

SCHEDE

Schede tematiche e biografiche

Capitolo I

Nota 2-I - Giovanni Pirelli e il Moloch di fabbrica

Capitolo II

Nota 53-II - Dalla guerra di trincea alla guerra di movimento. Giuseppe Sacchi, la FIOM milanese e la lotta articolata aziendale di settore

Nota 81-II - Arturo Grassi

Nota 98-II - Vito Basilico

Capitolo III

Nota 66-III - Tempi e cottimi. L'arsenale teorico della CGIL

Nota 76-III - Lorenzo Ficara

Capitolo VII

Nota 123-VII - L'unità sindacale e i suoi problemi

CAPITOLO I

Nota 2-I

Giovanni Pirelli e il Moloch di fabbrica

Terzo figlio di Alberto Pirelli, laureato in economia e commercio, Giovanni Pirelli ne era stato designato come successore alla guida della ditta di famiglia. Giovanni, però, aveva scelto un'altra strada.¹

Prima di lasciarla nel 1948 - a soli trent'anni -, Giovanni Pirelli aveva conosciuto l'azienda di famiglia paterna dall'interno, lavorandovi come dipendente. In seguito aveva riflettuto su quell'esperienza con la mentalità da storico che gli era propria.² Nel 1965 aveva pubblicato un romanzo sulla condizione operaia, dal titolo: A proposito di una macchina. Il testo era sintesi, di valore non solo letterario, delle sue riflessioni sulla fabbrica. L'azienda descritta nel romanzo portava un nome diverso: le "Lombarde"; ma la sua organizzazione, la sua produzione (che per certi aspetti ricordava quella del Dipartimento Cavi della Bicocca) e le stesse vicende narrate sembravano combaciare in gran parte con quelle della Pirelli. Il racconto prendeva avvio nel 1957, ma ampia parte di quanto narrato corrispondeva alla situazione contemporanea, così com'era percepita dagli operai nel 1965, al momento dell'uscita del romanzo, e ancora alla vigilia del 1968. Fra gli operai della Bicocca, quelli che avevano letto il romanzo consideravano il libro di Giovanni Pirelli veritiero - corrispondente alla realtà di fabbrica che vivevano, così come la

1 Giovanni Pirelli aveva prestato servizio come sottotenente degli Alpini (in Francia, in Albania e Montenegro) durante il secondo conflitto mondiale. L'impatto con la bestialità della guerra aveva avuto su di lui un forte impatto. In seguito ad un mal sopportato distacco presso un ufficio del ministero degli Interni, poi egli aveva potuto osservare la guerra anche da una prospettiva più generale, che però non ne attenuava la catastrofica assurdità. La delusione ed il disincanto si erano tramutati in una presa di coscienza e, dopo l'8 settembre, Giovanni Pirelli aveva aderito alla Resistenza - intesa come unica possibilità di riscatto, personale e collettivo. Dopo la guerra, come costume in diverse famiglie dell'alta borghesia industriale, egli aveva svolto un periodo di formazione all'interno dell'azienda paterna ricoprendo un incarico relativamente modesto: impiegato di I categoria, addetto ai problemi organizzativi di un reparto. Ma il giovane uomo, che la guerra e la Resistenza avevano messo in contatto con il mondo popolare ed al socialismo operaio, si era presto trovato in intimo dissidio con la logica oppressiva e disumanizzante della fabbrica. Aveva quindi rinunciato ad ogni responsabilità direzionale. Si era allontanato dall'impresa di famiglia ed aveva deciso di dedicarsi alla scrittura. Sulla figura di questo rilevante personaggio cfr. gli atti del convegno organizzato nel 2014: Scotti Mariamargherita (a cura di), *Giovanni Pirelli intellettuale del Novecento*, Mimesis-ISEC, 2016.

2 Giovanni Pirelli, personalità poliedrica e intellettuale di ampi interessi, dopo aver lasciato l'azienda aveva studiato presso l'Istituto per gli Studi Storici di Napoli.

sentivano.³

Salari scarsi, ritmi intensi, incidenti frequenti, ambienti di lavoro nocivi, asfissiante controllo da parte dei "capi": la fabbrica sembrava non lasciare scampo. A proposito di una macchina descriveva questa situazione soffocante - per niente attenuata ed anzi aggravata delle innovazioni tecniche.

Il racconto prendeva avvio di colpo, in medias res: l'introduzione di una nuova macchina bobinatrice (il "Vanguard") al "reparto G3"; un grave infortunio avvenuto all'operaia ad essa addetta; la rabbia e la paura dei lavoratori. Il Vanguard era un gioiello della tecnica - "efficiente", rapida, produttiva; la lavoratrice che ne era rimasta mutilata, però, un'anziana di fabbrica - esperta, scrupolosa, attenta. Le operaie del reparto rifiutavano quindi di (ri)mettere mano alla nuova macchina.

Una giovane viene allora assunta, strumentalmente, per occupare il posto vacante e superare le resistenze operaie. Ne nascono tensioni: fra gli operai e i capi; fra le operaie e la nuova assunta; fra i lavoratori stessi. Incerti sul da farsi e impotenti di fronte al cambiamento, gli operai non sono in grado di reagire, nel sovrapporsi di problemi, remore, paure, interessi particolari e diversi che li dividono.

Parallelamente alle dinamiche del mondo operaio, il romanzo di Giovanni Pirelli descrive il meccanismo perverso che porta i responsabili aziendali, i "capi" (lungo tutto il corso della catena gerarchica che parte dall'ingegnere responsabile di reparto e si snoda fino al cronometrista incaricato di verificare tabelle di cottimo), a non bloccare l'introduzione del "Vanguard", nonostante il pericolo che il macchinario comporta si riveli oggettivo.

Un giovane e brillante aiuto-assistente individua con precisione il difetto tecnico della macchina che ne rende particolarmente rischioso l'impiego. Egli ne deduce, inizialmente, che si dovrà sospendere l'utilizzo, per studiare adeguate soluzioni. La sua convinzione generale, infatti, è che lo sviluppo tecnico-organizzativo ed il dispiegamento della razionalità aziendale implicino che la produttività si sposi con la sicurezza e la salute dei lavoratori. È certo che la vera efficienza consista proprio in questa integrazione. Crede che la logica della fabbrica coincida con questo concetto organico di efficienza.

3 Renzo Baricelli riferisce come, in quel libro, all'epoca credette di trovare spiegazione di alcuni aspetti, materiali e psicologici, del mondo operaio in cui era immerso e della fabbrica dentro cui, come sindacalista, gli era assolutamente proibito entrare. Del resto stati proprio alcuni operai della Bicocca che lo avevano letto a suggerirgli il libro.

Il giovane tecnico, scavalcando il gradino intermedio della gerarchia, si rivolge direttamente al direttore del reparto. Reputa che le proprie osservazioni gli varranno un giusto riconoscimento. Ma l' "ingegnere " gli spiega più esattamente il senso della logica di fabbrica. La macchina è pericolosa, ma occorrerà del tempo per sperimentare modifiche e introdurre adeguati meccanismi di sicurezza. I rischi connessi al suo utilizzo saranno superati, con investimenti adeguati - che avverranno contestualmente all'estensione dell'utilizzo del Vanguard e ad una futura ristrutturazione del reparto. Ma perché questi investimenti ulteriori abbiano luogo, per preparare l'ulteriore progresso tecnico e organizzativo, occorre tutelare gli investimenti ed il tempo già spesi. L'ingegnere richiama quindi il giovane aiuto-assistente ad una scelta ed alla disciplina che ne consegue: gli operai, scaltri ignoranti, non devono essere messi dell'avviso né dei rischi tecnici né delle ristrutturazioni future; il prestigio dei tecnici e dei dirigenti, in ogni caso, va tutelato, proprio ai fini dello sviluppo di fabbrica; la carriera si può fare solo con questa consapevolezza ed a questo prezzo. E il giovane tecnico, nella prospettiva di prendere parte alla costruzione di una futura efficienza, e per i benefici economici e di prestigio che gli vengono immediatamente prospettati, si convince ad accettare i difetti ed i danni presenti.⁴

4 Cfr. Pirelli, pp. 274 - 278

CAPITOLO II

Nota 53-II

Dalla guerra di trincea alla guerra di movimento

Giuseppe Sacchi, la FIOM milanese e la lotta articolata aziendale di settore

Il ruolo di Sacchi e della FIOM milanese

Il personaggio forse di maggior rilievo, fra gli uomini di punta della CGIL milanese degli anni '60, fu Giuseppe Sacchi - di cui la recente biografia di Ivan Brentari rende una vivida immagine. Con fermezza quasi militare, precisione da meccanico industriale e duttilità da ex comandante partigiano, egli sviluppò - insieme ai suoi compagni della FIOM ed ai dirigenti operai delle fabbriche metalmeccaniche milanesi - una visione "esatta" di quello che dovesse essere l'azione articolata aziendale. La contrattazione aziendale fino a quel momento era stata utilizzata dal padronato come strumento per disarticolare il fronte operaio di fabbrica - mediante la politica degli accordi separati con la CISL e la UIL. Si poteva però impiegarla in senso opposto: per ricomporlo gradualmente e disarticolare a propria volta lo schieramento padronale. Occorrevano studio, pazienza, tenacia e la ferrea volontà di condurre fino in fondo, in modo organizzato, l'azione sindacale aziendale.

La lotta articolata aziendale degli elettromeccanici fu la prima condotta dalla FIOM milanese. Essa si sviluppò fra il 1960 e il 1961 - lungo il corso di quasi un anno. Il suo impatto nelle fabbriche, l'immediata proliferazione di esperienze analoghe fra i metalmeccanici dal 1961, la campagna sindacale del 1962 e l'avanzatissimo contratto nazionale di categoria strappato nel febbraio del 1963⁵ dimostrarono con i fatti che la contrattazione articolata aziendale poteva essere condotta in modo da aprire la strada e rafforzare quella collettiva nazionale. Proprio con il contratto del 1963, i metalmeccanici ottennero che potessero essere negoziati tutti gli aspetti della produzione - inclusi quelli tecnici, fino a quel momento gelosamente rivendicati come esclusiva prerogativa aziendale -

⁵ Il contratto nazionale dei metalmeccanici sarà siglato il 17 febbraio del 1963.

risultato storico che Sacchi rivendicò con orgoglio.⁶ Il modello rappresentato da questo percorso contagiò ben presto le altre categorie di lavoro - inclusa quella dei chimici.

Il settore elettromeccanico

Prima di iniziare la propria azione aziendale, la FIOM milanese aveva promosso una paziente serie di inchieste preliminari - finalizzate ad individuare i problemi più sentiti fra gli operai, le richieste condivise nelle diverse fabbriche, i punti comuni a più aziende metalmeccaniche.

Erano anche stati studiati i "*settori omogenei*" all'interno del comparto metalmeccanico - nei quali si sarebbe potuto più facilmente ricondurre ad unità le vertenze aziendali, in una "*contrattazione di settore*" intermedia fra il livello aziendale e quello di categoria.⁷

L'elettromeccanica risultò poter essere il settore apripista di tutto il movimento di categoria - tanto per il buon andamento produttivo (che avrebbe reso particolarmente incisivi gli scioperi e contemporaneamente più difficile il ricatto occupazionale), quanto per il peso delle aziende pubbliche al suo interno (che avrebbe reso più facile disarticolare lo schieramento padronale), come anche per la presenza al suo interno di fabbriche di grandi dimensioni (la cui mobilitazione organizzata sarebbe stata di forte impatto) e di problemi comuni a tutta la categoria dei metalmeccanici. La scelta del settore elettromeccanico non fu guidata da una pura logica di compatibilità delle rivendicazioni operaie con lo specifico livello di sviluppo delle forze produttive e neanche, però, dalla semplice constatazione di una superiore combattività operaia. Essa dipese, complessivamente, da una valutazione strategica inerente alla maggiore probabilità di tenuta "operaia" e di disarticolazione dello schieramento padronale. Strappare un avanzato contratto di settore - contratto di settore la cui stessa possibilità fino a quel momento era stata fermamente

⁶ Cfr. Brentari, op. cit., p. 127.

⁷ Cfr. Brentari, op. cit., p. 48 e ss. Per collegare fra loro le rivendicazioni delle diverse aziende, per allacciare uno all'altro i vari livelli della contrattazione e della lotta, occorreva uno studio meticoloso delle condizioni della categoria, dei diversi settori e anche delle caratteristiche dei singoli sotto-settori. Occorreva, seguendo la linea stabilita dalla CGIL al suo V congresso, trovare le caratteristiche omogenee del singolo settore e avviare una contrattazione di settore come anello intermedio capace di collegare le mobilitazioni aziendali fra loro e ricondurle alla contrattazione nazionale di categoria. Sacchi ed il gruppo dirigente della FIOM di Milano, come appare con evidenza dagli interventi al IV congresso della FIOM provinciale di Milano, erano estremamente preoccupati da questo aspetto, che costituiva il discrimine fra un aziendalismo disarticolante (che avrebbe consentito agli industriali di giocare fabbrica per fabbrica, con concessioni e ritorsioni, per disarticolare l'unità sindacale) e la contrattazione aziendale articolata (che avrebbe dato il pallino in mano al sindacato, mantenendo coerente e unitaria la contrattazione di categoria, ma rendendo capillare, flessibile ed imprevedibile la sua azione nelle singole fabbriche).

negata *tout court* dagli industriali - divenne l'obiettivo centrale del sindacato di categoria.

Il Convegno nazionale degli elettromeccanici, tenutosi a Milano il 4-5 giugno 1960, definì i problemi "cruciali" - quelli più sentiti fra gli operai e potenzialmente capaci di aprire la strada a miglioramenti a tutto campo in fabbrica. Essi dovevano orientare le singole lotte aziendali:⁸ l'orario di lavoro e la fatica eccessivi, la dequalificazione e la disparità di salari e mansioni fra uomini e donne, l'intensificazione dei ritmi, la perdita totale dei margini di autonomia concessi dal cottimo tradizionale, i salari bassi (sganciati dagli incrementi della produttività e dei profitti). Declinati azienda per azienda, su questi problemi in ogni fabbrica doveva essere avviata una campagna aziendale il più possibile unitaria - a partire dalla rivendicazione, immediata e facilmente comprensibile, di aumenti salariali aziendali (nello stile di una semplice contrattazione integrativa). Le rivendicazioni salariali, in ogni azienda, avrebbero dovuto orientarsi verso la necessità di riagganciare i salari all'andamento della produzione - e di un effettivo controllo sindacale sull'andamento della produzione e sulle condizioni di lavoro. I punti comuni delle vertenze aziendali avrebbero quindi dovuto essere: il premio di produzione (aumento salariale proporzionale ai profitti e rivendicazione del diritto alla conoscenza sindacale dell'andamento produttivo dell'azienda ed all'intervento stesso del sindacato in relazione alla gestione degli investimenti produttivi), cottimo (aumento dei guadagni, contrattazione sindacale dei tempi e delle pause di lavoro, coordinamento della contrattazione di salari e ritmi di cottimisti, concottimisti e lavoratori a economia), giornata di lavoro (riduzione dell'orario di lavoro, aumento delle pause e dei riposi), qualifiche (argine normativo alla dequalificazione, controllo sindacale, parità di incasellamento salariale di uomini e donne), organici (lotta ai licenziamenti coordinata con la rivendicazione di un organico adeguato ad una riduzione della fatica e dei carichi di lavoro).

Il ruolo delle Commissioni Interne

Nella mobilitazione, secondo Sacchi, un ruolo fondamentale avrebbero dovuto svolgerlo le Commissioni Interne. Era fondamentale che la contrattazione fosse sempre svolta dalle organizzazioni sindacali di categoria invece che dalla singola CI, per evitare derive aziendaliste;⁹

⁸ Cfr. Sacchi, *Una lotta storica. 1960-1961: gli elettromeccanici*, Editrice Aurora, Milano, 2007, pp. 37-51 (Convegno 4-5- giugno 1960, Relazione introduttiva di Giuseppe Sacchi).

⁹ I membri di CI erano pur sempre dipendenti della singola azienda, e come tali direttamente soggetti a ricatti e lusinghe

tuttavia, la CI costringeva ad un rapporto serrato i dirigenti di fabbrica e gli attivisti operai appartenenti ai diversi sindacati; Un tenace lavoro in CI, quindi, avrebbe consentito di distillare i problemi di fabbrica comuni e di individuare i punti condivisi di una vertenza aziendale unitaria. Nel corso della mobilitazione, inoltre, la CI avrebbe rappresentato unitariamente tutti i lavoratori, nonostante le sue limitate funzioni formalmente riconosciute (in azienda) ed effettivamente ricoperte (nel corso della trattativa).¹⁰

Il movimento degli elettromeccanici, effettivamente, ebbe una lunga preparazione proprio attraverso le CI. Le lotte della prima metà del 1960 inizialmente si svilupparono, come ricorda Ivan Brentari nel suo bel libro dedicato alla figura di Sacchi,¹¹ in modo ancora piuttosto frammentario. Per contro, fin da subito essi coinvolsero subito alcune fabbriche di grandi dimensioni ed importanza, fra cui la Magneti Marelli. Progressivamente, poi, le lotte aziendali si strutturarono intorno ad una piattaforma aziendale omogenea - via via che le CI sottoscrivevano la carta rivendicativa aziendale unica, di settore, elaborata dalla FIOM.¹²

Lo sciopero a tempo indeterminato

La battaglia unitaria di settore si aprì alla fine dell'estate del 1960 con un primo poderoso sciopero unitario di 24 ore, il 19 settembre del 1960. Seguirono 8 giorni di fermate articolate in ottobre e il 9

individuali e collettive.

10 Sacchi, in verità, era rimasto a lungo scettico in relazione al ruolo che avrebbe potuto svolgere la CISL, anche dopo i primi segnali di apertura che avevano cominciato a manifestarsi nel sindacato metalmeccanico cattolico. Nel 1958 egli aveva creduto necessario, per aprire i giochi, che la FIOM lanciasse un'energica vertenza per il rinnovo del contratto di categoria anche senza l'appoggio degli altri sindacati - rompendo ogni indugio ed attendismo che paralizzavano la relazione fra i gruppi dirigenti delle organizzazioni sindacali provinciali. La mobilitazione dei metalmeccanici del 1958 - volta a contrastare i licenziamenti e i tagli della paga (e dalla paga di cottimo in particolare, la cui decurtazione era stata estremamente pesante) - fu quindi avviata dalla sola FIOM. Già allora, però, Sacchi però, era fermamente convinto che fosse indispensabile saper fare appello direttamente anche ai lavoratori della CISL e della UIL, oltre che a tutti i lavoratori non sindacalizzati, in ogni singola fabbrica. La lotta poteva anche non esserlo ai vertici - e questo anzi inizialmente era necessario -, ma doveva essere unitaria a livello di base. Se il secondo aspetto si fosse realizzato, il primo si sarebbe imposto da sé. Anche per questo, inoltre, le rivendicazioni contrattuali scelte dalla FIOM per la vertenza del 1958 per il rinnovo contrattuale si sforzavano di non risultare eccessivamente radicali. Apparentemente, il contenuto di esse era più "debole" che in passato - ma la volontà che le animava era ben più "determinata": renderle unitarie ed egemoniche a partire da ogni singola fabbrica.

11 Cfr. Brentari, op. cit., p. 55.

12 Le parole d'ordine, gradualmente, divennero molto forti forti ("*più salario meno orario*", "*resisteremo un minuto più dei padroni*", ecc.), ma i punti della vertenza rimasero relativamente pochi, eminentemente sindacali, chiari e massimamente condivisi a livello di base. Condivisi azienda per azienda, in modo unitario, con il coinvolgimento anche degli iscritti e degli attivisti della FILM e della UILM, essi trascinarono infine anche questi sindacati alla mobilitazione.

novembre del 1960 prese avvio uno "*sciopero a tempo indeterminato*" che, in alcune aziende, proseguì fino al marzo del 1961.¹³

Secondo le innovative caratteristiche ideate dalla FIOM milanese, perché lo sciopero tendenzialmente doveva evitare di coprire l'intera giornata di lavoro (ossia i tre turni del ciclo continuo) e di assumere forma prolungata (con una durata più giorni). Esso, in ogni caso non doveva diventare sciopero "ad oltranza" (proseguito per una giornata dopo l'altra, per intero, senza interruzioni, fino all'ottenimento dei risultati prefissi o all'esaurimento delle proprie forze). Fondamentalmente bisognava ricorrere ad una serie di fermate di mezza giornata, ripetute in cadenza più o meno stretta, giornaliera o settimanale, a ondate periodiche (a seconda delle esigenze). Si trattava, quindi, di uno sciopero "leggero" economicamente (diluìto dal punto di vista delle trattenute in busta paga, perché svolto in forma oraria), "agile" dal punto di vista tattico (ossia allentabile o intensificabile a seconda delle forze a disposizione e delle esigenze della situazione), e potenzialmente di lunghissima durata (perché ricorsivo).¹⁴ Lo sciopero a tempo indeterminato - secondo una metafora militare utilizzata da Sacchi per spiegarne il senso -, non inchiodava i lavoratori ad una guerra di posizione, ma dava invece alla loro azione sindacale una straordinaria capacità di manovra.¹⁵

13 Per questo la lotta degli elettromeccanici prese il nome di "*movimento delle quattro stagioni*": la mobilitazione complessivamente durò dall'estate del 1960 alla primavera del 1961).

14 Cfr. Sacchi, op. cit. Nel 1960 la forma prevalente che assunse lo sciopero a tempo indeterminato fu quella di scioperi di mezza giornata. Il loro fine era quello di consentire agli operai di usufruire della mensa. Gli scioperi potevano anche coprire poche ore o non essere quotidiani. Importante, comunque, era che gli scioperi non indebolissero l'incontro quotidiano, in fabbrica, di tutti i lavoratori (anche di quelli meno sindacalizzati) - in modo che fosse più semplice discutere, organizzarsi unitariamente, prolungare la mobilitazione nel tempo e manifestare in modo compatto. Dal punto di vista di molti operai, come ricordò Sacchi anni dopo, sarebbero stati più comodi, immediatamente, scioperi di un'intera giornata (per non pagare i trasporti - che incidavano in modo consistente sul salario, soprattutto quando già decurtato da ore di sciopero). Ma dal punto di vista sindacale fu estremamente importante convincere i militanti e tutta la base del contrario. Per la FIOM milanese era indispensabile che nessun operaio fosse indotto, nel corso di degli scioperi, a rimanere a casa; che le manifestazioni e le discussioni non perdessero prima pochi e poi molti degli scioperanti, impedendo momenti di decisione collettiva e "di manovra". sindacale; che i lavoratori non potessero separarsi fra loro e isolarsi; che non ci fosse alcun allentamento organizzativo e nelle relazioni fra la base ed il sindacato, e all'interno della stessa base operaia.

15 Cfr. Sacchi, op. cit., p. 15. Nello sciopero a tempo indeterminato, non solo la lotta poteva essere "dosata", secondo i tempi e modi propri (a seconda dell'azienda o del momento), ma eventualmente, dove necessario e quando necessario, essa poteva anche essere temporaneamente interrotta - per riprenderla poi a breve distanza. L'azione sindacale, per Sacchi, doveva essere continuativa, durare il più a lungo possibile. Non serviva una fiammata improvvisa. Era inutile e velleitaria l'idea di uno sciopero ad oltranza. Eesso, infatti, si sarebbe "bruciato" quasi sicuramente troppo presto, insieme alle forze degli operai più combattivi, che ne avrebbero come sempre pagato il prezzo più elevato. Occorreva, invece, pianificare una *lotta continuativa*, incessante ma ritmata; inizialmente leggera ma in lenta crescita; soprattutto, una lotta di lunghissimo corso. Il punto non era fare solo un grande sciopero, o più grandi scioperi, ma come ci si sarebbe arrivati - prima -, e come si sarebbe proseguito - dopo.

La vittoria degli elettromeccanici

Il primo anello a cedere, nello schieramento imprenditoriale, fu quello pubblico. A ottobre del 1960 l'INTERSIND¹⁶ si arrese e concluse un un accordo separato, valido per le sole aziende pubbliche. Questa volta la "separazione" era all'interno della rappresentanza industriale, anziché di quella dei lavoratori. L'accordo non esaudiva tutte le richieste operaie ma fu egualmente sottoscritto perché, nella prospettiva strategica della FIOM, esso dava gioco per la prosecuzione del movimento. In primo luogo, la prevista riduzione dell'orario di lavoro di un'ora e mezza a parità di salario abbatteva il muro, fino all'ora invalicabile, delle 48 ore settimanali ed apriva la prospettiva delle 40 ore. In secondo luogo, cessati immediatamente gli scioperi nelle aziende elettromeccaniche pubbliche, quelle private si ritrovavano potenzialmente in posizione di debolezza, dal punto di vista della stessa concorrenza di mercato.

Da quel momento, anche altre ditte elettromeccaniche, una dopo l'altra, iniziarono a cedere. In questa seconda fase, il rischio che gli accordi aziendali che via via venivano chiusi dalle ditte private disarticolasse la piattaforma e lo schieramento sindacali fu disinnescato dalla contromisura della FIOM che, ogni accordo, chiedeva che esso nella misura del possibile ricalcasse quello già siglato all'INTERSIND e che, in ogni caso, esso passasse preventivamente al vaglio dell'attivo delle fabbriche in lotta.¹⁷ Fu invece proprio lo schieramento degli industriali a disarticolarsi.

Per gli industriali che si erano già dovuti arrendere alle richieste sindacali, diventò esiziale che anche le altre aziende non la spuntassero; ricorderà lo stesso Sacchi: "*[...] le prime aziende padronali che cedevano si dimostravano quasi più interessate di noi a non farci firmare accordi al ribasso con le altre aziende, fino al punto di fornirci notizie riservate circa la loro capacità di tenuta*".¹⁸ A questo punto, il successo del "movimento delle quattro stagioni" degli elettromeccanici milanesi fu inevitabile. La vittoria sindacale fu netta: l'affermazione di fatto, attraverso i singoli contratti aziendali, di un unico contratto di settore.

16 Cfr. Brentari, op. cit.

17 In un momento successivo, nel corso del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, gli industriali tentarono di provocare la frantumazione del fronte sindacale proprio con l'offerta di accordi aziendali vari, differenti fra loro. Ma la ormai matura esperienza aziendale di lotta articolata impedì che la mossa sortisse l'esito sperato.

18 Cfr. Sacchi, op. cit., pp. 13 e ss.

L'azione continuativa del sindacato

Quasi senza soluzione di continuità, la vittoria degli elettromeccanici trascinò l'azione di tutti i metalmeccanici e la contrattazione nazionale di categoria.

Il modello di azione sindacale che si venne a definire, nell'arco di queste lotte, assunse una forma inedita e, dal punto di vista degli industriali, molto inquietante. La battaglia sindacale cessò di svolgersi entro limiti predefiniti e prevedibili. Le vertenze, non più nettamente distinte in aziendali *oppure* di categoria, assunsero forma ibrida, attraverso piattaforme di settore capace di fare da ponte fra i due versanti. Esse non cessavano automaticamente con la conclusione di un contratto, tendendo naturalmente a spostarsi dal piano di fabbrica e di gruppo a quello nazionale di categoria - o viceversa.

Non si trattava di una conseguenza accidentale, ma del fine originario dell'azione della FIOM milanese; già nel 1959 Sacchi era stato estremamente chiaro in rapporto alla necessità di mantenere la tensione rivendicativa sempre viva, in modo che *"la continuità dell'azione ai vari livelli"* [aziendale, di settore e di categoria] colmasse *"i vuoti fra uno sciopero e l'altro"*.¹⁹

La scuola della lotta articolata aziendale

Le proposte e i tentativi che emersero, nelle lotte dei metalmeccanici milanesi, furono radicali e innovativi: lo sciopero al contrario (entrata in fabbrica, per rispondere alla serrata, e ripresa autonoma del lavoro - come avvenne alla Breda), i comitati unitari di lotta (a partire dai rapporti intersindacali di CI), la sovrapposizione delle vertenze aziendali alla vertenza per il contratto nazionale, senza soluzione di continuità.

Prese forma un movimento sindacale organizzato²⁰ nel quale furono ampiamente coinvolti giovani

19 Dall'intervento di Sacchi al direttivo della FIOM milanese del 19 febbraio 1959. Cfr. Brentari, *op. cit.*, p. 35. In verità, una parte della stessa FIOM, soprattutto a livello nazionale, nutriva seri dubbi rispetto all'impostazione di Sacchi e della (maggioranza della) FIOM milanese. La parte più moderata del sindacato temeva e cercava di arginare l'idea di una dinamica contrattuale senza tregua (praticata dalla FIOM milanese nel suo alimentare una con l'altra le vertenze aziendali, di settore e di categoria), invocando una gestione più ordinata e prudente della contrattazione. A parere di alcuni dirigenti socialisti della FIOM, lo stesso contratto metalmeccanico del 1963 venne ottenuto solo grazie ad un rallentamento precontrattuale della mobilitazione, che consentì la riapertura dei rapporti con la controparte. Ma, diffusamente, non fu questa la percezione operaia degli attivisti e dei dirigenti sindacali di fabbrica. Cfr. Brentari, *op. cit.*, p. 129-130.

20 Era venuto prima il "movimento" o l'"organizzazione", nel costruire la lotta degli elettromeccanici? L'anziano

operai (spesso entrati in fabbrica in condizioni svantaggiosissime e contrattualmente marginali), operaie (ampiamente impiegate con salari nettamente inferiori a quelli maschili), tecnici e impiegati.

Il carattere prorompente della lotta degli elettromeccanici milanesi si manifestò anche nelle modalità della loro azione verso "l'esterno". Il loro movimento riguadagnò rapidamente l'unità sindacale di fabbrica con la FILM e la UILM - con un'inedita convergenza di fabbrica fra lavoratori comunisti, socialisti, cattolici e moderati -;²¹ puntò fin da subito a coinvolgere anche gli impiegati nelle vertenze aziendali; fece leva in modo abile ed innovativo sull'opinione pubblica.²²

La battaglia e la vittoria degli elettromeccanici e poi dell'intera categoria dei metalmeccanici fecero scuola. Dimostrarono la potenza della contrattazione aziendale "articolata" ai fini di un'azione sindacale di base, unitaria e continuativa - e quindi della stessa contrattazione nazionale di categoria. Da quel momento nella CGIL le resistenze alla pratica della contrattazione articolata aziendale vennero gradualmente meno. Una nuova leva di attivisti sindacali si formò in quei tre-quattro anni - fra i metalmeccanici come, mano a mano, nelle altre categorie.

Nota 81-II

Arturo Grassi

Di Arturo Grassi fa menzione nell'autunno del 1963 un volantino della SSA-CGIL Pirelli-Bicocca destinato ai giovani della fabbrica. Grassi è incluso fra i candidati nelle liste del SILG-CGIL presentati ai loro coetanei. Le parole sul suo conto erano un po' diverse da quelle usate per gli altri candidati e ne riconoscevano il carattere fuori dal comune.: *"Lavora al reparto cinturato 8691. E' vulcanizzatore e ha intelligentemente appoggiato la lotta dell'8661 strettamente connesso all'8691.*

Ha la notevole dote di saper cogliere l'essenza dei problemi". Quest'ultimo aspetto doveva essere

Sacchi, riteneva la questione senza senso, quasi come la domanda se fosse venuto prima l'uovo o la gallina. L'organizzazione e il movimento si erano animati e formati a vicenda, e l'una era impossibile senza l'altro.

21 Si osservi a tale proposito l'enorme significato simbolico della presenza degli operai in sciopero in piazza Duomo la notte di Natale del 1960.

22 Sacchi anni dopo, riassunse la pratica di allora: sì ai cortei, ma no ai blocchi stradali; manifestazioni per le vie di Milano con volantinaggi per i negozi, mercati rionali, ecc.; lettere e delegazioni presso le redazioni giornalistiche e le sedi di partito; manifestazioni di forte portata simbolica (manifestazione silenziosa, Natale in piazza Duomo, ecc.). Non si scendeva in piazza solo per rabbia ed esasperazione. Si scendeva in piazza, soprattutto, per fare breccia nell'opinione pubblica, smuovere gli equilibri politici consolidati, forzare il muro dell'informazione ufficiale.

particolarmente evidente già nel 1963, e si dimostrò poi con tutta la sua forza negli anni successivi e soprattutto nel 1967-1969 (anni in cui Grassi fu membro di CI interna e fra i primissimi ad avviare le vertenze e gli scioperi di reparto).

In ogni caso, fra i neoassunti del 1959-1961, Grassi fu uno di quegli operai che si temprarono nelle lotte del 1961-1963, entrarono integralmente a far parte della SSA-CGIL e vennero a costituire un decisivo ponte sindacale, all'interno della Bicocca, fra "giovani" e gli "anziani". Fu questo ponte a costituire uno dei presupposti del '68 operaio alla Bicocca.

Nota 98-II

Vito Basilico

Vito Basilico non era un operaio. Contrattualmente, era inquadrato come tecnico specializzato, e quindi figurava fra gli impiegati - anche nella sua collocazione nella relativa lista elettorale di CI. Come tecnico, tuttavia, era vicino ai problemi della produzione e a stretto contatto con i problemi dello stabilimento gomma e degli operai. Per formazione politica, da comunista, era a questi ultimi che dedicava i propri sforzi sindacali.

Basilico, anche anagraficamente, si collocava in una posizione intermedia fra la generazione degli assunti del 1959-1961 e la generazione di lavoratori che avevano vissuto la resistenza e le lotte del primo dopoguerra. Nato nel 1926, entrato in Pirelli nel 1952, Basilico nel 1967 aveva poco più di quarant'anni - una decina in più di quella che forse era l'età media dei neoassunti, ed una decina in meno della media dei "veterani".

Basilico poteva ben a ragione esser definito un "vecchio" membro della CI - di cui faceva parte fin dal 1954. Anche per attitudine e carattere, Basilico conservava scrupolosamente memoria delle vicende e della battaglie del passato - cui sapeva richiamarsi in modo costante e puntuale. Al contempo, egli fautore del nuovo modello della lotta articolata e dell'unità sindacale aziendale.

Tecnico specializzato ma uomo del tutto estraneo a ogni ambizione aziendale, Basilico rimase immune ad ogni ricatto e corruzione. Alla sua collocazione tenacemente intermedia, corrispose un'azione sindacale combattiva e continuativa - prudente e radicale allo stesso tempo. Il lavoro svolto da Basilico, minuto fino ai dettagli, puntava ad aggregare intorno a rivendicazioni pur molto

particolari, per gradi, i reparti e la fabbrica. Alcuni risultati che Basilico, anni dopo, ricorderà come importanti, possono superficialmente apparire, a posteriori e dall'esterno, "secondari" - ma essi, ma dal punto di vista degli operai e della vita quotidiana di fabbrica risultavano assolutamente rilevanti. A mo' di esempio, può essere riportata una testimonianza di Basilico riferita da Rimoldi:²³ *"Una delle prime "battaglie" portate avanti con questa strategia - polifonica e articolata - è stata quella relativa alla sostituzione dei carrelli con il motore a scoppio, che venivano utilizzati nel reparto Nerofumo [reparto vulcanizzazione] del dipartimento pneumatici [...] con dei carrelli elettrici meno inquinanti".*²⁴ Il problema era quello della "fumera" - secondo l'espressione di Basilico - che facevano i carrelli con motore a scoppio. La soluzione, fu quella di rinunciare provvisoriamente alle diverse "identità sindacali" e costruire, a livello di base, un'unità sindacale sul problema specifico: *"la gente ci ha così creduto che potevamo ottenere risultati - non avevamo mai ottenuto grandi risultati concreti di articolazione di fabbrica - perché abbiamo capito che la conquista dei carrelli elettrici [...] presupponeva la lotta unitaria".*²⁵

Il carattere puntiglioso e al contempo duttile di Basilico incarnava al meglio lo sforzo - proprio di tutta la sezione sindacale - di articolazione particolare delle vertenze e di costruzione di un'unità di base intorno ad esse. Il suo instancabile lavoro di membro di Commissione Interna - e il suo reiterato gioco di insistite quanto prudenti forzature per smuovere i membri di CISL e UIL in CI, e di abili ricomposizioni intorno alle istanze effettivamente raccolte nei reparti - ne faceva un punto di riferimento difficilmente sostituibile della SSA-CGIL. L'esame dei verbali di CI del 1967 rivela l'incrollabile sforzo compiuto da Basilico e dai suoi compagni per "agganciare" i problemi dei singoli reparti. Sempre attenti ad una prospettiva generale e radicale, sempre pronti a sollevarla, allo stesso tempo i membri della CGIL in CI non volevano ad alcun costo dare pretesti di rottura e divisione sindacale - decisi come erano a ricostruire un'unità sindacale dal basso, ed a strappare per questa via l'unità sindacale anche fra i rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale.

23 Cfr. il bel saggio di Luca Rimoldi, *Sul marciapiede di viale Sarca a Milano*, op. cit., pp. 49-72.

24 Ivi, p. 10.

25 Ibidem.

CAPITOLO III

Nota 66-III

Tempi e cottimi. L'arsenale teorico della CGIL

Edito nel gennaio del 1967 e ampiamente pubblicizzato, *Tempi e cottimi* distillava le principali esperienze sindacali del decennio precedente e proponeva una linea molto netta di intervento sindacale.²⁶

Oltre la "tecnica"

L'orientamento generale che *Tempi e cottimi* si proponeva di promuovere fra i lavoratori era estremamente ambizioso: *"non dare mai per scontate le misure tecniche e organizzative disposte dalle aziende; rivendicare la ricerca e l'adozione da parte aziendale delle alternative necessarie per eliminare o limitare le loro conseguenze; contrattare in ogni caso gli effetti di tali misure sulle condizioni di lavoro (intensità di lavoro, durata e distribuzione del lavoro, organici, qualifiche professionali, ecc.); mettere sempre in primo piano condizioni di lavoro che siano adeguate alle esigenze dell'uomo, che ne garantiscano l'integrità e ne esaltino la funzione nel processo produttivo"*.²⁷ In questa prospettiva la battaglia del cottimo appariva strategica; il sindacato *non* doveva e *non* voleva *"sostituirsi all'azienda nel cronometraggio"*, ma esso poteva e doveva, tramite il controllo di tutte le componenti dei tempi assegnati ai lavoratori e la contrattazione globale dei cottimi, *"unire in una visione d'assieme l'azione per contrattare i tempi e i cottimi e l'azione per contrattare anche gli altri elementi che determinano o compongono le condizioni di lavoro (misure tecnologiche e organizzative, condizioni ambientali, orari, organici, qualifiche, ecc.)"*.²⁸

Il problema centrale: i tempi

²⁶ *Tempi e cottimi*, I edizione, Editrice Sindacale Italiana, Roma, gennaio 1967.

²⁷ Ivi, p. 9-10.

²⁸ Ivi, p. 10-11.

In relazione alla *misurazione dei tempi*, il volume dimostrava la necessità di contestare "ogni pretesa di scientificità e di precisione" dei metodi adottati dalle aziende.

La *determinazione del "tempo normale"*, già in se stessa, non era puramente scientifica. In primo luogo, la *scelta* dei lavoratori da cronometrare, come quella degli orari e della durata delle misurazioni, era di per sé problematica. In secondo luogo, in ogni sistema di misurazione in adozione, interveniva un *fattore soggettivo*: il cronometrista, basandosi sulla *propria esperienza* (i tempi "marcati" ed i diversi ritmi di produzione osservati) stabiliva il "tempo normale" (il ritmo di produzione giudicato "normalmente" sostenibile, con un impegno "normale", dal lavoratore medio - di capacità e addestramento "normali"), in rapporto al quale era espresso il "giudizio di efficienza" sul lavoro effettivamente svolto dal singolo lavoratore. Infine, il "tempo ottimo" (il ritmo di lavoro considerato come ottimale), pur stabilito secondo un criterio differente a seconda del metodo adottato, era definito in modo sempre e comunque schematico, arbitrario: dato il rapporto "normale" Q/T (fra Quantità di prodotto e Tempo di esecuzione), il tempo ottimo era determinato dal rapporto Q'/T' superiore secondo una *proporzione fissa* (ad esempio di 1/3, come nel sistema Bédeaux adottato in Bicocca, ma sempre secondo una proporzione data a priori) rispetto al rapporto "normale".

Al tempo normale si aggiungevano delle *maggiorazioni* che, tenendo conto di un più complesso spettro di fattori, determinavano effettivamente il "tempo assegnato" al lavoratore. Ma anche queste maggiorazioni - applicate in ogni sistema di cottimo per compensare il tempo speso per svolgere compiti aggiuntivi ricorrenti (ricerca dei materiali, consegna e registrazione dei pezzi eseguiti, registrazione di attrezzi e macchine, sostituzioni di parti deteriorate degli stessi, ecc.), per espletare necessità personali (bisogni fisiologici) o per attenuare gli effetti stancanti (pause e riposo necessario a recuperare le energie e l'attenzione) - erano tutt'altro che "oggettive". Il presupposto di poter misurare la "fatica oggettiva" attraverso la rilevazione della riduzione del rendimento (in certe parti della giornata o dopo un certo numero di ripetizioni di determinate operazioni o loro fasi), e quindi di poter determinare "tecnicamente" le maggiorazioni nei tempi assegnati, trascurava del tutto la "fatica soggettiva": "Un lavoratore, con un aumento della fatica soggettiva, ossia del suo sforzo psico-fisico, può [...] ritardare o evitare la comparsa della diminuzione del rendimento".²⁹ La fatica, anche quando non traspariva in una riduzione del rendimento, aveva inevitabili

²⁹ *Tempi e cottimi*, op. cit., p. 50.

conseguenze sulla salute del lavoratore.³⁰

Affrontare i problemi di cottimo significava occuparsi di tutti i fattori, estremamente vari, che determinavano la *fatica dell'operaio*: lo sforzo fisico, quello mentale (ripetitività, monotonia, concentrazione prolungata, tensione, ecc.) e, non di minor conto, le condizioni ambientali (temperatura, rumore, umidità, illuminazione, concentrazioni nocive di polveri, vapori e gas, ecc.).

La contrattazione della fatica

Le conseguenze che si potevano trarre dall'*analisi della questione dei tempi*, in rapporto all'azione sindacale, erano significative.

Era necessaria una conoscenza puntuale da parte dei lavoratori dei tempi. Bisognava rivendicare la conoscenza sindacale dei "*tempi parziali*" (i tempi previsti per le singole operazioni di lavoro, per le loro fasi e per le maggiorazioni).

Non si trattava solo di una battaglia "difensiva" - ossia di verificare l'applicazione corretta del sistema di cottimo dato. Mettere in discussione i tempi parziali, le pause, i ritmi e l'intensità del lavoro significava conquistare il diritto alla contrattazione sindacale della "fatica", delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di fabbrica.

Il problema più immediato: il guadagno di cottimo

Il secondo aspetto su cui *Tempi e cottimi* si soffermava era quello propriamente salariale: il *guadagno di cottimo* o semplicemente "*cottimo*". La *contrattazione della retribuzione a cottimo* - ossia della parte aggiuntiva di salario determinata dalla quantità di lavoro svolto nel tempo assegnato -, d'altra parte, secondo il sindacato doveva sempre diventare anche contrattazione dei tempi. Nel cottimo, a differenza che nel premio di produzione, la componente salariale ad incentivo si connetteva alla produzione non in termini generali ma, invece, in modo capillare, interrelato ai ritmi e dell'intensità di un lavoro scomposto e misurato in ogni lavorazione, operazione e fase. Anche quando si affrontava il tema del guadagno di cottimo in senso stretto, quindi, dovevano

³⁰ Ad esempio, con una maggiore incidenza delle malattie infettive e delle "*malattie di adattamento*" (ulcere, ipertensioni, ecc.). Cfr. *ibidem*.

essere esaminati tutti gli altri aspetti ad esso inscindibilmente associati: le maggiorazioni, le pause, gli organici, le condizioni di lavoro.

Il *cottimo "a squadra"*,³¹ ad esempio, veniva corrisposto nella stessa misura o proporzione a tutti i lavoratori addetti ad una determinata lavorazione. In questo caso, il ritmo dei lavoratori si condizionava reciprocamente ed i rimpiazzi risultavano fondamentali. A questo tipo di cottimo era strettamente legata, quindi, *"l'esigenza [sindacale] di determinare il numero dei lavoratori componenti della squadra (sufficienza dell'organico e questioni connesse) - assenze, rimpiazzi, trattamento quando operano uno o più sostituti, ecc.)"*.³²

Qualsiasi fosse il sistema di retribuzione a cottimo (lineari, non lineari, differenziali, ecc.), in sede di contrattazione delle tariffe, particolare attenzione doveva essere prestata all'interazione del lavoro con l'impiego delle macchine. L'effetto dello stesso meccanismo di cottimo su un lavoratore "libero" (non vincolato ai tempi macchina) o su un *lavoratore vincolato ai tempi macchina* (sia in produzioni non lineari che lineari e, eventualmente, a catena), infatti, era completamente diverso. Nel secondo caso il rendimento "ottimo" quasi sempre risultava impossibile, salvo un'assoluta, insostenibile, regolarità (e una totale rinuncia alle pause).³³

Il lavoro del sindacato metteva in luce come in diverse situazioni, nel caso di lavorazioni mediante macchine, al piano di incentivo "libero" dal tempo macchina si sostituissero o si affiancassero *sistemi di cottimo rigidi*: ad esempio, un cottimo parametrato per oscillare intorno al tempo considerato ottimo (che si riduceva ad una sorta di incentivo di regolarità), oppure un cottimo a traguardi (con una linea di cottimo discontinua, a balzi), o ancora un guadagno di cottimo determinato in percentuale fissa rispetto al cottimo medio dei cottimisti "liberi" (concottimo).³⁴

Questa maggiore rigidità della determinazione dei guadagni di cottimo imponeva di non trascurare in nessun modo, nella contrattazione sindacale del salario di cottimo, le condizioni concrete di lavoro imposte dalla sempre crescente dipendenza del tempo-uomo dal tempo-macchina.

Per quanto concerneva *l'assegnazione del lavoro su più macchine*,³⁵ a giudizio del sindacato essa comportava inevitabilmente, se "razionalmente" applicata, una riduzione dei margini di libertà del lavoratore, una saturazione del lavoro (riduzione delle pause) e, sovente, un taglio dei tempi o un

31 Era questo il caso della Bicocca.

32 *Tempi e cottimi*, op. cit., p. 121.

33 Cfr. *Tempi e cottimi*, op. cit., p. 117.

34 Cfr. *Tempi e cottimi*, op. cit., p. 119-120. Sul concottimo cfr. anche ivi, p. 128-129.

35 Era questo un caso molto ricorrente in Bicocca.

taglio del guadagno di cottimo, quando non entrambe le cose.³⁶ Anche di questo il sindacato, nel contrattare i guadagni di cottimo, non poteva non occuparsi.

Le *lavorazioni in linea*, di per sé, tendevano a determinare ritmi di lavoro che riducevano i margini di libertà al lavoratore, limitando le pause e ponendo il problema della determinazione dei rimpiazzi e, per conseguenza, degli organici.³⁷ Per questo, il lavoro in linea (che imponeva una cadenza al lavoratore) dava automaticamente diritto, per legge, al cottimo (ossia all'incremento salariale costituito da un guadagno di cottimo). Ma questo stesso guadagno, osservava il sindacato, con l'introduzione progressiva delle macchine ed il perfezionamento delle linee produttive, tendeva inevitabilmente e costantemente a ridursi. In termini reali, la libertà del lavoratore nel prendersi delle pause e nel determinare il proprio ritmo di lavoro diventava sempre più insignificante. Tale tendenza era evidente anche in termini puramente salariali. In numerosi accordi di rinnovo contrattuale, infatti, una "*clausola di riproporzionamento del cottimo*", a fronte di un aumento dei minimi tabellari, riconosceva all'azienda il diritto di ridurre le retribuzioni di cottimo. Tale compromesso veniva denunciato dalla CGIL come controproducente, in quanto tendeva a irrigidire il salario di cottimo a fronte di una tendenza all'intensificazione dei ritmi produttivi.³⁸

Proprio in rapporto alle produzioni in linea, all'attribuzione di più macchine ad un singolo operaio, al lavoro in squadra e, più in generale, alla saturazione del lavoro operaio mediante innovazioni tecnico-organizzative, dal punto di vista della contrattazione, il cottimo non doveva essere assolutamente ridotto a puro e semplice salario accessorio e marginale. All'opposto, esso doveva essere il punto di accesso, nelle vertenze, a tutta una serie di altri aspetti sui quali le aziende negavano quasi sempre ogni possibile trattativa: condizioni di lavoro, salario, organici e orari (che dovevano esser ridotti in modo conforme all'aumento dell'intensità lavorativa e della fatica).³⁹ In ogni caso, i suoi due aspetti fondamentali - tempi assegnati e retribuzione di cottimo (tempi e cottimi), apparivano indissolubilmente connessi. Il più intenso sfruttamento del lavoro operaio poteva derivare tanto dallo stringersi dei tempi assegnati quanto dall'abbassarsi della retribuzione di cottimo. Il sindacato, in merito al cottimo, doveva quindi svolgere una "*contrattazione globale*".⁴⁰

36 Cfr. *ivi*, p. 142.

37 Cfr. *ivi*, p. 151.

38 Cfr. *Tempi e cottimi*, op. cit., p. 131.

39 Cfr. *ivi*, pp. 157-160.

40 Cfr. *ivi*, p. 101.

Il cottimo come cavallo di Troia sindacale

La linea del sindacato era quella di riaprire *attraverso il cottimo* vertenze sindacali che investissero l'intero fronte delle condizioni di lavoro. Essa era espressa in modo particolarmente chiaro in alcuni passaggi di *Tempi e cottimi*: *"Il guadagno di cottimo è sempre il risultato della combinazione di due fattori: il tempo di lavoro e il piano di incentivo. Se si vuole modificare il guadagno di cottimo, si può agire su uno solo di questi due fattori, o su singole parti di esso, ma è indispensabile controllare, determinare anche l'altro fattore."*⁴¹ Nella contrattazione ci si poteva incentrare solo sui tempi, o solo su una certa componente dei tempi; oppure, solo sulle tariffe di cottimo, o su un singolo aspetto della loro determinazione, a seconda delle opportunità e della situazione concreta in fabbrica; ma, sempre, bisognava tenere presente il sistema complessivo di cottimo, e tenere ferma la direttrice dell'azione sindacale, indirizzata fondamentalmente alla tutela delle condizioni di lavoro e alla lotta allo sfruttamento: *"Il sindacato deve dunque agire avendo presente e controllando la situazione complessiva. Oltre a ciò, non deve mai però trascurare un aspetto fondamentale: il livello del guadagno di cottimo conseguibile non può mai prescindere dalle condizioni lavorative in cui viene realizzato. Compito del sindacato è quello di agire perché il lavoratore a cottimo raggiunga un guadagno adeguato, corrispondente alla maggiore intensità lavorativa; ma ancora prima, è quello di garantire che tale guadagno sia conseguibile in condizioni di ritmo, di altri effetti stancanti di ambiente, di criteri organizzativi e di svolgimento delle stesse lavorazioni tali da non ledere la salute e la personalità del lavoratore"*.⁴²

Nota 76-III

Lorenzo Ficara

Di tentativo in tentativo di sbloccare la situazione alla Bicocca si formarono quadri sindacali di straordinario valore - e veri e propri dirigenti di fabbrica. Le figure di Grassi e Basilico emergono dai verbali di CI come assolutamente centrali: si comprende la loro tensione personale, il loro

41 Ivi, p. 127.

42 Ibidem

faticoso "studio" della fabbrica.⁴³ Ad esse si affiancano, via via, altri "volti" di operai. Uno di questi è quello di Lorenzo Ficara.

Nei verbali di CI gli interventi di Ficara appaiono complessivamente meno frequenti di quelli di Grassi e di Basilico. La sua figura, per conseguenza, si staglia con minore chiarezza. D'altra parte, l'importanza sindacale di questo personaggio, in fabbrica, dovette essere non di poco conto, considerando che nel 1968-1969 questo operaio turnista dovette affrontare diversi problemi di salute e che, nonostante questo, ripetutamente ne siano annotati interventi incisivi e influenti in CI.

Legati da sincera amicizia - entrati in fabbrica insieme con la tornata di assunzioni del 1959-1961, entrambi operai al reparto 8691, entrambi turnisti -, Grassi e Ficara facevano tutt'uno. Il primo era settentrionale, Ficara invece meridionale - parte della nuova leva operaia che si era sovrapposta alla massa di lavoratori tradizionalmente provenienti dal milanese, dalla Brianza, dalla Bergamasca e dal Veneto). Grassi era iscritto al PCI, Ficara invece socialista - benché attestato su posizioni fortemente autonome rispetto alla sua corrente e legato a Grassi da una ferrea unità di intenti.

Per queste sue caratteristiche (leva di fabbrica "recente", origine meridionale, medianità fra le correnti sindacali), oltre che per la coerenza personale e fermezza di carattere, Ficara era un importante "uomo di mezzo" nella SSA-CGIL.

Le divisioni che si profilavano fra i rappresentanti della SSA-CGIL in CI il 24 maggio 1967 - colte da Gironi (UIL), che aveva cercato di incunearvi il proprio intervento - né allora né in seguito furono in grado di incrinare l'unità della sezione. La "presenza" di Ficara ed al ruolo che egli giocò, anche in quel frangente, furono fondamentali.

Incapitato in seri problemi polmonari a metà del 1968 e ammalatosi in modo cronico, con frequenti ricadute nel 1969,⁴⁴ gli interventi di Ficara in CI si ridussero di conseguenza.⁴⁵ Eppure, nella lunga preparazione e poi nell'innescare degli scioperi del 1968, il suo impegno risultò decisivo.

43 Studio che nel caso di Grassi, proprio ai fine anni '60, corrispondeva anche alla frequentazione dei corsi necessari ad ottenere la licenza media.

44 Cfr. AdL, *Pirelli, CI, Verbali*, 6 giugno 1968: "*Ficara all'ospedale*". Nelle sedute successive egli risulta spesso assente, con la dizione "*malato*" posta affianco al suo nome. Fino al 20 settembre 1968, in diversi verbali, la notazione si ripete.

45 Sulla malattia di Ficara, cfr. anche AdL, *Pirelli, CI, Verbali*, 16 gennaio 1969, dal quale risulta come egli avesse dovuto chiedere un cambio di reparto o una modifica dalle mansioni assegnategli a causa di una faringite cronica (probabilmente anche dovuta alle condizioni di lavoro). Gli venne concesso per il momento solo un esonero per un mese e mezzo, dietro parere medico.

CAPITOLO VII

Nota 123-VII

L'unità sindacale e i suoi problemi

Il 1969, in fabbrica, era stato caratterizzato da uno straordinario fermento sindacale e politico. Nel giro di volta di circa un anno, un'enorme esperienza collettiva e cultura di lotta era diventata patrimonio comune. La partecipazione operaia, come in un prisma, si era modulata in una molteplicità di posizioni e di gruppi organizzati, interni ed esterni ai partiti tradizionali. Anche la sinistra radicale e la sinistra extraparlamentare avevano cominciato ad assumere un ruolo importante. Ma, contemporaneamente, si era sviluppata una formidabile unità di fabbrica. I comitati di reparto, la loro struttura articolata, le sezioni sindacali e la linea rivendicativa che incarnavano, nonostante le divergenze e gli attriti talvolta ruvidi, avrebbero continuato a garantire una fortissima compattezza per tutto il 1970.

Nel corso del 1970 si affermò con decisione la convinzione che fosse necessario ampliare lo spettro delle rivendicazioni sindacali e "uscire dalla fabbrica", sostenendo in modo unitario le riforme sociali di portata generale, a sostegno dei lavoratori. Nella prospettiva, individuata con grande lucidità, di non chiudere e far soffocare in fabbrica la mobilitazione, le rivendicazioni dovevano "alzare il tiro" ed il movimento doveva ottenere, su base nazionale, un potente rafforzamento dello stato sociale e dei diritti *tout court*.⁴⁶ In caso contrario, il rischio di implosione della lotta e di disgregazione dell'unità faticosamente costruita in fabbrica non avrebbe potuto essere scongiurato. La struttura dei comitati di reparto, se sganciata dalla costruzione di nuove vertenze di ampia portata, avrebbe potuto disarticolarsi in un sistema di gestione dei problemi particolari dei singoli reparti, ed essere riassorbita in una logica puramente aziendale.

Nel corso del 1970 a livello organizzativo l'obiettivo sindacale diventò più ambizioso che mai. Venne ad acquisire concretezza la proposta di un'unica struttura aziendale che esprimesse e sintetizzasse, a livello propriamente sindacale, l'unità dei comitati di reparto e del Consiglio di

⁴⁶ Si pensava, in primo luogo, ad una riforma generale del sistema tributario e ad una riforma generale del sistema sanitario. Cfr. su questo i numerosi riferimenti presenti nel già citato verbale del direttivo della SSA-CGIL del 21 febbraio 1970.

Fabbrica. L'idea era che la nuova partecipazione operaia potesse sanare le vecchie scissioni e contagiare dal basso, rinnovandola in modo radicale, l'intera organizzazione sindacale. Nel corso della già citata assemblea generale dei comitati di reparto della Bicocca del 20 marzo 1970, il tema dell'unità di fabbrica fu posto apertamente, in termini semplici quanto radicali. Si propose di creare una sezione sindacale unica, in una sede unica, e di stabilire in proporzione fissa i contributi alle diverse organizzazioni - in percentuale bloccata. Si ipotizzò di creare un modello di iscrizione unico, con quattro deleghe provvisorie - una per sindacato, più una quarta aggiuntiva, di iscrizione alla sezione aziendale unitaria.⁴⁷ Il progetto, tuttavia, non trovò uno sbocco immediato.

Nella riflessione su questi temi, ancora una volta, la sezione della SSA-CGIL Pirelli-Bicocca dimostrò di essere uno laboratorio politico-sindacale di punta

Il bollettino del SILG provinciale del giugno 1970, che di fatto esprimeva le posizioni della sezione della Bicocca, illustrava molto chiaramente i problemi della *"vita di comitati di reparto"*. *"Oggi possiamo dire"* - si affermava - *"che man mano che l'esperienza continua, i compiti si vanno precisando come avevamo previsto"*. Molti diretti interventi sindacali dei comitati di reparto esprimevano la grandi capacità raggiunte dagli operai, con soluzioni autonome e risultati straordinariamente *"interessanti"*: *"sappiamo che si fanno addirittura piccole piattaforme dei problemi non risolti nei reparti per andare ad affrontarli coi capi"*.

Ma nel corso della stessa analisi il bollettino sosteneva come tutto potesse procedere per il *"meglio"* solo *"affermando l'orientamento giusto di tenere sempre un preventivo contatto con la CI e i sindacati per evitare di imboccare piste senza sbocco"*.

La necessità di un'efficiente canale d'informazione dai reparti ai sindacati era spiegata in modo duplice. In primo luogo, dal punto di vista della diffusione dei risultati più positivi: *"Bisognerà probabilmente affrontare il problema di organizzazione dell'invio di notizie dei comitati di reparto ai sindacati [in] tempi prestabiliti[,] in modo da travasare da un reparto all'altro ciò che di più positivo si è fatto"*.

In secondo luogo, dal punto di vista dei pericoli di aziendalizzazione dei comitati di reparto: *"Intanto però val la pena di segnalare i tentativi fatti qua e là di "assorbire" i comitati di reparto. Vi sono alcuni direttori di reparto fra i più scaltri che tendono a far fare ai comitati di reparto la*

⁴⁷ La proposta era già emersa nella relazione conclusiva del direttivo della SSA-CGIL del 21 febbraio 1970.

funzione di cuscinetto intermedio".

Il rischio generale, quindi, sembrava quello della frantumazione del movimento sindacale. Per evitarlo era indispensabile riaffermare il ruolo dell'organizzazione sindacale, sia nel coordinamento fra i comitati di reparto, che nello slancio rivendicativo che avrebbe consentito di mantenere. La stessa organizzazione sindacale, d'altro canto, avrebbe potuto svolgere questa funzione solo trasformandosi anch'essa in senso unitario, diventando espressione organica, dei comitati di reparto.

Un importante intervento di Renzo Baricelli, tenuto il 14 luglio 1970 al congresso della sezione aziendale sindacale della CISL (SAS-CISL), dava conto dei contrasti, delle difficoltà e parimenti della necessità del percorso di unità sindacale.

Il problema principale, particolarmente sentito all'interno della CISL, era quello dell'autonomia sindacale. Come si poteva garantire, anche a livello di fabbrica, l'autonomia dell'azione sindacale dai partiti politici? Baricelli, pur riconoscendo la legittimità di questa istanza, riteneva però fuorviante e nocivo coltivare una radicale diffidenza verso i lavoratori politicamente attivi nei partiti politici. Essi, per il loro impegno, le loro capacità e le loro motivazioni erano stati la spina dorsale del movimento di fabbrica al suo esordio - e ancora svolgevano un ruolo importantissimo.

La posizione di Baricelli a proposito dell'autonomia sindacale, ad ogni modo, era ben più ampia ed aveva a che fare con l'impostazione complessiva data al problema dell'unità sindacale. Quello che veramente era imprescindibile, per Baricelli, era coltivare l'unità sindacale procedendo dal basso: *"ci sono diverse visioni [...] di come procedere verso l'obiettivo complesso dell'unità. Noi siamo del parere che ci si arrivi dalle fabbriche, fabbrica per fabbrica"*. Si doveva arrivare all'organizzazione unitaria a partire dalle singole fabbriche e non dai vertici delle organizzazioni sindacali esistenti: *"Dovranno sorgere sezioni sindacali uniche in visione di un processo che valorizzi il libero sviluppo delle esperienze ed ogni livello"*. Contestualmente, l'autonomia sindacale si sarebbe potuta realizzare, non attraverso una serie di vincoli estrinseci atti ad imbrigliare la partecipazione attiva degli operai alle organizzazioni politiche, ma esclusivamente nella concreta pratica della democrazia sindacale di base: *"L'autonomia si afferma mettendo i lavoratori nelle condizioni di verificare, di misurare la validità degli atteggiamenti, il significato e le conseguenze delle decisioni. E il metro di verifica dei lavoratori sono i fatti ed i risultati da essi stessi controllabili"*.

La critica della CISL in rapporto alle strumentalizzazioni politiche dell'azione sindacale era indirizzata, in modo evidente, ai legami esistenti fra il PCI e la CGIL. In tale critica convergevano la consolidata diffidenza anticomunista di matrice cattolica e le nuove posizioni della sinistra radicale. Secondo Baricelli, però, le principali strumentalizzazioni non erano solo quelle dei partiti di sinistra. A suo avviso, bisognava tener fermo che il vero problema per il movimento sindacale era sempre stato - ed avrebbe continuato ad essere - quello di riuscire a contrastare le provocazioni e le macchinazioni da parte dei padroni e del governo. Essi erano capaci di orchestrare ad arte le divisioni intestine fra i lavoratori; di muovere abili campagne di stampa volte a gettare in discredito un'intera categoria; di alimentare la paura e l'allarme dei ceti medi e della componente più conservatrice della società; di costruire il consenso intorno alla presunta necessità di "rimettere ordine", ecc. Di fronte a *queste* strumentalizzazioni, bisognava evitare una *"caccia alle streghe"* al proprio interno. Se era indispensabile che il movimento sindacale stabilisse rapporti autonomi e diretti con i partiti, era altrettanto necessario non escludere che il dirigente sindacale di fabbrica, quadro di una futura organizzazione sindacale aziendale unitaria, potesse - e anzi auspicabilmente dovesse - far parte di un partito.

Sarebbe stata possibile, pur in una grande varietà di posizioni politiche e di correnti, un'unità sindacale di base salda ed autonoma? La risposta di Baricelli non era meramente teorica. Il problema delle correnti era stato *"già da parecchio tempo risolto alla sezione della CGIL della Bicocca"*: *"Noi abbiamo imparato che l'unità dell'organizzazione non regge alla logica dei colpi di maggioranza"*.

Una democrazia sindacale di fabbrica avrebbe mai potuto svilupparsi né mediante epurazioni né mediante "conte" fra gruppi contrapposti; sarebbe stata possibile, invece, lavorando incessantemente alla costruzione di piattaforme vertenziali sempre più ampie e condivise. Solo un deciso e comune orientamento di lotta avrebbe impedito, a livello pratico e di contenuto, ogni sterile, controproducente cristallizzazione delle correnti sindacali. La lotta per migliori condizioni di lavoro e per un *"maggior potere nella fabbrica"* sarebbe stata l'unica garanzia dell'unità sindacale.

Per Baricelli, concretamente, *"la battaglia per il rinnovo contrattuale"* non sarebbe dovuta diventare un *"campo di esercitazione accademica[,]* dove alla fine non si perde niente anche se non si è concluso niente e ognuno rimane con le sue convinzioni". Al contrario, *"la battaglia per il rinnovo del contratto"* - affermava Baricelli - *"è un grosso scontro di classe che i lavoratori devono*

vincere". "Una piattaforma che sia la somma di tutte le proposte" - concludeva Baricelli - "non unirebbe i lavoratori che rimarrebbero divisi con in mente ciascuno i suoi obiettivi, ed in ciò avrebbero campo aperto tutte le manovre padronali".⁴⁸

L'unità delle sezioni sindacali avrebbe dovuto essere perseguita mirando alla creazione di un ambito organizzato ed unitario di elaborazione e forgia della battaglia sindacale - in fabbrica, nella categoria e nel paese. Se si fosse riuscito a tener fermo a questa impostazione "pratica", nessuna distinzione partitica o corrente interna avrebbe potuto intaccare l'autonomia sindacale.

⁴⁸ Cfr. AdL, *Carte di Renzo Baricelli, Intervento al Congresso della SAS-CISL Pirelli-Bicocca*, 14 luglio 1970.