i turni successivi, ed i lavoratori che avevano scioperato furono separati e assegnati ad altre mansioni. Al fallimento iniziale seguì anche

un'immediata frattura sindacale. La CISL protestò vigorosamente contro i nostri metodi, accusandoci di aver esposto i lavoratori a sanzioni e ritorsioni anche gravi. Questo attacco, ampiamente strumentalizzato dalla direzione, fu il colpo di grazia al nostro esperimento. Lo sciopero fu "bruciato" prima che potesse prendere piede. Quando passai alla sezione sindacale della Pirelli-Bicocca, portai però con me quell'esperienza. Mi ero persuaso che il metodo di uno sciopero organizzato nelle ultime due ore, turno per turno, articolato, capace di attivare la discussione e la partecipazione degli operai ad ogni cambio turno, replicabile in modo flessibile ma prolungato, fosse la strada giusta per condurre la battaglia in un'azienda ampia e articolata come la Bicocca. La prontezza dell'intervento della direzione, che alla Montecatini aveva sventato il nostro tentativo appena al suo esordio, era stata possibile e inevitabile anche per la maggiore semplicità del contesto. In Bicocca la cosa era diversa. Un intervento direzionale drastico su un reparto rischiava di causare conseguenze a catena. Almeno in questo, la complessità dell'azienda avrebbe giocato inizialmente a nostro favore. Era necessario, anche per la direzione, intervenire in modo ragionato e ponderato. Prima di adottare una strategia repressiva verso un reparto o un gruppo di lavoratori, era logico che alla direzione sembrasse più opportuno cercare di isolarlo, puntando contemporaneamente alla marginalizzazione e all'arretramento del nemico di sempre: la CGIL. Il contesto della Bicocca era, per così dire, "politico". La repressione doveva riuscire a favorire ed evitare di indebolire l'egemonia direzionale ed il ruolo dei sindacati più moderati nella fabbrica nel suo insieme".

CAPITOLO V

Nota 13-V

A proposito del CUB

Baricelli ricorda: "Nel 1967 avevano già scioperato la Breda, la Falck, la Marelli, la Borletti, l'Autobianchi ed altri importanti aziende del milanese. Ora anche gli impiegati iniziavano a muoversi. Noi sentivamo il clima che stava cambiando, ma la Pirelli e lo stabilimento della Bicocca, nonostante la durezza delle condizioni di lavoro, nonostante la consistenza dello stabilimento e la rilevanza delle tradizioni sindacali, nella primavera del 1968, ancora stentavano a muoversi. Era un'azienda complessa, gestita con maestria dalla direzione, ed il sindacato non era fino a quel momento veramente riuscito a fare breccia.

De Mori e Mosca, che erano forse i principali animatori del CUB ma anche iscritti alla sezione sindacale CGIL, sollecitavano la lotta, esprimevano a livello personale coraggio e disinteresse autentici nel sostenerla, ma a giugno non riuscivano a immaginare la forza operaia che sarebbe nata dalla cucitura paziente e graduale dell'unità rivendicativa e di lotta, reparto per reparto. A loro avviso, una costruzione così prudente come quella che stavamo impostando, sarebbe naufragata senz'altro in particolarismi aziendali. Indicavano l'urgenza di una piattaforma rivendicativa generale da sostenere con un sciopero di fabbrica. Per gli operai che dirigevano la sezione sindacale della CGIL, invece, le rivendicazioni agitate dal CUB in forma generica e disorganizzata erano velleitarie. A proposito del CUB, posso dire che noi della SSA eravamo assolutamente certi che sbagliasse completamente analisi e valutazioni. Il loro ragionamento era piuttosto spiccio: "facciamo leva sul malcontento; diamo la colpa più grossa alla CGIL e creiamo le condizioni per una protesta con 150-200 operai e in corteo fermiamo tutti quanti. A quel punto facciamo un'assemblea e durante la quale sarà facile decidere lo sciopero generale della Bicocca. Se riusciamo nella protesta iniziale il gioco è fatto, e saremo noi a dare la linea". Espressa in soldoni, questa era la convinzione di quelli del CUB. Avevano come modello il maggio francese ed il movimento degli studenti. Immaginavano forse un'esplosione rivoluzionaria. Ma la realtà si rivelò ben diversa ed il CUB presto si divise (nell'estate del 1969). Come sindacato nel 1968 avremmo

anche potuto agitare a nostra volta le parole d'ordine generali di cui disponevamo e convocare uno sciopero aziendale della sola CGIL, con meno sforzi e meno difficoltà interne - e non solo né prevalentemente a sinistra. Però "saltare" direttamente alla mobilitazione di fabbrica, nella complessa e articolata realtà della Bicocca, avrebbe portato sì a uno sciopero, magari anche di due o tre giorni, ma non ci avrebbe in alcun modo messi nelle condizioni di strappare una vittoria sindacale. Probabilmente la mobilitazione si sarebbe conclusa con un nostro isolamento e indebolimento. Una nostra diretta iniziativa generale di sciopero, infatti, avrebbe immediatamente posto - in forma non risolta né risolvibile - la questione spigolosa dell'unità fra le tre forze sindacali e fra i lavoratori. Avrebbe messo nelle mani della direzione, come accaduto ripetutamente in passato, l'arma di un accordo separato. Le relazioni fra le sezioni sindacali non erano tali da consentire una mobilitazione unitaria di fabbrica su alcun tema generale - nemmeno su quello sentito e sindacalmente condiviso della mutua.

I lavoratori dei reparti volevano essere ascoltati - ma per quello che dicevano e sentivano realmente, per cui erano disposti a mobilitarsi in modo unitario nel loro reparto - non per quello di rivoluzionario si poteva aspirare dicessero o credessero. Molte cose erano intollerabilmente pesanti del lavoro operaio. Ma l'azione era ben altra cosa che la pur necessaria denuncia - e le fermate dei reparti non sarebbero avvenute o avrebbero rischiato di ottenere troppo poco senza un'adeguata preparazione ed organizzazione. La nostra preoccupazione, allora, non fu quella di poter essere scavalcati dal CUB - la cui prospettiva ci appariva palesemente irrealistica. Incominciavamo già ad avere i fatti dalla nostra parte. Dai reparti veniva la prova che, a quel livello, si poteva riguadagnare un'unità degli operai partecipata e consapevole. Il nostro costante cruccio fu semmai non perdere mai il tempismo della nostra azione. Sapevamo che non ci saremmo potuti permettere di sbagliare neanche un dettaglio senza creare confusione, ritardi nella mobilitazione, sfasamenti e pretesti divisivi della direzione. Anche un solo errore avrebbe potuto compromettere la nostra lotta. Alla fine la spuntammo e la Pirelli fu sconfitta. Ma con ogni evidenza oggi non potremmo dire la stessa cosa se non ci fosse stata quella sezione aziendale della CGIL, diretta da operai dalle straordinarie capacità personali e collettive.

I fatti e le capacità dei suoi dirigenti diedero ragione alla linea sindacale della SSA-CGIL. Voglio però anche affermare con nettezza, a scanso di equivoci, che nel 1968-1969 gli operai del CUB manifestavano una sincera volontà di lotta e denunciavano con forza la responsabilità padronale

nello sfruttamento dei lavoratori; una volta avviata la mobilitazione hanno partecipato alle discussioni nei reparti e condiviso attivamente la relativa disciplina di lotta che ne derivava. Quelli del CUB erano una piccola minoranza ma onesta e combattiva. Negli anni settanta, qualcuno di loro si perse poi su strade diverse dalla lotta sindacale - ma quella fu un'altra storia".

Nota 27-V

Il referendum di reparto

Ricorda Baricelli: "Lo chiamammo, forse impropriamente, "referendum" per far passare l'idea che a decidere la vertenza, reparto per reparto, sarebbero stati i lavoratori, e al contempo che l'azione sarebbe stata immediata e conseguente. Però questo termine ha in seguito contribuito, nelle ricostruzioni storiche che se ne sono fatte, a confondere il senso e la portata della nostra iniziativa. Il "referendum", comunemente inteso, consiste in una consultazione neutra, asettica. Il nostro invece era uno strumento di agitazione ed al contempo di elaborazione collettiva. Non lo usammo in modo indistinto, ma lo calibrammo secondo le specificità dei differenti reparti. Diffondemmo il testo nei reparti in cui la partecipazione era maggiore e dove conoscevamo meglio i problemi; poi, mano a mano, estendemmo il referendum ad altri reparti, partendo da quelli limitrofi o più simili ai primi. Il questionario non indicava solo, all'interno di un elenco definito insieme agli attivisti di reparto, quali fossero i principali problemi (i più sentiti e sui quali i lavoratori sarebbero stati disposti a lottare) e quali le possibili soluzioni di lotta sulle quali scegliere: esso aveva anche lo scopo di raccogliere critiche e suggerimenti direttamente dagli operai. Una parte del "referendum" era quindi "aperta" ai commenti. In buona sostanza chiedemmo ai lavoratori non solo di barrare i punti su cui incentrare la vertenza, ma quello che pensavano fosse necessario fare - o evitare -, e a quali condizioni sarebbero stati disponibili a scioperare. Eravamo noi della sezione aziendale a organizzare l'iniziativa, ma ci era già chiaro che la volontà di lottare doveva essere espressione autonoma dei reparti. Questo in sezione l'avevamo capito bene e agimmo in modo conseguente. Il questionario fu destinato in primo luogo al reparto 8691, che sapevamo essere più pronto. Redatto dagli attivisti della sezione sindacale e soprattutto dei compagni Grassi e Ficara, il questionario dovette circolare in modo clandestino, senza che potessimo pubblicizzarlo apertamente, cosa che

non sarebbe in alcun modo stata permessa. Seguì poi la diffusione del referendum nel reparto che già a giugno avevamo capito essere quello in cui si sarebbero decise le sorti dell'intera battaglia sindacale: l'8655, il reparto Confezioni Giganti. La diffusione e la raccolta dei foglietti, stampati in un agile formato, fu un successo. Il riverbero dell'iniziativa fu eccezionale: altri questionari vennero diffusi, altri problemi ed obiettivi raccolti, anche in reparti più inerti e più piccoli - a voce, quando non era possibile procedere in altro modo. Presto ai cancelli, iniziarono ad essere gli operai a cercarci, per chiedere, per correggere e per proporre.

Nel contesto di un sistema di controllo aziendale così efficiente come quella della Pirelli, far circolare in modo ampio e capillare il questionario non fu affatto semplice. In realtà, in questo secondo passaggio, i "vecchi" della fabbrica svolsero un ruolo chiave. Ce n'era ancora di quelli che sapevano fare le cose clandestinamente - parecchi a dir la verità, e non solo qualcuno. Fra gli attivisti di reparto, infatti, vi erano operai che, in fabbrica, avevano fatto parte della Resistenza, partecipando - a rischio di un licenziamento o della deportazione e della stessa vita -, alla propaganda clandestina ed alle azioni di sabotaggio. Alcuni avevano preso parte anche all'insurrezione armata. Molti, poi, avevano militato nel sindacato già negli anni '50, resistendo alle rappresaglie aziendali e pagando in prima persona la durezza della stretta reazionaria. Se questo nocciolo duro sindacale dei vecchi attivisti di reparto non si fosse mosso, non solo non sarebbe stato possibile il questionario clandestino, ma difficilmente la costruzione dei primi scioperi sarebbe andata in porto. Alcuni dei vecchi militanti, in fabbrica, avevano un'autorevolezza enorme fra i propri compagni e, per così dire, una vera e propria "capacità di comando" nel loro reparto - capacità che né io né altri membri della segreteria della sezione sindacale, di per sé, potevamo avere. Quegli uomini si erano guadagnati il rispetto operaio nel corso degli anni, sia nel lavoro sia a livello sindacale. Affidabili per i propri compagni, inattaccabili a livello personale dai capi, erano stati capaci di esporsi in prima persona nei momenti più duri. Quando questi vecchi militanti capirono cosa stavamo tentando di fare ed ebbero conferma che il nostro impegno era serio, scesero in campo ancora una volta. La sezione di fabbrica del PCI, cui molti di questi vecchi militanti erano legati, ci appoggiò - cosa che non era affatto scontato che accadesse. Ma questi operai non iniziarono a partecipare attivamente alla preparazione della mobilitazione certo a cuor leggero e senza prima soppesare a fondo la qualità umana e coerenza militante di chi se ne faceva promotore. Capivano meglio di noi che sarebbe stata molto dura. La guerra dei cottimi in fabbrica durava da

vent'anni, e nessuna facile mediazione sarebbe stata possibile con la direzione una volta riaperto il fronte. Vorrei che si capisse questo: in fabbrica noi dovevamo avere questa abilità: tenere insieme diverse sensibilità - quella dei giovani inquieti, ma ancora poco "attrezzati", e quella dei vecchi esperti e disciplinati, ma ancora molto prudenti. Per un verso, dovevamo fare tesoro e consentire che si trasmettesse l'eccezionale esperienza di lotta dei vecchi; per l'altro, fare in modo che l'entusiasmo dei giovani potesse rendersi credibile e animare l'intera base operaia.

I militanti storici di fabbrica, che tante volte avevano pagato il caro prezzo dei tentativi di mobilitazione degli anni precedenti, si preoccupavano di non sbagliare inavvedutamente, di non trascinare i propri compagni in avventure senza sbocco, di non commettere errori già visti, di non andare a sbattere ancora in pesanti sconfitte. Dovevamo essere seri e credibili e però, nello stesso tempo, essere in grado di proporre qualcosa di nuovo, per cui valesse la pena rischiare lo scontro con la direzione - e incanalare le energie più giovani e vigorose senza il timore di "bruciarle".

L'onda politica e sindacale ovunque, nel Sessantotto, cresceva; la contestazione della disciplina sociale e culturale tradizionale, in ogni ambito, montava; una notizia di cambiamento si animava con l'altra, in un rilancio continuo della speranza di trasformazione radicale della società. Tutto questo ci dava una forza incredibile. Ci faceva credere che ce l'avremmo fatta, anche alla Pirelli, anche alla Bicocca".

Nota 29-V

Scioperi unitari di reparto

"Quando in un reparto prendeva corpo l'idea di organizzare uno sciopero, noi della sezione eravamo categorici: gli operai dovevano stabilire in modo pressoché unanime i punti chiave della propria mobilitazione. Come sezione sindacale avremmo inviato alla direzione solo richieste pienamente condivise dai lavoratori del reparto. Ci saremmo impegnati a farle conoscere a tutta la fabbrica, richiamandole nei volantini e nelle assemblee volanti sui marciapiedi; ma i lavoratori del reparto dovevano essere i primi ad avere ben chiaro quello che volevano, senza alcuna ambiguità. "Se scioperate" - dicevamo a chi ci interpellava - "dovete sapere perché, per chiedere cosa. dovete essere del tutto convinti". Non ci doveva essere nessuno spazio per la confusione, per le manovre

della direzione, per le beghe di singole frazioni. Per questo stesso motivo chiedevamo ai lavoratori che non prendessero alcuna iniziativa senza un'adesione preventiva allo sciopero, verificata, di almeno l'80% di loro per ogni turno coinvolto. Senza questo livello di compattezza, non bisognava scioperare. Nessun reparto doveva muoversi prima del tempo. Quando alcuni lavoratori spingevano per muoversi ma non erano in grado di garantire la compattezza del reparto, li inducevamo a tornare a discutere con i propri compagni, chiedendo che si impegnassero più a fondo per trovare coesione. Di conseguenza, nei reparti pronti a muoversi, insistevamo perché lo sciopero si snodasse in fermate di due ore a turno, flessibili e cadenzate secondo le possibilità, in modo da consentire una mobilitazione di lunga durata e dare tempo ai reparti rimasti indietro. Bisognava evitare di bruciare le forze e resistere fino a quando i reparti più importanti e l'intera fabbrica non fossero messi in moto. Questa disciplina venne fatta propria dagli operai, che ne capirono perfettamente le ragioni e vi si attennero rigorosamente"

Nota 47-V

L'inizio delle grandi mobilitazioni della Bicocca. Gli scioperi di turno del reparto 8691

"Per noi era la prova del nove. Con Grassi e Ficara nel reparto, sapevamo che tutto era stato fatto per il meglio. Sceglimmo un turno di notte in cui sarebbero stati presenti entrambi. Non ci sarebbero stati ripensamenti. Erano la nostra punta di sfondamento. Se il loro reparto non fosse riuscito a dare fuoco alle polveri, difficilmente ce l'avrebbe fatta un altro".

Baricelli ricorda quel primo grande sciopero ancora con entusiasmo a cinquant'anni di distanza: "Prima dell'inizio del III turno, la sera del 25 luglio - Grassi, Ficara, Basilico ed io incontrammo gli operai del reparto davanti all'ingresso, sul marciapiede. Lì fu definitivamente confermato l'inizio dello sciopero. Poi Grassi e Ficara entrarono a lavoro; io e Basilico andammo in sezione dove passammo la notte, senza riuscire a chiudere occhio. Era stato programmato che lo sciopero scattasse alle 4.00 del mattino (del 26 luglio), approfittando della minore vigilanza notturna. Grassi e Ficara non avrebbero temuto di fronteggiare a viso aperto sorveglianti, assistenti e capi. La fatica della preparazione aumentò la tensione dell'attesa: Basilico ed io ci recammo con un buon anticipo davanti all'ingresso. Gli operai avrebbero dovuto terminare le sesta ora di lavoro, timbrare e uscire

in massa. Ma passata l'ora non arrivava ancora nessuno. Tememmo fosse successo qualcosa e che tutto fosse rientrato, per un intervento della direzione, per il peso delle minacce o per un ripensamento. Il silenzio ci opprimeva. Poi sentimmo un brusio, un rumore di voci. Debole prima, e via via sempre più distinto: il vociare energico degli operai. Uscirono tutti insieme. Mi ricordo bene, l'emozione, lo sfogo, anche le lacrime. Lo sciopero era riuscito. Ci raggruppammo in un locale lì vicino, il circolo socialista, che la mattina apriva presto - e quella volta anche prima del solito. La soddisfazione, l'assemblea, e poi via, in fretta, al cambio turno, ancora tutti insieme, per accogliere i lavoratori in entrata. Alle 05.30 eravamo di nuovo sul marciapiede, all'ingresso, per parlare col I turno. Gli operai che avevano appena scioperato si raccomandarono con i propri compagni. Le carte ormai erano scoperte, i capi e i sorveglianti in allerta. Ma la riuscita dello sciopero del III turno spingeva il I a non essere da meno. Ci si raccomandava, quasi con ognuno: "Qualsiasi cosa dicano, minaccino o promettano alle 12.00 dovete uscire!". Ed a mezzogiorno, puntualmente, scattò lo sciopero, alla fine della sesta ora. Si ripeté la stessa scena: assemblea e alle 13.30 di nuovo tutti all'ingresso, a spronare il II turno, l'ultimo a fermarsi in quella prima tornata di scioperi. Alle 20.00, ancora lì ai cancelli, ad aspettarli. Uscirono, compatti quanto i due turni precedenti. Con l'ultima assemblea, l'anello si chiuse. Gli operai si incontrarono e si salutarono soddisfatti. I loro compagni del nuovo turno di notte ricominciarono il lavoro col sorriso sulle labbra. Lo sciopero era riuscito"

Nota 48-V

Un impegno totale

"C'era un impegno totale. Non ci dormivamo la notte: dovevamo riuscire a spuntarla sulla direzione. Oggi forse si può stentare a capirlo, ma quando lo dico, devo essere interpretato alla lettera: ad ogni turno, si essere presenti davanti ai cancelli; ogni manovra della Pirelli ci doveva trovare pronti"

Nota 51-V

Il rapporto fra la SSA-CGIL e gli scioperi autonomi di reparto

Ricorda Baricelli: "I cartelli che annunciavano gli scioperi, appesi ai cancelli, non portavano firma sindacale. Spesso però per scriverli erano usati manifesti bianchi della CGIL, usati al contrario. Tutti sapevano che la sezione sindacale della CGIL animava la mobilitazione sforzandosi di organizzarla ed estenderla. Le iniziative dei reparti però non erano "comandate" dalla sezione, ma decise autonomamente, in un confronto costante su due livelli: nel reparto e - sebbene per tramite della sezione - fra i reparti. Volevamo che si muovesse l'intera fabbrica, e pensavamo fosse necessario, per riuscirci, superare divisioni sindacali pregiudiziali. La forma organizzativa di reparto prescelta, però, era rilevante anche a livello "politico". Essa consentiva di mettere fuori gioco, in fabbrica, le paure, i sospetti, i blocchi e gli strascichi sindacali della guerra fredda. L'unità operaia poteva essere ricostruita solo a partire dai singoli reparti - e non cercando di proiettarvi unilateralmente una piattaforma data, ma raccogliendone realmente le istanze. Il sindacalismo cattolico più radicale, se nella CISL non trovava ancora sufficiente spazio o coraggio per schierarsi fin da subito e apertamente su questa linea, nei singoli reparti però si esprime liberamente in tal senso.

Dicevamo ai lavoratori: "I sindacati siete voi! Le sigle, inclusa la nostra, verranno poi, verranno dopo! E verranno di sicuro tutte, se vi decidete a discutere, scegliere e muovervi!". Nell'autunno del 1969 questa parola d'ordine sarebbe diventata un patrimonio comune dei lavoratori: "Il sindacato siamo noi!".

Nota 52-V

Scioperi senza soluzione di continuità

Baricelli ricorda: Venne convocato dalla direzione un nuovo incontro sindacale, da tenersi a settembre. Ma nel frattempo noi avevamo già stabilito di "ficcar dentro" un altro sciopero, sempre guidato dal reparto 8691 - subito prima delle vacanze. Gli operai che avevano scioperato - e non solo i più attivi e sindacalizzati fra loro - capivano la necessità di tenere acceso il fuoco. Si unirono al nuovo sciopero anche altri reparti, cui chiedemmo di partecipare secondo le medesime condizioni:

- gli operai del reparto dovevano sapere esattamente i motivi per cui scioperavano ed essere

assolutamente concordi;

- l'adesione allo sciopero doveva essere verificata, dagli operai dello stesso reparto, che dovevano garantire una percentuale minima dell'80% di adesione;
- lo sciopero doveva essere orario (due ore a fine turno), in modo tale da potersi reiterare più volte, in modo cadenzato e flessibile assemblee volanti di reparto.

I comitati unitari di reparto che avevamo ipotizzato già mesi prima in sezione sindacale - ne eravamo sempre più consapevoli - sarebbero potuti diventare una realtà solo gradualmente, nel contesto concreto di ogni singolo reparto e nello sviluppo delle effettivo della mobilitazione.

Agli operai avevamo chiesto di discutere e di indicare i propri problemi; ne avevamo proposto una sintesi di reparto e di fabbrica, sollecitando i lavoratori a partecipare al "referendum" alla sua diffusione clandestina; a loro, ora, ci rivolgevamo affinché organizzassero concretamente gli scioperi del proprio reparto, definendone le richieste, verificandone l'adesione, stabilendone i giorni, partecipando ai picchetti informativi"

Nota 53-V

Il ruolo dell'organizzazione sindacale nei primi grandi scioperi di reparto

Baricelli, ricordando i primi scioperi grossi scioperi di reparto, rivendica il ruolo svolto sia a luglio che a settembre dalla sezione sindacale: "per descrivere gli scioperi di settembre, si è parlato di scioperi spontanei e di azione diretta degli operai. Anche noi, per sollecitare nuovi reparti a scendere in lotta e gli altri sindacati di fabbrica ad aderire alla mobilitazione, usavamo quel termine. Non era solo un espediente. C'era del vero. C'era una spontanea volontà di lotta in molti reparti, su molte questioni, che via via emergeva. Ma ora userei il plurale: le spontaneità erano molte. E all'inizio la sezione sindacale svolse un ruolo insostituibile per farle sbocciare senza che fossero recise sul nascere per errori banali. Non soltanto inizialmente furono decisivi la scelta dei reparti chiave dai quali partire, le modalità prudenti e semiclandestine di propaganda interna alla fabbrica e un forte gradualismo di azione; ma in seguito fu fondamentale rispondere con prontezza alle manovre dei capi e della ditta, respingere ogni provocazione direzionale, impedire che lo schieramento dei reparti si disarticolasse. Ci impegnammo a fondo per far avanzare la

mobilitazione, per quanto possibile, in modo omogeneo. Il nostro successo però non fu meramente organizzativo - muscolare -. C'era molto di più nel nostro metodo: si trattava di sostenere l'autonomia dell'azione operaia nei singoli reparti e farsene centro organizzatore ascoltandola, imparando costantemente da essa" (testimonianza di Renzo Baricelli). A settembre il riconoscimento operaio della funzione indispensabile svolta dai "sindacalisti da marciapiede" divenne generale : "Prima delle ferie estive un volantino della UIL ci aveva ironicamente etichettati "sindacalisti da marciapiede" - a denotare una scarsa serietà e un presunto nostro opportunismo nell'acconsentire alle più particolari richieste dei singoli reparti. Ma a settembre il nostro stare costantemente sui marciapiedi, il nostro cercare il confronto quotidiano con i lavoratori, il nostro incontrare gli operai non solo per dire cosa dovevano fare, ma per ascoltarli e capire cosa dovevamo fare noi, ormai erano riconosciuti da tutta la fabbrica come un momento sindacale indispensabile. I lavoratori volevano parlare, volevano esprimersi, volevano contare. Eravamo i sindacalisti che stavano in strada, che discutevano quotidianamente con loro, "raccoglievano" e facevano da staffetta fra i diversi reparti. Il nome di "sindacalisti da marciapiede" - come presto ci rendemmo conto -, non ci stava poi così male. La nostra era diventata una pratica che gli operai sentivano come propria e quel termine, infine, ci calzò a pennello. Quando Grassi andava dagli operai di un altro reparto, quando Basilico, instancabile ed inflessibile, incontrava quotidianamente i lavoratori davanti ai cancelli prima e dopo il suo orario di lavoro, le notizie di un reparto arrivavano all'altro, scavalcando i veti e le interdizioni. Quello che succedeva ai tavoli sindacali e aziendali, in linea diretta, arrivava a tutta la fabbrica. La nostra era un'azione senza tregua e una pratica che nello svolgersi diventava esigenza collettiva, tanto forte e condivisa che dell'allusione iniziale malevola non rimase traccia. Nessuno, neanche fra noi, si ricordava più dell'originale senso dispregiativo del nome. Ora era un titolo di merito conquistato sul campo: eravamo i sindacalisti da marciapiede".

Nota 55-V

I Giganti scendono in sciopero

“Alla fine di agosto e all'inizio di settembre, con Bonfanti, ci confrontammo animatamente. Bonfanti aveva dei dubbi e ne discutemmo, a tratti anche aspramente. Il suo reparto stentava a

muoversi e io non ne capivo il perché. Credevo che Bonfanti fosse eccessivamente cauto, che aspettasse troppo a decidersi, in un momento in cui invece, per come la vedevo io, occorreva tentare. La mobilitazione in molti altri reparti durava, teneva. Se il pesante reparto 8655 vi si fosse congiunto, avrebbe trascinato con sé altri reparti e tutta la fabbrica.

A rallentare l'azione era la stessa complessità produttiva e sindacale del reparto - in cui fra l'altro erano presenti attivisti e perfino dirigenti aziendali di altri sindacati. D'altra parte, l'enorme autorevolezza di Bonfanti, oltre che il lavoro preparatorio di inchiesta e discussione svolto, mi faceva credere che il reparto fosse in grado di scendere in sciopero.

Perché Bonfanti ed il suo reparto indugiavano ancora? La prudenza istintiva frenava molti operai "anziani" di un reparto dove fatica fisica e abilità tecnica sembravano gravare anche sulle scelte. Ma vi era anche la ponderazione consapevole di Bonfanti, che temeva l'avventura, l'azzardo. Operaio che aveva attraversato le vicende della resistenza e del dopoguerra, Bonfanti immaginava di cosa sarebbe stata capace la direzione quando lo scontro si fosse fatto davvero duro - e capiva che questo sarebbe successo esattamente quando si fosse mosso il suo reparto. Era quindi essenziale cogliere il tempo giusto - e di questa scelta egli si sentiva direttamente responsabile verso i suoi compagni.

Testimoni diretti dell'offensiva padronale degli anni cinquanta Bonfanti ed i più anziani fra gli operai del reparto soppesavano ancora la capacità di risposta propria e del sindacato. Tali incertezze allora mi sembravano pericolose - essendo io preoccupato soprattutto per la tenuta degli scioperi già avviati -. Ma, per così dire, Bonfanti "dubitava dei suoi stessi dubbi". Comprendeva infatti perfettamente che il tempismo nel collegare fra loro i reparti, per tentare di muovere la fabbrica in blocco, sarebbe stato essenziale per spuntarla sulla Pirelli.

I Giganti erano un reparto che non dava respiro, i cui operai avevano bisogno di più tempo per valutare, per decidere. I più anziani e qualificati fra loro sapevano anche di rischiare di più. Quando però si mossero, anche grazie all'esperienza ed "al potere di comando" riconosciuto unanimemente a Bonfanti, il livello della lotta si elevò di colpo. Il reparto 8655 scese in sciopero al momento giusto - né troppo tardi né troppo presto -, compatto e preparato. Le modalità dello sciopero vennero adattate fin dall'inizio ad alcune caratteristiche specifiche del reparto - prevenendo e disinnescando in anticipo alcune delle possibili ritorsioni padronali.

Ricordo molto bene l'inizio dello sciopero dell'8655. Aspettavamo fuori dalla fabbrica, secondo quanto eravamo riusciti a concordare, alle 4.00 del mattino. Aspettavamo, ma non arrivò nessuno.

“Questa volta” - pensai - “non ce l'abbiamo fatta”. Dopo un po', però, giunse tutto trafelato un operaio - sgattaiolato fuori dal reparto chissà come -. Ci avvisò che, all'ultimo, avevano scelto di scioperare non le ultime due ore, ma le prime due. Gli operai avevano deciso così - e noi ne eravamo felici: lo sciopero infatti, come ci disse quell'operaio, era perfettamente riuscito. Era una dimostrazione di autonomia del reparto che non solo non ci preoccupava ma, visto il successo dello sciopero, rafforzava ancora di più la nostra idea della costruzione "di reparto" dell'unità sindacale. Bonfanti poi ce ne spiegò le ragioni: un ciclo di produzione per confezionare i copertoni durava più di due ore, perché i diluenti utilizzati necessitavano di un tempo maggiore. Cominciare lo sciopero dalla penultima ora quindi avrebbe significato o avere delle difficoltà a fissarne l'inizio preciso o rischiare di interrompere il ciclo produttivo già avviato, danneggiando irreparabilmente parte del prodotto. In tal caso, la rappresaglia aziendale avrebbe avuto mano libera. Gli operai avrebbero potuto esser accusati di sabotaggio e si sarebbero trovati esposti a sanzioni gravi, rendendosi addirittura passibili di licenziamento. Per non lasciar gioco alla repressione, lo schema inizialmente concordato era stato modificato con prontezza, spostando lo sciopero del turno di notte alle prime due ore (dalle dieci di sera a mezzanotte).

Capimmo che si era mosso non solo uno fra i reparti numericamente più consistenti (circa seicento operai, a quanto ricordo), ma il reparto più maturo e sindacalmente attrezzato per la lotta".

Nota 67-V

Lo sciopero ed il comizio unitario davanti alla Bicocca

Ricorda Baricelli: "Fu fondamentale la grande e immediata solidarietà di fabbrica ai reparti colpiti dalla serrata. Fu un'esplosione di partecipazione allo sciopero - preparata dalla lunga e paziente mobilitazione dei reparti e delle assemblee di marciapiede. Di fronte alla mobilitazione della fabbrica e della base, ora anche i vertici provinciali di CISL e UIL furono obbligati ad intervenire - e questo cementò ulteriormente l'unità che si era venuta a costruire nei singoli reparti ed ormai, per quella linea, in tutta la fabbrica. Lo sciopero unitario del tre ottobre, di fatto, costrinse la ditta a ritirare la serrata.

Il comizio unitario del 3 ottobre, però, segnò una svolta decisiva anche su un altro versante - meno visibile dall'esterno, ma forse anche più importante per la vita interna della fabbrica e l'azione sindacale unitaria di base, nei reparti. Del comizio in sé stesso, personalmente, non ricordo quasi nulla. Potei ascoltare ben poco. Nel corso degli interventi, fra il pubblico si svolse un'attività parallela: ci muovevamo fra i gruppi degli operai dei diversi reparti. Nuotavamo fra in quella massa di lavoratori, fra gli uni e gli altri, cercando di approfittare al massimo della loro presenza ampia per condividere e organizzare i passi successivi. Bisognava procedere con gli scioperi di due ore a fine turno e le assemblee di reparto".

Nota 68-V

L'autoriduzione dei punti di cottimo al reparto 8655

"La questione principale fu quella dei tempi di produzione tagliati al reparto 8655. Come si sarebbe dovuto rispondere? Anche rientrata la serrata, il reparto sarebbe comunque rimasto soggetto al taglio coi tempi. L'imposizione di un ritmo più serrato, a compensare gli scioperi, era manifestazione una di forza su tutta la fabbrica. Ne discutemmo in sezione sindacale con Bonfanti, anche alla presenza di Tamassia. Fu trovata la contromisura: il reparto 8655, cessata la serrata, sarebbe rientrato in produzione rifiutando le nuove tabelle e continuando ad applicare quelle precedenti. Gli operai avrebbero autoregolato la produzione abbassandone il ritmo.

Qualcosa del genere era già avvenuto in passato, anche per lunghi periodi; tuttavia l'autoriduzione dei punti era rimasta legata, in quei casi, alla specificità interna del reparto, scontando poi un progressivo isolamento ed i duri provvedimenti disciplinari successivi. Bonfanti e gli altri vecchi attivisti di fabbrica ricordavano bene il tentativo operaio, negli anni cinquanta, di autoriduzione dei tempi di produzione al reparto mescolanze e lo scontro durissimo che ne era seguito. [...] Ora però le cose erano ben diverse. Bonfanti e gli attivisti dell'8655 proposero di ritentare. Credevano si potesse riuscire. Era già in corso una mobilitazione unitaria e la vertenza aperta sul cottimo poteva fare, del controllo dei punti praticato in un reparto, una battaglia per la contrattazione dei tempi in tutta la fabbrica. Il reparto 8655 non solo non sarebbe rimasto isolato, ma sarebbe diventato un modello per tutta la Bicocca.

Se, al contrario, non fossimo stati in grado di sostenere una lotta per mantenere i tempi della vecchia tabella, l'intera mobilitazione avrebbe perso di credibilità. La FILCEP si schierò chiaramente e senza ambiguità a sostegno di questa linea, cioè per affrontare un vero e proprio scontro di potere nei confronti della Pirelli, con una posizione di avanguardia molto impegnativa."

Nota 69-V

Il ruolo decisivo del reparto 8655

"Il salario di cottimo (ossia, la componente salariale determinata in relazione al prodotto secondo determinate tabelle e "curve di cottimo") era andato negli anni diminuendo, in modo inversamente proporzionale all'aumento della produttività e dell'intensità del lavoro. La sezione sindacale aziendale CGIL da tempo aveva scelto questo punto come quello strategico, su cui battere e ribattere, in ogni reparto, in ogni intervento, in ogni volantino in cui fosse stato possibile. Sollevare la questione del cottimo ci consentiva di tenere insieme due aspetti fondamentali: il salario e le condizioni di lavoro (i ritmi di lavoro e la fatica). Del salario in tutti i reparti in un modo o nell'altro si chiedeva un incremento. Il salario di cottimo d'altra parte, aveva a che fare strettamente con i tempi di lavoro e quindi con la qualità della vita e la sicurezza dell'operaio (molti incidenti erano causati dalla stanchezza, dallo stress, dai ritmi serrati). Nella lotta stessa si crearono poi le condizioni di un ulteriore avanzamento. La mobilitazione del reparto 8655, intorno alla quale il 3 ottobre era venuta a raccogliersi la fabbrica in tutte le sue componenti sindacali, si venne a configurare come uno scontro sui ritmi di lavoro, con il rifiuto da parte degli operai di sottomettersi ai nuovi tempi di produzione imposti, per rappresaglia, dalla direzione. La partecipazione di fabbrica già molto ampia, ora, dava questa superiore capacità di resistenza e questa nuova forza. La risposta operaia metteva in discussione, da parte di uno dei reparti più specializzati ed in cui i lavoratori erano più capaci di padroneggiare anche tecnicamente il processo produttivo, l'esclusività "tecnica" della determinazione dei tempi di produzione, il potere di controllo univoco dei ritmi di lavoro da parte della direzione e, in una delle loro prerogative di più rigida verticalità di comando, le stesse rigide gerarchie aziendali".

Nota 71-V

La parola d'ordine dei comitati unitari di reparto finalmente lanciata in fabbrica

Baricelli riassume la situazione di eccezionale mobilitazione nel periodo successivo al 3 ottobre 1968 in questi termini: "Il movimento era ormai più ampio della sola CGIL o della parte di fabbrica a noi più vicina. Partiva dall'unità che si era sviluppata nei singoli reparti. Ma la nostra sezione aveva dato l'impulso iniziale e decisivo. Era diventata un riferimento autorevole e importante per tutti.

Quando il reparto 8655 incentrò la propria azione sulla questione dei tempi assegnati, con un'autoriduzione rispetto ai nuovi ritmi imposti dalla direzione, la sezione sindacale divenne, anche più che in precedenza, laboratorio delle discussioni e delle rivendicazioni operaie, facendo da ponte fra i vari reparti. Arrivammo a pensare più concretamente e a strutturare l'idea dei "comitati unitari di reparto", intesi momento sindacale interno alla fabbrica. Formulammo la rivendicazione intermedia dei "delegati di tabella" - che avrebbero dovuto essere scelti direttamente nei reparti e in ogni controversia su tempi e cottimi fare da tramite con la CI e con i sindacati".

Nota 72-V

Assemblee di fabbrica, comitati di reparto e ruolo del sindacato

Ricorda Baricelli: "Le assemblee generali di fabbrica erano un momento particolarmente delicato. Come potevano riunirsi 10.000 operai in un'unica assemblea? Come sarebbero state prese le decisioni? Chi sarebbe intervenuto? Le assemblee avrebbero potuto diventare, paradossalmente, un momento divisivo anziché unificante. Nella sezione sindacale avevamo una duplice consapevolezza. In primo luogo, la partecipazione dei lavoratori sarebbe stata effettiva solo se si fosse sviluppata essa stessa in modo articolato, come e con le lotte. Quello che contava erano le assemblee di reparto - e che attraverso queste, si arrivasse alle assemblee generali. In secondo luogo, era fondamentale, ancora una volta, il ruolo di raccordo del sindacato. Però, occorre un sindacato votato a questa missione: tenere costantemente informati i reparti. Le notizie dovevano

circolare rapidamente - togliendo ogni spazio a voci improvvisate, strumentalizzazioni aziendali, manovre direzionali, divisioni fittizie e reali. La sezione sindacale, però, non poteva limitarsi ad essere agenzia informativa operaia. Essa era un vero e proprio primo laboratorio sindacale. Occorreva individuare tempestivamente e con chiarezza i principali problemi in campo e le possibili soluzioni, per rendere di fatto possibili un elevato livello qualitativo delle discussioni di reparto ed una effettiva capacità di scelta dei lavoratori. D'altra parte le discussioni, le richieste e le decisioni unitarie dei reparti erano nervatura di fabbrica e fonte di un costante ed oggettivo riscontro sindacale. La nostra forza era tutta nel costante dialogo dentro e fra i reparti. Di tale dialogo la sezione sindacale di fabbrica della CGIL era uno dei catalizzatori fondamentali ed il laboratorio più avanzato".

Nota 85-V

Resistere un'ora in più del padrone

Sul carico del lavoro sindacale durante gli scioperi del 1968, Baricelli ricorda: "Eravamo stati e dovevamo continuare ad essere costantemente sui marciapiedi, agli ingressi, ad ogni turno. Non potevamo lasciare nessuna opacità nelle comunicazioni, nessun margine alla confusione, nessuno spazio di manovra alla direzione. Era indispensabile che la Pirelli rimanesse presa fra i due fuochi della partecipazione operaia da una parte e della costante informazione sindacale dall'altra. D'altra parte, in termini di impegno e di fatica, il prezzo da pagare, per gli attivisti sindacali, era salato.

Silvana, mia moglie, comunista come me, condivideva la mia passione per la politica, capiva il mio impegno nel sindacato. Ma era comunque una situazione dura, anche per lei - oltre che per la nostra bambina, di circa tre anni. Era frequente che io fossi fuori casa per riunioni, assemblee, volantaggi, picchetti. Spesso qualche compagno che non aveva potuto tornare a casa dormiva nel salotto del nostro bilocale, sul divano. Qualche volta anche io, rientrato ad orari tardissimi, dormivo sul divano, per non svegliare lei e mia figlia Sandra, di tre anni, che dormivano nell'altra stanza. Altre volte, rimanevo in sezione, dove avevamo sistemato una branda. Io diversi altri dirigenti e attivisti della SSA-CGIL, per molti mesi - un triennio intero -, ci dedicammo anima e corpo alla mobilitazione operaia.

Ci aiutò l'impostazione relativamente aperta che riuscimmo a darci, dal luglio del 1968 in poi. Avevamo intuito che per vincere la battaglia che avevamo deciso di combattere, sarebbe stata indispensabile una maggiore partecipazione attiva al sindacato anche da parte di chi non poteva dedicarsi in modo intensivo e costante. Non si poteva pretendere che tutti sostenessero lo stesso ritmo di lavoro Basilico, di Grassi, mio o di altri. Una delle chiavi del nostro successo sindacale fu consentire che gli operai si avvicinassero al lavoro sindacale anche in modo limitato, parziale - ma venissero egualmente accolti e responsabilizzati.

Durante il congresso di luglio della sezione aziendale discutemmo, fra le altre cose, proprio del problema della partecipazione attiva alle nostre attività sindacali. Molti di noi erano impegnati per così dire al 100%: tutto il loro tempo libero, da mesi, era speso nella lotta. Ma quello che mi premeva, e su cui mi ero confrontato in precedenza con Basilico, che inizialmente era parso più intransigente sulle necessità della militanza - era che invece lasciassimo la possibilità ai compagni di partecipare anche secondo ritmi diversi, senza essere eccessivamente rigidi nelle richieste, senza rampognarli in caso di mancanze o pause. Era importante riconoscere i contributi di ciascuno, anche al 30%, al 20% o al 10%. Del resto, quando a luglio ne discutemmo, nell'impellenza di avviare la mobilitazione, tutti fummo concordi. Avremmo dovuto favorire in tutti i modi la partecipazione dei lavoratori alle scelte sindacali di reparto e di fabbrica - ma quindi anche a quelle della sezione sindacale. Se questo era evidente, era necessario che i tempi della militanza fossero variabili, per tenere costantemente alto il livello di mobilitazione - anche della sezione. Il nostro congresso, insieme al resto, approvò questa scelta in modo unanime".

Sulle difficoltà economiche patite dai lavoratori in sciopero, Baricelli invece ricorda:

"In autunno comunque, dopo molte settimane di scioperi, le difficoltà economiche erano ormai consistenti - non solo per la Pirelli, ma anche per le famiglie degli operai. Le mogli dei compagni di reparto e di fabbrica di Bonfanti, al suo paese in Brianza, la domenica andavano a "tirarlo per la giacchetta". Bonfanti era uno di quei vecchi attivisti di reparto e dirigenti di fabbrica dotati di grande autorevolezza e di un "potere di comando" ampiamente riconosciuto dagli operai, nel suo reparto ed in fabbrica. Le mogli dei lavoratori suoi concittadini gli chiedevano che lo sciopero finisse. Le famiglie stentavano già normalmente a sbarcare il lunario, e le ore di sciopero o le riduzioni dei punti le mettevano in seria difficoltà. Ma iniziata la lotta, non si poteva tornare indietro.

Tutti gli operai capivano, sentivano che stava accadendo qualcosa di nuovo. Dopo vent'anni in cui l'azione sindacale era stata costretta alla difensiva, ora - a partire da settembre ed ottobre in modo lampante ed in tutta la fabbrica - ora si percepiva, prorompente, un'inversione nel corso delle cose. I lavoratori vivevano quotidianamente l'esperienza della partecipazione effettiva alle scelte e della solidarietà dell'intera fabbrica. Potevano finalmente decidere - capivano di avere finalmente voce e un ruolo. Erano i veri protagonisti sindacali"

Nota 90-V

Le trattative

La trattativa di tanto in tanto veniva sospesa, come usuale, perché i dirigenti sindacali si potessero confrontare con le delegazioni dei vari stabilimenti e con i rappresentanti sindacali provinciali. Negli incontri di delegazione Baricelli doveva soprattutto capire se le soluzioni prospettate fossero ritenute positive o meno da parte dei lavoratori della Bicocca. "Uomo di mezzo" fra la fabbrica e l'organizzazione sindacale nazionale, Baricelli sentiva sulle sue spalle la responsabilità di accogliere o respingere a nome degli operai della Pirelli-Bicocca le proposte di soluzione dei problemi in discussione: "Dopo mesi di trattative a singhiozzo per l'ennesima volta la ditta mise sul tavolo forti concessioni economiche a condizione però che fosse ritirata la nostra pretesa di contrattare le tabelle. Fino a poco tempo prima l'entità dell'aumento salariale buttato sul piatto avrebbe potuto portare ad un accordo separato. Ora invece le cose erano cambiate. Alle trattative non presentavamo un mazzo di proposte, ma rappresentavamo la partecipazione organizzata e consapevole degli operai. Dovevamo strappare un accordo anche sulla parte normativa del cottimo - aprendo la strada ad un controllo sindacale dei ritmi di lavoro. In realtà, non avevo idea di quanto potessimo ancora resistere. Pensavo alla Bicocca: quale sarebbe stata la reazione della fabbrica ad un mancato accordo? Saremmo risusciti a rintuzzarne la delusione? Dopo la pausa natalizia, saremmo stati in grado di riprendere il passo della mobilitazione? Feci capire alla Pirelli che in Bicocca eravamo pronti a proseguire la lotta. Sul cottimo la ditta doveva rassegnarsi ad accogliere le richieste degli operai. Non c'era altra soluzione".

Nota V-95

La conquista del diritto di conoscere i tempi

"I tempi parziali da sempre erano rimasti di competenza esclusiva, "tecnica", della direzione. Gli assistenti ed i capi controllavano ogni movimento degli operai, scomponendo il lavoro ed indicavano minuziosamente, in modo cronometrico, il tempo di ogni gesto. Tirare una manetta, girare un pezzo, usare un cacciavite: tutto era misurato. Anche i tempi fisiologici erano fissati: soffiarsi il naso, andare al gabinetto. Ma tanto i tempi parziali che i tempi fisiologici non erano conosciuti dagli operai; erano di gelosa pertinenza direzionale (di reparto, di dipartimento). Ora, noi avevamo chiesto che agli operai venisse riconosciuto il diritto di conoscere questi tempi - perché oltre all'aspetto tecnico produttivo vi era l'altro versante della medaglia: la salute, il riposo, la vita stessa del lavoratore".

Nota 97-V

L'arte delle trattative e la strategia del sindacato

"Condurre le trattative era un'arte - non una tecnica. Si imparava sul campo. Però non eravamo sprovvisti di metodo. Nel mio caso era stato Giacomo Buontempi ad insegnarmelo, negli anni che avevo trascorso a suo fianco nel sindacato del legno. Ogni accordo era un compromesso. Mai però doveva risultare pura e semplice "chiusura". L'accordo "concluso" doveva al contempo rappresentare, per i lavoratori ed il sindacato, un'"apertura". Gli obiettivi prefissati raramente potevano essere conseguiti in toto. Si poteva e spesso si doveva cedere qualcosa. Ma era importante che il risultato raggiunto esprimesse in modo chiaro e inequivocabile un miglioramento. L'accordo doveva essere percepito in questo senso dal grosso della fabbrica. L'accordo doveva irrobustire la consapevolezza che i lavoratori avevano dei propri diritti e della propria capacità di farli valere - e non era una questione esclusivamente salariale.

Bisognava saper cogliere il momento giusto: solo quando c'era una reale apertura si poteva siglare un accordo; e quando questa possibilità si presentava, bisognava stare bene attenti a non lasciarsela

sfuggire. Occorreva fermarsi quando si era ancora abbastanza forti.

Gli aumenti del guadagno di cottimo ottenuti nel dicembre del 1968 furono leggermente inferiori alle relative richieste iniziali ma - oltre ad essere compensati dagli altri aumenti salariali pattuiti - il risultato sulla parte normativa del cottimo ebbe un valore strategico.

Davanti alla Bicocca alla vigilia di Natale, gli operai si fecero gli auguri e ci salutammo con la certezza e fierezza di aver ottenuto una vittoria storica. E lo era davvero: la prima dopo vent'anni su due punti che erano sempre stati intoccabili, il cottimo ed i diritti sindacali all'interno della fabbrica".

CAPITOLO VI

Nota 69-VI

L'incidente mortale di aprile

Alcuni appunti di Baricelli riferiscono di una discussione svoltasi presso la SSA-CGIL, introdotta da una precisa descrizione della dinamica dell'incidente: "Giovanni Santambrogio, di Cinisello Balsamo, reparto 23/14, 59 anni, caduto da 7 metri e mezzo di altezza, alle 13.30 del mattino circa. Due operai erano andati su nei lucernai senza protezioni. [...]. C'era una lamiera saldata che si è rotta ed è precipitato: sembrava morto sul colpo". Bonalumi, oltre che la disgrazia, riportava i fatti immediatamente successivi: "sembra che in infermeria abbiano tentato di rianimarlo, poi l'abbiano portato subito in ospedale. Dicono che è morto durante il percorso".¹¹ Il copione sembrava non nuovo.¹²

Alla riunione della SSA-CGIL intervennero Tadini, Basilico, Mosca, Ficara, Grassi, e Tamassia. Subito si decise di parlare con l'altro lavoratore salito sul lucernaio e di informare l'INCA-CGIL perché la famiglia di Santambrogio, che risultava interamente a suo carico, fosse sostenuta. Poi, si sarebbe dovuto proporre un OdG in CI (quello effettivamente presentato da Basilico) e avanzare la richiesta di riunire il Comitato Prevenzione e Sicurezza (CPS) previsto dal contratto. Si sarebbe chiesto alla CISL e alla UIL di redarre un volantino comune. Altrimenti si sarebbe provveduto a pubblicarlo come CGIL.¹³ Si ipotizzava già anche di presentare un esposto in procura e denunciare la Pirelli.

Ma solo dopo i grandi scioperi dell'autunno sarebbero stati fatti dei passi in tal senso.

11 AdL, *Carte di Renzo Baricelli, Quaderno di appunti*. Le pagine in questione sono databili con certezza fra il 15 aprile 1968 e il 18 aprile. La disgrazia doveva quindi esser accaduta fra il 14 aprile (o più presumibilmente il 15 aprile) ed il 18 aprile del 1968. Il verbale di CI datato 14 aprile 1968, infatti, non reca alcuna notizia di incidente (cfr. AdL, Pirelli, Verbali CI, 14 aprile 1968).

12 *"Il copione non era nuovo"* (testimonianza di Renzo Baricelli).

13 Cfr. AdL, *Carte di Renzo Baricelli*, *ivi*. Tamassia, ampliando il discorso, informava che erano già pronti dei questionari INCA per svolgere un'inchiesta su prevenzione e organici - in rapporto a ritmi di lavoro e sicurezza fisica degli operai. Si sarebbero dovute coinvolgere circa 500/600 persone. Secondo Tamassia si sarebbe dovuta fare un'assemblea per illustrare l'inchiesta.

CAPITOLO VII

Nota 9-VII

Un regalo ed un rientro inaspettati

Baricelli, così rievoca i giorni immediatamente successivi all'accordo sui cottimi: del 23 dicembre :
"I lunghi mesi di lavoro sindacale (diurno e notturno) mi erano costati enormi energie - ma il risultato che avevamo ottenuto era storico. Gli operai si erano accorti di una cosa e dell'altra. Come era fra loro sul lavoro in fabbrica, così era con noi sindacalisti. Avevano visto quanto mi ero speso. Avevano verificato il mio disinteresse e la mia serietà. Mi ero ridotto quasi pelle e ossa per la fatica. Avevo quasi perso la voce. Per questo, mi ero guadagnato il loro rispetto e la loro solidarietà. Mi fecero un sorpresa. Sull'onda dell'entusiasmo per l'accordo raccolsero un po' di soldi con una sottoscrizione di fabbrica per regalarmi una breve vacanza e farmi riposare un po'. Sapevano che ero al loro servizio e volevano tutelarmi. Che facessero questo era per me un grosso riconoscimento - il più importante. Questa raccolta era stata spontanea (o comunque era avvenuta all'insaputa della segreteria della sezione sindacale). Si presentarono dei compagni e mi misero in mano una scatola di scarpe piena di soldi. Sapevano che la paga del funzionario sindacale di allora era grama.

Che farne di quei soldi? Li portammo in segreteria e li contammo - perché si decidesse lì a cosa destinarli. Discutemmo su come ringraziare gli operai. Dare indietro i soldi, no - non sarebbe stato ben fatto. Era stata una sottoscrizione decisa e portata avanti dagli operai. Alla fine la segreteria decise che una parte della sottoscrizione sarebbe stata usata per soddisfare lo scopo indicato - effettivamente ero conciato male -, ed un'altra parte invece l'avremmo accantonata per sostenere le lotte future, che ci era ben chiaro non avrebbero tardato.

Così, partii per per Monte Rosso, in Liguria, con l'idea di passarvi il Natale con mia moglie e nostra figlia, Sandra. Ricordo ancora l'alberghetto, la "Pensione Da Pasquale", in riva al mare. Ma tutto durò ben poco: una settimana, poco più o poco meno. I compagni della SSA-CGIL mi richiamarono, perché la Bicocca era daccapo in fermento. Subito dopo Natale la fabbrica era di nuovo "all'aria", con un'ondata di tabelle di cottimo in contestazione, le commissioni di accertamento cottimi ancora da nominare e, col piede già infilato sulla soglia del nuovo anno, il

problema enorme delle qualifiche in discussione. Dovetti tornare in anticipo, per rimettermi al lavoro".

Nota 22-VII

Il primo delinarsi della strategia della SSA-CGIL sulle qualifiche

Il 15 marzo 1968, nella riunione delle segreterie della SSA-CGIL, Baricelli aveva dedicato alle qualifiche parte importante della propria relazione introduttiva. Sulle qualifiche, aveva sostenuto, si sarebbe dovuto iniziare subito a promuovere vertenze individuali o plurime - tanto nel caso di un'inesatta o restrittiva applicazione contrattuale, quanto in presenza di mansioni e lavorazioni addirittura non previste dal contratto. Sarebbe occorso, però, un lavoro di accuratissima indagine, reparto per reparto; sarebbe stato necessario proprio "nel reparto giungere alla definizione di precise proposte documentate e motivate con l'accordo di tutti i lavoratori (anche quelli "a posto")". Una prima "casistica" delle possibili rivendicazioni era indicata da Baricelli, nel prosieguo della sua relazione, in modo più dettagliato. Due primi tasselli erano indispensabili:

- individuare i lavoratori per cui chiedere passaggio immediato in "I [categoria] super";
- proporre la I categoria per tutti i vulcanizzatori, per la fatica durissima propria del loro lavoro;

Ma per costruire capillarmente una vertenza sulle qualifiche sarebbe servito:

- individuare, in ogni reparto, i casi non giustamente incasellati secondo declaratorie e esemplificazioni del nuovo contratto;
- individuare, a livello di reparto, le mansioni non facilmente incasellabili, proporre una categoria di riferimento ed esemplificarla adeguatamente;
- sulla base ed un serrato confronto (nei diversi reparti e fra di essi), avanzare proposte di fabbrica, ampiamente condivise e omogenee. La procedura di avvio della vertenza avrebbe potuto avere luogo, semplicemente, a partire dagli spazi contrattuali esistenti. Baricelli li descriveva in termini schematici:
 - tutti i lavoratori interessati avrebbero dovuto chiedere al superiore diretto il passaggio di categoria lo "stesso giorno";
 - il superiore diretto, come da contratto, avrebbe avuto a disposizione tre giorni per rispondere;

- il quarto giorno, in assenza di risposta positiva, la richiesta sarebbe stata avanzata in CI. Ma, raccomandava Baricelli, "dobbiamo essere documentati in precedenza";
- la CI avrebbe subito chiesto un incontro con la direzione, che si sarebbe svolto entro una settimana;
- in caso di risposta negativa, i sindacati avrebbero dovuto immediatamente aprire la controversia (entro i 10 giorni dalla richiesta di incontro);
- l'ultimo passaggio sarebbe stato, semplicemente, la lotta ("a questo punto è solo l'azione che deve svilupparsi");
- entro 15 giorni dall'apertura della controversia avrebbe potuto riunirsi il collegio arbitrale.

52-VII

La risposta sindacale di fabbrica al "Decretone"

Ci aiutarono un po' le relazioni con la stampa stabilitesi durante le mobilitazioni e un po' la fortuna. Venimmo a sapere per caso, da un giornalista "amico", di un comunicato Pirelli giunto all'Unità. Non ne eravamo ancora stati informati da nessuno. Ci precipitammo alla redazione, ormai in chiusura, e frugando trovammo, già accartocciata, una copia della comunicazione. Capimmo subito che dovevamo agire tempestivamente, impedendo che gli operai fossero colti in contropiede e le divisioni sindacali trovassero spazio in fabbrica. Era necessario dare una risposta secca, immediata. Ci riunimmo a tarda ora, discutemmo e - ormai notte -, decidemmo di preparare dei cartelli informativi. Già al primo turno, prima ancora che il comunicato potesse essere letto dal grosso degli operai, i nostri cartelli erano affissi ai cancelli e noi denunciavamo agli operai, in assemblee di marciapiede, la manovra. Chiamammo i lavoratori a respingerla senza incertezze. Il "decretone" puntava soprattutto a fermare la vertenza sulle qualifiche avviata dai reparti, e a sottrarre il pallino dell'iniziativa sindacale agli operai, spostando su un altro piano e ad altri livelli le trattative. Gli operai lo capivano bene.

Ma forse la motivazione chiave della risposta operaia al "decretone" - in Bicocca, dove a lungo gli operai avevano lottato per sottrarre prima la notte e poi il secondo turno del sabato al lavoro -, fu la necessità di impedire che i lavoratori tornassero ad essere obbligati al lavoro durante il fine

settimana. Non potevano più tollerare, neanche in cambio di una riduzione oraria settimanale a parità di salario, che si tornasse indietro. Noi puntammo anche su questo, per respingere la controffensiva della Pirelli. Il rifiuto della reintroduzione del “sabato notte” fu uno degli argomenti più incisivi per impedire che il fronte unitario che eravamo riusciti a costruire sulle qualifiche non si scompaginasse.

Alla base vi era, comunque, la forte consapevolezza maturata nei reparti. I lavoratori non volevano più essere pedine nelle mani dell'azienda, da spostare a piacimento della direzione. Volevano conquistarsi il diritto ad una partecipazione sindacale, attiva e combattiva, alle scelte ed alle decisioni di fabbrica.

La prontezza del nostro intervento fu importante, perché impedì che il movimento sindacale della Bicocca fosse preso in contropiede dalla mossa del CdA. Come SSA-CGIL, fra gli operai, godevamo di una forte credibilità, che ci eravamo conquistati sul campo. Ma la risposta venne prontamente dalle discussioni nei reparti, unitarie. In breve, entro ventiquattro ore, le tre sezioni sindacali redassero un comunicato unitario che respingeva il “decretone”.

Il “decretone”, che avrebbe potuto coglierci di sorpresa e disarticolare la nostra unità (sia in fabbrica che a livello di rapporti esterni fra i diversi sindacati), fu invece “bruciato” prima ancora di poter influenzare le relazioni sindacali. La fabbrica si schierò compattamente contro l'ipotesi messa sul piatto da Pirelli. Ogni ulteriore iniziativa a livello nazionale per disinnescare la vertenza sulle qualifiche fu quindi disinnescata.

Non mancarono alcune critiche, nei nostri riguardi, anche dall'interno della CGIL. Alcuni ritennero che, come SSA e come sindacato di settore provinciale, avessimo scavalcato impropriamente i vertici sindacali di categoria. Ma si schierarono decisamente a nostro favore alcuni rappresentanti di primo piano della Camera del Lavoro e della FIOM milanese, fra cui Jole Bagnoli”.

Nota 55-VII

La vertenza sulle qualifiche

Baricelli ricorda due aspetti fondamentali della vertenza sulle qualifiche della primavera del 1969: "La questione delle qualifiche era molto complessa. Le richieste di passaggio di qualifica non

potevano riguardare tutti indistintamente ed erano molto variegata, non solo fra i diversi reparti e dipartimenti, ma anche all'interno dei singoli reparti. Tali richieste, potenzialmente, erano divisive. Ma il lungo lavoro preparatorio, di raccolta di informazioni e di confronto fra gli operai era incominciato già a partire dall'estate precedente e nel corso della precedente vertenza. Era proseguito dopo l'accordo aziendale sui cottimi, col nuovo slancio unitario guadagnato da quel primo successo.

Per dare un minimo di uniformità alla vertenza, si era deciso di puntare sul più ampio riconoscimento possibile almeno della II e III categoria, facendone richiesta per la maggior parte delle mansioni fino al allora incasellate a livelli inferiori. Allo stesso scopo, inoltre, chiedemmo il riconoscimento di un'indennità salariale anche per coloro per i quali era impossibile riuscire ad ottenere il passaggio di qualifica - con un incremento stipendiale intermedio rispetto ad un passaggio di qualifica vero e proprio.

La soluzione al problema della mancanza di omogeneità delle richieste relative alle qualifiche, nella costruzione della vertenza, non fu però tecnica. La prosecuzione degli scioperi orari articolati da una parte, e dall'altra il lavoro sindacale dei rappresentanti di tabella ed il monitoraggio costante, da parte degli operai di ogni reparto, dei cambiamenti dei tempi assegnati e di quelli reali, avevano preparato il terreno. Noi spingemmo proprio sulla partecipazione attiva degli operai, per un capillare controllo sindacale dell'inquadramento contrattuale delle mansioni di lavoro che la stessa complessità della vertenza sulle qualifiche imponeva. Chiedemmo che fossero gli stessi operai a discutere, unitariamente, reparto per reparto, dei rispettivi carichi di fatica e di responsabilità - in un confronto serrato con i loro compagni di reparto e, mediante i sindacati, con i lavoratori di altri reparti. Le diverse mansioni, i diversi carichi di lavoro, gli opportuni passaggi di qualifica e i necessari riconoscimenti salariali furono esaminati e condivisi direttamente dagli operai.

Non per decisione dall'alto, non attraverso accordi preliminari, ma per le stesse esigenze della lotta, e per la necessaria omogeneità delle scelte che ogni reparto doveva prendere nel corso dello scontro con la direzione, maturò così un'unità sindacale nuova: unità fra gli operai dello stesso reparto, e coordinamento organizzato, sindacale, fra i diversi reparti.

Il processo ovviamente non si interruppe il 15 aprile. Lo stesso accordo che raggiungemmo in quella data, a livello di gruppo, implicava una verifica e definizione ulteriore delle qualifiche a livello di stabilimento. Lungi dal concludere il processo sindacale unitario nei reparti, anche

l'accordo gli dette continuità e respiro".

Nota 73-VII

Il difficile raccordo sindacale fra operai ed impiegati

"Gli impiegati, già nel 1968, avevano iniziato ad avanzare verso la direzione richieste in forma abbastanza decisa, anche con alcune prese di posizione pubbliche (petizione, protesta simbolica durante la pausa pranzo, ecc.). Il clima generale del 1968 si sentiva anche nel loro ambiente, e perceivamo le potenzialità di un possibile spostamento di quel settore (tradizionalmente legato ai suoi piccoli privilegi, orgoglioso di distinguersi dal corpo operaio di fabbrica e geloso di un senso di presunta superiorità sociale). D'altra parte, i legami particolari e l'identificazione generale degli impiegati con le politiche aziendali erano ancora molto forti. I duri scioperi dell'autunno del 1968 non erano stati esenti da rischi. Si erano occasionalmente svolte quelle che gli operai chiamavano "spazzolate". In qualche occasione, gli scioperanti erano entrati negli uffici e ne avevano cacciato fuori a forza gli impiegati. L'esuberanza di alcuni attivisti operai e una certa soddisfazione nello svuotare i centri amministrativi dell'azienda, pur comprensibili, in assenza di un lavoro sindacale fra gli impiegati, avrebbero potuto anche favorire la creazione, fra questi lavoratori, di un fronte contrario alla nostra mobilitazione. Ci eravamo ben presto resi conto di questo pericolo.

Ricordo un episodio, in particolare. Un giorno venni chiamato d'urgenza per intervenire davanti all'ingresso impiegati di viale Sarca. Trovai questa situazione: gli operai, in sciopero, si erano radunati all'interno dei cancelli. In strada, invece, sostava un ingente numero di impiegati. Fra i due gruppi, separati dall'inferriata, si percepiva una notevole tensione. La prontezza del nostro intervento sindacale, in quell'occasione, valse ad evitare il montare di una contrapposizione che avrebbe potuto avere un effetto molto deleterio. Rammento di essere salito in piedi sul pilastro della recinzione e di aver parlato da lì sopra, ad entrambi i gruppi. Dovetti misurare il discorso, parola per parola; mentre parlavo, osservavo ora gli impiegati, ora gli operai e, fra loro, soprattutto Tadini - con cui, in un mutuo dialogo di sguardi e di cenni, cercavo di capire su quali parole insistere per calmare gli animi ed impedire fratture insanabili.

Come SSA-CGIL, svolgemmo un ruolo abbastanza importante fra gli operai. La nostra

autorevolezza era ampiamente riconosciuta. La linea che ci demmo fu quella di superare il ricorso alle "spazzolate" - evitando che attriti inutili pregiudicassero il già non facile rapporto fra operai e impiegati. Spiegammo ed imponemmo tale linea ai più giovani, fra i quali alcuni compagni anche molto impegnati si erano lasciati prendere la mano. Gli operai recepirono e fecero propria senza difficoltà l'esigenza di non esporre il fianco a controffensive aziendali che indebolissero il fronte sindacale. D'altra parte, nonostante il vento del 1968, egualmente non era scontato che, nel momento del più aspro scontro fra noi ed i vertici aziendali, gli impiegati non si sarebbero apertamente collocati dalla parte della direzione. Negli uffici, a differenza che in fabbrica, noi della SSA-CGIL non eravamo molto forti. I nostri attivisti di quella categoria, per lo più, lavoravano in funzione dell'azione sindacale che svolgevamo fra gli operai. Non erano invece in grado di cogliere i problemi più sentiti fra i loro colleghi e di esprimerli.

In relazione alla costruzione di una piattaforma rivendicativa degli impiegati, il ruolo principale fu giocato dalla SAS-CISL - ben più presente di noi fra gli impiegati, e più capace di raccogliere e sintetizzarne le istanze.

La costruzione di una piattaforma sindacale fra gli impiegati, che divenne subito unitaria, spazzò via definitivamente il pericolo di una frattura fra la loro categoria e gli operai. L'egemonia aziendale tradizionalmente esercitata sugli impiegati venne meno. Privata la direzione della sua principale fonte di consenso interno, fummo messi nelle condizioni di sferrare la nostra ultima offensiva, molto più generale delle precedenti, relativa al premio di produzione e ai diritti sindacali sul posto di lavoro. Non solo fra gli impiegati non incontrammo ostacoli, ma trovammo un notevole sostegno. Ci vollero poi anni, alla Pirelli, per riguadagnare il controllo della situazione sindacale".

Nota 81-VII

Marchesi

A proposito della decisione di Marchesi di lasciare la CGIL e iscriversi alla CISL, Baricelli ricorda: "di solito quando succedevano fatti del genere c'erano prese di posizioni molto severe, pesanti polemiche, ostracismo. Ma sarebbe stato un gravissimo errore. Quindi la consegna che ci demmo come SSA-CGIL fu: "cucirsi la bocca e zitti". Ne discutemmo e scegliemmo di far circolare, in un

certo senso, una vera e propria “parola d'ordine” fra i nostri attivisti - che ne compresero subito il senso: “nessuna polemica, nessun commento. Dobbiamo fare l’unità con tutti i lavoratori e anche con quelli della CISL, e quindi anche con Marchesi”.

Del resto, Marchesi aveva scelto di passare alla sezione sindacale della CISL per tornare ad un modello sindacale “più tradizionale”; ma anche la CISL, nel corso della compattezza campagna sulle qualifiche, aderì sempre più pienamente al metodo della responsabilizzazione diretta, nella costruzione delle piattaforme e nell'organizzazione degli scioperi aziendali, dei reparti di fabbrica. Per questo, non molto tempo dopo, Marchesi ritornò a iscriversi alla CGIL. Marchesi aveva svolto in passato un importante ruolo di mediazione del quale, pur nelle mutate circostanze, andava comunque riconosciuto. Per questo lo riaccogliamo di buon grado".

Nota 93-VII

La linea della costituzione dei comitati unitari di reparto

"La nascita dei comitati di reparto non fu semplice. Inizialmente, la rete degli attivisti operai della CGIL si era impegnata nella raccolta delle rivendicazioni comuni di reparto. Ma furono solo le esigenze effettive della lotta - più chiare e condivise via via che essa si sviluppava - a portare per gradi ad una effettiva convergenza fra gli operai, nei reparti e, a cascata fra le loro organizzazioni sindacali di fabbrica.

Durante la vertenza sul cottimo, avviata dai nostri attivisti di reparto, emerse l'esigenza che i lavoratori fossero costantemente protagonisti delle scelte di lotta e delle trattative. Per rendere possibile la conquista di quei precisi obiettivi rivendicativi individuati dagli operai, le decisioni principali andavano prese da loro stessi, in ogni reparto, turno per turno; nessuna scelta poteva più passare sulla loro testa - ed in particolare quella se approvare o no l’esito di una trattativa (come aveva dimostrato la recente esperienza del febbraio 1968).

Nell'ottobre del 1968 lanciammo esplicitamente la parola d'ordine della costituzione di comitati unitari che potessero rappresentare i reparti e tenere le comunicazioni nei frangenti in cui occorrevano soluzioni rapide. Essi avrebbero dovuto essere composti da lavoratori del reparto stesso (e quindi a contatto e sotto il controllo costante dei propri compagni). Questa nuova esigenza

divenne ancora più potente ed urgente nel corso della vertenza sulle qualifiche - per tenere unita, su quel versante così frastagliato e difficile, la fabbrica.

Altre categorie sembravano più avanti di noi. I metalmeccanici avevano già praticato importanti esperienze di rappresentanza di unitaria di fabbrica. Ma il modello dei “delegati di gruppo omogeneo”, elaborato dagli operai della FIOM, ci sembrava inadatto alla complessità sindacale e politica della Pirelli-Bicocca. Nelle fabbriche metalmeccaniche, i lavoratori che ricoprivano le stesse posizioni e mansioni produttive, eleggevano con sistema maggioritario un proprio delegato. In Bicocca invece, quando fu il momento, optammo per la costituzione di una rappresentanza più ampia, in grado di dare espressione alle diverse sensibilità esistenti e, al contempo, grande compattezza e indiscutibile autorevolezza alle scelte assunte. Quando il 24 settembre 1969 si svolse una prima elezione formale dei comitati unitari, i lavoratori di ogni reparto riuniti in assemblea elessero non un solo delegato per sezione di lavoro (con sistema maggioritario), ma invece un comitato di reparto composto da 2 o 3, o anche 4 o 5 compagni di lavoro (in rapporto al numero dei lavoratori del reparto ed alla sua struttura). La votazione fu unica e su scheda bianca e non su liste sindacali contrapposte. In questo modo, particolarmente nei momenti difficili, lavoratori di differenti orientamenti sindacali e politici si sarebbero sentiti rappresentati dal loro comitato ed esso avrebbe avuto una forte capacità decisionale. I fatti diedero ragione a questa soluzione.

L'intera strategia della lotta nel triennio 1968, 1969 e 1970, del resto, fu basata sulla partecipazione ed il consenso pieno dei lavoratori. Le scelte sindacali andavano valutate in base alla loro capacità di produrre ogni volta più unità, partecipazione e consenso (non solo dentro la fabbrica tra gli operai, e poi con gli impiegati, ma anche fuori, nell'opinione pubblica, per influenzare i partiti politici e le istituzioni a livello milanese e nazionale). I comitati unitari di reparto, proprio da questo punto di vista, furono uno strumento strategico: per rimanere attenti, nelle vertenze, a non commettere errori - ed esser pronti a correggerli immediatamente quando capitavano".