



Università degli Studi di Firenze
Facoltà di Scienze Politiche
“Cesare Alfieri”

Corso di Laurea in Studi Internazionali

Tesi di Laurea in
Storia dei movimenti sindacali

**IL “PUNTO DI FLESSO”:
LOTTE OPERAIE E CONTRATTAZIONE DAL 1968 AL 1973**

Relatore: *Fabio Bertini*

Candidato: *Lorenzo Alba*

Anno Accademico 2009/2010

INDICE

IL “PUNTO DI FLESSO”: LOTTE OPERAIE E CONTRATTAZIONE DAL 1968 AL 1973

INTRODUZIONE	p.3
1. 1964-1967. GLI ANNI DELLA “CONGIUNTURA”	7
2. 1968-1969. IL BIENNIO INFUOCATO	12
2.1. Dalla primavera all'autunno del 1968	13
2.2. Dall'autunno del 1968 all'estate del 1969	17
2.3. La questione organizzativa	23
2.4. L’“autunno caldo” del 1969	29
3. 1970-1973. DAI CONSIGLI DI FABBRICA AL CONTRATTO NAZIONALE	33
3.1. La generalizzazione dei delegati	33
3.2. La contrattazione aziendale tra conquiste e revisioni	37
3.3. Le nuove rivendicazioni	44
3.4. I nuovi rapporti tra sindacato e base operaia	50
3.4.1. Razionalizzazione della conflittualità operaia	50
3.4.2. Riaccentramento delle decisioni e dell'attività sindacale	51
3.4.3. Coordinamento delle diverse domande di base che ne esprimono gli interessi differenziati	52
3.5. La lotta per l'unità organica	53
3.6. I contratti nazionali del 1972-1973	58
CONCLUSIONI	64
APPENDICE STATISTICA	68
BIBLIOGRAFIA	72

INTRODUZIONE

Alla vigilia dello straordinario ciclo di lotte del 1968-1972, grandi erano le difficoltà che il sindacato incontrava nel promuovere la contrattazione articolata, dovute in gran parte al blocco della sua capacità rivendicativa. Infatti, successivi ad un periodo di accrescimenti salariali, gli anni compresi tra il 1964 ed il 1967 furono segnati da una congiuntura economica sfavorevole che si ripercosse sulla produzione. Il padronato, per sopravvivere *attraverso* la crisi, aveva recuperato gli aumenti conquistati dai lavoratori all'inizio del decennio, riducendo a tal fine i livelli occupazionali e gli orari lavorativi. Ciò fu reso possibile dalla debolezza organizzativa del movimento operaio nelle singole imprese, dove le strutture sindacali periferiche e gli organismi di rappresentanza dei lavoratori erano del tutto insufficienti a contrastare l'unilateralismo decisionale delle direzioni aziendali¹. Di fronte ad una simile situazione il sindacato si presentava diviso: la CISL, dal canto suo, offriva una sponda ai settori più avanzati del padronato, premendo perché fossero concessi limitati indirizzi alla contrattazione aziendale, purché quest'ultima restasse sotto il controllo del sindacato esterno². Al contrario la CGIL tentava inutilmente di attivare proprie sezioni aziendali, ma il suo tentativo fallì di fronte all'indifferenza dimostrata dei lavoratori nei confronti di strutture affette da una logica verticistica³. Il dilemma tra stare dentro e stare fuori dai luoghi di lavoro si risolse solo grazie alla “spallata” delle lotte operaie, con l'avvio del “maggio strisciante italiano” ed il graduale amplificarsi del conflitto.

All'inizio del ciclo, una volta tornate condizioni economiche più favorevoli, in numerose aziende del Nord fiorirono una serie di lotte aziendali, tese al recupero degli aumenti salariali persi nel periodo precedente. Dapprima si avvertì un diffuso rifiuto delle tradizionali procedure di formazione delle piattaforme, le quali tenevano conto “della possibilità di vederle accolte, e quindi dei limiti del sistema economico”⁴; anche il momento della lotta si caratterizzò per la spontaneità e per l'altissimo livello di partecipazione. Fu a partire dall'autunno del 1968, però, che apparvero i caratteri più innovativi della stagione conflittuale, condotti in fabbrica dagli operai più giovani e dequalificati. Con l'ingresso sulla scena politica

-
- 1 Rogari Sandro, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo ad oggi*, Firenze, Le Monnier, 2000
 - 2 Forbice Aldo e Chiaberge Riccardo, *Il sindacato dei consigli*, Verona, Bertani, 1974
 - 3 Regalia Ida, “Rappresentanza operaia e sindacato. Il mutamento di un sistema di relazioni industriali”, in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 177-287, Bologna, Il Mulino, 1978
 - 4 Reyneri Emilio, “Comportamento di classe e nuovo ciclo di lotte”, in Accornero, Aris, [a cura di] *Problemi del movimento sindacale in Italia '43-'73*. Annali della Fondazione Feltrinelli, vol.XVI, pp. 839-872, Milano, Feltrinelli, 1976

di vasti settori delle maestranze, la lotta non si esprimeva più unicamente nella richiesta di aumenti uguali per tutti, ma diveniva tendenza perequativa, perché era mossa nei confronti della tradizionale gerarchia professionale del lavoro, quest'ultima resa obsoleta dal processo di dequalificazione delle mansioni operaie; diveniva resistenza allo sfruttamento intensivo della forza-lavoro perché si scagliava contro l'organizzazione aziendale capitalistica. L'egualitarismo *non si presentava* quale espressione di una qualche ideologia, ma era un atteggiamento teso all'eliminazione di differenziali salariali inutili se non dannosi per l'unità interna delle maestranze di un'azienda; era quindi il prodotto di un bisogno *materiale* dei lavoratori che si concretizzò essenzialmente nella richiesta di aumenti uguali per tutti e di riduzione delle categorie operaie a 2 sole.

La ventata di innovatività e di rabbia travolse le vecchie forme di lotta: scioperi a sorpresa, a scacchiera e cortei interni si sostituirono agli scioperi programmati; dappertutto gli operai facevano carta straccia degli organigrammi d'azienda. La bufera travolse anche il sindacato, che almeno in un primo momento, si dimostrava poco disponibile ad accettare le novità; dove le frizioni con le domande di base si fecero più intense, nacquero organismi autonomi di gestione della lotta, ma, pur tenendo conto di importanti differenze, si può dire che in generale le organizzazioni sindacali arrancassero un po' ovunque. La pressione di una sinistra sindacale da tempo attiva, però, rese in poco tempo praticabile la revisione degli obiettivi e della stessa struttura organizzativa del sindacato⁵, in funzione di un rapporto più stretto con la base. Venne così la decisione della FIOM di puntare sulla soluzione organizzativa rappresentata dal delegato scelto “dal reparto o dalla linea” (estate 1969), ossia di riconoscere quanto *già avveniva nel vivo della lotta FIAT*, dove ogni squadra, ogni linea, ogni gruppo omogeneo in mobilitazione eleggeva il proprio rappresentante. I rinnovi contrattuali che infiammarono l'autunno del 1969 definirono infine il momento in cui la strategia sindacale si legava, trasformandosi, alla nuova autonomia operaia. Definizione democratica della piattaforma (con la vittoria della linea egualitaria) e riconoscimento dei nuovi attivisti eletti nei comitati di sciopero consegnarono al sindacato nuova legittimità, ma anche nuove sfide.

Successivamente alla firma del contratto, il conflitto si riaccese subito, reparto per reparto, di fronte al tentativo padronale di recuperare gli aumenti salariali servendosi di una riorganizzazione produttiva e dell'aumento dei ritmi⁶. A guidare le lotte furono gli stessi

5 Loreto Fabrizio, *L'«anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Roma, Ediesse, 2005

6 Regini Marino, “Come e perché cambiano la logica dell'organizzazione sindacale e i comportamenti della base”, in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 109-175, Bologna, Il Mulino, 1978. Vedi anche Regini Marino, *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino, 1981

attivisti dei comitati sindacali unitari dell'autunno caldo, eletti dal proprio gruppo omogeneo e da esso investiti di una delega assoluta. La fortuna che questi strumenti avevano avuto nel guidare la lotta articolata in autunno, non consentiva al sindacato di ignorarne l'esistenza⁷; così, le federazioni metalmeccaniche avviarono pionieristicamente un graduale processo di decentramento organizzativo, individuando nel delegato e nel gruppo che lo aveva eletto gli elementi fondanti del nuovo sindacato. La strada della generalizzazione dei delegati e dei Consigli di Fabbrica venne intrapresa con successo, soprattutto dalle categorie industriali, come gli stessi dati sulla diffusione dei nuovi organismi dimostrano⁸. In parallelo, i Congressi metalmeccanici di luglio definirono una linea rivendicativa organica per il sindacato, che riproduceva, *nella forma*, alcuni obiettivi espressi dalle lotte operaie; *in sostanza*, però la nuova linea si allontanava dalla domanda proveniente dagli operai comuni, moderandone il contenuto. Quando il sindacato, a partire dall'autunno 1970 e per tutto l'inverno del 1971, portò la propria proposta nei Consigli, trovò nei confronti di essa ostilità ed aperta opposizione, mosse dai delegati più giovani e combattivi. Già allora, per recuperare il controllo sulla definizione delle piattaforme e sulla gestione delle vertenze, aveva attivato una serie di processi che gli consentivano di *riaccentrare* in organi più ristretti il potere decisionale. In questo era senza dubbio coadiuvato da alcuni fattori: l'autoesclusione dalla carica di delegato operaio da parte di molti giovani attivisti nel corso del 1970; il passaggio graduale dal sistema di rappresentanza, basato sulla Commissione Interna, al sistema dei Consigli, che consentiva ai funzionari sindacali più esperti di fare leva sulle proprie capacità tecniche per recuperare un ruolo di centralità; il carattere complesso e la gestione tecnica delle nuove rivendicazioni, che tendevano a trasformare il delegato in un *esperto*⁹.

Nel corso del 1971, mentre il sindacato stava riuscendo nel tentativo di imporre la propria linea in diverse lotte aziendali, al suo interno si giocava la partita per l'unità organica. I settori più disposti a venire incontro alla domanda di base volevano basare la rifondazione del sindacato unitario sulle nuove strutture, i Consigli di Fabbrica. Le maggioranze confederali, al contrario, espressero la volontà di subordinare l'attività rivendicativa (e lo strumento consiliare) al negoziato di vertice che portavano avanti con il governo, promosso al fine di ottenere una serie di provvedimenti sociali. Dopo due anni di speranze e di delusioni, la destra sindacale, capeggiata dalla nuova maggioranza CISL (antiunitaria) e dai socialdemocratici della UIL, riuscì nell'intento di bloccare il processo unitario, fermandolo infine attraverso la

7 Regalia, *op.cit.*

8 Vedi appendice statistica, Tab.C.

9 Regini, *op.cit.*

firma del Patto Federativo del luglio 1972¹⁰.

Il compromesso ottenuto spinse la Federazione sindacale in una direzione moderata e giocò un ruolo decisivo nella definizione delle piattaforme contrattuali per i rinnovi autunnali. L'obiettivo sindacale sembrava essere, a quel punto, quello di garantire maggiori margini di profitto al padronato, in cambio del riconoscimento di controparte affidabile nel negoziato di vertice col governo¹¹. Dunque la scelta di concedere *ulteriori sconti* sul piano della piccola e media impresa, della riduzione dell'orario lavorativo e degli aumenti salariali diretti, che si concretizzò con la firma dell'accordo del 1973, era un venire incontro ai processi di ristrutturazione messi in atto dalle grandi aziende e già in corso dal 1970.

Per quanto detto, riteniamo errate alcune interpretazioni storiche¹², che intravedono “una scarsa attitudine del movimento sindacale a porsi in un'ottica di mediazione e di compromesso”. Il sindacato cedette molto nei primi anni Settanta, e lo fece offrendo il contenimento della spinta conflittuale in cambio di una politica economica e sociale alternativa. Lo dimostrano non solo le dichiarazioni che alcuni dirigenti confederali rilasciarono a ridosso della conclusione degli accordi del 1973; lo dimostra *in particolare* lo studio dei risultati contrattuali, via via sempre più “allineati” alla strategia Confederale, e l'andamento delle lotte operaie all'interno delle aziende.

Per gli stessi motivi possiamo azzardarci a riconsiderare l'importanza periodizzante di alcuni momenti storici. In particolare, se la moderazione salariale era stata una scelta accettata dal sindacato *almeno* a partire dal 1973, la successiva decisione di *palesare* quella linea non poteva che avere un carattere meramente formale. L'assemblea dei delegati dell'EUR del 1978, piuttosto che a decretare la fine della concezione del salario quale “variabile indipendente”, serviva a ben altro scopo: sanzionare una “svolta” avviata molto tempo prima, ma in maniera meno traumatica, e *chiusa definitivamente* il 4 aprile del 1973.

10 Loreto, *op.cit.*

11 Bertuccelli Lorenzo, “La gestione della crisi e la grande trasformazione (1973-1985)”, in Pepe, Adolfo [a cura di], *Storia del sindacato in Italia nel '900*, vol. IV, *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008

12 Come quella proposta in Accornero Aris, *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino, 1992

1. 1964-1967. GLI ANNI DELLA “CONGIUNTURA”

Nella primavera del 1968 in Italia prende gradualmente il via un ciclo di lotte operaie e sociali straordinario, il più duraturo ed incisivo dal dopoguerra ad oggi, in grado di esprimere caratteri differenzianti rispetto all'impennata conflittuale registrata negli altri paesi a capitalismo maturo¹³. L'avvio del ciclo si colloca storicamente al termine di un periodo difficile del movimento operaio italiano, vale a dire l'intervallo del 1964-1967, segnato da una generale passività rivendicativa e dalla reazione imprenditoriale. Negli anni della “congiuntura” il sistema economico reagisce con lo “sciopero degli investimenti” e con una violenta stretta creditizia che provocano una grave recessione produttiva; accelerando i processi di razionalizzazione aziendale (eliminazione delle imprese marginali, intensificazione dei ritmi e della parcellizzazione delle mansioni, irrigidimento del ciclo produttivo grazie alla riduzione delle scorte) il padronato recupera gli aumenti salariali strappati in tre anni di lotte (dal 1960 al 1963), senza che il movimento sindacale sia in grado di opporre una resistenza adeguata, tanto che nel 1965-1966 il costo del lavoro ritorna ai livelli del 1959¹⁴. Non è un caso che i tassi di sindacalizzazione del periodo descrivano un profondo distacco tra sindacato e base operaia: per quanto riguarda i metalmeccanici, i tassi più bassi, intorno al 20%, sono stati raggiunti nel 1961, con un nuovo minimo registrato, dopo un periodo di relativa ripresa, nel 1966 (23,6%)¹⁵.

Ad un simile quadro d'incertezza economica, corrisponde una stagnazione della capacità contrattuale del sindacato, che in particolare non riesce a progredire sul piano della *contrattazione articolata*. Va tenuto presente, infatti, che i primi tre anni del decennio erano stati caratterizzati dal primo affacciarsi della lotta nella dimensione specifica dell'azienda, sebbene il fenomeno avesse avuto una scarsa diffusione e soprattutto avesse lasciato pochi segni tangibili la presenza organizzata dei lavoratori nei confini della fabbrica. Alla fine di quel periodo sembrava restasse ben poco delle lotte aziendali, se non il riconoscimento

13 Pizzorno Alessandro, “Le due logiche dell'azione di classe” in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 7-45, Bologna, Il Mulino, 1978. L'autore individua una serie di caratteri comuni alle lotte operaie avvenute nella gran parte dei paesi capitalistici avanzati: esplosione dei salari tra il 1968 ed il 1970, aziendalizzazione della contrattazione collettiva, politicizzazione dell'azione sindacale di vertice, manifestazioni conflittuali sottratte al controllo sindacale, conflittualità studentesca e urbana; di seguito l'autore riporta quelle che sono le caratteristiche proprie del fenomeno italiano: estensione, durata e intensità dei conflitti più elevate che negli altri paesi considerati, comportamento sindacale più disponibile all'inizio, meno capace di controllo successivamente, influenza di gruppi politici e movimenti più duratura che altrove.

14 Reyneri Emilio, “Comportamento di classe e nuovo ciclo di lotte”, in Accornero, Aris, [a cura di] *Problemi del movimento sindacale in Italia '43-'73*. Annali della Fondazione Feltrinelli, vol.XVI, pp. 839-872, Milano, Feltrinelli, 1976, pp-839,840.

15 Vedi appendice statistica, Tab.B.

ufficiale, strappato con i contratti nazionali dei metalmeccanici (1962-1963), dell'esistenza di uno specifico livello di negoziato tra le controparti nell'azienda stessa. Il protocollo d'intesa siglato, nel 1962, tra Intersind (il sindacato delle imprese a partecipazione pubblica) e FIOM-FIM-UILM, e allegato al contratto nazionale di categoria, stabiliva un sistema alquanto restrittivo di rinvii per materia che procedeva dal livello nazionale a quello di settore, fino al livello aziendale. Nel settore era possibile concordare, contestualmente al contratto nazionale, orario di lavoro, classificazione delle mansioni, minimi retributivi e indennità per i lavoratori disagiati, mentre era previsto il rinvio aziendale per cottimi, valutazione oggettiva delle mansioni e premio di produzione¹⁶.

La schematicità di quella struttura contrattuale rispondeva, prima di tutto, al tentativo, promosso da ambienti padronali e dalla destra sindacale, di “razionalizzare” la conflittualità espressa dai lavoratori. Ciò, tanto in funzione della “partecipazione operaia” ad una politica di programmazione economica fornita di libera manovra sui livelli salariali, quanto al fine di poter programmare, sulla base di elementi predeterminati e per un adeguato lasso di tempo, l'attività produttiva della singola impresa¹⁷. Questa nuova filosofia, che vedeva in un certo tipo di articolazione contrattuale su più gradini il volano delle nuove relazioni industriali, partorì la proposta di un *accordo quadro* interconfederale: avanzata dalla CISL a partire dal 1963 e ripresa in seguito dalla Confindustria, tale proposta era incentrata su rigidi rinvii ai vari livelli della contrattazione e sull'affidamento dell'attività contrattuale al solo sindacato esterno.

Tornando al 1964-1967, i tentativi di sviluppare l'azione aziendale e di provvedere ad un decentramento organizzativo, operati soprattutto dalla CGIL e da una minoranza di sinistra della CISL (ben presente all'interno della federazione dei metalmeccanici cislini, la FIM) vanno incontro ad un esito fortemente negativo. L'unico organismo interno alla fabbrica riconosciuto dal padronato è la Commissione Interna (CI)¹⁸, “vittima” dal secondo dopoguerra di un processo di depotenziamento funzionale sancito da accordi interconfederali e in uso nella contrattazione di categoria¹⁹. Quest'ultima era stata tesa, come abbiamo visto, all'attribuzione delle facoltà contrattuali al solo sindacato esterno (emblematico in questo senso era stato il contenuto del succitato contratto della metalmeccanica a partecipazione pubblica del luglio 1962). Ai condizionamenti esterni si affianca poi il carattere centralizzato

16 Forbice Aldo e Chiaberge Riccardo, *Il sindacato dei consigli*, Verona, Bertani, 1974, pp.64-65

17 Forbice, Chiaberge, *op.cit.*, pp.61-62

18 La Commissione interna è eletta da tutti i lavoratori di un'azienda, iscritti e non al sindacato, sulla base di liste di candidati espresse dai sindacati. Fu istituita nel 1943 dall'accordo interconfederale Buozzi-Mazzini ed è stata oggetto di vari accordi interconfederali (i più importanti siglati nel 1947 e nel 1953), che ne hanno limitato le funzioni e la possibilità di dislocazione nei vari comparti del ciclo produttivo dell'azienda.

19 Rogari Sandro, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo ad oggi*, Firenze, Le Monnier, 2000

e burocratico della CI: la correzione introdotta dall'accordo interconfederale del 1966, che porta da 15 a 21 il numero dei commissari interni nelle imprese con più di 40.000 dipendenti, non è certo sufficiente a riavvicinare questo organismo di rappresentanza ad una così vasta base operaia. La mancanza di un rapporto democratico con i rappresentati, l'inesistenza di un'articolazione organizzativa aderente alla "topografia" dell'apparato produttivo, la tendenza alla inamovibilità dei suoi membri, fanno della CI, all'interno delle grandi imprese, un istituto cristallizzato, estraneo alle problematiche della collettività operaia²⁰.

L'azione sindacale aveva puntato ad ottenere una presenza specifica dell'organizzazione dentro le aziende, almeno a partire dal Congresso della CGIL del 1960. Le Sezioni Sindacali Aziendali (SSA) erano nate, in quell'anno, in risposta al bisogno di "ritornare in fabbrica" percepito nel sindacato di Di Vittorio all'indomani della sconfitta elettorale subita dalla CGIL alla FIAT (nelle elezioni di rinnovo della CI del 1955), senza però riuscire ad imporsi come strumento di contrattazione aziendale. Se si guarda ai numerosi contratti aziendali stipulati nel quadriennio 1960-1963 e poi in seguito a quelli realizzati fino al 1967 si nota infatti come siano stati siglati in maggioranza dal sindacato esterno e solo in percentuali importanti, ma decrescenti, dalla CI, e, ancora, in pochissimi casi dalla SSA. Le Sezioni aziendali erano figlie di una concezione dell'azione contrattuale articolata (cioè avanzata su più livelli, dal nazionale all'aziendale), vista ancora come un fenomeno di decentramento dell'apparato sindacale, anziché come il coordinato sviluppo di autonome lotte operaie²¹, e quindi aperte ai soli iscritti del sindacato (in questo caso della CGIL) e fautrici di una linea sindacale rigidamente discendente dall'alto. Sulle ragioni del loro fallimento convince poco l'interpretazione di alcuni autori²², che individua nel mancato riconoscimento da parte padronale delle SSA il fattore principale della loro inutilità. Va tenuta presente l'esperienza di altri istituti aziendali operai, i quali, sebbene in un primo tempo non fossero stati riconosciuti, si sarebbero poi imposti come principali attori contrattuali (è questo il caso dei Consigli di Fabbrica); di più convince la lettura di Ida Regalia²³, la quale intuisce come "la proposta di costruire dei nuclei sindacali in fabbrica lasciasse indifferente una classe operaia assai poco sindacalizzata quale quella italiana degli anni sessanta"²⁴.

20 Forbice, Chiaberge, *op. cit.*, p. 80

21 Sabbatucci Fausto, "La contrattazione dal dopoguerra ad oggi: il livello aziendale", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n° 35, marzo-aprile 1971, pp.26-53

22 in particolare vedi Forbice e Chiarberge, *op. cit.*; Cfr. L.Albanese, F.Liuzzi e A.Perella, *I Consigli di Fabbrica*, Roma, Editori Riuniti, 1973

23 Regalia Ida, "Rappresentanza operaia e sindacato. Il mutamento di un sistema di relazioni industriali", in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 177-287, Bologna, Il Mulino, 1978.

24 Regalia, *op.cit.*,p.190

Proprio su questa “indifferenza” verso soluzioni organizzative calate dall'alto abortiscono le SSA, “perché il processo di omogeneizzazione della classe e quello unificante della lotta articolata in fabbrica” abbisognano “di strumenti sindacali unitari” che siano “diretta espressione del mondo di fabbrica, strumento non già di una generale esigenza organizzativa, ma di una più *puntuale, specifica esigenza organizzativa unitaria dei lavoratori di «quella» fabbrica*”²⁵.

È in una situazione come quella descritta, segnata dall'assenza di validi riferimenti organizzativi, che, sul piano rivendicativo, si assiste al blocco, all'impotenza: nel momento dell'applicazione dei contratti nazionali apertosi nel 1964,

la strategia rivendicativa impostata dalle organizzazioni dei lavoratori si incentra sui premi di produzione, con l'evidente scopo di sottrarre la dinamica salariale alla determinazione unilaterale delle imprese, collegandola al tasso aziendale di incremento della produttività, ed affermando in concreto il potere di contrattazione del sindacato sul luogo di lavoro. Tuttavia, sia per l'inadeguatezza, anche sul piano della preparazione tecnica, dell'organizzazione sindacale periferica, e per l'assenza di valide rappresentanze aziendali, sia per l'influsso negativo della recessione, si determina una tendenza all'uniformità dei primi nei diversi settori e ad una loro erogazione in misura fissa (*forfait*)²⁶.

Il rinnovo contrattuale nazionale del 1965-1966 prosegue la serie dei deludenti risultati del 1964, anche nel settore metalmeccanico che tanto aveva ottenuto con il contratto del 1962-1963: le sole novità di rilievo sono costituite da qualche ampliamento dei limiti della negoziazione aziendale per materie già previste e nella costituzione dei “comitati tecnici paritetici aziendali” per la soluzione di controversie in materia di cottimi e qualifiche. Tuttavia la capacità di resistenza dei metalmeccanici, espressa in una vertenza durata più di un anno, respinge l'ipotesi centralizzatrice dell'accordo-quadro confederale e individua la questione centrale del potere nei luoghi di lavoro, assolutamente decisiva nel lungo periodo²⁷. Per alcuni sindacalisti “il risultato politico più importante della lotta [...] è stato [...] nello sviluppo di una componente sindacale unitaria e autonomista”²⁸; a questa componente, affermatasi nella storiografia con il nome di Sinistra Sindacale, affluiscono vari settori della sinistra radicale socialista, comunista e cattolica, che vanno a costituire un'area trasversale alle confederazioni e tengono vivo all'interno di queste ultime il dibattito politico. Lo scontro è “tra la centralizzazione contrattuale e l'articolazione aziendale, tra la pianificazione dei salari e la teoria del salario come variabile indipendente, tra una politica unitaria di vertice e una politica

25 Sabbatucci, *La contrattazione dal dopoguerra ad oggi*, cit., pp.48-49

26 Forbice, Chiaberge, *op. cit.*, p.71

27 Loreto Fabrizio, *L'«anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Roma, Ediesse, 2005, pp. 58-59

28 Giovannini Elio, “Significato e prospettive del contratto dei metalmeccanici”, *Problemi del Socialismo*, n.14, gennaio 1967, pp.3-10, citato in Loreto, *op.cit.*, p.59

unitaria” che parta “dai luoghi di lavoro”²⁹. È proprio durante il rinnovo contrattuale del 1965-1966 che si consegue quel “risultato politico” di cui parla Elio Giovannini, con la decisione di prevedere l’ “incompatibilità” tra incarichi sindacali ed incarichi politici da parte del Comitato centrale della FIOM (settembre 1966), e quindi con l'avvicinamento della federazione socialcomunista dei metalmeccanici alla FIM-CISL. Sono i primi atti di auto-riconoscimento della sinistra interna ai sindacati, un'area “politica” che tanta importanza avrebbe avuto durante il successivo ciclo di lotte nell'aprire spazi di interazione, all'interno del sindacato, con il movimento operaio.

²⁹ Loreto, *op.cit.*, p. 56

2. 1968-1969. IL BIENNIO INFUOCATO

Per tutto il 1967 ed i primi due mesi del 1968 la ripresa rivendicativa procede tra grandi difficoltà: i rinnovi dei contratti e le vertenze aziendali si trascinano per mesi concludendosi con risultati modesti, mentre la risposta operaia alle frequenti violazioni contrattuali è scarsa ed alcune lotte per la difesa del posto di lavoro si spengono nell'isolamento³⁰. L'episodio d'innescò della combattività che la classe operaia cova dietro un lustro di stasi, si colloca lungo la trattativa sulla riforma del sistema pensionistico, intrapresa nel 1967 dalle Confederazioni sindacali con il governo. Alla revoca dello sciopero generale del 15 dicembre 1967, ritirato dai sindacati al fine di "far respirare" le trattative di vertice, si avvertono diffusi malumori tra i rappresentati ed in particolare tra coloro, i pensionati, che sono direttamente interessati dalla riforma; il negoziato prosegue sottotono fino a fine febbraio, quando il raggiungimento dell'accordo scatena una massiccia quanto inattesa reazione della base, che inonda di lettere gli uffici confederali. La CGIL, in forte crisi di rappresentatività (il tasso di sindacalizzazione più basso per questo sindacato è raggiunto proprio nel 1967, ed è uguale al 19% degli occupati), decide di rigettare da sola il patto e di indire uno sciopero generale per il 7 Marzo 1968, al quale partecipano le Federazioni dei metalmeccanici affiliate alla CISL e alla UIL e l'Unione Provinciale della CISL di Torino. Lo sciopero è un successo un po' ovunque, esso raccoglie vastissime adesioni, soprattutto tra i giovani lavoratori non interessati direttamente dal problema, evidenziando una voglia di lottare che guarda molto al di là del negoziato per la riforma pensionistica, riaperto dalla CGIL, con il Governo³¹.

Per descrivere l'infuocato biennio che va dalla primavera del 1968 alla fine del 1969, quando i metalmeccanici conquistano il contratto collettivo nazionale di categoria, ho utilizzato la periodizzazione pensata da Emilio Reyneri nel saggio "Comportamento di classe e nuovo ciclo di lotte", che ha reso molto più agevole la stesura di questa trattazione (e, immagino, non solo di questa). L'autore ha suddiviso il periodo considerato in tre intervalli di tempo: il primo, che va dalla primavera all'autunno del 1968, il secondo, che va dall'autunno del 1968 alla primavera-estate del 1969, ed il terzo, l'*autunno caldo* del 1969.

30 Reyneri, *op.cit.*, p.842

31 La trattativa per le pensioni prosegue senza decisioni, per cui le Confederazioni decidono di convocare per il 14 Novembre 1968 il primo sciopero generale unitario dall'epoca delle scissioni del 1948. Lo sciopero viene ripetuto portando, il 5 febbraio 1969, al varo della riforma, che apporta un miglioramento generale al trattamento pensionistico: rapporto tra pensione ed ultima retribuzione aumentato gradualmente all'80%; introduzione della pensione sociale in tredici mensilità; cumulabilità della pensione con lo stipendio; rinuncia all'elevamento dell'età pensionabile per le donne; pensione d'anzianità per chi ha maturato 35 anni di contributi, ma non ha ancora 60 anni; meccanismo automatico di adeguamento della pensione al costo della vita.

2.1. Dalla primavera all'autunno del 1968

Il 1968 può essere considerato l'anno delle lotte aziendali, che in Italia si moltiplicano enormemente, in netta controtendenza rispetto a quanto avvenuto negli anni precedenti, come si nota chiaramente osservando le seguenti tabelle.

Tabella 1. Indice di conflittualità (ore di sciopero per lavoratore dipendente) nel totale dell'economia e nell'industria metalmeccanica e di conflittualità aziendale nell'industria metalmeccanica in Italia

anno	totale economia	metalmeccanica	aziendale metalmeccanica
1963	7,1	7,7	1,6
1964	8,1	4,5	2,5
1965	4,5	3,6	2
1966	9,3	37,9	0,9
1967	5,4	2	1,4
1968	5,8	11,5	4,4
1969	23	86,5	3,2
1970	11	7,6	4,7
1971	7,7	11	6,6
1972	10,2	22,8	3,9
1973	12,2	39,3	2

Fonti: tratto da Pizzorno Alessandro, *Lotte operaie e sindacato. Il ciclo 1968-1972*, op.cit. Elaborazione effettuata dagli autori su dati ISTAT, *Annuario di statistiche del lavoro*, Roma, anni vari; e *Occupati presenti in Italia, anni 1951-1972*, Roma, 1973 e successivi aggiornamenti

Tabella 2. Accordi aziendali nel totale dell'economia in Italia

anno	n°accordi
1967	1124
1968	3870
1969	2494
1970	4437
1971	6900

Fonti: tratto da Albanese, Liuzzi, Perrella, *I consigli di fabbrica*, op.cit. Elaborazione effettuata dagli autori su dati CGIL

La domanda operaia inizia a manifestarsi con forza non appena cade la minaccia dell'insicurezza del posto di lavoro, difatti in quasi tutte le aziende dove nel 1968 inizia il nuovo ciclo di lotte, da qualche mese le assunzioni sono riprese a ritmo accelerato. In questa situazione di minore insicurezza opera inizialmente il meccanismo del confronto, per cui i conflitti non risentono ancora di una particolare connotazione culturale o professionale dei protagonisti, bensì sono diretti a recuperare situazioni lavorative disagiate rispetto a termini di paragone ben conosciuti.

All'Autobianchi si combatte per la parificazione con la FIAT, alla Magneti Marelli contro la non-applicazione dei vecchi accordi ai neo-assunti, alla Pirelli e all'Ercole Marelli per ripristinare la dinamica delle parti variabili del salario bloccata da anni [...], mentre in altri casi si può parlare di settori operai in perdita relativa che mirano a conservare le proprie condizioni professionali e salariali, un tempo fonte di uno status privilegiato: gli attrezzisti della Olivetti, le vetriere di Corsico, gli operai di mestiere dell'Innocenti meccanico e più tardi delle Ausiliarie FIAT, i vecchi operai della Marzotto³².

Sia il meccanismo del confronto, sia il tentativo di ristabilire privilegi relativi da parte di alcuni gruppi professionali, consentono di mettere in moto il processo di rottura del comportamento deferente di tutta la classe operaia.

La scelta degli obiettivi rivendicativi risente di quelli che erano stati i magri contratti ottenuti tra il '64 e l'inizio del '68, in quanto punta fin da subito al recupero degli aumenti salariali persi in quel periodo. In un articolo apparso all'inizio del 1969 su *Rassegna Sindacale*, quindicinale della CGIL, Eugenio Guidi prova a fare un bilancio delle richieste al centro dei numerosi accordi aziendali, siglati nell'industria italiana lungo il 1968. L'autore pone al primo posto, per numerosità, le lotte per “miglioramenti economici e salariali attraverso voci molto varie”, ottenuti dunque non solo gonfiando il premio di produzione, ma anche puntando su aumenti del salario, dei cottimi, concottimi e degli incentivi, oppure attraverso la previsione della 14^a mensilità, di passaggi in massa di categoria e di indennità di vario genere, o ancora grazie ad aumenti che vanno in direzione sia del superamento delle differenze zonali, che della parificazione delle retribuzioni di fatto a livello dello stesso complesso³³. Le rivendicazioni sono legate alla tradizione rivendicativa degli anni Sessanta, tuttavia, come nota Reyneri³⁴, nel contenuto degli obiettivi già si avverte l'influenza “degli interessi dei nuovi protagonisti delle lotte operaie: gli operai comuni”, sebbene il loro interessamento sia “un processo graduale, dapprima quasi inavvertito”. Nella rivendicazione di aumenti in cifra

32 Reyneri, *op.cit.*, p.852

33 Guidi Eugenio, “Le conquiste, i limiti, i problemi”, *Rassegna Sindacale*, n°152-153, 22 dicembre 1968-12 gennaio 1969, p.21

34 Reyneri, *op.cit.*, p.856

invece che in percentuale la tendenza all'egualitarismo è spiccata , “anche se nella maggior parte dei casi [...] sembra naturalmente legata all'origine stessa della vertenza”, tanto da evidenziare “un rifiuto della procedura tradizionale di definizione delle rivendicazioni, che tiene conto delle possibilità di vederle accolte e perciò dei limiti del sistema economico”. A questo fenomeno si possono attribuire le sole novità della primavera del 1968 per quanto riguarda le forme di gestione dello sciopero e di conduzione della lotta, che innestano elementi nuovi sul tradizionale utilizzo del “picchetto operaio” ed in generale sull'azione sindacale esterna alla fabbrica, ancora predominanti sebbene in forme molto più partecipate. L'ingresso travolgente della lotta nel luogo di lavoro, implicante uno scontro diretto con il sistema gerarchico aziendale, non avviene immediatamente, poiché vige una condizione di combattività non consolidata e soprattutto emersa dopo un lungo periodo di scarsa partecipazione e di limitato attivismo sindacale, per cui si preferisce sfruttare l'intervento dei pochi militanti e dei funzionari sindacali, reso possibile dalla forma “picchetto”. *Il fatto nuovo che caratterizza il periodo in esame è la spontaneità*, “che si manifesta con atti di violenza e con prolungamenti delle fermate decise dal sindacato, in qualche caso ad oltranza”³⁵ , con manifestazioni e cortei a volte non previsti dal sindacato e con le immancabili assemblee di fabbrica. Le lotte aziendali, che più di altre segnano questo primo momento di avvio del ciclo di lotte, hanno il carattere di vere e proprie esplosioni. Esse si presentano in fabbriche che una scarsa presenza organizzativa del sindacato ed un recente basso livello di conflittualità hanno abbandonato al paternalismo o all'atteggiamento repressivo delle direzioni aziendali; dove quindi le condizioni retributive e di lavoro sono compresse molto al di sotto delle aspettative operaie, queste ultime si manifestano in forme liberatorie e innovative rispetto al passato³⁶. Un esempio eclatante della metalmeccanica milanese è la lotta aziendale condotta a partire dai primi mesi del 1968 alla Magneti Marelli di Sesto San Giovanni. In questa fabbrica, nel periodo della congiuntura, la sindacalizzazione “precipita ai valori di metà anni Cinquanta, pur mantenendosi superiore alla media milanese. La rete degli operai attivisti viene distrutta, provocando il mancato rinnovo dei dirigenti sindacali, che protetti dal fatto di essere membri di CI hanno l'attività sindacale tutta nelle loro mani”³⁷. La repressione aziendale è fortissima e colpisce “gli operai con multe elevate e frequenti per ogni piccola mancanza, licenziamenti per scarso rendimento, continua intensificazione dei ritmi di lavoro, declassamenti, riduzione del salario attraverso il blocco della contrattazione aziendale ed il mancato rispetto degli

35 Reyneri, *Ibidem*

36 Reyneri, *op.cit.*, p.846

37 Mentasti Emilio, *La guardia rossa racconta. Storia del comitato operaio della Magneti Marelli*, Milano, Colibrì, 2000, p.35

accordi”.³⁸ La lotta si sviluppa in una situazione di forte autoritarismo e paternalismo da parte di capi aziendali, entrando in scena, come si è detto, in maniera esplosiva.

La piattaforma aziendale presentata alla Magneti Marelli si basa soprattutto sul recupero salariale e sulla difesa del sistema retributivo, fortemente attaccato dalle modifiche unilaterali apportate dalla direzione. La lotta dapprima viene gestita da vecchi attivisti e dal sindacato esterno, risultando quindi piuttosto autoritaria, ma dopo un mese si impongono alcuni giovani operai che «criticano vivacemente i sindacalisti e i membri di CI sui modi e sulle tappe della lotta», modificando qualitativamente le forme di mobilitazione, attraverso picchetti duri e cortei interni per costringere gli impiegati a scioperare. In un'occasione questi operai prolungano spontaneamente di un paio d'ore uno sciopero, costringendo i sindacati ad appoggiarli. Questa ventata di gioventù provoca una adesione massiccia alle lotte, aumentano le ore di sciopero, vengono effettuate manifestazioni per le vie di Sesto San Giovanni, si arriva a sfondare il portone del palazzo che ospita la direzione aziendale. Gli scioperi continuano, nonostante l'Assolombarda ponga come pregiudiziale per l'inizio delle trattative proprio la loro interruzione³⁹.

La lotta in questione prosegue in maggio e conosce un momento di integrazione tra giovani studenti del luogo ed operai. Nello specifico, dopo un comizio davanti alla fabbrica, gli studenti premono per fare un corteo a piedi fino a Milano e i sindacati accettano. Una volta a Milano gli operai e gli studenti protestano insieme sotto la sede dell'Assolombarda, mentre la sera stessa il prefetto convoca le parti e in poche ore viene firmato l'accordo, che viene criticato da una contrastata assemblea operaia: tra le accuse poste al sindacato, v'è quella di non aver sottoposto l'accordo all'assemblea, prima della stipula.⁴⁰

Quello della Magneti Marelli è solo un esempio di accordo sindacale stipulato in una fase ascendente della lotta e dunque duramente criticato. Situazioni simili si riscontrano nelle principali vertenze del periodo, non solo nel settore metalmeccanico, poiché, in generale, “la memoria delle sconfitte impone all'organizzazione sindacale un comportamento prudente nell'avviare la mobilitazione ed un atteggiamento di controllo di fronte allo spontaneismo di cui si teme un immediato riflusso con gravi conseguenze negative”⁴¹. Tale crisi del controllo sindacale dura fino all'autunno 1968, quando anche il sindacato comincia ad alzare il tiro delle rivendicazioni e della durezza della lotta.

38 Mentasti, *op.cit.*, p.34

39 Mentasti, *op.cit.*, p.37

40 Attore inedito della scena politica, il movimento studentesco raggiunge il suo apice nel 1968. Esso si sviluppa in Italia a partire dall'Università di Trento, occupata nel novembre 1967 dagli studenti in lotta contro la legge 2314, dopo di che il propagarsi delle mobilitazioni investe tutto il paese: agli albori del 1968 sono occupati metà dei trentasei atenei italiani. L'azione politica studentesca si indirizza inizialmente contro l'autoritarismo accademico ed il potere baronale, in seguito a favore di un'alleanza con il movimento operaio, tanto che rare divengono le lotte in cui non si assista alla presenza degli studenti. La loro influenza “è rilevante per la diffusione di alcune forme specifiche, quali i cortei e le assemblee”, Reyneri, *op.cit.*, pag.854.

41 Reyneri, *op.cit.*, p.853

2.2. Dall'autunno del 1968 all'estate del 1969

A partire dall'autunno 1968 tanto le lotte aziendali, quanto quelle nazionali si diffondono in tutta Italia, conferendo alla mobilitazione operaia l'immagine di un'accumulazione contagiosa. Protagonisti delle lotte sono, come già si è potuto vedere nel caso della Magneti Marelli, giovani operai in grado di mobilitare interi reparti nei quali prevalgono lavorazioni dequalificate. I processi socio-economici che spingono alla mobilitazione la classe operaia sono di varia natura e si concentrano in particolare sulle nuove leve di fabbrica: come durante il primo boom, quello del 1958-1963, la crescita è sostenuta da un forte movimento immigratorio proveniente principalmente dal Sud Italia e in parte dal Veneto, che va a congestionare le grandi città industriali del Nord Italia. Gli immigrati ingrossano per tutti gli anni Sessanta le fila di quella “nuova classe operaia” cresciuta sulla linea di montaggio e abituata a svolgere le mansioni standardizzate e ripetitive introdotte dal sistema fordista, che fa del sistema di cottimo la chiave di volta degli alti tassi di produttività del lavoro raggiunti. Per descrivere le tensioni che attraversano il mercato del lavoro si parla di “piena occupazione relativa”, frutto di uno sviluppo “intensivo” dell'industria manifatturiera italiana che non utilizza maggiore forza lavoro, ma la seleziona escludendo le quote meno produttive (donne, giovani sotto i vent'anni, anziani). L'occupazione diventa così sempre più omogenea, con un netto aumento del peso relativo di operai comuni, giovani e immigrati. I processi paralleli di dequalificazione e deresponsabilizzazione attraverso i quali erano state integrate in fabbrica “vaste masse di lavoratori privi di conoscenze professionali e con scarsissima cultura generale”, spiazzano ora gli operai di recente assunzione più scolarizzati e acculturati, le cui aspettative vengono frustate dalla povertà e dalla ripetitività delle mansioni alle quali sono addetti⁴². Per comprendere quanto sia divenuta contraddittoria l'integrazione in fabbrica è utile ripercorrere quanto avviene alla Magneti Marelli nel periodo in esame:

Nella primavera del 1967 la Magneti Marelli assume un centinaio di giovani provenienti dai corsi professionali Anap-Ciso, una scuola a cui si accede come orfani del lavoro o partecipando a un bando di concorso ministeriale. Dopo aver inoltrato la domanda al ministero, i ragazzi fanno una breve visita medica e psicotecnica e vengono mandati in questa scuola di Milano per imparare il mestiere. In quel periodo la scuola è gestita da un prete che rimarrà coinvolto in diversi scandali, tra i quali l'accusa di organizzare a scopi di lucro un vero e proprio “mercato delle braccia” con aziende belghe e tedesche, oltre quella di sottrazione di fondi ministeriali destinati al finanziamento della scuola. Secondo testimonianze dirette, a scuola «ti riempivano la testa sul luminoso avvenire che ti stavano preparando. Ti dicevano che in fabbrica saresti diventato un capo, che avresti fatto un lavoro pieno di soddisfazioni», invece, finito il corso, i giovani venivano smistati verso aziende straniere oppure grandi fabbriche milanesi, tra le quali la Magneti Marelli dove

42 Reyneri, *op.cit.*, p.852

finivano tutti a fare lavori a cottimo. A proposito di questo gruppo di giovani, un'altra testimonianza: «Iniziarono gli scioperi ed i nuovi assunti portarono nella lotta una carica che coglieva di sorpresa anche il vecchio quadro sindacale. Era una forza prorompente, difficilmente controllabile, che si scagliava contro tutto ciò che, in qualche modo, rappresentasse l'azienda. Si spaccavano tavoli e vetri, si passava all'interno degli uffici a spazzare i crumiri senza guardare troppo per il sottile. La rabbia era tanta, e non sempre si manteneva entro i limiti del galateo. Credo però che quella rabbia, anche con la carica distruttiva che si portava appresso, sia stata uno dei mezzi per unificare i livelli di lotta all'interno dell'azienda, per vincere i residui di moderatismo che permanevano all'interno del sindacato»⁴³.

Dall'autunno 1968 i giovani operai impartiscono uno sconosciuto vigore alle lotte, a partire da quella condotta dalle Confederazioni contro le “gabbie salariali”⁴⁴, durante la quale avviene che chi lavora al Nord, operai non direttamente interessati dalla vertenza, sostiene la lotta tanto quanto i lavoratori del Centro, del Sud e del Veneto, partecipando compattamente alle giornate di agitazione locali e nazionali⁴⁵. Nelle vertenze aziendali si ripete su scala nazionale il carattere esplosivo manifestatosi in alcune lotte nella primavera del 1968. A Pisa una lotta contro la riduzione dell'occupazione in due delle maggiori fabbriche (la Saint Gobain e la Marzotto), coinvolge tutta la cittadina con imponenti cortei, occupazioni di enti locali, blocchi stradali e scontri con la polizia. In Veneto alla Zanussi e alla Zoppas, rapidamente sviluppatasi all'inizio degli anni sessanta con un sindacato quasi assente, le fermate si susseguono ogni mezz'ora per alcuni giorni, anche in forme violente. “Come alla FIAT, in queste aziende il vecchio sistema repressivo si rompe in due tempi ripetendo quanto avviene su scala nazionale: ad una lotta in cui dopo molto tempo o per la prima volta viene intaccato, ne segue una seconda che lo infrange completamente con forme di mobilitazione innovative o comunque più violente”. Nelle lotte si diffonde l'uso dell'assemblea “per imporre ad un sindacato ormai disponibile una gestione di base della vertenza, ed in particolare il proseguimento degli scioperi durante le trattative e forme di agitazione più incisive”⁴⁶, elementi che saranno generalizzati dal sindacato durante la tornata contrattuale dell'autunno 1969. Le battaglie che più di altre conferiscono al movimento una spinta innovativa, restano quelle portate avanti in

43 Mentasti, *op.cit.*, p.37

44 Nell'industria italiana funziona fino al 1969 un sistema retributivo basato su una graduatoria per zone geografiche, in ognuna delle quali vigono minimi contrattuali diversi e decrescenti. Le provincie italiane sono scaglionate in sette gradini, secondo i livelli del costo della vita, cosicché se un operaio della zona 0 (comprendente Milano, Torino, Genova e Roma) guadagna 100, un operaio di pari qualifica della zona 6 (comprendente due terzi dell'Italia meridionale e insulare) percepisce una retribuzione di 80. Dopo una lunga serie di scioperi, il 21 dicembre 1968 si giunge all'accordo tra sindacati e industria a partecipazione pubblica, con una riduzione del divario da completare entro il giugno 1971, mentre la tenace resistenza della Confindustria dilaziona l'accordo per l'industria privata al 18 marzo 1969; l'accordo raggiunto con la mediazione del ministro del Lavoro Brodolini, prevede il livellamento salariale graduato in tre anni e mezzo.

45 Altri duri scioperi di solidarietà, che attraversano l'Italia da Meridione a Settentrione, si verificano quando la polizia ammazza alcuni lavoratori durante delle manifestazioni di protesta, ad Avola, il 2 dicembre 1968, e a Battipaglia, il 9 aprile 1969.

46 Reyneri, *op.cit.*, p.859

tre casi: alla Pirelli di Milano, alla Candy di Monza ed alla FIAT di Torino, dove si sperimentano nuovi obiettivi rivendicativi e nuove forme di lotta. Alla Pirelli, che da sola monopolizza il settore italiano della gomma, dopo un criticato accordo stipulato nel febbraio 1968, ripartono diverse fermate spontanee contro l'aumento dei ritmi e per la rivalutazione del cottimo. Parallelamente, in estate, alcuni giovani attivisti sindacali dissidenti danno vita ad un organismo autonomo, il Comitato Unitario di Base (CUB) Pirelli che spinge alla mobilitazione di reparto ed accusa di burocratismo i sindacati⁴⁷. A settembre la CGIL, nonostante accetti e promuova le fermate di reparto (contrariamente alla CISL e alla UIL), ne lascia l'iniziativa all'azione diretta degli operai, che giungono, per reazione ad alcune serrate parziali, a bloccare spontaneamente l'intera fabbrica, il 1° ottobre, ed a ripetere l'iniziativa solo una settimana dopo. Le assemblee di fabbrica in dicembre decidono per lo sciopero del rendimento, che, oltre ad introdurre una forma di lotta innovativa, punta alla riduzione permanente del ritmo di lavoro. La vertenza termina con un accordo sindacale, molto contestato, che prevede l'aumento del guadagno di cottimo, la comunicazione dei tempi parziali e l'istituzione dei comitati di cottimo. Pur non incidendo sulla riduzione dei ritmi, quello della Pirelli è uno dei primi accordi che istituisce una qualche forma di delegato sindacale decentrato (in questo caso adibito al controllo del sistema di cottimo). La fine della vertenza non pacifica la situazione in fabbrica, tanto da costringere la CGIL ad aprire nel luglio del 1969 una nuova vertenza aziendale.

La lotta alla FIAT, data l'importanza rivestita dalla più grande azienda metalmeccanica italiana, ha un'eco immensa sul piano nazionale e riporta alla ribalta una classe operaia per lungo tempo sopita. Nel colosso torinese dal 1953 al 1962 non si era avuta nessuna mobilitazione collettiva sui problemi aziendali, ed in seguito, dal 1962 al 1966, gli scioperi importanti erano dipesi esclusivamente da vertenze nazionali. La prima vertenza aziendale partecipata è quella della primavera del 1968, ma viene chiusa rapidamente da un sindacato timoroso di andare incontro ad un fallimento; questo atteggiamento provoca polemiche col gruppo rivoluzionario che si muove intorno alla rivista "La Classe" e con alcuni studenti, che incitano gli operai, durante la vertenza, a sbarazzarsi del freno del sindacato riesumando una nuova "Piazza Statuto"⁴⁸. Ad un anno di distanza, nel maggio 1969, la lotta riprende in alcuni

47 I CUB, come altri organismi operai autonomi, nascono da nuclei di lavoratori delusi dalla linea e dalla gestione sindacale della lotta. Essi stringono rapporti molto forti con gruppi di studenti e militanti delle formazioni della sinistra extra-parlamentare, assumendo una forte connotazione politica. La formazione politica che assimila al suo interno i CUB, spingendo per la loro costituzione in altre fabbriche, soprattutto lombarde, è Avanguardia Operaia, nata nel dicembre 1968.

48 Nell'estate 1962, in seguito ad un accordo separato stipulato tra la direzione FIAT, la UIL ed il sindacato filopadronale (SIDA), un nutrito gruppo di operai, in segno di disapprovazione, assalta la sede della UIL in piazza Statuto.

settori qualificati della fabbrica, in particolare la Prova Motori e le Ausiliarie, estendendosi rapidamente ai primi di maggio negli altri settori di produzione non di linea (gruisti, presse, lastro-ferratura, fonderie). In tutti i casi l'inizio della lotta è sempre spontaneo, pur intervenendo su vertenze già aperte da tempo dagli attivisti sindacali, più numerosi in settori qualificati, dove il minor ricambio generazionale ha garantito una loro maggiore persistenza. La carica innovativa si esprime pienamente quando entrano in azione, a fine maggio e nel giro di pochi giorni, gli operai delle carrozzerie, del montaggio, della verniciatura, che sono quei giovani operai di linea costretti ad un lavoro massacrante e dequalificato, per lo più provenienti dalle regioni meridionali. Le richieste, avanzate a questo punto, dalla massa dei lavoratori FIAT, sono concentrate sul passaggio in massa alla 2^a categoria e su forti aumenti uguali per tutti. La lotta avanza senza che il sindacato sia in grado di controllarla, con un largo uso dello sciopero a scacchiera, che, calato in un'azienda in cui il ciclo produttivo è così intimamente legato da reparto a reparto, consente di bloccare la produzione con uno sforzo minimo⁴⁹. Le nuove forme di lotta sono sintomo di una rinnovata coscienza, da parte della classe operaia, della propria forza: in precedenza scioperare spesso significava impedire l'ingresso in fabbrica dei crumiri o dei quadri direzionali bloccando fisicamente le entrate, "picchettandole"; si ricorda, ad esempio, come dalla zona operaia della Bolognina di Bologna partiva sempre un pullman per picchettare i cancelli della FIAT, della cui importanza si rendevano conto tutti gli operai. Tuttavia con l'avanzare della lotta il picchetto non si rende più necessario, dal momento che lo scontro entra dentro la fabbrica, cosicché il crumiraggio viene combattuto tramite cortei e fermate interne, che coinvolgono anche gli impiegati⁵⁰. Al di fuori della fabbrica l'intervento dei più svariati gruppi rivoluzionari giunti da tutta Italia, insieme a parte del movimento studentesco, dà vita all'Assemblea operai-studenti, che si riunisce dapprima in un bar, poi, dato l'alto numero dei partecipanti, alle Molinette. La linea rivendicativa dell'Assemblea operai-studenti, sintetizzabile nello slogan "più soldi e meno lavoro", risulta condivisa da un gran numero di operai, soprattutto dai giovani immigrati⁵¹. I sindacati invece respingono duramente sia la spinta salariale ed egualitaria sia quella a generalizzare la lotta a tutta la FIAT, accusando i gruppi di sinistra di essere oggettivamente al servizio degli interessi dell'azienda. Quest'ultima

sembra seguire un comportamento contraddittorio. Infatti, mentre il sindacato le attribuisce

49 Lo sciopero articolato provoca l'accumulazione di scorte in un reparto, che sono inutilizzabili perché, contemporaneamente, nell'altro reparto mancano i pezzi da montare prima o dopo

50 Del Turco Ottaviano, "Una tipologia delle forme di lotta oggi in Italia", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°25, marzo 1970, pp.62-69

51 Reyneri, *op.cit.*, p.866

l'intenzione di esasperare lo scontro nel tentativo di ricreare quell'isolamento aziendalistico che aveva funzionato per tanti anni, secondo i gruppi di sinistra sarebbe alla ricerca di un interlocutore responsabile e quindi ben disposta a trattare con i sindacati a livello di reparto. Probabilmente entrambe le tendenze sono presenti in una direzione divisa tra "vallettiani" ed innovatori⁵².

I sindacati, sfruttando il monopolio dell'attività contrattuale, continuano a stipulare accordi di reparto senza però riuscire ad arrestare gli scioperi. Il 12 giugno 1969 un accordo aziendale firmato dal sindacato passa per pochi voti nelle assemblee operaie di ratifica, prevedendo aumenti salariali parametrati (e non eguali per tutti) e l'istituzione di delegati di linea per il controllo delle condizioni di lavoro e dei ritmi. Immediatamente "nasce una contrapposizione tra i delegati di squadra, eletti spontaneamente in molti reparti uno ogni settanta-ottanta operai per organizzare la lotta, e i delegati di linea, riconosciuti soltanto ogni duecento lavoratori e dotati di competenze molto limitate, la cui elezione incontra non poche difficoltà"⁵³. Il sindacato a fine giugno firma un accordo-quadro, molto contestato nelle assemblee, che prevede un aumento dell'indennità di posto (quest'ultima eguale per tutti) e l'introduzione della 3^a categoria super, proposta avanzata per venire incontro alle richieste di passaggio in massa alla 2^a categoria.

Alla fine di giugno, dall'Assemblea operai-studenti parte la proposta di un corteo operaio pomeridiano, da tenersi in occasione dello sciopero generale sulla casa lanciato dalle Confederazioni, proposta che raccoglie fin dal primo pomeriggio del 3 luglio migliaia di operai e studenti davanti ai cancelli di Mirafiori, il più grande stabilimento FIAT situato nella periferia torinese. La manifestazione non sfila normalmente, poiché le forze dell'ordine iniziano subito a caricare, si sparano lacrimogeni, la polizia riceve rinforzi; il corteo, finito intanto in corso Traiano, è ormai completamente allo sbando, ma i manifestanti a questo punto si assemprano in piccoli gruppi a cui la polizia non riesce a stare dietro, mentre la popolazione circostante decide di scendere in strada al fianco di operai e studenti. La rivolta divampa fino all'alba del giorno successivo, quando cessa per "esaurimento spontaneo"; il bilancio degli scontri è di almeno 200 fermati, 29 arresti, un centinaio di agenti feriti, senza contare quanti evitano di presentarsi al Pronto Soccorso per non incappare in una denuncia.

La "battaglia di corso Traiano" non rilancia immediatamente la lotta alla FIAT. Solo a settembre ripartono gli scioperi, ma il sindacato devia il torrente vorticoso nato all'interno dell'azienda sabauda nel grande corso del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici che segna il cosiddetto "autunno caldo" del '69. Nella lotta alla FIAT

52 Reyneri, *ibidem*

53 Reyneri, *ibidem*

appaiono in piena luce i punti di forza e le debolezze, i motivi di unità e quelli di dissenso, la coerenza di fondo e le contraddizioni, i fattori di sviluppo e di arretratezza non solo del movimento all'interno della FIAT ma di tutta [...] la fase del movimento operaio italiano⁵⁴.

Nuovi obiettivi e forme di lotta, nuovi settori operai in mobilitazione, nuove forme di organizzazione interna alla fabbrica, nuovi e più critici rapporti tra sindacato e movimento, questo è una parte di quanto emerge dalla FIAT e si ritrova generalizzato nel tessuto delle lotte operaie italiane. Già alla fine del 1968 appare evidente come le lotte aziendali vadano nella direzione di rendere effettivo lo slogan “più soldi e meno lavoro”, tramite un'azione diffusa sull'orario di lavoro contrattuale; gli accordi sottoscritti realizzano una vasta gamma di obiettivi e preconizzano la battaglia dell'autunno per le 40 ore: attuazione dell'orario, regolamentazione dell'orario settimanale, mensile e annuale, anticipazioni dei tempi, riduzione dell'orario contrattuale, ottenimento di pause retribuite, quarta squadra, contrattazione dei ritmi, aumento degli organici per la copertura dei rimpiazzi⁵⁵. Accanto a questi primi accordi, emerge dalle principali lotte la domanda di riduzione dei ritmi e dei tempi lavorativi, obiettivo spesso “praticato” tramite lo sciopero del rendimento o il blocco dello straordinario, cui il sindacato risponde stipulando accordi che consentono il mero controllo della frequenza produttiva (come gli accordi che istituiscono delegati di linea o di cottimo) decisa dalla direzione aziendale. Dalle nuove leve operaie proviene una domanda egualitaria che si esprime nella richiesta di aumenti eguali per tutti, riduzione delle categorie professionali, passaggi in massa in 2^a categoria e rifiuto della suddivisione normativa tra lavoro impiegatizio e lavoro operaio; in generale viene sottoposta a forte critica la tradizionale gerarchia professionale presente nell'industria italiana, difesa strenuamente dal sindacato, in particolare dalla FIOM. Viene infine abbandonata la tradizionale pratica di monetizzare le nocività, che consisteva nel pagare un'indennità al lavoratore impegnato in una qualsiasi attività insalubre e nociva per il suo organismo, senza intervenire per eliminare il problema. La spinta giovanile, l'adesione di massa alle lotte e la distruzione dell'autoritarismo in fabbrica sdoganano pratiche tanto dannose per i profitti aziendali quanto poco dispendiose per i portafogli operai: si susseguono lungo tutto il ciclo scioperi a gatto selvaggio, a scacchiera, scioperi del rendimento e scioperi a sorpresa, scioperi “a coriandolo” e cortei interni messi in atto per “spazzare” i crumiri. Ciò che più conta è

54 Nuovo Impegno, “La Cecoslovacchia e la nostra lotta per il socialismo”, *Nuovo Impegno*, n° 14-15, novembre 1968-aprile 1969, p. 130

55 Guidi, *Le conquiste, i limiti, i problemi*, cit.

la capacità della classe operaia di stroncare il tentativo di un suo isolamento nella fabbrica. La fabbrica, da cittadella assediata, diventa un «moltiplicatore sociale» di importanza decisiva ai fini dello scontro. I cortei che attraversano i quartieri, le città intere, che vanno nei più sperduti paesi delle province interessate dalla lotta, diventano l'elemento costante di questo tentativo di esportazione della lotta fuori dai confini della fabbrica⁵⁶.

2.3 *La questione organizzativa*

Un importante aspetto finora tralasciato che caratterizza il ciclo apertosi con il '68, è quello costituito dall'organizzazione operaia all'interno del luogo di lavoro, problema che, come si è accennato precedentemente, riveste un aspetto centrale nel dibattito sindacale a partire dal 1960 in avanti, e che risulta addentellato ad altre questioni altrettanto gravose: il rapporto tra sindacato e massa operaia, e l'assetto complessivo delle relazioni industriali. Per quanto detto, pur in assenza di un accordo-quadro complessivo, all'inizio del '68 la lotta operaia è confinata al di fuori di quella fortezza che è la fabbrica, come d'altronde gli stessi contratti collettivi nazionali di categoria prescrivono. Il rigido sistema di rinvii è allora percepito dal sindacato come un'ancora malmessa alla quale affidare i pochi spazi di contrattazione aziendale strappati nei primi anni sessanta. Una brusca inversione si verifica nel momento in cui prende avvio il ciclo di lotte, “già le vertenze della primavera infatti scavalcano i limiti posti dal contratto e, col mancato rispetto delle clausole di rinvio, salta l'organizzazione rigida delle competenze negoziali riportate dall'alto verso il basso. L'alternativa tra “stare dentro” il contratto o superarlo, che aveva travagliato a lungo il sindacato, è così risolta nei fatti dalla “spallata” delle lotte operaie⁵⁷. Non si risolve invece la questione organizzativa, che scatena un inedito dibattito, mosso vivacemente dalla frangia di sinistra dei sindacati e scandito da una serie di incontri e discussioni: già a partire dai primi mesi del 1968 le due federazioni metalmeccaniche FIM e FIOM, captando l'influenza della contestazione studentesca tra gli operai di recente assunzione, organizzano alcuni convegni di approfondimento, a partire da quelli dei giovani metalmeccanici (la FIOM a Modena dal 2 al 4 febbraio e la FIM a Bologna dal 5 al 6 aprile). Nel dicembre 1968 la FIOM indice a Sesto San Giovanni la Conferenza Nazionale sulla democrazia sindacale: in tale occasione viene ribadita la funzione centrale della SSA, intesa come “collettivo degli iscritti al sindacato, dotato di reali poteri di decisione [...] e di un effettivo potere di contrattazione su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro che dovranno essere determinati sul piano aziendale”, ma si afferma nel contempo la necessità di estendere “le forme[...] di consultazione che possono garantire la massima partecipazione dei

56 Del Turco, *Una tipologia delle forme di lotta in Italia*, cit.

57 Reyneri, *op.cit.*, p.855

lavoratori (anche dei non iscritti al sindacato) alla determinazione degli obiettivi rivendicativi, alla gestione delle lotte e alla valutazione critica delle esperienze concluse”; inoltre viene posto fortemente l'accento sull'esigenza di costituire “comitati unitari di fabbrica” risultanti dal coordinamento delle strutture associative esistenti o, meglio, espressi congiuntamente dalle “assemblee (generali o di reparto) delle sezioni aziendali”⁵⁸. Parallelamente la FIM, in occasione della II Assemblea Organizzativa tenutasi a Genova nell'ottobre del 1968, individua nell'assemblea il momento essenziale di partecipazione dei lavoratori ed in particolare nella SAS (la sezione aziendale cislina), lo strumento di contrattazione in azienda, in una prospettiva di graduale superamento del pluralismo sindacale. Questi tentativi di rinnovamento organizzativo, che giungono ad individuare una soluzione definita solo nel giugno 1969 e non a caso nel vivo della lotta FIAT, contribuiscono a tracciare fratture più o meno marcate all'interno delle confederazioni sindacali. Se il VI Congresso della CISL (Roma, 17-20 luglio 1969) è segnato dalla netta spaccatura tra una minoranza di sinistra capeggiata da Pierre Carniti e Luigi Macario⁵⁹ e la maggioranza guidata da Bruno Storti,

non si può non cogliere la differenza [...] tra le tesi della FIM e quelle enunciate da Agostino Novella⁶⁰ al VII Congresso nazionale della CGIL (Livorno, 16-21 luglio 1969): mentre da quelle emergeva, pur con le necessarie cautele, una prospettiva di rifondazione democratica del sindacato unitario, la linea ufficiale della confederazione pone enfaticamente l'accento sulla esigenza di restituire alla *organizzazione*, così come storicamente si è configurata, il primato dell'azione rivendicativa, contro tutte le illusioni estremistiche «sull'autosufficienza della spontaneità del movimento». Pur auspicando il riconoscimento delle SSA come agente contrattuale nelle aziende, del diritto di assemblea e di «nuove forme di rappresentanza operaia», la relazione di Novella trascura, non a caso, di individuare in queste ultime il fulcro di un nuovo modello organizzativo⁶¹

Il rinnovamento interessa molto in ritardo anche la UILM, con la sconfitta del segretario Bruno Corti alla guida dell'organizzazione, avvenuta durante l'assise tenutasi a Venezia dal 15 al 18 Maggio 1969, e la sua sostituzione con Giorgio Benvenuto, leader della componente unitaria e di sinistra⁶².

Mentre il dibattito interno ai sindacati prosegue, tra la base, la situazione delle lotte è caratterizzata dalla spontaneità della gestione, tanto che a volte si assiste alla nascita di forme organizzative autonome come i CUB o i delegati di squadra. Nemmeno qui pare

58 Vedi gli atti della conferenza in “Lotte di classe e democrazia operaia. I metalmeccanici e i Consigli di fabbrica”, *Quaderni di Sindacato moderno*, n°5, Roma, 1970, vol.II, pp.879-919

59 Pierre Carniti è neo-segretario confederale CISL, già storica guida della combattiva FIM milanese, nonché importante voce della sinistra sindacale cislina; Luigi Macario è il segretario generale della FIM nazionale.

60 Agostino Novella è segretario generale della CGIL dal 1957 al 1970. Al suo posto subentra Luciano Lama, che resta in carica sino al 1986.

61 Forbice, Chiaberge, *op.cit.*, pp.98-104

62 Loreto, *op.cit.*, p.83

avvantaggiarsi una formula organizzativa definita che risolva il nodo della questione, anche perché qualsiasi soluzione risente della difficile interazione tra autonomia operaia e controllo sindacale. Nei casi in cui il sindacato è più organizzato, esso interviene seguendo soluzioni tradizionali, stipulando cioè accordi con i quali si ottengono maggiori diritti per le Commissioni Interne (facoltà di muoversi per i reparti, di comunicare con i lavoratori, di avere uno stock di ore a disposizione o permessi di distacco dal lavoro; allargamenti per funzioni riconosciute, quali il controllo del cottimo o dei passaggi di qualifica)⁶³. Dove, al contrario, il sindacato è più debole, come nel caso della FIAT, viene scelta la nuova soluzione dei delegati di cottimo o di linea, “cui affidare il compito di controllare le condizioni di lavoro in quelle aree produttive in cui più grave si rivela l'assenza dell'organizzazione sindacale in fabbrica”⁶⁴. La FIAT, fucina nevralgica del movimento, partorisce una vicenda centrale in quello che sarà lo sbocco finale della questione organizzativa: è nella fabbrica torinese che i gruppi di intervento dello PSIUP⁶⁵ “si pongono con notevole lucidità la questione organizzativa: l'intento è quello di promuovere ciò che viene definito una «auto-organizzazione operaia» in grado di dirigere l'azione di classe che sia autonoma [...] e permanente”⁶⁶. In questo caso la soluzione viene individuata, nel luglio del 1968, nel rappresentante del gruppo di lavoro omogeneo, (composto da lavoratori sottoposti alle medesime condizioni nel complesso del processo produttivo), verso il gruppo responsabile e da esso revocabile in qualsiasi momento. Questa proposta di istituire il delegato operaio, incontra il favore della FIOM a partire dal settembre 1968, anche se in questo caso l'intento è quello di mantenere un legame tra fabbrica e organizzazione esterna e di controllare la mobilitazione nei reparti. Ciò che più conta è che, dopo un periodo di indifferenza da parte degli operai, nel momento in cui nella primavera-estate del 1969 si riaccende la lotta alla FIAT, questo tipo di proposta viene *spontaneamente* fatta propria dalla massa operaia che elegge nelle assemblee di reparto, di squadra, di linea, i propri rappresentanti, nominandoli delegati. L'accordo firmato in giugno dai sindacati determina una contraddizione tra il delegato frutto dell'accordo e il delegato prodotto dalla lotta FIAT: il primo è uno strumento tecnico con compiti definiti (controllo dei tempi e degli organici sulle linee), collegato alla Commissione Interna e riconosciuto dalla direzione aziendale; il secondo è espressione della

63 Regalia, *op.cit.*, pp.199-200

64 *Ibidem.*

65 Acronimo di Partito Socialista Italiano di Unità Proletaria, piccola formazione politica nata da una scissione del PSI nel 1963, promotrice di un'acerrima opposizione ai governi di centro-sinistra. Dello PSIUP fanno parte numerosi sindacalisti afferenti alla Sinistra Sindacale, a partire dal Segretario nazionale della CGIL Vittorio Foa.

66 Regalia, *op.cit.*, p.203

volontà collettiva del gruppo e non ha per questo limiti di competenze, sebbene non sia riconosciuto dall'azienda. Per capire quanto male venga accolta la decisione sindacale, può essere utile riportare un volantino firmato “i delegati operai delle Officine Ausiliarie”, distribuito dopo l'accordo del 12 giugno:

Il delegato operaio è l'operaio più cosciente del gruppo in cui lavora, che gode della fiducia di tutti i suoi compagni di lavoro. Non è né proposto né nominato da nessuna organizzazione esterna alla fabbrica [...] è responsabile solo nei confronti degli operai e di nessun altro. Deve poter trattare con tutta la gerarchia di fabbrica [...] Il suo compito non deve essere quello di trasmettere alla commissione interna i problemi, ma di trattarli fino in fondo. La sua funzione inoltre non deve essere limitata a controllare un solo aspetto della condizione di lavoro: il delegato operaio deve poter trattare col padrone di tutti i problemi che il collettivo operaio ha⁶⁷

In seguito a questa vicenda la FIOM rovescia definitivamente la propria posizione riguardo l'organizzazione in fabbrica. La relazione introduttiva del Convegno indetto dalla Federazione metalmeccanica sui delegati di reparto (Bologna, giugno 1969), mentre ripudia la concezione tradizionale delle SSA come espressione degli iscritti all'uno o all'altro sindacato, fa proprio “il carattere elettivo a livello di reparto o di linea” dei delegati. Pur accettando il delegato eletto dal gruppo di lavoro, come quello che si è imposto durante la lotta FIAT, la FIOM tradisce le proprie intenzioni, quando nella relazione si accenna all'eventualità di una “ratifica successiva” del delegato eletto da parte di una costituenda SSA unitaria⁶⁸.

Prima di affrontare l'evolversi della situazione con l'apertura prematura della trattativa per il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici e dunque con l'avviarsi dell'autunno caldo del 1969, è utile soffermarsi su una raccolta di dati riportata in un articolo apparso su *Rassegna Sindacale* alla fine del 1969, che analizza gli accordi nei quali è stata riconosciuta una qualche forma di delegato. Appare evidente, leggendo gli stralci di accordo ivi riportati, il carattere tecnico, implicante a sua volta una subordinazione al sindacato, dei delegati di linea o di cottimo; si evince inoltre l'assenza di una strategia definita da parte del sindacato nel trattare la questione organizzativa, un nodo che verrà sciolto solo nel dopo-contratto, a partire cioè dal 1970. Difatti gli accordi sono affetti da una forte eterogeneità, come se il sindacato procedesse a tentoni nel passaggio da una vertenza ad un'altra: la funzione prevalente è quella del controllo dei tempi e delle tariffe di cottimo, soprattutto del cottimo di reparto o di linea (quantità della produzione, cadenza della linea, numero di operai in organico effettivo, numero di jolly, rendimento individuale e di gruppo), ma non mancano casi in cui si fa riferimento al

67 Riportato in Regalia, *op.cit.*, pp.204-205

68 Relazione introduttiva di Elio Giovannini al Convegno FIOM sui delegati di reparto, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°24, dicembre 1969, pp.105-125

“controllo delle condizioni ambientali”, o dei “problemi delle linee”; dal punto di vista delle procedure da seguire, si prevede che i delegati assistano alle controversie in prima istanza, per poi in seconda istanza rimandare alla Commissione Interna ovvero al sindacato provinciale. Colpisce infine la quasi totale assenza di contratti stipulati nella metalmeccanica lombarda, fatto spiegabile con la scelta sindacale di ricorrere al delegato solo in casi di debolezza dell'organizzazione (fattore che caratterizza invece l'area torinese, compresa la FIAT) e non quando vigano condizioni di relativo radicamento sindacale. Gli accordi in questione interessano circa 300.000 lavoratori⁶⁹.

Tabella 3. Accordi che prevedono il riconoscimento di delegati (dicembre 1969)

AZIENDE	LAVORATORI	CITTÀ
<i>a) settore metalmeccanico</i>		
FIAT	134000	Torino
Cromodora	2500	Torino
Indesit	2243	Torino
Candy	1216	Torino
Singer	1166	Torino
Castor	1060	Torino
Fonderie Filiberti	1200	Torino
Viberti	835	Torino
Mandelli	588	Torino
Inpes	483	Torino
Berto e Audino	390	Torino
Riber	255	Torino
Nuovo Pignone	7000	Firenze-Carrara-ViboV.-Talamona
Rex	6623	Pordenone
Ignis	6226	Varese
Dalmine	6000	Bergamo
Dalmine	1500	Carrara
Borletti	3687	Milano
Acciaierie	5516	Terni
Italsider	5420	Napoli
Riv-Skf	700	Carrara
Becchi	1500	Forlì
Delta	700	Alessandria
Necchi	4500	Pavia
Fatme	2565	Roma
Piaggio	5154	Pisa
Zoppas	3056	Treviso

69 Guidi Eugenio, “Analisi e valutazione degli accordi sui delegati”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°24, dicembre 1969, pp.57-72

Michelin	1333	Trento
Corni	1359	Modena
Sabiem	1113	Bologna
Ducati	1114	Bologna
Ducati Elettronica	1314	Bologna
Anf-Sasib	1350	Bologna
Campagnolo	220	Bologna
Ignis Sud	850	Napoli
Zanussi	850	Gorizia
<i>Totale</i>	215386	
<i>b) settore tessile e abbigliamento</i>		
Accordo territoriale biellese:		
Per il settore laniero	27000	Biella
Per il settore calze maglie	3000	Biella
Hitman	562	Milano
Apem	425	Milano
Tescosa	441	Milano
Cotonoficio Cederna	376	Milano
Oda	276	Milano
Cafra	250	Milano
Valstar	280	Milano
Cucirini Cantoni	3136	Lucca
Marzotto	2820	Vicenza
Zegna	1301	Biella
Silas	1110	Modena
Leumann	842	Torino
Rangoni	664	Firenze
Siva	324	Siena
Nebula	220	Bergamo
<i>Totale</i>	44017	
<i>c) settore gomma e chimico</i>		
Pirelli Bicocca	11617	Milano
Pirelli	3100	Torino
Pirelli	1700	Roma
Pirelli	800	Vercelli
Saint Gobain	10000	Pisa-Livorno-Napoli-Torino-Bergamo-Caserta-Milano-Acqui
Rhodiatoce	3936	Pallanza
Rhodiatoce	1750	Casoria
Michelin	3000	Torino
Michelin	1100	Cuneo
Chatillon	1225	Mestre
<i>Totale</i>	38258	

d) settore alimentare		
Perugina	3000	Perugia

Fonte: CGIL

2.4 L'“autunno caldo” del 1969

Ai primi di settembre ottocento operai di Mirafiori, delusi per la mancata applicazione degli accordi, scendono spontaneamente in sciopero ad oltranza richiedendo di nuovo il passaggio di categoria per tutti ed un forte aumento salariale. La FIAT inaspettatamente risponde sospendendo il lavoro nei reparti a monte e a valle di quello sceso in sciopero, di conseguenza in breve tempo i sospesi superano i trentamila e la situazione diventa esplosiva. Dinanzi alla rappresaglia padronale sono due le proposte sul campo che si fronteggiano: quella elaborata dai gruppi extraparlamentari⁷⁰, che spingono per l'occupazione di Mirafiori, e quella sindacale, incentrata sulla apertura anticipata della vertenza per il rinnovo del contratto nazionale metalmeccanico, a fronte del rientro al lavoro degli scioperanti. I sindacati riescono, facendo leva sulle proprie superiori capacità organizzative, a recuperare il controllo sul movimento: da un lato con pressanti interventi nelle assemblee convincono il reparto in sciopero a riprendere il lavoro ottenendo il ritiro delle sospensioni, dall'altro con inusitato anticipo chiedono alla Confindustria di aprire le trattative per il contratto dei metalmeccanici⁷¹.

L'assorbimento nel sindacato delle spinte di base che si verifica in questa fase del rapporto tra organizzazione e movimento, è resa possibile dalla presenza, all'interno delle Confederazioni, della Sinistra Sindacale, il cui effetto è duplice:

da un lato la gestione di base, interventi studenteschi, nuovi obiettivi e forme di lotta vengono legittimati da una parte del sindacato ed incontrano minori ostacoli alla loro diffusione; dall'altro il sindacato deve affrontare una contestazione che trova cittadinanza al suo interno e quindi è più disposto ad accettarla. La mediazione della “sinistra sindacale” favorisce dunque il prevalere di una posizione di confronto piuttosto che di rifiuto verso la contestazione e quindi un relativamente rapido e profondo rinnovo del sindacato⁷².

Il sindacato in questa fase, rovesciando la propria linea di condotta in favore del movimento, si presenta di conseguenza come l'unica organizzazione in grado di generalizzare le spinte rivendicative espresse dai lavoratori in tutto il periodo '68-'69, in particolare quelle scaturite

⁷⁰ Nel luglio 1969 l'Assemblea lavoratori-studenti si divide in due tronconi dando vita alle organizzazioni rivoluzionarie Lotta Continua e Potere Operaio.

⁷¹ Reyneri, *op.cit.*, p.867

⁷² Reyneri, *op.cit.*, p.870

dalla mobilitazione degli operai comuni.

Si opta, al fine di presentare un piattaforma condivisa, per una consultazione di massa della categoria metalmeccanica: nel documento “nota esplicativa e gli indirizzi relativi al metodo di consultazione e al metodo delle proposte rivendicative”, redatto in occasione dei Comitati Esecutivi FIOM-FIM-UILM (28 Aprile 1969), viene evidenziato il carattere assolutamente nuovo del metodo contrattuale. Nei tre mesi che seguono, infatti, la consultazione coinvolge circa 300.000 metalmeccanici, tra iscritti e non. Alla prima Conferenza Unitaria dei Sindacati di Fabbrica (Milano, 26-27 luglio 1969), convocata con il compito di approvare la piattaforma finale, la proposta FIOM di richiedere aumenti salariali parametrati in base alla categoria, viene bocciata in favore di una linea emersa dalla consultazione della base, consistente nella richiesta di aumenti salariali eguali per tutti.

La piattaforma, cui viene così conferito un profilo egualitario, è simbolicamente rappresentata dalle cinque dita di una mano, un dito per ogni obiettivo: riduzione dell'orario a 40 ore settimanali, parificazione normativa tra operai impiegati, aumenti salariali eguali per tutti, diritto di assemblea in fabbrica e diritto alla contrattazione aziendale⁷³.

Al fine di gestire la lotta contrattuale penetrando nel fondo delle linee e dei reparti, i sindacati di categoria decidono per un forte decentramento organizzativo: prime fra tutte, le Federazioni metalmeccaniche raggiungono un'intesa per la costituzione di Comitati sindacali unitari, composti da delegati eletti nei reparti cui viene affidato il compito di gestire le lotte contrattuali in collegamento con la Commissione Interna.

Per il sindacato l'iniziativa significa la ripresa e la riedizione, in forma unitaria, dei tradizionali comitati di sciopero, che [...] spesso si erano formati nelle aziende durante le fasi di mobilitazione. Ciò che è nuovo è che essi vengano promossi dai sindacati nazionali e che perciò divengano un modello organizzativo⁷⁴.

Ricevono pieno riconoscimento i giovani attivisti formati durante le lotte aziendali che hanno preceduto il rinnovo e lo stesso avviene per lo strumento di partecipazione e legittimazione che ha avuto maggiore fortuna lungo il biennio 1968-1969, cioè l'assemblea. I sindacati nazionali di categoria, decidendo per un monte ore di sciopero settimanali, affidano totalmente la gestione delle fermate in azienda a questi comitati, dando diffusione agli “aspetti più espressivi e gratificanti” delle nuove lotte. Delegazioni operaie che assistono alle trattative, la rottura definitiva del tabù “non si lotta quando si tratta”, l'esportazione “fuori dai confini della fabbrica” della lotta in occasione di tre imponenti manifestazioni

73 Loreto, *op.cit.*, p.87

74 Regalia, *op.cit.*, p.207

metalmeccaniche (a Torino il 25 settembre, a Napoli il 16 ottobre ad a Roma il 28 Novembre), sono aspetti dell'autunno che non solo riecheggiano, ma moltiplicano le novità emerse dalle più importanti lotte aziendali, sotto la guida non più incerta, è importante ribadirlo, di un sindacato in forte coincidenza di interessi con il movimento.

Sono circa 3 milioni e mezzo, nel 1969, i lavoratori in lotta per il rinnovo contrattuale di categoria, in particolare tra novembre e dicembre, tra le 26 categorie i cui contratti sono in scadenza, ci sono quelle che già hanno espresso i più alti tassi di conflittualità: 200.000 chimici e farmaceutici, 1 milione e 260.000 metalmeccanici, 880.000 edili. Milioni di lavoratori in sciopero simultaneo spezzano irresistibilmente la resistenza padronale; per i metalmeccanici le conquiste non si fanno attendere: il primo accordo con il sindacato dell'industria a partecipazione pubblica (Intersind) è firmato il 9 dicembre 1969, mentre il 21 dicembre è stipulata l'intesa con la Confindustria, a pochi giorni dalla strage di Piazza Fontana.

In quanto a risultati, si può affermare che essi in buona sostanza rispettano la piattaforma iniziale. Per quanto riguarda la categoria più numerosa, i metalmeccanici, sono riportate di seguito le principali modifiche contrattuali ottenute⁷⁵:

1. riduzione dell'orario di lavoro contrattuale a parità di salario. L'orario di lavoro contrattuale viene portato gradualmente a 40 ore in tutti i settori della metalmeccanica, con uno scarto temporale, nel peggiore dei casi, di 2 anni e 11 mesi (è il caso del settore cantieristico); al momento della stipula del nuovo accordo, l'orario contrattuale oscilla dalle 42 ore del settore siderurgico alle 45 del settore cantieristico, per quanto stabilito nel contratto del 1966; le ferie vengono aumentate di una giornata per tutti, indipendentemente dall'anzianità di servizio; queste riduzioni d'orario non comportano alcuna riduzione salariale, di conseguenza il salario orario degli operai viene ricalcolato sulle 40 ore di lavoro settimanali;
2. riduzione del lavoro straordinario. Sono previsti un limite massimo di 2 ore giornaliere a partire dal 1/1/1970 ed una riduzione graduale del limite settimanale a 8 ore entro il 1/12/1972. Tuttavia, l'accordo prevede deroghe alla limitazione dello straordinario contrattabili a livello provinciale, nel caso vi sia una non meglio definita necessità di adattamento degli impianti al nuovo orario di lavoro; se il lavoro è distribuito su 5 giorni è consentito lo sfioramento al sabato, di comune accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, quando incorra un'esigenza di manutenzione e/o riparazione, per

⁷⁵ Accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica privata del 1/8/1970, Archivio Storico CGIL Regionale Toscana, Fondo Contratti, Metalmeccanici, Scatola 2. L'accordo sintetizzato riguarda esclusivamente i lavoratori dell'industria metalmeccanica privata.

- cui ogni ora eccedente il limite giornaliero di 2 ore viene retribuita con una maggiorazione del 50%;
3. aumento salariale di 65 lire orarie per tutti, compresi gli apprendisti;
 4. parificazione operai-impiegati. Al fine di favorire la parificazione normativa tra operai e impiegati, vengono aumentate immediatamente le retribuzioni per infortunio o malattia professionale (fino al 100% della retribuzione ordinaria) e gradualmente quelle per malattia (fino al 100% della retribuzione a partire dal 1/1/1972);
 5. aumento delle libertà sindacali. Viene sancita la libertà di diffusione a stampa prima e dopo l'orario di lavoro o durante le pause da parte delle Organizzazioni Sindacali, nonché l'affissione di avvisi sindacali presso le portinerie da parte dei sindacati provinciali afferenti alle OO. SS. firmatarie di contratti di lavoro nazionali. Viene istituito un sistema di permessi sindacali, che spettano, nella misura di 8 ore al mese, ai lavoratori membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle federazioni nazionali di categoria e dei sindacati provinciali metalmeccanici. Nell'espletamento di tali funzioni è possibile usufruire di un periodo di 6 mesi di aspettativa;
 6. riconoscimento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), nel numero di 1 per ogni Organizzazione Sindacale in aziende dai 40 ai 200 lavoratori, 1 per ogni OS e per ogni frazione di 300 lavoratori, in unità produttive fino ai 3000 addetti, 1 per ogni OS ed ogni frazione di 500 lavoratori in unità che occupano più di 3000 addetti, in aggiunta a quelli previsti nelle aziende di dimensioni inferiori ai 3000 addetti; nel primo caso le RSA dispongono di 1 ora all'anno di permesso retribuito, più 8 di permesso non retribuito, mentre negli altri due di 8 ore mensili, più 8 di permesso non retribuito;
 7. riconoscimento del diritto di assemblea. I lavoratori delle aziende di dimensioni superiori ai 15 dipendenti, quando lo desiderino possono riunirsi in assemblea all'interno dei locali dell'azienda, ma al di fuori dell'orario lavorativo. Possono riunirsi in orario lavorativo, per un totale di 10 ore annue retribuite, allorché la convocazione dell'assemblea è unitaria. Viene infine sancito il diritto di ingresso in azienda da parte dei dirigenti provinciali o nazionali dei sindacati di categoria.

3. 1970-1973. DAI CONSIGLI DI FABBRICA AL CONTRATTO NAZIONALE

3.1. *La generalizzazione dei delegati*

All'alba del nuovo decennio il grande terremoto del “secondo biennio rosso” ha portato novità importanti all'interno delle industrie italiane: una diffusione senza precedenti dello strumento del delegato operaio ed un contratto avanguardista simbolo della capitolazione della borghesia italiana di fronte alle nuove forme di autonomia operaia in fabbrica. Il riconoscimento delle RSA legittima le Organizzazioni Sindacali (e solo esse) a disporre di un elevato numero di attivisti liberi di muoversi tra le macchine e di interloquire con la scala gerarchica della direzione, senza stringenti definizioni di competenze (come era invece per i delegati di linea o di cottimo). Certo, i limiti di questo nuovo strumento sono tanti: la scarsa numerosità delle RSA nelle piccole e medie imprese lascia ampi spazi di manovra al padronato, in un paese in cui è preponderante la presenza di aziende di scarse dimensioni⁷⁶; inoltre l'aver attribuito al sindacato il diritto di possedere proprie rappresentanze aziendali, se pure è un fatto che rispetta l'autonomia conquistata dagli operai nei confronti del padrone, al contrario contrasta la stessa autonomia ottenuta nei confronti delle scelte sindacali. Tuttavia la portata di questo accordo resta fondamentale, e questo non solo per quanto di importante emerge dalla carta, ma anche per come esso aderisce alla nuova condizione che si vive in fabbrica.

Qui il favore che i comitati sindacali unitari hanno trovato tra la massa operaia è superiore a qualsiasi aspettativa; diventa improponibile per i sindacati, a meno di perdere il consenso da poco ottenuto tra i lavoratori, il ritorno alla condizione precedente la lotta contrattuale in cui era scarsissima la diffusione dei delegati di gruppo omogeneo. Il delegato che emerge dalla spinta della conflittualità di base, quantomeno nelle grandi aziende, ricalca molto la fisionomia del delegato “immaginato” dai gruppi di intervento dello PSIUP torinese e ripreso nel volantino distribuito da alcuni delegati delle Officine Ausiliarie FIAT ai cancelli di Mirafiori nel giugno 1969: non gli si possono attribuire semplicemente

funzioni di controllo tecnico delle condizioni di lavoro (come nell'ipotesi del delegato di cottimo o di linea della primavera del 1969) ovvero solo compiti di coordinamento della mobilitazione (come nel periodo contrattuale). Il delegato è il portavoce, il responsabile, il rappresentante del gruppo che lo elegge e in quanto tale abilitato a impegnarsi su qualsiasi aspetto della condizione di lavoro che il gruppo voglia affrontare⁷⁷.

76 La struttura dell'industria in Italia è composta, nel periodo considerato, per il 98% di aziende fino a 100 dipendenti e per lo 0,5% di aziende fino a 500 addetti. CGIL, CISL, UIL, *La contrattazione nell'industria. Atti del seminario unitario CGIL-CISL-UIL. Ariccia 14-16 dicembre 1971*, Roma, Seusi, 1972, p.22

77 Regalia, *op.cit.*, p.215

I sindacati locali si accordano, su queste basi, per le elezioni dei delegati (a Milano l'accordo delle Segreterie dei metalmeccanici è del marzo 1970), che avvengono su scheda bianca da parte dei vari gruppi omogenei. Il risultato è quello di formare una rete di attivisti dislocati capillarmente lungo tutto il percorso produttivo (il rapporto nelle grandi aziende è di un delegato ogni 50 lavoratori) e di offrire tanto alle organizzazioni sindacali quanto all'insieme dei delegati una conoscenza profonda della fisionomia della fabbrica, sezionata al fine di individuare i gruppi di lavoratori sottoposti alle medesime condizioni di lavoro, in questo senso, dunque, *omogenei*. La questione che si pone una volta eletti i delegati è quella di sposare la loro presenza con l'istituto contrattuale delle RSA, questione che implica non poche divergenze tra i sindacati. Poiché le RSA hanno il difetto di essere paritetiche ed in misura minore rispetto ai delegati (una ogni 300 addetti), il sindacato provinciale di categoria si trova nella condizione di scegliere se rispettare le scelte dei gruppi, concedendo il riconoscimento ai delegati eletti dai lavoratori, ovvero di designare esso stesso i rappresentanti aziendali tra i propri iscritti. La CGIL, potendo contare su un gran numero di militanti, anche tra i delegati, opta per la prima scelta; al contrario CISL e UIL, partendo da una condizione di debolezza organizzativa, preferiscono nominare i rappresentanti aziendali tra i propri iscritti (questo non avviene per la FIM-CISL che, nel momento in cui allarga la propria base di rappresentanza tradizionale, adotta una linea più aderente alla volontà della base operaia). Esistono pochi ma rilevanti casi, nell'industria metalmeccanica, in cui FIM e FIOM si accordano per affidare all'assemblea la possibilità di decidere chi, tra i delegati, goda della qualifica di RSA; la stessa FIM elabora la proposta di far ruotare la carica di rappresentante sindacale, cosicché tutti i delegati, entro un determinato periodo di tempo, possano godere del riconoscimento aziendale. Tuttavia, come dimostra la testimonianza di un sindacalista FIOM in occasione di un Convegno regionale sul tema dei delegati (Convegno di Meina, 16-18 febbraio 1970), le divergenze non possono che portare ad un'aderenza parziale della nomina dei rappresentanti alla volontà di base, segnando una differenza tra chi è delegato riconosciuto, di "serie A" e chi, senza possibilità di godere dei permessi sindacali e del riconoscimento aziendale, resta un delegato "di serie B".

A Mirafiori, prima dell'accordo [*l'accordo nazionale dell'8 gennaio 1970*], eravamo solo 56 delegati riconosciuti e si verificavano cose molto gravi.[...] Ma i delegati non ufficiali hanno continuato ad intervenire, tanto da farsi riconoscere loro stessi, avendo l'appoggio di tutta la squadra e del reparto. Con il contratto [*nazionale*], abbiamo ottenuto un delegato riconosciuto ogni 120 operai, anche se vi sono stati scontri fra i sindacati sul modo di arrivare alla designazione del delegato. La FIOM e tutti gli altri operai hanno chiesto che i

delegati li eleggessimo noi. Durante il terzultimo Consiglio dei delegati si sono accese su questo numerose polemiche, ma poi si è cercato di non arrivare alla divisione. Sui 500 delegati che possono essere eletti, 240 vengono prescelti pariteticamente dai sindacati (la FIOM li fa votare tutti) e gli altri 240 vengono eletti dagli operai⁷⁸.

A livello di vertice le posizioni assunte intorno alla questione delle strutture del sindacato in fabbrica continuano ad evolvere con l'avvicinarsi dei fatti. In febbraio il Consiglio Generale della CGIL opta per l'elezione dei delegati, sempre nello stesso mese alcuni Convegni regionali di organizzazione affrontano il problema, ma il momento di elaborazione più importante della primavera resta la I Conferenza Unitaria dei Metalmeccanici (Genova, marzo 1970). La risoluzione finale della Conferenza affida l'elezione dei delegati, "espressione di gruppi omogenei di lavoratori", alle SSA, andando a costituire un nuovo organismo unitario nel luogo di lavoro: il Consiglio di Fabbrica (CdF). Quest'ultimo è inizialmente composto dall'insieme dei delegati eletti "unitamente agli organismi sindacali esistenti", cioè alle SSA, ai vecchi commissari interni, alle rappresentanze sindacali aziendali. L'eterogeneità della composizione, cui corrisponde una eterogeneità di interessi, non facilitò di certo l'attività iniziale del Consiglio, che più che un nuovo organismo di rappresentanza è una somma di strutture potenzialmente in conflitto tra loro.

Il reale atto di nascita del Consiglio come organismo sindacale è legato alla preparazione ed alla gestione di una lotta aziendale. Allora

per la prima volta i rappresentanti dei gruppi operai partecipano non solo alla definizione e alla gestione dei metodi di lotta (come durante il contratto), ma anche alla scelta degli obiettivi e alla discussione collegiale sull'andamento delle trattative. Talvolta, anzi, i delegati di reparto entrano a far parte delle delegazioni che trattano con la direzione, assieme ai dirigenti tradizionali (che sono ovviamente sempre membri della Commissione Interna, perché sono riconosciuti dalla direzione e perché sanno come si fa a condurre una trattativa)⁷⁹.

Già nell'estate del 1970 non v'è più traccia di cautela nelle decisioni delle principali assise delle federazioni metalmeccaniche (XV Congresso FIOM e III Assemblea Organizzativa FIM): in queste delibere la scelta dei delegati "eletti liberamente da tutti i lavoratori, iscritti e non ai sindacati", come intelaiatura di base del sindacato in fabbrica, è definitiva e inequivocabile, così come l'attribuzione al CdF, composto da tutti i delegati eletti dai gruppi omogenei, "delle responsabilità di coordinamento e di direzione dell'azione rivendicativa e dell'attività contrattuale nella fabbrica, deferendo pertanto ai consigli i poteri fino ad ora esercitati dalle sezioni sindacali e dalle CI" di cui si dichiara "palesamente superata e

78 Intervento di un sindacalista FIOM al Convegno di Meina sui delegati sindacali, vedi *Rassegna Sindacale*, n°182, 1 marzo 1970, p.9-21

79 Regalia, *op.cit.*, p.219

contraddittoria” la sopravvivenza⁸⁰. Entrambi i documenti, pur non decretando lo scioglimento immediato delle CI, si pronunciano concordemente per il loro “congelamento”, avendole esautorate di ogni residua funzione. Faticosamente anche la UILM (II Conferenza Nazionale, ottobre 1970) si pronuncia a favore dei nuovi organismi e a favore di un superamento della CI, restando però ancorata ad una concezione ibrida di CdF, ove accanto a delegati eletti unitariamente è ammessa la presenza di membri di CI e di rappresentanti sindacali eletti dagli iscritti di ciascuna organizzazione in assemblea, anche se preferibilmente tra gli iscritti delegati.

A livello Confederale, la CGIL si pronuncia a favore dei CdF (Consiglio Direttivo, dicembre 1970), assumendoli come proprie strutture di base. Tuttavia la Confederazione maggioritaria è orientata prevalentemente verso una composizione dei nuovi organismi quali somma delle strutture preesistenti e quindi come espressione prevalente dei lavoratori sindacalizzati, lasciando così aperta la possibilità di mantenimento di un organismo generale di rappresentanza sul tipo della CI⁸¹. La relazione di Lama, inoltre, lancia la lunga polemica contro l’“aziendalismo” ed il “corporatismo”, cioè praticamente contro il decentramento dell’azione sindacale a livello di azienda.

La svolta decisiva che appiana tante divergenze tra i metalmeccanici giunge il 7 Marzo 1971, con la II Conferenza Unitaria tenutasi a Roma. Non è un caso che un osservatore coevo parli di un’atmosfera “diversa” rispetto alla I Conferenza di Genova:

quella soggettiva, cioè il tono della partecipazione e del dibattito, risultava straordinariamente omogenea, e gran parte dei dissensi erano né più né meno quelli che s’incontrano in una sola organizzazione, sia essa sindacale o no; l’area del consenso era vastissima⁸².

Il documento conclusivo sancisce la convergenza delle tre federazioni su alcuni punti fondamentali:

1. il delegato è l’espressione diretta del gruppo omogeneo, la sua elezione avviene su scheda bianca, da parte di tutti i lavoratori del reparto, iscritti e non iscritti; ad esso è attribuita la funzione di “contestazione e contrattazione dei problemi posti nel reparto dall’organizzazione del lavoro nell’ambito di una linea unificante espressa dal CdF”; è inoltre revocabile in qualsiasi momento dal gruppo che lo ha eletto;

80 Atti XV Congresso FIOM. Risoluzione Politica. Archivio Storico CGIL Regionale Toscana, 331.88-71FIO 8
1

81 Forbice, Chiaberge, *op.cit.*, p.24

82 Accornero Aris, “Metalmeccanici. Pre-congresso unitario”, *Rassegna Sindacale*, n° 207, 21 marzo-4 aprile 1971, pp. 15-17

2. il CdF, “composto da tutti i delegati eletti, assume in stretto coordinamento con l'assemblea la responsabilità politica dell'elaborazione delle piattaforme rivendicative, della gestione delle lotte e delle trattative aziendali”;
3. il CdF può eleggere al proprio interno “un organismo esecutivo o di coordinamento”; si auspica però un avvicendamento dei delegati chiamati a tale incarico, “in modo da realizzare una più ampia responsabilizzazione”: allo stesso modo, nessuna distinzione va fatta tra delegati e RSA, le quali “sono individuate dal CdF al proprio interno”; anche i permessi retribuiti e la tutela prevista dalle norme contrattuali dovranno essere utilizzati in modo collettivo, per non creare un gruppo privilegiato fra i membri del Consiglio;
4. si respinge una “regolamentazione generale negoziata con le controparti” delle nuove strutture, che vanno invece affermate nei fatti e attraverso accordi aziendali;
5. si decreta il definitivo superamento di CI e SSA, stabilendo per le prime “la non effettuazione dei rinnovi”;
6. infine, si proclama “aperta la fase costituente del sindacato unitario dei metalmeccanici”: a tale scopo la conferenza si impegna a promuovere la “proiezione” fuori dalla fabbrica dei nuovi organismi unitari, che produca un rinnovamento delle altre strutture sindacali istituendo “momenti di collegamento e di coordinamento tra tutte le categorie e nuovi rapporti con gli organismi orizzontali”⁸³⁸⁴.

L'unanimità di indirizzo riscontrabile nella primavera del 1971 tra le federazioni è sconvolgente se si pensa alle ambiguità del primo documento redatto appena un anno prima. Su posizioni molto simili, anche se meno legate ad una logica “consiliarista”, si accodano altre federazioni di categoria dell'industria italiana, a partire dai chimici e dai tessili. Tuttavia, nei posti di lavoro, nelle fabbriche, nel tessuto sociale, molto è cambiato tra la primavera del 1970 e quella del 1971.

3.2. *La contrattazione aziendale tra conquiste e revisioni*

83 Il sindacato è composto dicotomicamente da due tipi di strutture: quelle verticali, le quali organizzano i lavoratori di una medesima categoria o settore dal luogo di lavoro al piano nazionale (es. consiglio di fabbrica, federazione provinciale, federazione nazionale dei metalmeccanici); quelle orizzontali o territoriali, che organizzano i lavoratori su base territoriale, indipendentemente dalla categoria produttiva di appartenenza, sempre ascendendo dal piano locale al piano nazionale (es. Camera del lavoro, Sindacato regionale, Confederazione). Storicamente in Italia la Confederazione, la CGIL per fare un esempio, non costituisce la semplice somma delle federazioni, bensì si attribuisce dei compiti di elaborazione contrattuale e, come vedremo, di intervento politico, del tutto propri.

84 II Conferenza Unitaria dei Metalmeccanici FIOM-FIM-UILM, Documento conclusivo in *Il lavoratore metallurgico*, marzo 1971, pag. 9 ss. Citato in Forbice, Chiaberge, *op.cit.*, pp. 121-122

Fin da subito, nella primavera del 1970, i neonati CdF, sono impegnati nella applicazione del contratto nazionale da poco conquistato. Sebbene la conflittualità espressa dagli operai non ritorni più al livello dell'autunno caldo del 1969, resta comunque molto elevata, tanto che alla fine dell'anno si registra un notevole incremento di accordi aziendali stipulati rispetto agli anni precedenti (4437). Nei primi dieci mesi la contrattazione aziendale produce in prevalenza risultati di tipo salariale nella forma di aumenti uguali per tutti (premio di produzione, premi feriali, indennità di mensa e trasporti), poi si concentra sulla riduzione delle categorie operaie da 5 a 4 ed anche a 3 in direzione di una classificazione unica tra operai e impiegati; per quanto riguarda l'orario di lavoro sono ancora pochi gli accordi che prevedono una applicazione effettiva e tempestiva degli orari contrattuali: numerosi invece gli accordi che prevedono soluzioni diverse, comprese quelle di monetizzazione applicate su incentivi, cottimi, ambiente di lavoro; alcuni accordi vanno ad ampliare il ventaglio dei diritti sindacali per i delegati di reparto⁸⁵. Allo strumento contrattuale si affianca, sul piano della difesa dei diritti sindacali e della garanzia del posto di lavoro, la legge 300 del 20 maggio 1970, meglio nota come Statuto dei lavoratori. È la prima volta, nella storia dell'Italia repubblicana, che il legislatore interviene a regolamentare le relazioni industriali: la proposta di legge nasce nel 1968 ad opera del Ministro del Lavoro, il socialista Brodolini⁸⁶, arricchendosi di volta in volta delle frontiere toccate dalla contrattazione nazionale. È così che nasce, ad esempio, la norma che conferisce alle organizzazioni sindacali “maggiormente rappresentative” la possibilità di istituire proprie RSA, come previsto nei contratti nazionali delle maggiori categorie dell'industria italiana, figli dell'autunno caldo. Altre norme, come l'art.3 e l'art.4, vietano il controllo dei lavoratori (diffusissimo nel periodo considerato) tramite personale di vigilanza o apparecchi audiovisivi; ancora, l'art.18 dello Statuto tutela i lavoratori dai licenziamenti inflitti senza giusta causa⁸⁷. Sebbene costituisca il pilastro sul quale si regge il Diritto del lavoro in Italia, la legge 300 non conferisce *de facto* diritti sindacali ad organizzazioni diverse da CGIL-CISL-UIL, né riguarda in molte sue parti imprese che utilizzino meno di 15 dipendenti, andando così a conservare una *vasta zona franca* dentro un tessuto produttivo come quello italiano, composto in prevalenza da piccole e medie imprese.

La combattività operaia esplode in questo periodo in miriadi di scioperi di reparto guidati da

85 Guidi Eugenio, “Nuovi terreni dell'iniziativa contrattuale in fabbrica”, *Rassegna Sindacale*, n°195, 11 ottobre 1970, pp. 21-23

86 Brodolini non vedrà mai la legge 300, poiché si ammala gravemente poco dopo aver elaborato la proposta per poi trovare la morte; lascia l'incarico di Ministro del Lavoro al democristiano Donat Cattin e la paternità della legge al giurista socialista Gino Giugni.

87 Legge 300/1970

militanti di gruppi extra-sindacali su questioni attinenti l'organizzazione del lavoro, nel tentativo di contrastare i frequenti tentativi padronali di recuperare i costi del contratto attraverso riorganizzazioni della produzione⁸⁸. Tuttavia il decentramento sindacale ottenuto tramite il riconoscimento e la generalizzazione dei delegati, e la formazione dei primi Consigli di Fabbrica, consente che tale rapida estensione delle lotte di reparto avvenga senza che il sindacato sia costretto a frenare la mobilitazione al fine di controllarla. Questo non significa che tutto il potere sindacale si trasferisce immediatamente al Consiglio di Fabbrica. Spesso chi segue le trattative sono i vecchi componenti di CI, in alcuni casi con la partecipazione dei delegati sindacali, in altri senza che ciò avvenga; ciò produce un contrasto tra chi vorrebbe trasferire al Consiglio di Fabbrica, formato da soli delegati, il potere negoziale, e chi è per soluzioni più accentrate, perché le considera più valide ai fini dell'ottenimento dei risultati richiesti. A questo contrasto contribuisce la composizione iniziale dei Consigli, formati, in base alle indicazioni nazionali, da membri eletti e da membri cooptati dai sindacati. A titolo esemplificativo è utile ripercorrere alcune tappe della lotta aziendale combattuta alla Magneti Marelli nell'estate del 1970. Qui la formazione del CdF avviene in concomitanza con la stesura della piattaforma aziendale. I giovani attivisti sindacali, più combattivi e radicati nei reparti dequalificati, propongono al CdF una serie di obiettivi: istituzione della 14^a mensilità, aumento del premio di produzione, 2^a categoria per tutti, abolizione della 4^a e della 5^a categoria, richiesta di un minimo garantito di guadagno di cottimo, pari alla media di stabilimento, che ne sancirebbe di fatto l'abolizione, aumento dei diritti sindacali per i membri del Consiglio di Fabbrica, contro la proposta FIOM di estenderli ai soli membri di CI. Molte di queste richieste, che difatti non vengono inserite nella piattaforma, sono avversate dal sindacato, in particolare l'introduzione della 14^a, la 2^a categoria per tutti e l'abolizione del cottimo. Le assemblee generali approvano lo sciopero degli straordinari, ma anche lo sciopero del rendimento. Quest'ultimo, nonostante sia considerato dannoso dal sindacato, parte spontaneamente e prosegue dal 1 al 21 luglio, permesso dal fatto che, in seguito all'emanazione dello Statuto dei Lavoratori che vieta la presenza di guardie, i delegati possono girare tranquillamente tra i reparti. Il CdF ratifica poi questa forma di lotta e la estende a tutta la fabbrica. I primi contrasti si verificano al termine delle trattative, condotte tra Assolombarda, CI, RSA e delegati. L'accordo stipulato prevede un aumento del premio di produzione; l'introduzione di un "cottimo speciale" sulle linee a ritmo vincolato, che tutela i lavoratori da interruzioni del flusso produttivo dovute a cause tecnico-

88 Regini Marino, "Come e perché cambiano la logica dell'organizzazione sindacale e i comportamenti della base", in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 109-175, Bologna, Il Mulino, 1978, p.130

organizzative, ma non contribuisce alla riduzione dei ritmi; la non soppressione del turno di notte, sostituita dal pagamento di un'indennità; la soppressione non immediata, bensì differita, della 4^a e della 5^a categoria, tramite passaggi di categoria scaglionati nel tempo. La prima assemblea, convocata al fine di giudicare l'accordo, lo rifiuta con una maggioranza di "no" del 60%, tuttavia nelle assemblee successive i sindacalisti pongono i lavoratori di fronte alla possibilità di dover riaprire la lotta a settembre in seguito alla non approvazione dell'accordo, che passa dunque all'unanimità. I contrasti latenti tra giovani attivisti e commissari interni riesplodono quando

l'ultima settimana di agosto, dopo le ferie estive, la direzione comunica alla CI che avrebbe pagato lo stipendio di luglio decurtato della quota di produzione non raggiunta, colpendo tutti i lavoratori, vista la massiccia adesione agli scioperi. L'intenzione della direzione è quella di ridefinire a proprio vantaggio i rapporti di forza interni alla fabbrica, mostrando come la forma di sciopero del rendimento, ma soprattutto i delegati e il Consiglio di Fabbrica che lo avevano promosso e diretto, non erano strumenti e modi organizzativi validi. L'atteggiamento della CI è chiaro in proposito: si consulta con i sindacati provinciali, ma evita di informare il CdF e gli operai, così dopo tre giorni di trattative con la direzione raggiunge un compromesso che il Consiglio di Fabbrica non può far altro che ratificare. Subito dopo si scatena la polemica tra la CI ("se non ci fosse stato il nostro intervento responsabile, chissà che cosa sarebbe venuto fuori e non con vantaggio per il sindacato") e i delegati più combattivi che criticano l'abitudine "di decidere le cose in due o tre persone" e rilevano "la paura della CI di perdere il suo potere"⁸⁹.

Alla Magneti Marelli lo scontro mette in evidenza la debolezza del CdF, producendo una soluzione accentratrice: ne è un nitido esempio il documento elaborato dalla commissione per lo statuto del Consiglio di Fabbrica durante l'estate, che rivolge dure critiche all'"insufficiente ruolo di direzione" svolto dal Consiglio di Fabbrica, cioè alla sua incapacità di imporre rivendicazioni prioritarie. Ne consegue una scelta di efficienza, che è quella di ricreare un unico centro dirigente sindacale, eliminando il dualismo tra Commissione Interna ed Esecutivo del Consiglio, e togliendo autonomia ai delegati⁹⁰.

I dissidi interni ai CdF che emergono in questo periodo (in particolare nell'autunno 1970) suggeriscono più in generale che il momento di massimo decentramento e di adesione alle spinte di base da parte del sindacato è ormai superato: faticosamente, nel corso del 1970, quest'ultimo definisce una propria strategia sindacale, caratterizzata da un lato da *nuovi obiettivi rivendicativi*, dall'altro da un *mutamento nei rapporti con la base rappresentata*.

Definito tra tutti "il più bello", il XV Congresso della FIOM (luglio 1970) deve sostenere l'arduo compito di indirizzamento decisivo del vascello sindacale, dopo la traversata

89 Mentasti, *op.cit.*, pp. 42-47

90 Regini, *Come e perchè cambiano.*, *op.cit.*, pp.140-141

impetuosa dell'autunno caldo. È qui, nella relazione introduttiva di Bruno Trentin⁹¹ come nella risoluzione finale, che vengono abbozzati gli obiettivi rivendicativi promossi dal sindacato a partire dall'autunno 1970. Durante il Congresso, caratterizzato dalla scelta di rivendicazioni nuove e caratterizzanti, non si opera nessun lavoro di fantasia, nel senso che gli obiettivi ivi proposti affrontano il problema della *modifica dell'organizzazione capitalistica del lavoro*, restando però nel solco di quanto già era emerso dalle lotte operaie fin dal 1969 (riduzione delle categorie, auto-riduzione dei ritmi, abbattimento della nocività, abolizione del cottimo) e che si era ripetuto, come abbiamo detto, nei reparti e nelle aziende nella primavera del 1970. Ecco Trentin:

per quanto riguarda la lotta nella fabbrica, compagni, credo che [...] sia emersa con forza l'esigenza di concentrare la nostra iniziativa [...] intorno ad alcuni grandi obiettivi che assumono per noi, nell'attuale fase sindacale e politica, un valore strategico d'importanza fondamentale:

1. la conquista, [...] di un nuovo sistema di qualifiche;
2. la conquista di un reale potere di determinazione sui tempi e sui ritmi di lavoro che si accompagna al superamento sia pure graduale di ogni forma di incentivazione salariale dello sfruttamento operaio;
3. la trasformazione dell'ambiente di lavoro per la eliminazione dei fattori di nocività e di pericolo per la salute dei lavoratori;
4. la regolamentazione dell'orario effettivo di lavoro⁹².

Il segretario volutamente non propone obiettivi salariali: “non credo che come sindacato dei metalmeccanici possiamo essere noi a proporre simili rivendicazioni e a disperdere la nostra politica salariale in direzioni che non mutano sostanzialmente la condizione operaia”; poi, quando entra nel merito delle proposte, Trentin inizia a criticarne alcuni aspetti o alcune forme che si sono manifestate durante le lotte. Quando parla del superamento del cottimo, contemporaneamente si scaglia contro l'autoriduzione dei ritmi, che pure, quando era stata praticata, possedeva il pregio di dare all'operaio la percezione di poter lavorare ad un ritmo più umano; in alternativa propone la *contrattazione del cottimo* tesa al suo superamento, la “decisa contestazione delle attuali condizioni di lavoro” ed il “controllo negoziale dei livelli produttivi, degli organici, della saturazione, dei ritmi”. Non propone nuove riduzioni d'orario a parità di salario, né nuove limitazioni dello straordinario che favorirebbero nuove assunzioni, bensì auspica la regolamentazione dell'orario contrattuale, caldeggiando la *possibilità di concedere deroghe* alla sua applicazione contrattuale nel caso le aziende decidano di investire nel Mezzogiorno. Tuttavia la proposta più “innovativa” della FIOM, che non a caso occuperà *fisicamente* i quattro-quinti dell'accordo nazionale per il rinnovo di

91 Bruno Trentin è Segretario Generale della FIOM dal 1962 al 1972. Una volta conseguita l'unità organica tra le federazioni metalmeccaniche, egli diviene segretario generale della FLM restando in carica sino al 1977.

92 Atti congresso FIOM, *op.cit.*, p.33

categoria del 4 aprile 1973, è quella di istituire il cosiddetto inquadramento unico, con cui si intende:

da un lato l'*intreccio* di operai, impiegati ed intermedi in categorie uniche, con uguali minimi retributivi; dall'altro l'affermazione della cosiddetta *nuova professionalità* che le parti hanno inteso assumere a base del sistema di classificazione del personale⁹³.

L'inquadramento unico si inserisce nel solco delle rivendicazioni egualitarie avanzate dai giovani attivisti dequalificati già a partire dal 1969, in particolare “raccolge l'eredità” di quella che era stata una proposta diffusa a partire dal 1969 e ben presente nella primavera del 1970, cioè la riduzione delle categorie operaie ed il passaggio in massa in 2^a categoria. L'egualitarismo tra i lavoratori *non si presenta* come aspirazione generica o come elemento ideologico, ma punta alla riduzione del numero delle qualifiche che si è mantenuto straordinariamente alto, nonostante i processi di innovazione tecnologica e la ristrutturazione dell'organizzazione produttiva sulla base del modello fordista (basato sulla catena di montaggio) abbiano ridotto le competenze necessarie al lavoratore per intervenire nella produzione; la “vecchia” divisione in qualifiche viene dunque percepita come elemento di divisione della classe, in particolare dagli operai comuni che di questa divisione fanno più di tutti le spese. Una volta emerso il problema, tuttavia, alle autonome rivendicazioni portate avanti dagli operai si affiancano le perplessità o le proposte alternative dei sindacati, senza contare le posizioni espresse dai gruppi extra-sindacali (studenti, gruppi extra-parlamentari), in buona parte attinte alla tradizione teorica *operaista* dei primi anni Sessanta⁹⁴. Un documento stilato nel 1972 dal Collettivo Politico Operaio Zona Sempione di Milano può aiutarci a comprendere meglio l'eterogeneità delle posizioni assunte in merito alla questione dell'inquadramento professionale, e la collocazione specifica di quella della FIOM.

93 Olivieri Walter, *L'inquadramento dei lavoratori metalmeccanici. Commento al sistema e ai profili del contratto collettivo di categoria*, Milano, Angeli, 1975, pp.11-13

94 Il padre dell'operaismo italiano è Raniero Panzieri, intellettuale socialista e fondatore della storica rivista di critica marxista “Quaderni Rossi” pubblicata dal 1961 fino al 1966. All'interno della rivista pubblicano i loro scritti anche alcuni sindacalisti dirigenti della Camera del lavoro di Torino, che partecipano al lavoro di revisione critica della linea sindacale e delle organizzazioni storiche della classe operaia e che vanno a collocarsi nella sinistra interna alla CGIL. Tra i temi trattati risente più di tutti del tratto originale operaista il discorso sulla Organizzazione capitalistica del lavoro, del quale riassumiamo i punti principali:

1. l'organizzazione del lavoro non è oggettiva bensì è utilizzata dal padrone per dividere, controllare e sfruttare meglio la classe operaia; pertanto una corretta linea politica deve basarsi sull'attacco verso l'organizzazione del lavoro, dunque verso il sistema di qualifiche, i sistemi di incentivazione al lavoro, le nocività dell'ambiente produttivo;
2. l'interesse del padrone non è più quello di evitare l'inevitabile, cioè la lotta di classe, bensì di incanalarla in certe modalità e in certi limiti prevedibili; pertanto è preferibile utilizzare forma di lotta improvvise come il gatto selvaggio, gli scioperi a sorpresa eccetera;
3. il conflitto sociale ha un intrinseco valore politico, dovuto anche alla centralità della classe operaia, in particolare dell'operaio dequalificato (operaio massa), nel cuore del sistema produttivo, che è la fabbrica moderna.

[...](aumenti uguali per tutti, eliminazione delle categorie più basse, passaggio in massa alla 2^a categoria, eliminazione delle sperequazioni, ecc.). A loro volta queste indicazioni nel movimento operaio hanno fatto sorgere un gran numero di *teorie sul problema delle qualifiche* che però possono ridursi sostanzialmente a tre:

1. una *prima linea*, tipica di molti gruppi della sinistra extra-parlamentare, è quella dell'*egualitarismo immediato*. Non solo le differenze nei tipi di lavoro e nei lavoratori vanno scomparendo, ma inoltre, tutti i lavori sono essenziali alla produzione (anzi quelli più dequalificati sono spesso quelli più essenziali) e tutti i lavoratori hanno bisogni uguali da soddisfare. Occorre quindi battersi contro ogni divisione nella classe operaia in categorie e livelli di paghe diverse;

2. una *seconda linea* sulla questione (quella prevalente nella FIOM) sostiene che non è vero che il progresso tecnologico, quale si è determinato nelle grandi fabbriche capitalistiche, sia necessariamente causa di una minor professionalità richiesta alla massa dei lavoratori. *È vero piuttosto che il progresso tecnologico porta con sé* dei diversi contenuti professionali, distrugge certi mestieri tradizionali, per richiedere, in funzioni produttive nuove, nuove capacità umane, nuove forme di professionalità. Anche se, sotto la spinta del movimento, viene riconosciuta la crisi del sistema delle qualifiche e quindi si propongono l'inquadramento unico, la riduzione del numero di categorie, la liquidazione delle paghe di posto e il rifiuto dei mansionari, rimane però un atteggiamento ambiguo nei confronti delle qualifiche. Se il progresso tecnologico crea nuovi contenuti professionali, ciò che occorre fare è recuperare questi nuovi contenuti legandoli alle vecchie qualifiche (svuotate dei vecchi contenuti, ma consolidate nella tradizione e nella coscienza comune della classe operaia stessa). Questi nuovi contenuti sono identificabili nella maggiore adattabilità della forza lavoro, nella sua capacità cioè a passare da una mansione all'altra con frequenza e con uguale efficienza. Secondo i sostenitori di questa linea, si tratta non solo di far riconoscere ai padroni che questa adattabilità del lavoratore gli è permessa da una crescita collettiva di istruzione di base, di conoscenza tecnica dell'azienda e del ciclo produttivo (e che quindi i padroni devono pagare). Si tratta anche di contrattare col padrone che i trasferimenti dei lavoratori avvengano all'interno di uno stesso gruppo di mansioni, realizzando così con la *rotazione* una precisa qualificazione che deve essere riconosciuta. In questo modo si ricostruirebbe un nuovo sistema di qualifiche;

3. una *terza linea*, proposta da Manghi e Cella, sembra essere egemone in certi settori della FIM. Si riconosce che il progresso tecnologico non promuove la qualificazione professionale, ma che anzi le *possibilità di carriera o scompaiono o divengono formali*. La crescente divisione del lavoro che accompagna lo sviluppo tecnologico fa sì che al perfezionamento delle macchine non corrisponda una qualificazione tecnologica del lavoratore addetto alla macchina. I compiti di progettazione, manutenzione, programmazione ecc. vengono tolti agli addetti alla produzione che vengono così progressivamente dequalificati. Secondo questa linea è sbagliato affrontare questa tendenza livellatrice proponendo l'egualitarismo immediato, che non tiene conto delle differenze ancora esistenti, o la ricostruzione di un nuovo sistema di qualifiche che tende a ricreare divisioni all'interno della classe operaia. *Occorre invece riconoscere che esistono due soli livelli di qualifica*: a) un livello di Q.S. (addetti alla manutenzione attrezzaggio); b) un livello O.S. (tutti gli addetti alla produzione)

e battersi, da un lato, per una drastica riduzione dei livelli esistenti, e dall'altro lato, per un innalzamento di quanti si trovino collocati nelle qualifiche inferiori. Allo stesso tempo la contrattazione ed il controllo operaio dovranno svolgersi in una stretta regolazione dei tempi di passaggio tra una categoria e l'altra. Ma il punto sostanziale nel programma di azione del sindacato deve essere quello strategico. Il sindacato deve cioè non solo attaccare il sistema di qualifiche esistente, ma *ricomporre ciò che la divisione del lavoro ha frammentato*. La ricomposizione delle mansioni può presentarsi sotto due forme: a) riunendo un certo numero di operai e affidando al lavoratore una certa autodeterminazione del ritmo e una responsabilità della qualità del prodotto; b) ricomponendo insieme i compiti di esecuzione, controllo e manutenzione, che erano stati suddivisi.

In questo modo si affermerebbe il principio di poter tornare indietro nel processo di

divisione del lavoro e si provocherebbe un processo di riqualificazione della forza lavoro⁹⁵.

Dal documento emerge come la linea espressa dalla FIOM, pur criticando l'assetto di qualifiche tradizionale che aveva precedentemente a lungo difeso, non comporta in teoria nessuna riduzione del numero di categorie (semmai una notevole difficoltà di applicazione), risultando piuttosto *moderata* rispetto alle altre due.

Pur trattandosi del primo Congresso sindacale successivo all'autunno caldo che ne affronta pienamente le tematiche e che si inserisce con approvazione nel solco tracciato dalla lotta operaia, esso come abbiamo visto non replica l'adesione del sindacato alle rivendicazioni ed alla conflittualità che da quella lotta sono state espresse, come avvenuto durante il rinnovo contrattuale. Ne approva lo spirito anticapitalista con linguaggio spregiudicato, ponendo al centro dell'azione sindacale l'attacco all'organizzazione del lavoro, accentua il decentramento organizzativo, ma decide essenzialmente per una linea *diversa*. La struttura rivendicativa impalcata dal Congresso sembra in generale sposarsi male con le scelte organizzative ivi deliberate: da un lato si pone una revisione in senso moderato della linea rivendicativa espressa dalle lotte, dall'altro la decisione di accettare in toto e senza riserve le nuove forme di democrazia in fabbrica, e di elevarle a unico organismo sindacale e di rappresentanza delle maestranze, senza concedere possibilità a ipotesi dualiste di alcun tipo.

3.3. *Le nuove rivendicazioni*

La proposta sindacale⁹⁶ si impone (non senza difficoltà) in una serie di “vertenze pilota” condotte in alcune aziende settentrionali durante l'autunno 1970. Il 23 dicembre il primo accordo che dispone l'inquadramento unico operai-impiegati è siglato per il gruppo Italsider, azienda siderurgica a partecipazione statale⁹⁷. L'accordo divide gli operai, le maestranze

95 Collettivo Politico Operaio Zona Sempione – Milano, *Qualifiche. Problema di classe*, Centro di documentazione Angiolo Gracci “Gracco”, 005 CPO, presso il Centro Popolare Autogestito Firenze Sud. La posizione assunta dal Collettivo Politico operaio ricalca quella di Manghi e Cella per quanto riguarda la riduzione delle qualifiche, pur rigettando la ricomposizione delle mansioni (in quanto vede la dequalificazione come tendenza ineliminabile dello sviluppo capitalistico); la soluzione strategica, per il Collettivo, investe invece il piano politico della presa del potere, della socializzazione dei mezzi di produzione e della gestione operaia della produzione stessa.

96 La III Assemblea organizzativa della FIM (Brescia, 3-5 luglio 1970) registra una certa convergenza con la linea rivendicativa della FIOM. Per analizzare il dibattito sull'inquadramento unico vedi *Dibattito Sindacale*, n°3-4, maggio-agosto 1971, in particolare il dossier che la rivista dedica sull'argomento. Cfr. Lettieri Antonio, “Inquadramento unico e strategia delle qualifiche: una discussione”, *Quaderni di rassegna Sindacale*, n°35, marzo-aprile 1971, pp.113 ss.

97 Proprio l'Italsider adotta, a partire dal 1961, un sistema di classificazione del personale definito di *job evaluation*. Alla vigilia dell'accordo del 23 dicembre 1970, che introduce un nuovo sistema di qualifiche, le

inquadrate in qualifiche speciali e gli impiegati in 8 livelli di profilo omogeneo, affidando alla contrattazione tra sindacato e direzione aziendale il compito di definire i nuovi profili professionali basati sul concetto di professionalità teorizzato dalla FIOM⁹⁸. Nell'accordo scritto trovano posto i principi espressi dal sindacato in forma teorica (la qualificazione culturale come criterio di avanzamento, la rotazione e la ricomposizione delle mansioni), sebbene si possa rilevare una certa “*impegnatività* dei concetti esposti” quando sono “riferiti alla realtà organizzativa delle aziende”, che possono quindi rimanere “enunciazioni prive di una puntuale applicazione”⁹⁹.

Sono 500.000 i lavoratori interessati dai risultati della contrattazione aziendale nei primi quattro mesi del 1971, dei quali 300.000 metalmeccanici. Le numerose vertenze concluse in questo periodo concretizzano, negli obiettivi raggiunti, i propositi sindacali. Sono presenti in quasi tutti gli accordi aumenti salariali uguali per tutti, generalmente sotto forma di aumenti del premio di produzione o della 14^a mensilità, oppure come risultato degli accordi stipulati per il cottimo o dei passaggi di categoria; si ottiene inoltre il riconoscimento dei delegati e del Consiglio di Fabbrica come agente contrattuale. In quasi tutti gli accordi si prevede una qualche forma di controllo della nocività: alcune aziende sono costrette ad intervenire per modificare gli impianti (prevalgono comunque e di gran lunga gli accordi che sanciscono il diritto di indagine), altre per favorire indagini ambientali (con intervento di enti esterni), o per istituire visite mediche periodiche, la compilazione del libretto sanitario e del registro biostatico. Tuttavia gli accordi più importanti sono quelli che intervengono in materia di cottimo e di qualifiche: per quanto riguarda il primo punto, nella generalità degli accordi è realizzato il passaggio dal cottimo individuale al cottimo collettivo, il taglio delle curve di incentivazione, l'aumento dei rimpiazzi, delle pause e delle maggiorazioni, lo sganciamento del cottimo dal salario con l'acquisizione di un minimo garantito per tutti; sul piano della classificazione professionale, invece, si prosegue da un lato nella eliminazione dei mansionari e delle vecchie paghe, dall'altro nella riduzione delle categorie esistenti, in particolare della 4^a e della 5^a. Il numero di categorie operaie così ottenuto generalmente oscilla tra 3 e 4 (spesso si verifica uno spostamento verso l'alto con la previsione di un'altra categoria, la 1^a super o extra). Un discorso a parte merita la questione dell'orario lavorativo, caratterizzata com'è da due ordini di problemi differenti: a) il ricorso generalizzato allo straordinario e alle deroghe negoziate al contratto nazionale di categoria per l'applicazione del nuovo orario contrattuale;

paghe operaie sono ordinate in 24 classi differenti

98 Guidi Eugenio, “Panorama delle lotte e delle vertenze”, *Rassegna Sindacale*, n°202, 10-24 gennaio 1971, p.10

99 Olivieri, *op.cit.*, p. 16

b) le riduzioni d'orario affiancate da una riduzione salariale. Il primo problema si rivela particolarmente acuto nelle piccole e medie aziende, dove non a caso è più carente la tutela contrattuale e legislativa. Il secondo affligge i settori edile e tessile, da tempo in crisi, pur interessando, anche se con minore intensità, altre branche produttive (il 4% della metalmeccanica milanese, ad esempio, è in questo periodo ad orario ridotto). Un terzo problema è costituito dalla difficoltà di legare la lotta per la riduzione d'orario alla contrattazione degli organici¹⁰⁰.

Le vertenze aziendali al centro dell'attenzione sono quelle del gruppo FIAT e della Zanussi, perché

non solo si tratta delle due più grandi fabbriche meccaniche italiane, l'una con ben 185000 lavoratori e l'altra con 30000, ma anche delle due fabbriche che occupano il posto dominante negli unici settori «trainanti» dell'apparato produttivo meccanico e che si sono rivelate capaci di mettere in moto consistenti processi di concentrazione, da un lato, e di determinare pesantemente, dall'altro, le scelte complessive dello sviluppo economico e sociale del paese¹⁰¹.

Sulla battaglia FIAT così si esprime un dirigente dell'azienda torinese:

secondo me è tutto il sistema della catena di montaggio, inventato da Taylor, che oggi, almeno in Italia, viene rimesso in discussione. Oggi non si accetta più la condizione operaia. La FIAT si trova al centro di questa controversia perché costituisce una specie di banco di prova¹⁰².

In effetti, sebbene la piattaforma non comprometta “il sistema della catena di montaggio”, il dirigente FIAT nota a ragione come l'attacco portato avanti dai sindacati investa quasi esclusivamente l'organizzazione del lavoro; non a caso, ma in linea con quanto espresso nei vari congressi metalmeccanici dell'anno precedente, tra i punti elencati è assente qualsiasi richiesta di aumento salariale. La piattaforma è preparata da un comitato di coordinamento che raggruppa le 38 fabbriche e le 16 filiali dei lavoratori FIAT, OM, Weber e Autobianchi, e viene annunciata in un convegno, l'8 aprile 1971:

1. congelamento dei cottimi ad un livello superiore di 50 lire orarie rispetto a quello vigente;

100D'Aloja Giuseppe, “4 mesi di lotte aziendali”, *Rassegna Sindacale*, n°212, 23 maggio-6 giugno 1971, pp.11-12. Vedi anche una discussione sull'ambiente di lavoro riportata in *Rassegna Sindacale*, n°231, 15-19 marzo 1972, pp.13-16. Inoltre vedi Marri Gastone, “Gruppo omogeneo, sindacato, tecnici della salute”, *Rassegna Sindacale*, n°231, 15-19 marzo 1972, pp.17-19

101 Codillà Ada, “FIAT e Zanussi: un passo avanti della classe operaia”, *Rassegna Sindacale*, n°214, 27 giugno-11 luglio 1971, pp.6-7

102 Dichiarazione riportata in Giovannini Elio, “Il banco di prova”, *Rassegna Sindacale*, n°210-211, 1-23 maggio 1971, pp.13-14

2. abolizione della 4^a e della 5^a categoria e passaggi di qualifica anche in quelle superiori;
3. contrattazione dell'ambiente di lavoro con istituzione del libretto sanitario di rischio e del registro dei dati biostatici;
4. eliminazione del turno di notte negli stabilimenti che non lavorano a ciclo continuo;
5. alleggerimento delle condizioni di lavoro e facilitazioni per i lavoratori studenti;
6. allargamento da 30 a 45 minuti del tempo concesso per il pasto;
7. riconoscimento del Consiglio di Fabbrica e di un monte ore a disposizione dei delegati per svolgere attività sindacale nei reparti.

La centralità che assume la vertenza FIAT del 1971 risente molto della sovraesposizione mediatica che ne viene fatta, non tanto da parte sindacale, quanto per una precisa scelta tattica operata dalla direzione aziendale e tesa a screditare le richieste, la gestione della lotta ed i metodi del movimento operaio agli occhi di quella parte della società che è fuori dal conflitto. Specularmente, entro i confini delle fabbriche, l'azienda opta per un atteggiamento particolarmente intransigente e repressivo, condito da sospensioni, licenziamenti di delegati e, in alcuni casi, violenze fisiche perpetrate dai capi ai danni dei lavoratori.

Ai primi di maggio il gioco della direzione si fa pesante. Gli scioperi articolati incidono e la repressione comincia a scatenarsi. E così due lavoratori vengono arrestati nottetempo per fatti avvenuti l'anno prima.

Crescono le proteste, e per reazione fioccano multe e sospensioni a Mirafiori: viene licenziato un delegato alla Lingotto, scoppia una bomba-carta presso una sede sindacale e vengono tagliate le gomme alle auto dei sindacalisti. [...] L'11 maggio la FIAT licenzia 4 lavoratori, ne sospende 6, e invia centinaia di ammonizioni, provocando vivaci proteste alla Mirafiori e alla OM, e momenti di vera e propria ribellione alla Spa, a Rivalta e alla Ricambi; poi viene fermato e denunciato un dirigente sindacale della Lingotto, e l'azienda mena intanto scandalo per le «violenze», ma il giorno 14, la trattativa è arrivata a un punto di rottura, licenzia altri 7 lavoratori a Torino e ne multa centinaia all'Autobianchi, mentre i guardiani e certi capi aggrediscono i rappresentanti sindacali, e la polizia assale a Roma i picchetti. (A Bari, una squadraccia dell'azienda passa addirittura al pestaggio, il 24 del mese)¹⁰³.

Se da una parte “a Mirafiori continuano fermate nei reparti più combattivi” e dall'altra “in certi stabilimenti sciopera soltanto una parte dei lavoratori”¹⁰⁴, la trattativa riprende a Roma sotto la mediazione del ministro del lavoro Donat Cattin; la situazione pare sbloccarsi quando, rifiutata dalle parti una proposta di compromesso presentata dal ministro, FIOM-FIM-UILM indicano uno sciopero nazionale dei metalmeccanici in appoggio alle battaglie FIAT e Zanussi. Ma quasi immediatamente, dopo 84 giorni di vertenza, 63 di negoziato e quasi 100

103 Accornero Aris e Cardulli Alessandro, “Le lotte in Italia 1970-1975”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°51, novembre-dicembre 1974, pp.11 ss., citazione da pp.68-70

104 Ibidem.

ore di sciopero si raggiunge alla FIAT l'intesa definitiva (e non solo alla FIAT, poiché poche ore dopo, nella notte tra il 19 e il 20 giugno, viene firmato l'accordo Zanussi). Nonostante i commenti sostanzialmente positivi espressi dai sindacati, l'accordo FIAT rispecchia solo parzialmente gli obiettivi che hanno animato la lotta; esso prevede:

1. un aumento di 30 lire l'ora; il guadagno di cottimo oscillante entro una fascia di rendimento ristretta, tra passo 127 e passo 133; la costituzione dei Comitati Cottimo;
2. l'abolizione della 5^a categoria e la trasformazione della 4^a in qualifica di passaggio (dopo 18 mesi si passa alla terza); 16000 passaggi alla 2^a categoria, 2200 alla 1^a e 500 alla 1^a super; l'istituzione di una commissione di studio per la ricomposizione delle mansioni;
3. l'istituzione in ogni stabilimento di comitati per l'esame dei problemi ambientali;
4. la non eliminazione del turno di notte e la sua monetizzazione tramite il pagamento di una indennità;
5. la riduzione dei livelli di saturazione;
6. l'aumento delle pause sulle linee da 20 a 40 minuti e l'aumento della pausa-pranzo da 30 a 40 minuti;
7. 234000 ore annue a ciascun sindacato per l'espletamento dell'attività dei rappresentanti sindacali.

La permanenza di cinque categorie operaie (4^a, 3^a, 2^a, 1^a, 1^asuper), la non abolizione del turno di notte (sostituita da una indennità), il mancato riconoscimento del Consiglio di Fabbrica costituiscono senza dubbio gli elementi più negativi di questo accordo, mal ripagati dalle richieste scucite alla direzione (commissione ricomposizione mansioni, indennità di lavoro notturno, riconoscimento dei comitati cottimo). La stessa riduzione della fascia di rendimento cui è applicato il guadagno di cottimo non comporta affatto una riduzione del ritmo di lavoro pur essendo pensata a questo fine:

[...]oramai è scomparsa l'autonomia dell'operaio per quanto riguarda il proprio ritmo di lavoro, che invece è predeterminato dalla direzione e dalla cadenza del meccanismo produttivo. Il cottimo ha cioè perduto da tempo la sua originaria funzione di incentivo ad un lavoro maggiore e più veloce: da tale punto di vista, come puro incentivo, è ormai giudicato dai *manager* americani uno strumento arcaico, che può essere soppresso senza gravi conseguenze.[...] tuttavia [...] il cottimo conserva almeno due funzioni [...]: quella, indispensabile per la programmazione dei costi di lavoro e della quantità di produzione, di indurre l'operaio a rispettare i traguardi produttivi normali non scendendo mai sotto un certo livello medio e quella di garantire la "collaborazione" dell'operaio alla produzione¹⁰⁵.

105 Nuovo Impegno, "L'organizzazione capitalistica del lavoro alla luce degli ultimi contratti dei metalmeccanici, linee rivendicative di FIM-FIOM-UILM, esperienze di lavoro e proposte in questo settore", *Nuovo Impegno*, n°22-23, ottobre 1971, pp.58-73, citazione da p.62. Vedi anche Cingolani Stefano, "Dai robot al sottosalarario", *Rassegna Sindacale*, n°231, 15-19 marzo 1972, pp.23-24

Il cottimo da incentivo a produrre in più diventa incentivo a produrre al di sopra di un limite predeterminato dal sistema dei tempi di fabbrica (alla FIAT si chiama T.M.C.). In questo senso, la riduzione della fascia di rendimento entro la quale si colloca il guadagno di cottimo consente comunque alla direzione di fissare il livello medio di ritmo produttivo; oggetto della “contrattazione permanente” con i comitati cottimo non è tanto la velocità impressa alla produzione o al montaggio (che è quanto interessa all'azienda), quanto la quantità di guadagno connessa alla mole di lavoro svolta entro limiti prefissati. In questa nuova funzione del cottimo sta dunque la differenza tra la sua abolizione e la sua *contrattazione*, imposta dal sindacato in sede di stesura della piattaforma e oggetto di contestazione dei delegati operai più combattivi. I rapporti che le organizzazioni sindacali instaurano a questo punto del ciclo con la base, anche e soprattutto all'interno dei Consigli (dove il sindacato è presente), dipendono molto dalla difficoltà di far accettare le nuove rivendicazioni. Nel milanese, durante l'autunno 1970, il sindacato fa scendere in lotta le principali fabbriche della provincia su una serie di temi relativi all'organizzazione del lavoro, tra cui spicca la richiesta di *contrattazione* del cottimo, tesa al suo superamento. Sembrerebbe che le centrali sindacali avessero accolto in toto le indicazioni venute a galla durante l'intensa mobilitazione vissuta dalla classe operaia tra il 1968 ed il 1970. Ma “le perplessità che in tutte le fabbriche si manifestano fra la base” suggeriscono una preparazione delle piattaforme molto più tecnicistica e verticistica che nei due anni precedenti, sul modello di quanto avvenuto alla Magneti Marelli in estate.

In alcune aziende (Ignis, Ercole Marelli) si ha un recupero di potere della vecchia dirigenza sindacale, come esito dello scontro col neocostituito Consiglio di Fabbrica, nel quale prevalgono numericamente i delegati più giovani e combattivi. In altre (Innocenti, Magneti Marelli) le tensioni o gli scontri si manifestano fra diversi settori della classe operaia; ma il sindacato non risponde più favorendo la mobilitazione e la domanda dei gruppi operai più numerosi e combattivi, bensì, almeno nell'immediato, cercando di bloccare gli scioperi di reparto e di mediare tra i diversi interessi.¹⁰⁶

Anche nella conduzione delle vertenze e nella conclusione degli accordi si manifesta “uno spostamento di potere verso l'alto”: a volte, quando non vi sono eccessivi contrasti, rimane l'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica a condurre, con il sindacato esterno, l'attività negoziale, sottraendo di fatto ai delegati e alla base il controllo effettivo della lotta (ad esempio alla Candy). Alla Falck, ove i contrasti si manifestano, l'attività contrattuale è svolta prima sotto il controllo di quasi tutti i delegati, poi da una commissione ristretta (in pratica la vecchia Commissione Interna), infine dalle segreterie sindacali provinciali; un copione simile si scrive

106 Regini, *Come e perchè cambiano.*, *op.cit.*, pp.136-138

all'Autobianchi, dove il coordinamento sindacale FIAT interviene pesantemente a più riprese per ridimensionare la lotta, o all'Alfa Romeo, dove le decisioni sulle trattative sono inizialmente prese dal Consiglio di Fabbrica e dalle assemblee, poi sempre di più dalle segreterie sindacali provinciali, che di fatto impongono la chiusura della vertenza¹⁰⁷.

Diverbi sulla nuova linea della FIOM si manifestano tra alcuni delegati di fabbrica, durante un Convegno organizzato dal sindacato per discutere delle linee rivendicative emerse dalle recenti lotte. L'intervento di un delegato di Bologna esalta l'obiettivo della autoriduzione dei ritmi “perchè lo stesso superamento del cottimo non significherebbe nulla se poi lasciamo al padrone la possibilità di predeterminare i ritmi di lavoro.[...]Ogni gruppo deve [...] costituirsi dei tempi propri [...] per abituarsi a lavorare di meno, altrimenti si corre il rischio di continuare a lavorare per un'abitudine acquisita ormai da anni, con lo stesso ritmo voluto dal padrone”. La risposta del sindacato non si fa attendere, ed una serie di interventi scandiscono il rifiuto di ciò che prima era accettabile ed ora non lo è più: “l'autoriduzione dei ritmi, se non è uno strumento di lotta per sostenere precise rivendicazioni, non significa nulla”¹⁰⁸.

3.4 *I nuovi rapporti tra sindacato e base operaia*

Oltre a fornire un “banco di prova” per quelli che saranno i futuri contratti nazionali del 1972-73, la vertenza FIAT coagula in sé quello che è lo sviluppo delle relazioni tra sindacato e base operaia lungo tutto l'arco della stagione dei contratti aziendali compresa tra la primavera del 1970 e la fine del 1971. Tale sviluppo è oggetto di un importante studio sociologico pubblicato nel 1978 che elenca e descrive alcuni processi intervenuti all'interno della vita aziendale nella cosiddetta “fase di riassetamento del ciclo di lotte” (1970-1972)¹⁰⁹.

3.4.1. *Razionalizzazione della conflittualità operaia.* In sostituzione alle lotte, il sindacato cerca di ottenere una serie di benefici attraverso un'attività negoziale minuta e talvolta costante, o attraverso il lavoro di commissioni tecniche che dovrebbero individuare problemi generali e proporre soluzioni. Questo processo di tecnicizzazione delle vertenze avviene anche *in conseguenza* dell'affermarsi di obiettivi rivendicativi complessi, come l'inquadramento unico, la cui applicazione e gestione non può che essere oggetto di un'attività negoziale condotta da comitati paritetici o da commissioni del Consiglio di fabbrica. Lo stesso

107 Ibidem

108 Interventi riportati in D'Aloja Giuseppe, “La bussola delle lotte”, *Rassegna Sindacale*, n°200-201, 20 dicembre 1970, pp.24-26

109 Regini, *Come e perchè cambiano*, *op.cit.*, pp 138-150

Regini riconosce nell'inquadramento unico alcune funzioni specifiche, in particolare quella di “coordinare la contrattazione aziendale prefigurandone i temi futuri” legati ai “modi di applicazione” della nuova classificazione, e quella di “valorizzare le competenze tecniche dei funzionari sindacali, perché si tratta di una richiesta assai complessa”¹¹⁰. Sul terreno delle nocività ambientali, il sindacato preferisce, all'intervento diretto, la costituzione di comitati che assolvano una funzione di controllo evitando al tempo stesso soluzioni monetizzanti. Questo atteggiamento si riflette enormemente nella contrattazione che, come abbiamo visto, realizza un'asimmetria quantitativa nell'insieme degli accordi, tra quanti (la maggioranza) sanciscono il diritto di indagine e quanti (pochi) intervengono per eliminare le cause di nocività. Un esempio calzante è costituito dall'accordo FIAT dell'estate 1971, in particolare dalla contraddizione ivi emergente tra la conquista del diritto di indagine e la conservazione del turno di notte (classificato dallo stesso sindacato come elemento di nocività) nelle lavorazioni non a ciclo continuo.

Conseguenza del ricorso costante alla contrattazione minuta è l'elevato numero di accordi siglati dal sindacato senza fare un ricorso eccessivo alla lotta, come emerge dal confronto tra i dati relativi al numero di accordi aziendali stipulati durante il ciclo e i dati sulla conflittualità aziendale registrati nel medesimo periodo (i primi crescono più velocemente dei secondi, vedi Tabella 1 e Tabella 2).

3.4.2. *Riaccentramento delle decisioni e dell'attività sindacale.* L'attività di contrattazione, nella sua versione minuta e tecnicizzata, è *sempre* svolta dall'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica (“o addirittura dai «pochi che contano» in fabbrica, come all'Ercole Marelli, e in certi momenti alla Falck, Ignis, GTE”¹¹¹) spesso con l'assistenza del sindacato esterno. In seguito a questo spostamento di poteri, i delegati e le assemblee vengono usati sempre più come strumenti di ratifica di decisioni già prese. Uno strumento importante per ricentralizzare l'attività sindacale è costituito dai Coordinamenti di Settore o di gruppo industriale, che aumentano di importanza proprio nel 1971 in seguito ad una direttiva nazionale. A volte sembra che abbiano la funzione di mobilitare aziende in situazioni sindacali deboli, sfruttando la forza di altre fabbriche del gruppo o del settore, “ma in molti casi sono uno strumento per coordinare fabbriche dove i rapporti di forza sono analoghi”. Diventa alquanto probabile, allora, che la delega di gran parte del potere sindacale al Coordinamento serva solo a spostare i meccanismi decisionali fuori dalla fabbrica, come avvenuto durante la vertenza FIAT.

110 Regini Marino, *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino, 1981, p.101

111 Regini, *Come e perché cambiano*, op.cit.

Restano poi da analizzare i cambiamenti che investono la composizione dei Consigli di Fabbrica: viene innanzitutto allargato il collegio elettorale, cosicché se prima ogni gruppo di lavoro con caratteristiche simili eleggeva il proprio rappresentante, ora il gruppo elettorale viene esteso fino a comprendere un reparto intero, o una linea di lavorazione, talvolta più linee (come alla Magneti Marelli), o più reparti di piccole dimensioni. Il numero dei delegati da eleggere aumenta, come aumentano le preferenze che il lavoratore deve esprimere. Accanto a ciò si afferma la tendenza ad allargare la base rappresentata da ciascun delegato. Nel 1971 ci si orienta per un rapporto di un rappresentante ogni 70-80 lavoratori, mentre nel 1970, nelle grandi aziende, il rapporto era in media di 1 su 50 lavoratori. L'introduzione della clausola maggioritaria ha il risultato di sfavorire i delegati appartenenti a gruppi minoritari (da una parte gli extra-parlamentari, dall'altra la UIL) e di favorire i più numerosi. Il momento dell'elezione del delegato quindi "perde del tutto quel carattere di espressione di fiducia informale ed immediata data da un gruppo di lavoratori ad un compagno, che essa aveva avuto nel 1969, e ancora nel 1970" e consente il recupero di molti attivisti "preferiti" dall'organizzazione sindacale¹¹². A questo risultato conduce anche la tendenza spontanea (manifestatasi nel corso del 1970) all'abbandono dell'incarico da parte di molti delegati eletti nella Primavera, in particolare quelli più giovani e inesperti e non coperti dal riconoscimento aziendale. Come abbiamo visto la tendenza del sindacato a conferire gradualmente i poteri sindacali ai delegati e la presenza di delegati "di serie A" e di "serie B", impedisce a questi ultimi di partecipare alle trattative (ed alle assemblee del Consiglio), pur restando responsabili dell'esito della vertenza di fronte al gruppo che li ha eletti. Questo fatto non solo non gratifica molti dei delegati di recente elezione, ma li allontana inevitabilmente dalla militanza sindacale. In una seconda fase (autunno 1970), cioè quando il sindacato tenta di imporre la nuova linea rivendicativa, questa tendenza all'auto-esclusione si accentua a causa della non condivisione degli obiettivi o dei metodi della lotta (è il caso emblematico della autoriduzione dei ritmi, osteggiata dal sindacato), cioè è indotta dalla "discrepanza fra la logica dell'organizzazione esterna e la disponibilità immediata del proprio gruppo di appartenenza" a mobilitarsi¹¹³.

3.4.3. *Coordinamento delle diverse domande di base, che ne esprimono gli interessi differenziati.* Mentre durante l'autunno caldo, come abbiamo visto, il sindacato aderisce agli interessi ed alle rivendicazioni delle nuove leve dequalificate, gli operai comuni, a partire

112 Regalia, *op.cit.*, pp.223-235

113 Regalia, *op.cit.*, p.222

dalla fine del 1970 (ma in alcuni casi anche prima) esso ritorna a mediare tra interessi appartenenti a settori operai differenti. L'inquadramento unico ad esempio è funzionale al coordinamento tra l'egualitarismo degli operai comuni (riduzione, pur se parziale, delle categorie e parità normativa operai-impiegati) e la volontà degli operai più specializzati di conservare privilegi salariali nei confronti degli altri lavoratori. La frattura che si crea nel CdF della Magneti Marelli, durante la costruzione della vertenza aziendale nella primavera del 1971, fornisce un esempio pratico di quanto siano mutate le relazioni tra base e sindacato:

in quasi tutte le aziende italiane, così anche alla Magneti, vengono concessi consistenti e differenziati aumenti di merito solo agli economisti (attrezzisti, manutentori, ecc.) che rientrano nelle due categorie più alte, la 1^a e la 2^a, agli altri (cottimisti addetti alla produzione, di 3^a e 4^a categoria) vengono lasciate le briciole. La proposta sindacale perciò è quella di richiedere un minimo garantito più elevato per le categorie superiori e gli economisti, così da controllare i salari riducendo i discriminatori aumenti di merito e avanzando una rivendicazione che faccia guadagnare qualcosa a tutti gli operai. Di diverso avviso sono i delegati legati ai gruppi extraparlamentari e i diversi delegati FIM e FIOM che intendono richiedere un minimo garantito eguale per tutti, ad esclusivo vantaggio delle sole categorie inferiori, e la possibilità di trasformare la 3^a (che interessa più del 60% dei lavoratori) in categoria di transito. Entrambe le posizioni si giustificano per la ricerca dell'unità operaia: la posizione sindacale tende a unificare sul piano contrattuale gli interessi economici immediati dei vari strati operai, la posizione egualitaria dei "gruppi" e dei dissidenti sindacali mira invece ad una ricomposizione politica e si fonda sugli interessi delle categorie più basse (la maggioranza degli operai) puntando a ridurre le differenze salariali e normative che dividono i lavoratori¹¹⁴.

3.5. *La lotta per l'unità organica*

Finora, parlando di sindacato, abbiamo ommesso di trattarne le tensioni interne, in particolare il grado di divaricazione esistente tra le posizioni della Sinistra Sindacale e il resto dell'organizzazione (o delle organizzazioni). Abbiamo visto come, all'esplosione delle lotte spontanee, la presenza di una sinistra interna ai sindacati abbia consentito a questi ultimi di sviluppare una posizione di confronto più che di rifiuto nei confronti del movimento operaio nel suo complesso e di conseguenza di guidare il rinnovo contrattuale del 1969. Ebbene è tra i due cicli contrattuali del 1969-1970 e del 1972-1973 che si gioca la partita interna ai sindacati su alcune questioni di fondamentale importanza per il sindacalismo italiano, partita nella quale si fronteggiano due schieramenti emersi già sul finire degli anni Sessanta, ma confusi e rimescolati dalle vicende dell'autunno caldo. Da un lato la Sinistra Sindacale, vale a dire quel raggruppamento trasversale alle tre Confederazioni, ma presente soprattutto nelle categorie di punta del sindacalismo industriale, che chiede il superamento delle storiche divisioni tra i tre

114 Mentasti, pp.48-49

sindacati, che promuove l'accelerazione verso un unico grande sindacato dei lavoratori (il sindacato dei Consigli), che favorisce la partecipazione operaia e raccoglie le spinte rivendicative più radicali provenienti dalla base, che punta ad una “socializzazione” delle lotte di fabbrica per mezzo del sindacato; dall'altro lato vi è chi preferisce un processo unitario più cauto e opta per la limitazione dell'autonomia delle nuove strutture unitarie (i Consigli) nei luoghi di lavoro¹¹⁵.

Il primo forte scossone in direzione dell'unità viene dai metalmeccanici riuniti nella I Conferenza Unitaria (Genova, 15-17 marzo 1970), dove si opta per l'istituzione dei Consigli di Fabbrica, suscitando le simpatie degli alimentaristi ed in misura più defilata dei tessili, dei chimici e degli edili; segue il XV Congresso della FIOM (Roma, 13-18 luglio 1970) che definisce la nuova politica rivendicativa, le forti intenzioni unitarie ed il riconoscimento definitivo dei Consigli di Fabbrica da parte dell'organizzazione. Nello stesso periodo le Confederazioni CGIL-CISL-UIL sono impegnate congiuntamente in una inedita quanto fitta serie di trattative con il Governo, per il varo di una serie di provvedimenti sociali; la cosiddetta “lotta per le riforme” (apertasi con lo sciopero per la casa del 19 novembre 1969) viene combattuta a colpi di scioperi generali e di lunghe attese, ma non consegue sostanzialmente risultati soddisfacenti. Un articolo apparso sulle colonne de “il manifesto” nell'estate 1970 commenta quanto viene intrecciandosi all'interno della CGIL, in seguito alle marcate prese di posizione seguite all'autunno caldo, in particolare tra

due linee: quella espressa compiutamente dalle posizioni di Lama, tutta centrata sulla lotta per le riforme, come momento di contrattazione al vertice della ripresa produttiva e della normalizzazione; l'altra, quella portata avanti dalla FIOM e dalla FIM (che più che sindacati di categoria sono ormai diventati un punto di riferimento di “sinistra” per un vasto arco di forze), centrata su un graduale accrescimento dei rapporti di potere in fabbrica, capace di spostare in avanti l'equilibrio politico del paese¹¹⁶.

Con l'autunno 1970 si entra nel vivo del processo di unità sindacale, che vive un periodo compreso tra l'ottobre 1970 ed il novembre 1971, scandito dalle tre famose riunioni di Firenze. Alla prima assise unitaria dei Consigli Generali di CGIL, CSIL e UIL (“Firenze 1”, 26-29 ottobre 1970) sono molti i sindacalisti, specialmente dirigenti delle federazioni industriali (Trentin, Carniti, Benvenuto, Crea, Sclavi) a porre al centro dei loro interventi la necessità dell'unità organica, da realizzare rapidamente, senza compromessi e ambiguità, attraverso un dibattito di massa che coinvolga tutti i Consigli di Fabbrica. Contro la decisione finale di rinviare a poco prima dell'estate del 1971 la riunione successiva, viene presentato il

115 Loreto, *op.cit.*, pp.99-100

116 Castellina Luciana, “Il sindacato al bivio”, *Il manifesto*, N° 7-8, luglio-agosto 1970, pp.17-19

“documento dei 48”, firmato da sindacalisti quasi tutti appartenenti alle categorie industriali, così proteso verso un'accelerazione del processo unitario da costringere la Presidenza a censurarlo, impedendone la messa ai voti¹¹⁷.

Nonostante gli scontri interni alle organizzazioni, il processo unitario è parecchio vivo e si rafforza con lo svilupparsi degli eventi: da ottobre a dicembre si susseguono una serie di delibere dei metalmeccanici tese a rafforzarne l'unità interna, il convegno nazionale dei delegati di fabbrica dell'industria tessile e dell'abbigliamento e infine la decisione adottata nel corso della riunione del Comitato Direttivo della CGIL del 20-21 dicembre di assumere i delegati e i consigli unitari come strutture di base del sindacato¹¹⁸. Tuttavia gli ultimi mesi del 1970 riservano anche momenti di scontro che anticipano le difficoltà cui va incontro il processo unitario, come quello consumatosi nel Comitato Centrale della UIL del 18 dicembre, allorquando la maggioranza socialista (filo-unitaria), uscita vittoriosa dall'ultimo Congresso del 1969, viene sconfitta di misura da una alleanza repubblicana e socialdemocratica¹¹⁹. Fuori dal sindacato, nei partiti, altri dissensi si fanno strada. L'unità è il tema di un'accesa discussione scoppiata durante un seminario interno al PCI sul tema “Partiti e unità sindacale” (Frattocchie, 5-6 dicembre 1970): da una parte il responsabile del “lavoro di massa” del PCI critica l'istituto dei Consigli dei delegati cui preferisce la vecchia Commissione Interna, dall'altra Trentin e Garavini¹²⁰ difendono le scelte innovative del sindacato¹²¹.

Nei primi mesi del 1971 il processo unitario pare rafforzarsi: a marzo si tiene la II Conferenza unitaria dei metalmeccanici, che opta decisamente per i Consigli di Fabbrica e fissa a breve i Congressi di scioglimento delle tre federazioni di categoria; a febbraio inoltre si riuniscono le tre Segreterie Confederali in maniera congiunta (1-2 febbraio, “Firenze 2”); ma con la primavera del 1971 escono allo scoperto alcune forze anti-unitarie già all'opera da mesi: nasce la corrente dei “giuseppini” nella CISL, capeggiata dal leader dei braccianti Paolo Sartori; la destra sindacale riceve diverse dichiarazioni di solidarietà dall'estero, in particolare pesa quella di Harm Buiters, segretario della CISL internazionale; infine il cambiamento di maggioranze all'interno della UIL orienta l'organizzazione su posizioni di rifiuto dell'unità

117 Forbice Aldo, *La Federazione CGIL-CISL-UIL fra storia e cronaca. Inchiesta sul movimento sindacale*, Verona, Bertani Editore, 1973, pp.78-83

118 Sebbene nell'intervento di Lama i CdF vengano concepiti ancora come somma di delegati e vecchi organismi di fabbrica. Vedi Forbice, Chiaberge, *Il sindacato dei consigli*, op.cit., p.124

119 La UIL nasce nel 1950 in seguito ad una serie di scissioni della CGIL unitaria (esattamente come avviene per la CISL) guidate da tre correnti politiche ben definite e legate ai rispettivi partiti: quella repubblicana, quella socialdemocratica e quella socialista autonomista (legata all'allora PSU di Romita).

120 Sergio Garavini, dirigente PCI, è segretario della Camera del lavoro di Torino negli anni Sessanta, in seguito, a partire dagli anni Settanta, diviene segretario generale della federazione dei lavoratori tessili affiliata alla CGIL (FILTEA).

121 Loreto, op.cit., pp.109-114

organica¹²². Le asperità sempre maggiori che insidiano il processo unitario affiorano con forza durante una riunione congiunta delle tre Segreterie Confederali (Ostia, 25-26 giugno), tanto che il documento frutto dell'incontro viene percepito come un elenco di “dispareri”, piuttosto che come un tassello ulteriore dell'unità organica; ad Ostia

sparisce “una definizione del sindacato che sembrava ampiamente accettata a Firenze: il sindacato non è più definito “classista, anticapitalista, antiimperialista”[...]: anche tale definizione ora è caduta e si dice che “il sindacato è l'organizzazione di classe dei lavoratori, che si prefigge l'obiettivo della tutela dei loro interessi economici e sociali, i quali si identificano con gli orientamenti fondamentali di progresso e giustizia sociali indicati dalla Costituzione della Repubblica”.[...] Analogo silenzio va registrato [...] su altri due temi su cui a Firenze si era invece molto discusso: il rifiuto dell’”economia concertata” e le lotte aziendali (ora invece tutto il discorso appare concentrato sulla problematica delle riforme).[...] Infine, da tutto il documento di Ostia appare una maniera di procedere verso l'unità che chiaramente subordina tutto il processo unitario agli accordi di vertice delle organizzazioni, senza minimamente toccare la sovranità delle varie organizzazioni e senza attribuire un reale ruolo alla presenza e alla pressione di base¹²³.

I metalmeccanici vengono duramente contestati dalla maggioranza di CISL e UIL quando in estate (Consiglio Generale unitario dei metalmeccanici, 20-21 luglio) ribadiscono la ferma volontà di realizzare l'unità in tempi brevi; l'asprezza dello scontro interno raggiunge toni decisamente alti quando la UIL tenta di mettere la UILM fuori dall'organizzazione e di creare una nuova UILM “gialla”¹²⁴. Al fine di tirare le somme della situazione viene prodotto un documento definito “riservato” dall'Ufficio Organizzazione della FIOM, il quale sul tema dei Consigli rileva tre differenti posizioni: la prima “associativa”, che riconosce ai Consigli una funzione transitoria e l'elezione da parte dei soli iscritti, è la posizione della destra sindacale; la seconda propone una rifondazione del sindacato basata su quattro nuove strutture (Consiglio di Fabbrica, Consiglio di Zona, Consigli provinciali e Consiglio nazionale); la terza, intermedia, basata sulla interazione tra sindacato e movimento, con la quale sta la FIOM¹²⁵.

Nel frattempo, la nuova sintesi siglata a livello Confederale produce un documento congiunto sulla politica generale del sindacato (6 ottobre 1971), che non limita il proprio intervento al campo delle riforme sociali, ma tenta un legame globale con le lotte rivendicative delle categorie. Il documento, tutto incentrato sull'importanza della lotta per le riforme e per lo sviluppo del Mezzogiorno, analizza dapprima la situazione economica del paese, afflitta da

122 Forbice, *La federazione CGIL-CISL-UIL*, op.cit., pp.112-150

123 Nuovo Impegno, “Analisi dell'attuale fase politico-economica nazionale ed internazionale e della linea politica e rivendicativa del movimento sindacale dal 1969 ad oggi”, *Nuovo Impegno*, n°22-23, ottobre 1971, pp. 36-57

124 Galli Pio, “Metalmeccanici: coerenza di una linea”, *Rassegna sindacale*, n°217, 12-26 settembre 1971, pp.15-16

125 Loreto, op.cit., p.117

“ritardi e squilibri” che si manifestano “nella carenza strutturale della domanda interna”, poi entra nel merito delle politiche rivendicative: critica quelle che mal si sposano con la linea delle Confederazioni (come eccessive richieste salariali, caratterizzate da “corporativismo e aziendalismo”), e ne seleziona altre (inquadramento unico, mensilizzazione del salario, orario di lavoro); prospetta infine un coordinamento più puntuale dell'attività contrattuale, in vista dell'eliminazione di quelle disarmonie che riguardano “i criteri con cui i diversi gruppi di categorie determinano i propri livelli retributivi fortemente divergenti tra i vari settori”¹²⁶. In generale, traspare dal documento la volontà, da parte di CGIL, CISL e UIL, di incentrare tutta l'attività del sindacato intorno al negoziato di vertice con il Governo, finalizzando agli obiettivi di carattere generale (sintetizzati nello slogan della lotta per il Mezzogiorno e l'occupazione) anche alleanze specifiche con altri settori sociali: i contadini e soprattutto la classe media (piccoli e medi imprenditori). Nel contesto di questo piano strategico si colloca, ad esempio, la risposta di Rinaldo Scheda (storico Segretario Confederale della CGIL) ad un questionario riguardante la tornata contrattuale dell'autunno 1972. Egli nota un certo deterioramento, allorquando è chiamato a parlare di alleanze, nel rapporto tra il movimento dei lavoratori ed alcuni strati della classe media, cui si potrebbe ovviare applicando “un lavoro differenziato nei confronti dei diversi settori del ceto medio” che eviterebbe dunque frequenti “violazioni contrattuali”¹²⁷. È palese la volontà di concedere sconti alle piccole e medie imprese, a partire dalla piattaforma contrattuale d'autunno.

Quando si apre la riunione dei Consigli Generali CGIL-CISL-UIL (“Firenze 3”, 22-24 novembre 1971), gli equilibri interni al sindacato sono tutti a favore della destra sindacale: Carniti, Trentin e Benvenuto (i tre segretari metalmeccanici) decidono di non intervenire, e gli ultimi due lasciano prima l'assemblea, in segno di protesta. Nonostante ciò gli impegni presi a Firenze fissano per il 21 settembre 1972 la data di scioglimento delle Confederazioni, cui dovrebbe seguire entro cinque mesi, vale a dire entro le prime settimane del 1973, il congresso costitutivo della nuova Confederazione unita, imperniata su linee più moderate di quelle propugnate dalle federazioni industriali. Tuttavia, la dipendenza sindacale dai rispettivi partiti di riferimento dà il colpo di grazia ad un edificio unitario già fortemente pericolante: le elezioni anticipate del maggio 1972, che registrano una decisa avanzata delle destre¹²⁸, si

126 Documento politico CGIL-CISL-UIL. La politica del sindacato nell'attuale situazione economica e sociale del paese. Riportato integralmente in *Rassegna sindacale*, n°220, 12-24 ottobre 1971

127 Inchiesta sui contratti del 1972, vedi “Contratti '72, occupazione, riforme”, *Rassegna Sindacale*, n°227, 9-23 gennaio 1972, p.6

128 Le elezioni del 7 maggio deludono quanti contavano su una svolta politica trainata dalle lotte sindacali che hanno caratterizzato anche la vigilia elettorale: il PSIUP dimezza i propri consensi e non ottiene neanche un deputato; lo stesso dicasi per le formazioni minoritarie di sinistra (anche a causa della loro frammentazione: Manifesto, Partito comunista marxista-leninista, Movimento Politico dei Lavoratori, Stella Rossa, ecc.).

incuneano lungo il percorso che dovrebbe portare all'unità in meno di un anno, e divengono decisive nel determinare perentori "no" al processo unitario; Vanni, segretario confederale UIL, si esprime negativamente a partire dal febbraio 1972, e il Comitato Centrale della UIL lo segue subito dopo le elezioni; infine Scalia tenta la scalata alla Segreteria CISL su posizioni nettamente antiunitarie, le stesse che la DC propugna dall'aprile del 1971 per bocca del suo Segretario Forlani¹²⁹.

A questo punto si divarica la distanza tra federazioni industriali più combattive e Confederazioni, le prime avviate verso l'unità organica, le seconde autrici di un compromesso moderato proiettato sulle posizioni della destra sindacale; intorno al maggio del 1972, Lama propone al segretario della CISL Storti di riconsiderare una vecchia proposta in grado di congelare il processo unitario e di registrare i progressi fino a quel momento compiuti, valutando esaurite le spinte più unitariste: è così che sul finire del luglio 1972 le Confederazioni siglano il Patto federativo, che istituisce la Federazione CGIL-CISL-UIL. La scelta del Patto federativo "non consente forme di unità organica" né ai livelli "orizzontali" né ai "livelli verticali". Sono riconosciuti i Consigli di Fabbrica, purché alla loro formazione concorrano "in primo luogo" gli iscritti e, solo su iniziativa delle Confederazioni, i non iscritti che intendono parteciparvi; la composizione dell'esecutivo deve inoltre assicurare "la rappresentanza della forza sindacali che operano nell'azienda stessa e che costituiscono la Federazione"¹³⁰. Il Patto non decreta la fine dei Consigli, che continuano ad esistere; nella formula prescelta dalla nuova Federazione CGIL-CISL-UIL, tuttavia, essi sopravvivono nella loro versione "associativa" (come era stata definita dal documento riservato della FIOM), la quale impedisce che essi fungano da motore per una rifondazione in senso politico del sindacato, come fortemente auspicato e voluto dalla Sinistra Sindacale.

3.6. *I contratti nazionali del 1972-1973*

Le tensioni interne al sindacato si sommano, nel periodo considerato, all'emergere di una lunga crisi di accumulazione esplosa negli Stati Uniti (la bilancia commerciale USA è in rosso per la prima volta dal 1893) e annunciata dalla decisione del presidente Nixon di non

Avanza invece il MSI, che raddoppia i propri consensi (dal 4,5% al 9,6%), la DC conferma il risultato del 1968 e il PCI ha solo un lieve incremento. Vedi Righi Maria Luisa, "Gli anni dell'azione diretta (1963-1972)", in Pepe, Adolfo [a cura di], *Storia del sindacato in Italia nel '900*, vol. IV, *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008, p.172

129 Rogari, *op.cit.*, pp. 202-214

130 Patto federativo CGIL-CISL-UIL, 24 luglio 1972. Riportato integralmente in *Rassegna Sindacale*, n°242, 30 luglio 1972, pp.4-5

convertire il dollaro in oro (agosto 1971). Già a partire dal 1970 l'inflazione continua a crescere al ritmo del 5% l'anno, tanto da ridurre l'incremento dei salari reali del 5,8% annuo nel periodo compreso tra il 1969 e il 1971, a fronte di aumenti contrattuali del 27,8% annuo¹³¹. Alcuni settori (edilizia, tessile e abbigliamento) risentono fortemente di un calo occupazionale, unito, nel caso del settore tessile, ad una drastica diminuzione delle esportazioni. Da parte delle imprese si reagisce all'assottigliamento dei saggi di profitto con una forte diminuzione degli investimenti ed un aumento generalizzato dei prezzi, che pure ha origini internazionali ed è legato alle vicende del dollaro, e con una generale opera di ristrutturazione aziendale attraverso “un processo di scorporamento, consistente nel decentrare la produzione (come ha già fatto la FIAT), in imprese periferiche piccole e medie”¹³².

Da parte sindacale prosegue, al contrario, la definizione delle nuove piattaforme contrattuali in un rapporto molto più stretto con gli obiettivi di politica generale delineata dalle Confederazioni, un rapporto che, come la vicenda dell'unità dimostra, non è esente da conflitti tra le varie anime delle organizzazioni. Il primo appuntamento di discussione generale della linea rivendicativa per la lotta contrattuale è il seminario sulla contrattazione nell'industria organizzato da CGIL-CISL-UIL (Ariccia, 14-16 dicembre 1971), aperto alla partecipazione di diversi esponenti degli organi confederali. Lo scopo del seminario è quello di uniformare le strategie rivendicative dei vari comparti industriali con un occhio rivolto alle Confederazioni, non è un caso che il primo ad intervenire sia proprio Piero Boni, segretario confederale CGIL, autore della corposa relazione introduttiva dalla quale si dipana poi tutta la discussione. Tra le questioni “poste sul piatto” dal segretario, lo scontro tra posizioni converge su alcuni temi specifici: sulla questione del trattamento differenziato tra piccola e grande industria, che trova contrari anche alcuni elementi delle segreterie confederali (come Giovannini, da sempre parte della sinistra sindacale CGIL); sulla questione dell'orario di lavoro, che vede dividersi i fautori della settimana corta e del consolidamento delle 40 ore da una parte, da chi, dall'altra, spinge per ulteriori riduzioni giornaliere (giornata corta); sulla questione della moderazione salariale, che alcuni considerano appropriata per evitare vendette del sistema (Boni) ovvero per via dell'inflazione che assorbirebbe in breve tempo gli aumenti conseguiti (Scalia). Il segretario aggiunto della CISL Scalia giunge a contrapporre agli aumenti salariali l'azione Confederale per la difesa del potere d'acquisto dei lavoratori; è questa d'altronde una velata

131 Righi Maria Luisa, *op.cit.*, p.175

132 Nuovo Impegno, “Analisi dell'attuale fase politico-economica nazionale ed internazionale e della linea politica e rivendicativa del movimento sindacale dal 1969 ad oggi”, *Nuovo Impegno*, n°22-23, ottobre 1971, pp.36-57, citazione da pp.36-43.

indicazione già presente nel documento sulla politica economica che le Confederazioni hanno emesso nell'ottobre del 1971, il quale si concentrava sul negoziato per la riforma pensionistica, per l'abbattimento dei prezzi e per l'estensione della Cassa Integrazione¹³³.

I contrasti corrono spesso lungo le linee di frattura che attraversano il sindacato, come se l'esito del confronto sulla piattaforma contrattuale dipenda, a sua volta, dal risultato ancora incerto della battaglia che si combatte in contemporanea intorno al nodo dell'unità sindacale.

Il percorso che porta ai contratti riattraversa un momento di discussione collettiva nella primavera del 1972 (seminario di Ariccia sulla contrattazione, 10-12 Aprile 1972), partorendo un'ipotesi di accordo discussa dalle varie categorie. Per quanto riguarda i metalmeccanici, i momenti più importanti di approvazione della piattaforma sono le due Conferenze unitarie di categoria, l'una (la 3^a) tenutasi a maggio, l'altra (la 4^a) in ottobre, quando FIM-FIOM-UILM hanno concluso il percorso che le ha portate in solitaria all'unità organica (sotto il nome di Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici, FLM). La piattaforma finale, sulla quale pesa senza dubbio l'arresto che il processo unitario generale ha subito in estate con la firma del Patto federativo, prevede¹³⁴:

1. l'inquadramento unico operai-impiegati in cinque categorie professionali;
2. criteri di mobilità basati sul nuovo concetto di professionalità, valorizzato attraverso la rotazione e (dove possibile) la ricomposizione delle mansioni, nonché attraverso la formazione culturale e professionale;
3. il godimento di 150 ore retribuite (ogni 3 anni), destinate al diritto allo studio;
4. un differenziale retributivo tra la categoria più alta e la più bassa contenuto a 200/100;
5. un aumento salariale di 18000 lire mensili uguale per tutti;
6. l'assorbimento dei superminimi individuali e di quote degli incentivi e dei cottimi all'interno del minimo salariale;
7. il consolidamento delle 40 ore su cinque giorni e la riduzione dell'orario lavorativo fino a 38 ore nelle lavorazioni a caldo (siderurgia);
8. il contenimento dello straordinario in 100 ore annue;
9. l'abolizione dell'appalto;
10. la generalizzazione del diritto d'intervento e di indagine nell'ambito dell'ambiente di

133 CGIL-CISL-UIL, *La contrattazione nell'industria. Atti del seminario unitario CGIL-CISL-UIL. Ariccia 14-16 dicembre 1971*, Roma, Seusi, 1972

134 La piattaforma dei metalmeccanici è in Lettieri Antonio, "Le linee della piattaforma dei metalmeccanici", *Rassegna Sindacale*, n° 235-236, 14-28 maggio 1972, p.9. Per quanto riguarda le modifiche apportate dalle Conferenze Unitarie dei metalmeccanici, vedi D'Aloja Giuseppe, "Metalmeccanici: al contratto con l'unità", *Rassegna Sindacale*, n°238, 18 giugno-2 luglio 1972, pp. 15-16 e Tatò Sesa, "Metalmeccanici: insieme contratto e lotte sociali", *Rassegna Sindacale*, n°245, 1-15 ottobre 1972, p.9

- lavoro (istituzione dei libretti ambientali, biostatici e di rischio individuale);
11. un uguale trattamento in materia di ferie tra operai e impiegati (4 settimane per i lavoratori con meno di 10 anni di anzianità aziendale e 5 settimane per coloro che eccedono i 10 anni);
 12. un nuovo scaglionamento in materia di indennità di anzianità (120 ore annue fino a 10 anni d'anzianità e una mensilità oltre i 10 anni di anzianità);
 13. la rivalutazione degli scatti di anzianità del 5% e la sostituzione del criterio di anzianità aziendale col criterio dell'anzianità di lavoro;
 14. la garanzia del posto di lavoro fino a guarigione nel caso di malattia o infortunio;
 15. “sconti” alle piccole aziende in materia di inquadramento unico (graduazione degli oneri relativi alla sua applicazione, in particolare al pagamento delle quote retributive che non possono essere reperite tramite operazioni di assorbimento di altre voci contrattuali) e di straordinari.

Al termine del suo lungo tragitto, il risultato dell'elaborazione contrattuale è l'immagine speculare dei nuovi rapporti di forza interni al movimento sindacale: le questioni più dibattute (sconti alle piccole imprese, consolidamento dell'orario di lavoro, moderazione salariale) si risolvono a favore di una linea “compatibilista” con il negoziato di vertice portato avanti dalle Confederazioni in nome della lotta per l'occupazione e per lo sviluppo del Mezzogiorno.

La vertenza contrattuale d'autunno impegna circa 4milioni e 400 mila lavoratori per il rinnovo di 63 contratti, stavolta però, al contrario di quanto avvenuto nel 1969, le lotte delle varie categorie non si accavallano tra loro, essendo accuratamente “scaglionate” come deciso durante il seminario di Ariccia. In ottobre le federazioni dei metalmeccanici, degli edili e la Federbraccianti (afferente alla CGIL) organizzano la Conferenza di Reggio Calabria (20-21 ottobre 1972), nel tentativo di legare lotte contrattuali e obiettivi sociali; sono seguiti dalla Federazione CGIL-CISL-UIL, che replica l'appuntamento a Napoli (II Conferenza per il Mezzogiorno, 5-7 dicembre 1972) e chiama uno sciopero generale di 4 ore per il 12 gennaio 1973 contro la politica economica del governo. Lo scontro più duro è quello che si combatte tra la FLM e la Federmeccanica (il sindacato della grande industria metalmeccanica): il 9 febbraio 250.000 metalmeccanici sfilano in corteo a Roma, nella più imponente manifestazione operaia del dopoguerra e a marzo gli operai della FIAT giungono all'occupazione dello stabilimento di Mirafiori per dare una svolta alle trattative. Tuttavia di fronte alla conflittualità espressa dai lavoratori non sta solo l'intransigenza padronale, ma

anche la linea contrattuale vincente, quella delle Confederazioni: di fronte all'obiettivo degli imprenditori di ottenere una “regolamentazione della contrattazione articolata attraverso una centralizzazione delle vertenze attuata dalle confederazioni sindacali”, Lama dichiara “la disponibilità del sindacato a discutere il problema della utilizzazione degli impianti, a non perseguire la monetizzazione delle rivendicazioni aziendali tra un contratto e l'altro”, pur ribadendo la volontà di promuovere “una politica economica che si fondi non su ristrutturazioni riduttive dell'apparato industriale del paese, ma su un suo sviluppo nel Mezzogiorno ed un suo vero ammodernamento nelle zone di alta concentrazione”¹³⁵.

La firma del contratto per la metalmeccanica privata giunge infine il 4 aprile 1973, dopo 6 intensi mesi di lotta, portando alla stipula di due accordi differenziati, uno siglato con la Federmeccanica, uno con la Confapi per le piccole e medie aziende. I due testi¹³⁶ prevedono:

1. l'introduzione dell'inquadramento unico operai-impiegati. I lavoratori sono classificati in sette categorie, delle quali cinque operaie, e otto livelli retributivi; l'assorbimento delle vecchie voci contrattuali nei nuovi livelli retributivi si effettua lasciando intatti premio di produzione e cottimo (assorbito solo in parte in paga base); tale assorbimento può essere graduato per le piccole imprese in due (contratto Confindustria) o tre (contratto Confapi) scaglioni, in un lasso di tempo di due anni e mezzo;
2. criteri di mobilità basati sul nuovo concetto di professionalità. La mobilità si svolge “nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda”. L'unico passaggio automatico è quello tra 1^a e 2^a categoria (4 mesi di “parcheggio”), mentre il passaggio in 3^a categoria è legato a criteri più stringenti (corsi di formazione professionale specifici, etc.); per i lavoratori che svolgono lavorazioni alla catena di montaggio, il passaggio in 3^a categoria può avvenire dopo un periodo di prova di 52 mesi durante il quale viene applicata la rotazione su più mansioni. Una volta in 3^a categoria il lavoratore *non può rifiutarsi di ruotare su più mansioni*; le nuove disposizioni sono applicabili a decorrere dal 1/1/1974 per la metalmeccanica minore;
3. la possibilità di usufruire di 150 ore di diritto allo studio ogni tre anni, purchè venga garantita la normale attività produttiva e dunque i lavoratori impegnati in attività di studio non superino il 2% del totale delle maestranze;

135 Bertuccelli Lorenzo, “La gestione della crisi e la grande trasformazione (1973-1985)”, in Pepe, Adolfo [a cura di], *Storia del sindacato in Italia nel '900*, vol. IV, *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008, p.190

136 Accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica del 4/4/1973 e accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica minore del 4/4/1973, Archivio Storico CGIL Regionale Toscana, Fondo Contratti, Metalmeccanici, Scatola 2

4. un aumento salariale di 16.000 lire mensili uguale per tutti;
5. l'introduzione di un limite annuo di straordinari. Le 40 ore restano il limite per tutti, anche nel settore siderurgico. Vengono introdotti dei limiti al ricorso agli straordinari, somministrati in due scaglioni: 190 ore annuali a partire dal 1/5/1973, 170 ore a partire dal 1/5/1975; è previsto un grosso "sconto" per la metalmeccanica minore, che può usufruire di un tetto più alto (prima 230 poi 210 ore annue). Nel contratto con la Confapi il limite per i lavoratori non in produzione è di 240 ore annue; nel contratto siglato con Federmeccanica i limiti di 190 e 170 ore sono aumentati di 50 ore nelle attività di riparazione navale, aeronautica e impiantistica;
6. la limitazione degli appalti. Sono escluse dall'appalto le lavorazioni direttamente pertinenti con quelle svolte in azienda e quelle di manutenzione ordinaria continuativa; sono appaltabili le lavorazioni di manutenzione straordinaria e quelle svolte fuori dall'orario di lavoro; le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico d'appartenenza;
7. il diritto di indagine dell'ambiente di lavoro. Sono introdotti il libretto di raccolta dei dati ambientali, il libretto di raccolta dei dati biostatici ed il libretto di rischio individuale; nelle aziende minori l'applicazione di tali norme è posticipata al 1/5/1974;
8. l'aumento delle ferie. A partire dal 1/1/1973 sono aumentati rispettivamente a 3 e a 4 settimane gli scaglioni di ferie attualmente inferiori; a partire dal 1/1/1974 (1/7/1974 per le piccole aziende) lo scaglione minimo di ferie è unificato a 4 settimane ; il periodo massimo di ferie consecutive non può eccedere le 3 settimane;
9. la rivalutazione dell'indennità di anzianità;
10. l'introduzione del 4° scatto di anzianità. Nelle piccole aziende viene semplicemente rivalutato lo scatto esistente di un 1, 50%;
11. non ottenimento della garanzia del posto di lavoro per malattia o infortunio; in seguito all'entrata in aspettativa, il rapporto di lavoro non può concludersi prima di 4 mesi.

CONCLUSIONI

Quando Trentin difende l'ipotesi di accordo spiega con estrema chiarezza il suo punto di vista su quella che secondo lui è una grande “vittoria politica” della classe operaia: i metalmeccanici conquistano il contratto in una situazione caratterizzata dalla crisi economica e da una direzione politica del paese del tutto spostata a destra; chi non vede questo, attardandosi in critiche puramente quantitative a questo o a quel punto sull'ipotesi di accordo, non comprende il senso fondamentale di una lotta che ha sconfitto il piano padronale di umiliare la classe operaia, di costringerla a segnare il passo (e magari ad arretrare) sulle sue più significative conquiste degli ultimi quattro anni: l'autonomia dei consigli di fabbrica, la contrattazione articolata, il processo unitario, l'intervento nelle questioni dell'organizzazione del lavoro.

Anche per la Sinistra Sindacale CGIL (Lettieri, segretario nazionale della FIOM) la vittoria più grande è quella che non sta scritta nel documento, è la “vittoria politica” della classe operaia sul terreno dell'autonomia dei consigli di fabbrica e della contrattazione articolata.

Per valutare appieno la veridicità di queste affermazioni è utile ripercorrere brevemente il percorso storico che la classe operaia italiana ha intrapreso dal 1969 fino alla stipula del contratto del 1973, riassumendone gli aspetti principali. Stando ai risultati ottenuti, il “biennio infuocato '68-'69” rappresentava senza dubbio una svolta di rilievo, perché veniva dopo un lungo periodo di atrofizzazione delle lotte operaie. Dopo molto tempo, ricominciava la lotta per la riduzione dell'orario di lavoro. La rivendicazione del salario, poi, cercava di recuperare autonomia rispetto all'organizzazione capitalistica del lavoro, svincolandosi sia dalle gerarchie professionali, per acquistare un carattere di massa con tendenze perequative, sia dalle ergometrie cottimiste che fino ad allora avevano svolto un ruolo centrale nello sfruttamento intensivo del lavoro. Questi obiettivi, e i delegati che si costituirono per raggiungerli, mettevano in discussione la divisione (quasi una “spartizione”) sindacale del movimento operaio, dando un senso diverso, non burocratico, al discorso sull'unità sindacale.

Non era altro che questo lo spirito egualitario che permeava le lotte di fabbrica e si faceva strada nelle stesse organizzazioni sindacali, sino a mutarne la struttura organizzativa e la linea rivendicativa. Il cambiamento della logica del sindacato gli aveva permesso di riassorbire i sommovimenti spontanei della base e di generalizzarne gli obiettivi nella vertenza contrattuale dell'autunno 1969, ottenendo così un contratto nazionale molto avanzato e soprattutto nuova legittimità tra i lavoratori, con l'aumento dei tassi di sindacalizzazione.

Subito a ridosso del biennio di lotte, però, il sindacato cercava di modificare gradualmente la

linea d'azione del movimento e le strutture che esso si era dato per gestire le vertenze nei luoghi di lavoro, evitando accuratamente di scatenarsi addosso un dissenso generalizzato. È indubbio che a partire dalla primavera del 1970 i dirigenti sindacali avessero avviato un tentativo di recupero e di burocratizzazione delle strutture di base *contribuendo contemporaneamente* alla loro generalizzazione, tanto più se le federazioni di riferimento si collocavano nell'area di sinistra dei sindacati (è sicuramente il caso dei metalmeccanici). Si trattava poi di impostare una strategia rivendicativa che potesse essere percepita come un avanzamento notevole dei risultati ottenuti durante l'autunno caldo, senza suscitare *eccessivi* dissensi; così alla lotta per la riduzione *materiale* delle categorie si preferiva la lotta per l'inquadramento unico e per un nuovo concetto di professionalità; l'obiettivo dell'abolizione del cottimo e della riduzione dei ritmi di lavoro, parola d'ordine che i sindacalisti giudicavano “schematica e generica”, veniva sostituito con la lotta per la *contrattazione* del cottimo, tesa al suo superamento e con l'istituzione dei comitati cottimo. Infine la riduzione dell'orario di lavoro si traduceva nella più blanda *regolamentazione* dell'orario lavorativo.

Per comprendere i motivi del cambiamento va tenuta presente la strategia delle dirigenze confederali, espressa *unitariamente* per la prima volta il 6 ottobre 1971 in un documento politico firmato CGIL-CISL-UIL, che sostanzialmente subordinava l'attività rivendicativa al negoziato di vertice con il governo. L'eliminazione della “conflittualità permanente” doveva passare necessariamente per l'eliminazione degli squilibri che caratterizzavano il meccanismo di sviluppo in Italia, per cui il movimento sindacale, al fine di conseguire questo obiettivo, era obbligato a stringere un'alleanza con la classe media. La traduzione in termini rivendicativi di tale strategia era ben sintetizzata dalla piattaforma dei metalmeccanici del 1972, alla cui stesura le Confederazioni avevano abbondantemente partecipato: *differenziazione* dell'obiettivo di riduzione dell'orario lavorativo tra grandi e piccole imprese; *assorbimento parziale* e non abolizione del cottimo; riscrittura dei mansionari sulla base del concetto della *nuova professionalità*, e non riduzione del numero di categorie; *graduazione* del passaggio al nuovo inquadramento per le piccole imprese; *diritto di indagine* sulle nocività ambientali e non eliminazione delle nocività (rinunciando quindi a riduzione dei ritmi, abolizione del turno di notte, modifica degli impianti dannosi); *limitazione* e non abolizione degli appalti.

L'impostazione confederale portava il sindacato a privilegiare un'azione incentrata sul metodo dell'incontro e del dialogo coi gruppi imprenditoriali pubblici e privati, sulla centralizzazione delle trattative a livello parlamentare e governativo, che non poteva non limitare i margini di manovra a livello di fabbrica. Ai fini negoziali bisognava “ripagare” il riconoscimento ottenuto dalla controparte con la propria moneta, offrendogli cioè la possibilità di recuperare

accettabili margini di profitto, moderando il conflitto sindacale e restituendogli il controllo della forza-lavoro. In questo senso andava la concessione di “sconti” alle piccole e medie imprese, che favoriva il processo di ristrutturazione capitalistica in corso nelle grandi aziende, basato sulla delocalizzazione verso aziende marginali di parte del processo produttivo. Si aggiunga la volontà di limitare le richieste salariali “tra un contratto e l'altro”, come dichiarato da Lama nel gennaio del 1973, mentre erano in corso le trattative per il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici. E ancora la disponibilità mostrata dal sindacato ad un maggiore utilizzo degli impianti, organizzando il lavoro su due o tre turni e rinunciando così all'abolizione del turno di notte.

La fine del processo di unità sindacale aveva prodotto, nel luglio 1972, una Federazione sindacale divisa e proiettata più in direzione di una gestione verticistica del negoziato per le riforme, che non alla prosecuzione della linea rivendicativa scaturita dalle lotte del “biennio infuocato”. A quel punto l'influenza della Sinistra Sindacale, che si era accresciuta nella fase ascendente del ciclo di lotte, si era ridotta notevolmente, contribuendo al moderatismo della piattaforma di Genova (ottobre 1972).

L'accordo finale per la stipula del contratto dei metalmeccanici (4 aprile 1973) rappresenta quindi la sintesi dei processi descritti. Restano cinque categorie operaie, pur essendo prevista la possibilità di passare in 3^a categoria dopo 52 mesi di rotazione delle mansioni (secondo l'ideologia della *nuova professionalità*); la possibilità di ruotare nel testo dell'accordo è divenuta *un obbligo* al quale il lavoratore non può sottrarsi. L'obiettivo del consolidamento delle 40 ore, dopo che quello della riduzione dell'orario era stato abbandonato già in sede di stesura della piattaforma, è disatteso dall'elevato limite di straordinari previsti, soprattutto nelle piccole aziende dove essi costituiscono una piaga. Sfuma così non solo la possibilità di ottenere nuove riduzioni, ma anche e soprattutto quella di affrontare una vertenza per la difesa dell'occupazione, perché se ne perdono le basi rivendicative. Il cottimo viene assorbito solo in parte in paga base; l'esclusione dell'appalto è limitata alle lavorazioni direttamente pertinenti con quelle dell'azienda. Si consolida infine la presenza di una vasta “zona franca” nel tessuto delle piccole e medie imprese, dove l'assottigliamento delle garanzie dei lavoratori viene sancito non solo grazie alla duplicazione del contratto, ma anche tramite una differenziazione all'interno dello stesso accordo siglato con la Federmeccanica.

Il 1973 quindi come sintesi e lido di approdo di un percorso già ben avviato nel biennio precedente e come anticipazione di “svolte” formali. Lungo una storia che non si presume mai lineare, e quella di una classe operaia oggi in caduta libera certamente non lo è, il 1973 è il *punto di flesso* che ci spiega gli eventi, meglio, molto meglio, di tante parabole. La vittoria

politica di cui parla Trentin, per noi che guardiamo dall'alto e da lontano (ma non *così lontano*), non può essere quella scritta sul contratto, certamente non lo è. Il potere di determinare l'esito dello scontro tra capitale e lavoro da quel momento sfugge via dalle fabbriche e dalle mani di chi ci vive, gli operai, per tornare ai piani alti di un compromesso negoziato tra sindacati, governo e padronato (e tra gruppi parlamentari). Ma la vittoria e soprattutto la sconfitta fanno parte di un altro periodo, sono scritti nelle pagine di una storia che viene dopo, un'altra storia che poi, per tanti versi, è la nostra.

APPENDICE STATISTICA

Tab.A. Indici delle retribuzioni minime contrattuali (esclusi assegni familiari) e dei salari di fatto medi orari, per gli operai dell'industria metalmeccanica; e indici del costo della vita. Italia 1966-1973

Anni	Minimi contrattuali	Salari di fatto	Costo della vita
1966	100	100	100
1967	106,2	106	102
1968	108,3	109,9	103,3
1969	115,1	120,2	106,2
1970	147,8	153,1	111,6
1971	157,4	170,6	117,2
1972	168,8	189,7	123,8
1973	215,9	234,1	136,6

Fonti: ISTAT, *Statistiche del lavoro*, e Ministero del Lavoro; riportati in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 7-45, Bologna, Il Mulino, 1978

Tab.B. Tassi di sindacalizzazione nel totale dell'economia e nell'industria metalmeccanica. Italia, 1963-1973

Anni	Totale economia			Industria metalmeccanica			Totale*
	CGIL	CISL	CGIL + CISL	CISL	CGIL	CISL+CGIL	
1963	20,4	11,7	32,1	9,1	17,6	26,7	
1964	21	11,8	32,8	9,2	17,1	26,3	
1965	20,2	11,7	31,9	8,6	15,2	23,8	
1966	19,7	11,9	31,6	8,7	14,9	23,6	
1967	19	11,9	31	9,3	15,4	24,7	27,5
1968	19,2	12,6	31,8	9,9	15,7	25,6	28,9
1969	20	12,5	32,5	11	18,2	29,2	32,4
1970	22,1	13,6	35,7	13,6	23,8	37,4	42,7
1971	23,4	14,7	38,1	13,4	23,9	37,3	46,4
1972	23,9	16,2	40,1	14,2	23,8	38	46,3
1973	25,2	16,2	41,5	13,9	24,2	38,1	

Fino al 1969 il tasso totale comprende, oltre alla CISL ed alla CGIL, la UIL, e dal 1970 anche i cosiddetti "iscritti unitari", cioè coloro che non hanno scelto per nessuna delle tre confederazioni

Fonti: elaborazione di dati sindacali e dati ISTAT riportati in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 7-45, Bologna, Il Mulino, 1978

Tab.C. Diffusione delle strutture di rappresentanza del settore metalmeccanico fra il 1970 e il 1972 per aree geografiche

	1970			1971			1972		
	Delegati	RSA	Consigli di Fabbrica	Delegati	Consigli di Fabbrica	Lavoratori Interessati	Delegati	Consigli di Fabbrica	Lavoratori interessati
Italia settentrionale	19980	5945	1176	26379	2173	785110	34897	3685	921227
Italia centrale	1473	492	98	2412	208	64003	3916	324	79183
Italia meridionale e isole	1246	542	100	2152	175	42352	3450	250	55172
Totale	22609	6979	1374	30943	2596	891465	42886	4291	1055592

Fonte: Fiom-CGIL; riportati in Regalia Ida, "Rappresentanza operaia e sindacato. Il mutamento di un sistema di relazioni industriali", in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 177-287, Bologna, Il Mulino, 1978

Tab.D. Dimensioni dei Consigli di Fabbrica, rapporto di rappresentanza e aumento dei Consigli di Fabbrica nel settore metalmeccanico fra il 1970 e il 1972 per aree geografiche

	1970		1971		1972		Aumento dei Consigli di Fabbrica 1970-1972
	N° medio di delegati per Consiglio di Fabbrica*	N° medio di lavoratori per delegato	N° medio di delegati per Consiglio di Fabbrica	N° medio di lavoratori per delegato	N° medio di delegati per Consiglio di Fabbrica	N° medio di lavoratori per delegato	
Italia settentrionale	17	---	13	30	9	26	+212%
Italia centrale	15	---	12	26	12	20	+231%
Italia meridionale e isole	12	---	12	20	13	16	+150%
Totale	16	---	12	20	10	25	+212%

*per il 1970 il numero medio di delegati che compongono i Consigli è stato calcolato tenendo conto dei soli delegati (e non anche dei rappresentanti sindacali, non avendo la possibilità di sapere quanti sono già stati calcolati come delegati).

Fonti: elaborazione di dati sindacali riportata in Regalia Ida, "Rappresentanza operaia e sindacato. Il mutamento di un sistema di relazioni industriali", in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 177-287, Bologna, Il Mulino, 1978

Tab.E. Diffusione dei Consigli di Fabbrica nell'industria manifatturiera, per aree geografiche, per dimensioni aziendali e per settori merceologici (1972)

	Stabilimenti in cui di fatto si è costituito il Consiglio di Fabbrica	
	N°	% degli stabilimenti rilevati
Italia:		
nord occidentale	918	34,8
nord-orientale	384	35
centrale	174	29,7
meridionale	53	23,6
insulare	20	17,9
Stabilimenti:		
fino a 200 dipendenti	893	26,5
da 201 a 500 dipendenti	380	45,5
Da 501 a 1000 dipendenti	163	61,3
Oltre 1000 dipendenti	113	62,8
Settori:		
alimentare	140	36,2
metalmecanico	700	41,3
chimico, ecc.	203	37,3
materiale da costruzione, ecc.	157	22,6
tessile, ecc.	248	29,2
carta, ecc.	54	29,5
altri	47	15,7
Totale	1549	33,3

Fonti: Confindustria; riportati in Regalia Ida, "Rappresentanza operaia e sindacato. Il mutamento di un sistema di relazioni industriali", in Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, pp. 177-287, Bologna, Il Mulino, 1978

Tab.F. Tipi di rappresentanza in azienda, per settore merceologico, in percentuale sul totale (1972)

Tipo di rappresentanza	alimentari	metalmecanici	chimici farmaceutica gomma	chirurgici vetro lavoro	materiali da costruz. vetro	pell crudo	tessili abbigliamento	carta grafica cartotecnica	altri	in complesso
Soltanto CI	8,27	5,49	4,6	8,36	7,29	12,02	14,33	7,2		
CI e RSA	13,95	10,15	19,85	21,33	12,71	13,66	19,67	14,49		
CI, RSA e delegati rep.	1,03	1,06	2,02	1,15	1,29	1,64	1,67	1,29		
CI e delegati rep.	0,52	0,41	0,18	0,29	0,94	1,09	0	0,47		
CI e cdf	3,36	1,71	1,1	1,3	1,18	1,64	0,33	1,53		
CI, delegati rep. e Cdf	0	0,12	0,18	0,14	0,47	1,09	0,33	0,24		
CI, RSA e Cdf	4,91	3,89	6,8	4,61	3,41	4,37	3,33	4,32		
CI, RSA, delegati rep. E Cdf	0,78	1,24	2,57	1,15	1,88	3,83	0	1,48		
Soltanto RSA	22,48	28,02	23,53	27,95	36,24	27,32	34,67	28,93		
RSA e delegati rep.	0,78	3,89	3,49	3,6	2,35	7,65	3,67	3,4		
RSA e Cdf	8,53	10,5	12,5	7,49	6,82	3,83	3,33	8,73		
RSA, delegati rep. E Cdf	6,2	10,32	6,62	3,75	5,18	7,1	4	7,09		
Soltanto delegati rep.	1,81	1,12	1,1	0,29	2,12	0	0,67	1,16		
Delegati rep. e Cdf	2,84	2,83	1,65	0,58	2,71	1,64	1	2,17		
Soltanto Cdf	9,04	9,56	5,88	3,31	7,29	4,92	3,33	7,16		
Altra rappres. soltanto	2,33	1,24	1,1	0,86	0,35	1,64	1,67	1,14		
Altra rappres. Con 1 o più prec.	1,55	4,01	0,92	1,44	1,41	1,64	0,33	2,26		
Nessuna rappresentanza	11,63	4,42	5,88	12,39	6,35	4,92	7,67	6,96		
IN COMPLESSO	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Confindustria; riportati in Forbice Aldo e Chiaberge Riccardo, *Il sindacato dei consigli*, Verona, Bertani, 1974

Tab.G. Tipi di rappresentanza dei lavoratori che conducono di fatto le trattative aziendali, in percentuale sul totale (1972)

Rappresentanza esecutiva dei lavoratori	alimentari	metalmecanici	chimici farmaceutica gomma	chirurgici vetro lavoro	materiali da costruzione vetro	pell crudo	tessili abbigliamento	carta grafica cartotecnica	altri	in complesso
Soltanto membri di CI	13,7	9,68	7,72	13,83	11,18	14,21	12,67	11,05		
Membri di CI e RSA	12,14	12,68	20,77	19,02	11,53	14,75	21	14,94		
Membri di Ci e delegati rep.	0,52	0,41	0,37	0,58	2,47	1,64	0,33	0,86		
Membri di CI, RSA, delegati.rep.	2,07	0,71	1,1	1,73	0,71	3,28	1,33	1,16		
Soli RAS	26,36	37,17	39,15	33,14	41,53	34,97	33	36,34		
RAS e delegati di reparto	3,88	5,96	6,43	3,75	4,59	8,74	5,67	5,35		
Soli delegati di reparto	2,84	3,83	1,1	0,43	3,65	0,55	1,67	2,62		
Comitato esecutivo del Cdf	16,02	19	11,76	5,62	11,53	10,93	7	13,45		
Altra rappresentanza	6,2	4,48	4,04	2,74	4,24	4,92	2,67	4,17		
Nessuna rappresentanza	16,28	6,08	7,54	19,16	8,59	6,01	14,67	10,06		
In Complesso	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Confindustria; riportati in Forbice Aldo e Chiaberge Riccardo, *Il sindacato dei consigli*, Verona, Bertani, 1974

BIBLIOGRAFIA

Fonti a stampa:

“Lotte di classe e democrazia operaia. I metalmeccanici e i Consigli di fabbrica”, *Quaderni di Sindacato moderno*, n°5, Roma, 1970, vol.II, pp.879-919

Guidi Eugenio, “Analisi e valutazione degli accordi sui delegati”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°24, dicembre 1969, pp.57-72

Relazione introduttiva di Elio Giovannini al Convegno FIOM sui delegati di reparto, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°24, dicembre 1969, pp.105-125

Del Turco Ottaviano, “Una tipologia delle forme di lotta oggi in Italia”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°25, marzo 1970, pp.62-69

Sabbatucci Fausto, “La contrattazione dal dopoguerra ad oggi: il livello aziendale”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n° 35, marzo-aprile 1971, pp.26-53

Lettieri Antonio, “Inquadramento unico e strategia delle qualifiche: una discussione”, *Quaderni di rassegna Sindacale*, n°35, marzo-aprile 1971, pp.113 ss.

Accornero Aris e Cardulli Alessandro, “Le lotte in Italia 1970-1975”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°51, novembre-dicembre 1974, pp.11 ss

Nuovo Impegno, “La Cecoslovacchia e la nostra lotta per il socialismo”, *Nuovo Impegno*, n° 14-15, novembre 1968-aprile 1969, p. 130

Nuovo Impegno, “Analisi dell'attuale fase politico-economica nazionale ed internazionale e della linea politica e rivendicativa del movimento sindacale dal 1969 ad oggi”, *Nuovo Impegno*, n°22-23, ottobre 1971, pp. 36-57

Nuovo Impegno, “L'organizzazione capitalistica del lavoro alla luce degli ultimi contratti dei metalmeccanici, linee rivendicative di FIM-FIOM-UILM, esperienze di lavoro e proposte

- in questo settore”, *Nuovo Impegno*, n°22-23, ottobre 1971, pp.58-73
- Castellina Luciana, “Il sindacato al bivio”, *Il manifesto*, N° 7-8, luglio-agosto 1970, pp.17-19
- Dibattito Sindacale, “Dossier sull'inquadramento unico”, *Dibattito Sindacale*, n°3-4, maggio-agosto 1971
- Guidi Eugenio, “Le conquiste, i limiti, i problemi”, *Rassegna Sindacale*, n°152-153, 22 dicembre 1968-12 gennaio 1969, p.21
- Rassegna Sindacale, “Il Convegno di Meina sui delegati sindacali”, *Rassegna Sindacale*, n°182, 1 marzo 1970, p.9-21
- Guidi Eugenio, “Nuovi terreni dell'iniziativa contrattuale in fabbrica”, *Rassegna Sindacale*, n°195, 11 ottobre 1970, pp. 21-23
- D'Aloja Giuseppe, “La bussola delle lotte”, *Rassegna Sindacale*, n°200-201, 20 dicembre 1970, pp.24-26
- Guidi Eugenio, “Panorama delle lotte e delle vertenze”, *Rassegna Sindacale*, n°202, 10-24 gennaio 1971, p.10
- Accornero Aris, “Metalmeccanici. Pre-congresso unitario”, *Rassegna Sindacale*, n° 207, 21 marzo-4 aprile 1971, pp. 15-17
- Giovannini Elio, “Il banco di prova”, *Rassegna Sindacale*, n°210-211, 1-23 maggio 1971, pp.13-14
- D'Aloja Giuseppe, “4 mesi di lotte aziendali”, *Rassegna Sindacale*, n°212, 23 maggio-6 giugno 1971, pp.11-12
- Codillà Ada, “FIAT e Zanussi: un passo avanti della classe operaia”, *Rassegna Sindacale*, n°214, 27 giugno-11 luglio 1971, pp.6-7

- Galli Pio, “Metalmeccanici: coerenza di una linea”, *Rassegna sindacale*, n°217, 12-26 settembre 1971, pp.15-16
- CGIL-CISL-UIL, “La politica del sindacato nell'attuale situazione economica e sociale del paese”, *Rassegna sindacale*, n°220, 12-24 ottobre 1971
- Rassegna Sindacale, “Contratti '72, occupazione, riforme”, *Rassegna Sindacale*, n°227, 9-23 gennaio 1972, p.6
- Rassegna Sindacale, “Discussione sull'ambiente di lavoro”, *Rassegna Sindacale*, n°231, 15-19 marzo 1972, pp.13-16
- Marri Gastone, “Gruppo omogeneo, sindacato, tecnici della salute”, *Rassegna Sindacale*, n°231, 15-19 marzo 1972, pp.17-19
- Cingolani Stefano, “Dai robot al sottosalario”, *Rassegna Sindacale*, n°231, 15-19 marzo 1972, pp.23-24
- Lettieri Antonio, “Le linee della piattaforma dei metalmeccanici”, *Rassegna Sindacale*, n° 235-236, 14-28 maggio 1972, p.9
- D'Aloja Giuseppe, “Metalmeccanici: al contratto con l'unità”, *Rassegna Sindacale*, n°238, 18 giugno-2 luglio 1972, pp. 15-16
- CGIL-CISL-UIL, “Patto federativo CGIL-CISL-UIL”, *Rassegna Sindacale*, n°242, 30 luglio 1972, pp.4-5
- Tatò Sesa, “Metalmeccanici: insieme contratto e lotte sociali”, *Rassegna Sindacale*, n°245, 1-15 ottobre 1972, p.9

Fonti d'archivio:

Accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica privata del 1/8/1970, Archivio Storico CGIL Regionale Toscana, Fondo Contratti, Metalmeccanici, Scatola 2

Accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica del 4/4/1973 e accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica minore del 4/4/1973, Archivio Storico CGIL Regionale Toscana, Fondo Contratti, Metalmeccanici, Scatola 2

Atti XV Congresso FIOM, Archivio Storico CGIL Regionale Toscana, 331.88-71FIO 8 1

Collettivo Politico Operaio Zona Sempione – Milano, *Qualifiche. Problema di classe*, Centro Popolare Autogestito Firenze Sud - Centro di documentazione Angiolo Gracci “Gracco”, 005 CPO

Fonti monografiche:

CGIL-CISL-UIL, *La contrattazione nell'industria. Atti del seminario unitario CGIL-CISL-UIL. Ariccia 14-16 dicembre 1971*, Roma, Seusi, 1972

Forbice Aldo, *La Federazione CGIL-CISL-UIL fra storia e cronaca. Inchiesta sul movimento sindacale*, Verona, Bertani Editore, 1973

Albanese L., Liuzzi F. e Perella A., *I Consigli di Fabbrica*, Roma, Editori Riuniti, 1973

Olivieri Walter, *L'inquadramento dei lavoratori metalmeccanici. Commento al sistema e ai profili del contratto collettivo di categoria*, Milano, Angeli, 1975

Reyneri Emilio, “Comportamento di classe e nuovo ciclo di lotte”, in Accornero, Aris, [a cura di] *Problemi del movimento sindacale in Italia '43-'73*. Annali della Fondazione Feltrinelli, vol.XVI, pp. 839-872, Milano, Feltrinelli, 1976

Pizzorno, Alessandro, [a cura di] *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, vol.VI, Bologna, Il Mulino, 1978

Regini Marino, *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino, 1981

Accornero Aris, *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino, 1992

Mentasti Emilio, *La guardia rossa racconta. Storia del comitato operaio della Magneti Marelli*, Milano, Colibrì, 2000

Rogari Sandro, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo ad oggi*, Firenze, Le Monnier, 2000

Loreto Fabrizio, *L'«anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Roma, Ediesse, 2005

Pepe, Adolfo [a cura di], *Storia del sindacato in Italia nel '900*, vol. IV, *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008