

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE

FACOLTÀ DI ECONOMIA

Corso di Laurea in Economia e Commercio

Tesi di Laurea in Storia Economica

Le grandi fabbriche fiorentine e l'autunno caldo

Relatore Prof. Domenico Preti

Tesi di Laurea di
Riccardo Rossi

ANNO ACCADEMICO 1999-2000

Indice

Introduzione	3
Capitolo 1. Dalla repressione degli anni Cinquanta all'"autunno caldo", storia e analisi	20
1.1 Gli anni dello sviluppo industriale	20
1.2 Dalla crisi economica del 1964-1965 all'"autunno caldo"	31
1.3 La nascita della contestazione studentesca e dei gruppi extraparlamentari	40
1.4 La vertenza sulle "gabbie salariali"	46
1.5 Le nuove strategie sindacali	49
1.6 Una democrazia dal basso	74
1.7 Lo Statuto dei diritti dei lavoratori	80
1.8 Le "150 ore"	84
1.9 Dopo l'"autunno caldo", le problematiche dell'unità sindacale	87
Capitolo 2. Nuovo Pignone: l'"autunno caldo" visto da Firenze	93
2.1 La Storia della Nuovo Pignone dal 1954 agli anni Settanta	93
2.1.1 Il salvataggio da parte dell'Eni	93
2.1.2 Da impresa singola a società capofila: decentramento produttivo e diversificazione impiantistica	97
2.1.3 Acquisizione di licenze e politica brevettuale tra il 1954 e gli anni Settanta	104
2.1.4 L'evoluzione dei mezzi di produzione	107
2.2 L'organizzazione del lavoro al Nuovo Pignone	113
2.3 Il contratto del 23 luglio 1971: l'inquadramento unico e l'abolizione del cottimo	119
2.4 L'ambiente di lavoro	127
2.5 La rappresentanza dei lavoratori si evolve: la creazione del Consiglio di fabbrica	130

Capitolo 3. Le Officine Galileo: nel segno della tradizione	141
3.1 La storia: dalle origini all'"autunno caldo"	141
3.2 La nascita del Consiglio di fabbrica	149
3.3 L'"autunno caldo" e gli accordi aziendali tra il 1970 e il 1973	154
3.4 L'accordo del 29 maggio 1973	159
3.5 L'organizzazione produttiva alle Officine Galileo	164
3.5.1 La fabbricazione	165
3.5.2 Utilizzazione e formazione del personale	167
3.5.3 Il rapporto tra produzioni civili e militari	170
3.5.4 Il decentramento produttivo	172
3.6 L'autunno "tiepido"	174
Capitolo 4. La Stice-Zanussi: un esempio di fordismo a Firenze	179
4.1 Dalla fondazione alle proteste dell'autunno caldo	179
4.2 Il superamento della Commissione Interna e la nascita del Consiglio di fabbrica	192
4.3 La nuova vertenza di gruppo 1970-1971	193
4.4 La questione dei poliuretani	201
4.5 L'organizzazione del lavoro e la vertenza sui ritmi	205
4.6 Il Consiglio di zona "Statale 67"	211
Capitolo 5. Le testimonianze dell'epoca	216
5.1 Intervista a Maurizio Schiavi (Nuovo Pignone)	216
5.2 Intervista a Fabrizio Masieri (Officine Galileo)	226
5.3 Intervista a Roberto Campinoti (Longinotti)	237
5.4 Intervista a Giuliano Paoli (Fiat)	247
5.5 Intervista a Luigi Falossi (Stice-Zanussi)	256
Bibliografia.	267

Introduzione

Tutto si può dire dell'"autunno caldo", ma certamente non si può negare che esso abbia comportato un mutamento radicale.

Ed un movimento che provocò mutamenti sociali rilevanti non può non aver intaccato profondamente anche la cultura, e non solo quella operaia.

L'influenza è stata decisiva, ed è avvenuta direttamente là dove le masse furono coinvolte, come nelle fabbriche, ma per induzione anche in tanti campi più o meno collegati ed attraverso molteplici effetti collaterali.

Il problema di un movimento siffatto è stato che esso non ebbe il tempo di fermarsi a razionalizzare, organizzare, rendere comprensibile il proprio perché ed i propri fini. Il movimento finché è stato vivo ha teso il proprio esistere ad allargarsi, a conquistare, a "lottare", sulla base di poche e fondamentali parole d'ordine universali. I ragionamenti sistematici avrebbero avuto la loro formulazione in seguito, in quel periodo non se ne sentì la necessità, quasi che la "cultura" (almeno nel senso classico della parola) fosse di ostacolo alla "fisicità" della lotta ed alla necessità del mutamento.

La cultura (operaia) divenne così più strumento di lotta che occasione per formulare una riflessione oggettiva, uno studio accurato e scientifico sul divenire.

Nella classe operaia, nel sindacato, si è riflettuto troppo poco sul fatto che l'"autunno caldo" abbia rappresentato fra gli operai e gli attivisti, una rottura profonda con il passato: necessaria per un nuovo balzo in avanti, ma che ebbe come conseguenza di emarginare e "tagliar fuori" tutta la vecchia classe operaia.

I membri di Commissione interna e gli attivisti, da capi ed eroi di un duro periodo di resistenza, si trovarono d'un tratto a non contare più niente, o addirittura ad essere imputati di moderatismo e notabilato.

Uno dei fenomeni fondamentali per spiegare il '69 operaio è stata la rottura di un rapporto tra generazioni. Tale avvenimento, ritenuto necessario per un progresso ed una "elevazione" del tenore e del contenuto delle proteste, portò con sé anche delle conseguenze (quanto meno "sgradevoli") come la perdita di quella che fino a quel momento era stata la cultura e la tradizione operaia, a diretto vantaggio del "movimentismo" della nuova generazione che, in questo modo, poteva operare (ed operò) in un contesto culturale dove tutto era ritenuto possibile, e dove ogni critica e razionalizzazione era considerata sinonimo di "conservazione".

Il movimento dei lavoratori e la sua nuova cultura nacquero con la lotta ed attraverso la lotta.

La lotta in un certo senso precedette o comunque accompagnò in modo inestricabile la (ri)nascita del movimento operaio, in quanto fu attraverso le proteste spontanee, le sommosse, i tumulti, gli scioperi, le reazioni ai soprusi che man mano prese corpo il movimento, si formò la sua coscienza, si costituì la sua organizzazione ed i suoi "equilibri", si definì la sua posizione teorica e politica, nacque quel nuovo concetto di "cultura operaia" che, tuttavia, è rimasto solo come tradizione orale.

Ogni piccola e grande tappa dell'evoluzione del movimento dei lavoratori è stata segnata da cicli e stagioni di lotte, alcune delle quali (e l'"autunno caldo" in particolare) hanno rappresentato pagine epiche della storia sociale contemporanea.

L'abbattimento della tradizione culturale, gli ideali politici rimessi in discussione furono solo alcuni degli stravolgimenti socioculturali messi in atto da un periodo caratterizzato da lotte estreme.

La lotta fu strettamente legata alle prospettive del movimento dei lavoratori; il pensiero dominante era che solo attraverso di essa fosse possibile far avanzare le conquiste; si riteneva scontato che nulla si potesse ottenere se non attraverso la lotta.

Lo stesso termine di "movimento" è sinonimo di azione, di cambiamento.

Ma oltre alla cultura anche il concetto di lotta mutò il proprio significato, e modificò radicalmente la propria applicazione.

Le lotte “di una volta” (che ebbero la loro realizzazione fino ai primi sessant’anni del ventesimo secolo) erano spesso lotte dure, condotte soprattutto dagli operai per la conquista di condizioni essenziali di vita, di sopravvivenza e di diritti primari.

A partire dall’“autunno caldo” le lotte si distinsero: toccarono settori, interessi, problemi prima esclusi; non ebbero più e prevalentemente una caratteristica operaia. Meno semplice divenne il rapporto tra lotta economica e lotta politica, tra interessi materiali e prospettive reali.

L’Italia, più di tutti gli altri paesi occidentali, conobbe, a partire dal 1968, un lungo periodo di lotte sindacali, studentesche, sociali, politiche tutte caratterizzate da un livello molto elevato.

Il concetto di lotta fu totalizzante, tanto che molti in quegli anni pensarono che fosse possibile un radicale cambiamento, ed alcuni gruppi (e non furono pochi) valutarono anche la situazione come rivoluzionaria o pre-rivoluzionaria, operando, di conseguenza, scelte estreme. La lotta non fu solo strategia, strumento, mezzo per un fine. La lotta rappresentò molto di più, fu morale e cultura, anzi, fu *la morale e la cultura*.

Caratteristica, peculiare, dell’esperienza italiana fu che il movimento di protesta, partito dagli studenti, si trasmise rapidamente alla classe operaia e da quel momento gli studenti persero via via d’importanza, diventando spesso quasi figure “scomode”, occupate in sterili teorie, di nessuna efficacia “pratica” per il movimento operaio (almeno questa era l’idea predominante, ben evidenziata dalle testimonianze orali). Il ruolo centrale, la conduzione della “lotta”, furono presto assunti direttamente dai lavoratori.

E’ proprio questo fattore che spiega sia il periodo prolungato di lotta, sia la sua rilevanza politica. In altri paesi dove questo passaggio non avvenne, come ad esempio negli Stati Uniti, in Francia o in Germania, i movimenti degli studenti furono molto attivi per

un breve periodo, ma non innescarono nessun processo di lotta sociale e politica di massa.

Il movimento si propagò ovunque in Italia, in una classe operaia che faceva proprie forme di lotta, istanze, richieste di tipo nuovo, spesso di origine studentesca, che man mano si andavano delineando.

Fondamentale fu l'istituto della non-delega, della democrazia diretta, dell'autoappropriazione da parte della base di strumenti di elaborazione, di decisione e controllo. Nacquero così le nuove strutture di base di rappresentanza sindacale, ed il "delegato" che, al di là del nome, fu espressione diretta del volere dei lavoratori, era revocabile in qualsiasi momento.

Dalla nascita dei Consigli di fabbrica, nacque una potente spinta all'unità sindacale, attraverso il superamento delle sigle, delle antiche divisioni, per la ricostruzione del sindacato a partire dal basso, tali Consigli erano unitari e aspiravano a portare quell'unità sperimentata nella fabbrica alle più alte sfere del sindacato nazionale.

Si delinearono nuove rivendicazioni il cui denominatore principale era costituito dall'eguaglianza, gli aumenti uguali per tutti, i passaggi collettivi di categoria, la riduzione del numero di qualifiche. Le rivendicazioni divennero anche più qualitative, erano diretta espressione di una riconquistata dignità, la volontà di farsi valere nella fabbrica, il desiderio di esprimere idee alternative a quelle padronali.

Le "150 ore" e l'approvazione dello Statuto dei lavoratori (legge n° 300 del 1970) furono due simboli della concretezza cui tesero le azioni del movimento operaio (anche se ne fu riconosciuto il giusto merito solo in analisi successive).

Ma quale fosse lo sbocco da dare a questa forza, fu il problema centrale del periodo. Le Confederazioni sindacali ed il partito di opposizione, il Partito Comunista, tesero, sia pure in forme diverse ad incanalare il potenziale di lotta verso obiettivi generali esterni alla fabbrica, pensando di aver raggiunto, nel quotidiano del luogo di lavoro, un tetto di

risultati difficilmente superabile. Le riforme, la politica economica, il nuovo modello di sviluppo, un diverso quadro politico furono le linee di fondo di un disegno strategico che doveva portare ad una “maturazione” del potenziale di lotta che, nel bene come nel male, fino a quel momento si era presentato agli occhi dei dirigenti del sindacato e del “partito” con una caratterizzazione assolutamente “naïf”.

E’ anche vero che questa scelta non riuscì mai a trovare un forte consenso da parte della “base”. In un primo momento tale disegno strategico venne accettato dai lavoratori, in quanto era considerato come “qualcosa in più”, non interferente con le lotte di fabbrica.

Il pensiero dominante nei Consigli di fabbrica e nelle rappresentanze sindacali di base e di zona, era che le riforme e la politica economica non convincessero granché, ma male non facevano e se era possibile portare qualche risultato a vantaggio della condizione operaia, tanto meglio, ma questa politica di “più ampio respiro” non doveva interferire con la continua azione del movimento operaio.

In un secondo momento, tuttavia, con l’aprirsi della prospettiva del compromesso storico, le due vie divennero alternative; i quadri comunisti ed una parte dei dirigenti sindacali sostennero la nuova prospettiva, ma la base rimase fortemente reticente, vivendo ed interpretando la scelta come un freno all’iniziativa di lotta, per lasciar spazio ad una esperienza politica che era ritenuta non certo ideale.

Conclusa poi l’esperienza dell’unità nazionale, il Partito Comunista ritornò all’opposizione e tese a ricollegarsi direttamente alla critica della “base”, contrastando il “verticismo” confederale. La posizione del Pci divenne sempre più basista e “democraticista”, ma in una fase storica in cui, soprattutto a causa della crisi economica in atto, la base non era più caratterizzata da quel potenziale di spinta che da molti lavoratori, negli anni precedenti, era ritenuto capace di portare ad una reale “rivoluzione”. Questa posizione, inoltre, mise in difficoltà il sindacato, soprattutto la Cgil, perché venne a mancare un minimo di politica comune di riferimento.

Se la prospettiva generale proposta, quella delle riforme e di una nuova politica economica, non si radicò alla base, fu anche perché nelle fabbriche (anche in quelle fiorentine) dominava la ben più gratificante esperienza dell'azione diretta, ed il collegamento tra i due livelli appariva puramente informale.

Al di là dei generosi tentativi di risalire dalla fabbrica al territorio, creando un legame tra gli stabilimenti e la popolazione circostante (in questo senso va intesa l'azione e le aspirazioni dei tanti Consigli di zona nati in quel periodo), portando avanti rivendicazioni che dovevano elevare il loro potenziale nel sociale e più su fino a modificare in senso rivoluzionario tutto lo Stato, l'aggancio non riuscì mai.

E' importante riflettere su questo punto perché se è vero che il mancato collegamento fu dovuto, secondo l'interpretazione dominante dei lavoratori dell'epoca, alla carenza di sbocco politico (ma quale sbocco non ipotetico poteva essere concretamente realizzabile?) e alla mancanza di coraggio nell'aspirazione utopica, è altrettanto vero che quel potenziale di lotta aveva specifiche e forti caratterizzazioni, non facilmente e necessariamente "riconvertibili" a scopi diversi.

Il potenziale di lotta in fabbrica, invece di essere rivolto all'esterno, tese a rimanere negli stabilimenti ed a tradursi in richieste diffuse e comportamenti contestatari.

Esempio di questo andamento nel periodo successivo all'"autunno caldo", furono le tre fabbriche fiorentine analizzate Nuovo Pignone, Galileo, e Stice-Zanussi.

La Nuovo Pignone ebbe un ruolo guida molto importante per tante altre aziende di quel periodo. La Pignone era, ed è, una delle fabbriche "storiche" del comprensorio fiorentino, e per questo, oltre che per le dimensioni assolutamente rilevanti nel contesto produttivo del capoluogo toscano, giocò un ruolo guida sia per il sindacato, sia per tutto il movimento operaio di Firenze.

I fattori "scatenanti" l'"autunno caldo" furono tutti presenti nell'azienda. Negli anni immediatamente precedenti al 1969 si assistette ad una considerevole crescita degli oc-

cupati, con massicce assunzioni tra gli operai specializzati, e crebbe esponenzialmente la partecipazione al sindacato, in particolare quello di fabbrica.

La specializzazione e l'elevata "cultura" della classe operaia della Nuovo Pignone rappresentarono uno dei principali punti di partenza su cui si basarono, nelle loro rivendicazioni, i lavoratori della fabbrica. Il concetto di "mestiere" e l'insostituibilità di molti addetti fu un "punto d'appoggio" estremamente favorevole nella qualificazione delle richieste.

L'innovativa istituzione di contratti aziendali a superamento e complemento di quelli nazionali, l'abolizione del cottimo (ratificata nel contratto del 1971, anche se, di fatto, era stata ottenuta già due anni prima) e la parificazione retributivo-normativa tra operai ed impiegati (il cosiddetto "inquadramento unico", ovvero il riconoscimento di un'uguale professionalità tra "operai di mestiere" ed impiegati, ottenuto con il contratto aziendale del 23 luglio 1971) furono risultati assolutamente apprezzabili e d'avanguardia rispetto a molte altre fabbriche a livello nazionale.

L'*iter* seguito dalla rappresentanza sindacale di fabbrica, con il passaggio dalla Commissione interna al Consiglio di fabbrica, favorì la crescita e la definitiva esplosione di necessità e garanzie che il movimento operaio faceva proprie sia partendo da studi ed approfondimenti dei gruppi extraparlamentari e studenteschi, sia, e forse soprattutto, da idee che nacquero dalla consultazione e diretto intervento dei lavoratori Pignone.

Va tuttavia sottolineato il ruolo della dirigenza aziendale nella proficua esperienza di quest'azienda. La Nuovo Pignone fu rilevata nel 1954 dall'Eni di Enrico Mattei, anche grazie alla "spinta" politica del Sindaco fiorentino Giorgio La Pira. Mattei favorì una crescita dimensionale ed una qualificazione delle produzioni, elevando la fabbrica a punto di riferimento per la città e per la regione Toscana.

La scelta degli uomini, la conduzione delle lotte nel ruolo di controparte ferma, ma mai sorda alle necessità dei lavoratori, favorirono una sorta di "collaborazione" (pur nel

mantenimento dei rispettivi ruoli) che portò l'azienda a rappresentare un modello da imitare, sia per gli operai delle altre aziende fiorentine, visti i risultati delle lotte dell'"autunno caldo", sia per i dirigenti aziendali, dato il clima relativamente "pacifico" in rapporto ad un'epoca nella quale le "rivoluzioni" erano all'ordine del giorno, ed in confronto a molti altri esempi di più accesa combattività (basta conoscere la storia della Stice-Zanussi).

A questo proposito giocò un ruolo rilevante l'A.S.A.P, ovvero il sindacato che rappresentava la classe dirigente nelle contrattazioni. Dato l'eguale potenziale di lotta nelle tre aziende fiorentine analizzate, i migliori risultati sia in termini di tutela sia di retribuzioni che si riscontrarono alla Pignone, furono ottenuti certamente grazie al coraggio di una rappresentanza sindacale di fabbrica in grado di essere "innovativa", ma anche dal fatto di avere una controparte di spessore, conscia della responsabilità del proprio ruolo e capace di seguire l'andamento storico e sociale dell'epoca nella maniera più "coerente", e, in un certo senso, "opportunist". Il voler opporre alla "spinta" riformatrice dei lavoratori, inarrestabile e difficilmente comprimibile per anni dopo il 1969, un atteggiamento di opposizione netta e di nessun dialogo fu una strategia perdente da parte della classe dirigente, ne sono a chiaro esempio la chiusura della Stice e gli anni di crisi perpetua che visse la Galileo negli anni Settanta.

Va però sottolineato il ruolo del Consiglio di fabbrica della Nuovo Pignone, il quale, ponendosi talvolta al di fuori del sindacato centrale (la Fiom-Cgil) e spesso in contrasto con le idee del "partito", ebbe un ruolo eclettico e di estrema importanza nella conduzione delle proteste e delle rivendicazioni, spesso assolutamente di rilievo, andando ad influenzare e sovente a modificare le linee politiche del sindacato provinciale.

Aziende di importanza storica e "numerica" come la Pignone e la Galileo erano di esempio sia per la miriade di piccole e piccolissime aziende, che caratterizzano la realtà

produttiva fiorentina, sia anche, e forse solo in quel periodo storico estremamente fecondo, per il sindacato provinciale e regionale.

Il passaggio dalla rappresentanza sindacale di fabbrica costituita dalla Commissione interna, al Consiglio di fabbrica fu, come detto, uno dei momenti di fondamentale importanza per l'esplosione di un potenziale di lotta che, finalmente, si vedeva dotato di un meccanismo che dotava la "base" di un potere mai avuto in precedenza.

La Commissione interna era un organismo di tutela sindacale, ma aveva mansioni essenzialmente applicative, era uno strumento di difesa, non di iniziativa sindacale.

Al contrario il Consiglio di fabbrica, in rispondenza delle richieste della base operaia in quanto ne era diretta e libera espressione, ebbe la capacità di elevare il contenuto delle lotte, andando ad affrontare la questione dell'ambiente di fabbrica e della salubrità delle lavorazioni.

Alla Pignone, come nelle aziende fiorentine dove più acceso fu l'"autunno caldo", si assistette ad un cambio generazionale nei vertici della rappresentanza sindacale d'azienda. Quelli che fino a quel momento rappresentavano la fabbrica (i membri della Commissione interna), furono rapidamente superati, nelle posizioni e nelle aspirazioni politiche, da una nuova generazione che voleva fare, della fabbrica appunto, un ambiente di lavoro più sano e "democratico", ma anche una cellula da cui far partire quella che, nell'aspirazione di molti, doveva essere una vera e propria rivoluzione che toccasse e scuotesse tutto l'organismo statale.

Alle Officine Galileo, negli anni immediatamente precedenti l'"autunno caldo", non si assistette a quel ringiovanimento della popolazione lavoratrice e della rappresentanza sindacale di fabbrica. Esempio di questo andamento nella composizione sociologica dei lavoratori fu il fatto che la prima "libera" elezione del Consiglio di fabbrica fu effettuata nel 1972 (circa due anni più tardi rispetto a Nuovo Pignone e Stice). La creazione del primo Consiglio avvenne nel 1970, ma fu un mero travaso in questo nuovo organismo,

che di nuovo ebbe solo il nome, di tutti i membri che da anni componevano la Commissione interna. La burocratizzazione di quest'organo e lo scarso desiderio di porsi in contrasto con le disposizioni del sindacato centrale resero meno innovativa e meno rispondente ai tempi la posizione di questa fabbrica che, da molti anni, dava lustro al reparto industriale fiorentino.

Le Officine Galileo sono una delle fabbriche più antiche del territorio comunale, fiore all'occhiello della tecnica e della professionalità operaia. Per decenni, nell'immaginario collettivo cittadino, entrare a lavorare alla Galileo significava aver raggiunto il massimo risultato ottenibile in termini di riconoscimento della propria professionalità.

A livello di movimento operaio la Galileo fu la fabbrica guida e d'avanguardia nelle proteste che caratterizzarono le aziende fiorentine nel ventennio fascista e per tutto il secondo conflitto mondiale. Quando nel 1959, al culmine di una crisi aziendale che durava da quasi un decennio, la direzione volle operare una razionalizzazione delle risorse umane, conducendo al licenziamento circa quattrocento dipendenti, le maestranze ricorsero ad una mobilitazione che difficilmente trova uguale riscontro nella storia del movimento operaio fiorentino. Si assistette all'occupazione dello stabilimento (con conseguente denuncia per oltre 500 lavoratori), alla mobilitazione della popolazione fiorentina ed al diretto coinvolgimento dell'amministrazione comunale, che si interessò direttamente alla questione. Una protesta dagli accesi contenuti caratterizzò l'azienda e la pose, di fatto, alla guida del sindacato e del movimento fiorentino. Tuttavia dopo questa vicenda si assistette ad un progressivo appiattimento della rappresentanza sindacale di fabbrica.

I membri della Commissione interna che condussero questa vertenza, i "vecchi" che avevano fatto la Resistenza, rimasero, quasi per una sorta di "riconoscenza al merito", alla guida del sindacato aziendale perdendo, per forza di cose, quello spirito innovatore di cui le nuove generazioni si sentirono portatrici.

Alla Galileo il costante stato di crisi produttiva non portò all'assunzione di nuovi lavoratori durante tutti gli anni Sessanta, e quindi non entrarono nella fabbrica forze ed idee nuove. Le produzioni militari stavano nei fatti soppiantando quelle civili (costituite soprattutto da telai per le industrie tessili) e ciò non portò ad una crescita, sia numerica che di coscienza, della popolazione operaia.

Difatti le produzioni militari erano garanzia di buoni profitti per l'azienda: non era necessario dotarsi di un reparto commerciale attento al *marketing* (in quanto i potenziali clienti erano pochi e facilmente individuabili), migliorare il *lay-out* e l'efficienza degli impianti, e soprattutto non ci si doveva confrontare con il mercato, perdendo di conseguenza quel pungolo che porta ad un miglioramento della fabbrica rispetto ai concorrenti. Le commesse militari non erano difficili da ottenere, un po' per la condizione di stretto oligopolio in cui si trovavano le Officine Galileo, e d'altra parte per le efficaci relazioni politiche in cui era inserita la fabbrica fiorentina.

Mancò nell'azienda di Rifredi uno stimolo alla rivendicazione salariale, che riportasse i lavoratori a giocare quel ruolo di guida della classe operaia a livello fiorentino. Essendo un'azienda a partecipazione statale, direttamente legata al governo del paese, la condizione dei lavoratori nelle Officine non fu mai di estrema "necessità". Quelle giuste rivendicazioni che furono proprie di altre fabbriche (ad esempio la Stice-Zanussi) non interessarono mai i lavoratori Galileo. Alla Galileo si "stava bene", gli operai erano caratterizzati da un elevato grado di professionalità che li rendeva quasi insostituibili nelle produzioni ad elevato contenuto tecnologico che erano svolte in fabbrica.

Se negli anni Sessanta non ci furono assunzioni è altrettanto vero che chi lavorava alle Officine difficilmente rischiava di perdere il posto, dato l'elevato grado di conoscenze di cui gli addetti erano portatori, il che li rendeva, nella pratica, insostituibili. Il mestiere operaio era di notevole spessore ma le qualità professionali, spesso anche superiori ai lavoratori della Nuovo Pignone, non portarono a rivendicazioni qualificanti come

l'inquadramento unico, e la stessa abolizione della retribuzione tramite cottimo ebbe la propria realizzazione molto tempo dopo rispetto all'azienda dell'Eni.

Essendo una fabbrica a partecipazione statale, l'"inquadramento" in un contesto politico elevato limitò l'azione del movimento di fabbrica.

Molte delle rivendicazioni più aspre di quest'azienda seguirono due strade preferenziali. O si operava una discussione all'interno dello stabilimento, che sottraesse all'ambiente operaio cittadino la possibilità di partecipare attivamente ed in maniera collaborativa a ciò che avveniva nell'azienda di Rifredi; oppure si coinvolgeva nella lotta tutta la popolazione fiorentina e l'amministrazione di Palazzo Vecchio cercando un appoggio nelle più alte sfere politiche della città.

A diretta riprova del ruolo di relativa "passività" dei lavoratori Galileo alle vicende del movimento operaio e studentesco della città, sta il fatto che le maestranze delle Officine non si posero mai al di fuori delle idee e dei dettami del sindacato centrale (la qual cosa non accadde per la Pignone e tantomeno per la Stice), tanto che molti dei quadri sindacali Fiom-Cgil degli anni Settanta furono direttamente assunti dai dipendenti e dai tecnici della Galileo.

La Stice-Zanussi fu un'azienda che ebbe una storia molto singolare all'interno del panorama industriale fiorentino. Fondata nel Valdarno come azienda condotta da un singolo imprenditore, ebbe un'evoluzione, una crescita dimensionale e l'inserimento in un mercato in enorme espansione all'epoca, come era quello degli elettrodomestici, che condussero questa fabbrica ad una crescita produttiva ed impiantistica non sempre ordinata e razionale.

A cavallo tra il 1967 ed il 1968 la fabbrica fu rilevata dal gruppo Zanussi, ed entrando nell'orbita di una *holding* a rilevanza nazionale subì un radicale mutamento nelle metodologie produttive e nella direzione dello stabilimento e del personale. La crescita fu considerevole tanto che si passò, in circa due anni, da 400 ad oltre 1800 dipendenti.

L'aumento della popolazione operaia portò la fabbrica ad innovare le proprie rivendicazioni. Entrarono alla Stice moltissimi lavoratori giovani, pieni di aspirazioni e pienamente "inquadri" in quell'ambiente rivoluzionario che era il *post* '68.

L'introduzione della catena di montaggio in tutta la fabbrica fece della Stice l'unica fabbrica fiorentina che utilizzò questa metodologia produttiva così invasiva, e che conduceva ad un lavoro banale, ripetitivo ed alienante.

Di conseguenza, la conduzione delle lotte che caratterizzarono il 1969 e gli anni seguenti fu assai più aspra in questa fabbrica rispetto a molte altre della città.

Tuttavia individuare la differenza rispetto alle altre fabbriche, Nuovo Pignone e soprattutto Galileo, nell'organizzazione di tipo fordista, fu più il frutto di una riflessione successiva che un elemento chiaro già in quegli anni.

La Stice ebbe una caratterizzazione unica all'interno del sindacato fiorentino. Forse per certe accessioni rivoluzionarie, o per l'unicità della sua organizzazione produttiva, questa fabbrica non s'inserì in maniera organica nel contesto del movimento operaio di Firenze. In aziende come Nuovo Pignone e Officine Galileo, dove operavano lavoratori estremamente qualificati, il "mestiere" doveva significare anche appropriazione di tutto, del sindacato e della conduzione del movimento. Indubbiamente questa posizione, unita alla dequalificazione professionale data dall'organizzazione di tipo fordista, faceva dei lavoratori Stice un caso anomalo entro un ambito produttivo che, al contrario, si basava essenzialmente sull'operaio-artigiano.

Nelle rivendicazioni alla Pignone e alla Galileo, uno degli elementi che doveva portare al successo delle vertenze era sottolineare le proprie qualità di professionisti.

La stessa cosa non poteva avvenire per i lavoratori della Stice-Zanussi, i quali, per ribellarsi all'oppressione data dalla catena di montaggio, portarono avanti rivendicazioni e forme di protesta molto accese che non trovarono condivisione nelle altre aziende fiorentine.

Un operaio Stice non poteva far valere le proprie capacità professionali, data la perfetta intercambiabilità dei lavoratori nei vari punti della catena, e la mancanza di tale “punto di appoggio” fece della fabbrica di Scandicci uno dei luoghi dove più accesa e rivoluzionaria fu la conduzione di quegli anni.

Il Consiglio di fabbrica della Stice portò avanti vertenze molto importanti e di grande significato, soprattutto per quanto riguardava la salubrità della produzione.

Nell’impianto fiorentino si producevano frigoriferi e, all’interno della catena produttiva, esistevano lavorazioni estremamente pericolose per la salute degli addetti. L’utilizzo di schiumaggi per la coibentazione dei frigoriferi, con materiali nocivi come gli isocianati, condusse ad una vertenza che portò ad una monitorizzazione continua dei rischi associati all’inalazione dei vapori di quei composti.

Parallelamente fu condotta una lotta altrettanto aspra con la direzione aziendale, circa la riduzione del ritmo con cui avanzava la catena di montaggio. La forma di protesta fu l’autodeterminazione della velocità di lavorazione, con la conseguente perdita di molti dei semilavorati sulla catena. Tali vertenze posero il sindacato di fabbrica in una posizione di continua, quanto legittima, posizione di attacco frontale nei confronti dell’assetto proprietario.

Rendersi conto dei rischi cui il lavoratore andava incontro generò una crescita della combattività, che identificò la Stice come la fabbrica maggiormente rivoluzionaria del contesto fiorentino.

Contrariamente ad un’idea collettiva di massificazione culturale di fabbriche e lavoratori durante l’“autunno caldo”, sembra possibile dimostrare la tesi circa l’esistenza di una sostanziale diversità nelle tre aziende fiorentine analizzate. Tali diversità risultano ben risaltate dalle testimonianze orali prodotte, che, tra l’altro, aggiungono la voce di una grandissima fabbrica come era, ed è, la Fiat ed una “piccola” come la Longinotti.

Le differenze nascono dalle diverse organizzazioni produttive, dalla politica messa in atto dagli assetti proprietari, piuttosto che da una maggiore o minore aderenza alle direttive del sindacato e del Partito Comunista.

Il panorama fiorentino negli anni dell'"autunno caldo" fu dunque caratterizzato da componenti singolari che mostrano l'estrema variabilità di un movimento che, al contrario, da sempre è stato descritto con caratteristiche di assoluta omogeneità. Al contrario ogni fabbrica, ogni piccola azienda aveva delle singolarità e peculiarità che trovarono la più varia forma di espressione. I Consigli di zona, e tutti i singoli Consigli di fabbrica si sentirono portatori di soggettività che dovevano servire ad arricchire la "cultura" ed il contenuto delle proteste. Difatti, mai come in quegli anni, si assistette ad una partecipazione diretta e democratica di tutti (o quasi) i lavoratori alle questioni del sindacato e di tutta la politica economica. L'interesse era diffuso, l'elezione dei delegati su scheda bianca, la partecipazione attiva ad assemblee, manifestazioni e dibattiti, furono elementi che caratterizzarono quella, e forse solo quella, classe di lavoratori.

Ma parallelamente a queste caratteristiche positive, si diffuse l'assenteismo, non si accettò più la disciplina della gerarchia, aumentò enormemente la microconflittualità, si svilupparono i picchetti senza limite, i cortei interni, le ronde nelle fabbriche minori, gli scioperi articolati fino all'exasperazione. Si affermò un clima di "combattività permanente" e la concezione di un "sindacato di contestazione".

E' in questo contesto di forte potere e di alte aspettative che si sviluppò anche un'area dalle tendenze sovversive. Essa unitamente al fallimento dell'unità sindacale portò alla disgregazione un movimento che, senz'ombra di dubbio, aveva prodotto consistenti motivi e tangibili contributi per tutto il mondo del lavoro.

Per lo svolgimento del presente lavoro sono stati utilizzati i dati appartenenti all'archivio Fiom-Cgil, archivio custodito presso il Centro di documentazione Cgil della Provincia di Firenze.

Tale archivio ha fornito molto materiale riguardo alle tre aziende analizzate, mostrando verbali di assemblea, corrispondenze con la direzione aziendale, attraverso la quale siamo riusciti a risalire ai passaggi che hanno portato alla stipula dei contratti nella loro veste definitiva. L'archivio Fiom custodisce anche materiale di corrispondenza con la stessa confederazione, dal quale si è potuto ricostruire l'evoluzione del rapporto con il sindacato di categoria. I documenti trovati hanno inoltre riportato vertenze individuali e di fabbrica, attraverso i quali comprendere il clima e le necessità dei lavoratori e delle aziende negli anni dell'"autunno caldo".

Più ardua la ricerca e l'utilizzo degli archivi aziendali. Per l'accesso a questi dati è stato necessario l'interessamento della Sovrintendenza per i Beni Archivistici della Toscana, ma i documenti rinvenuti nei tre archivi aziendali (quelli relativi alla Stice sono custoditi presso la Camera del Lavoro di Scandicci) riportano notizie meno circostanziate e di minore interesse storico per la ricerca.

Importante è stato il rapporto con la Camera del Lavoro di Firenze, attraverso la quale è stato possibile entrare in contatto con i sindacalisti ed i lavoratori dell'epoca. Di essi sono state prodotte testimonianze orali, che mostrano il carattere umano di una vicenda, quella del '69, portatrice di novità a vari livelli.

La ricerca si è poi sviluppata con l'ausilio del materiale contenuto in riviste sindacali e relative alle singole aziende in oggetto. Per l'attenzione nell'analisi e per la perfetta aderenza alle vicende oggetto della tesi, sono state importanti riviste di studio sulle vertenze del sindacato come "Rassegna Sindacale" e "Quaderni di Rassegna Sindacale", entrambe pubblicazioni Cgil, e "Conquiste del lavoro" settimanale di analisi della Cisl.

Nel particolare delle aziende fiorentine analizzate, tutte operanti nel comparto metalmeccanico, utile materiale di studio si sono rivelate riviste settoriali come "Sindacato moderno", bimestrale della Fiom, e "Unità operaia", mensile dei lavoratori metalmeccanici Fim-Fiom-Uilm.

Per quanto concerne le singole riviste aziendali, molteplici e di varia provenienza politica sono state le pubblicazioni nascenti dalle Commissioni Interne, dai Consigli di fabbrica e dalle Sezioni sindacali aziendali delle tre fabbriche.

Tra queste di particolare interesse sono state: “Nuovo Pignone”, periodico a cura della S.S.A. Fiom-Cgil, “Sindacato di classe”, bollettino d’informazione per i lavoratori Stice e “Dibattito operaio”, giornale di fabbrica delle Officine Galileo. Tutte queste pubblicazioni sono pienamente centrate per quanto riguarda il periodo di edizione e sono state utili per ricostruire il clima che si respirava a Firenze negli anni successivi al ’69. Le prime due riviste sono custodite presso il Centro di Documentazione Cgil, mentre la terza, relativa alla Galileo, è consultabile presso l’emeroteca della Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze.

Presso la Biblioteca Nazionale di Firenze sono stati visionate le pellicole che riproducono le annate dal ’69 al ’73 del giornale “La Nazione”, particolarmente interessato alla cronaca di Firenze, e de “L’Unità”, rilevante per l’attenzione che il quotidiano presta alle vicende del mondo del lavoro.

Capitolo 1

Dalla repressione degli anni Cinquanta all'Autunno caldo, Storia e analisi.

1.1 Gli anni dello sviluppo industriale.

Durante la prima metà degli anni Cinquanta, e con fasi alterne fino al 1964, si ebbe in Italia una notevole espansione di tutto il settore industriale. L'economia si sviluppò rapidamente ed in modo continuo, come non era mai accaduto in passato. Si assistette ad una forte evoluzione e profonda trasformazione del settore industriale, mentre l'agricoltura rimase piuttosto arretrata. Le cifre parlano da sole: fra il 1950 e il 1955 la produzione aumentò del 10% ogni anno; nello stesso periodo l'incremento dei profitti nelle aziende industriali fu addirittura dell'86% per quanto riguarda gli utili netti distribuiti¹. Le esportazioni e gli investimenti crebbero rapidamente, mentre più contenuto fu l'aumento dei consumi privati e pubblici.

Da molti punti di vista tuttavia lo sviluppo di questo periodo non si discostò molto dalle tendenze passate. Il basso costo del lavoro e la diffusa sottoccupazione permasero almeno fino al 1960 - 1961². La distribuzione del reddito era sempre molto sperequata. Il divario Nord - Sud non migliorò ed anzi, sotto certi aspetti peggiorò. L'emigrazione divenne sempre più un aspetto tipico del panorama sociale italiano.

Le componenti principali del *boom* economico, e soprattutto del rapido sviluppo industriale, sembravano essere sostanzialmente due: offerta illimitata di lavoro a basso costo e ruolo trainante delle esportazioni e degli investimenti.

¹ Cfr. R. Spesso, *L'economia italiana dal dopoguerra ad oggi*, "Libri di base", 5, Firenze, Le Monnier.

Gli indici dei salari, in termini reali, rimasero pressoché stazionari fra il 1950 ed il 1954 e fra il 1956 e il 1961, e, forse per la prima volta nella sua storia, l'industria italiana fu capace di affrontare la concorrenza internazionale offrendo prodotti apprezzati anche all'estero³.

Nel quadro di tale sviluppo un posto rilevante lo assunsero alcuni settori, quali la siderurgia, la chimica, l'elettricità e l'automobile.

Lo sviluppo industriale contava, naturalmente, sulla stabilità delle condizioni politiche. Stabilità che non fu scossa neppure dal risultato delle elezioni del 7 giugno del 1953, che segnò la sconfitta della famosa “ legge truffa”, tesa ad attribuire la maggioranza assoluta a partiti “apparentati” (Dc, Psdi, Pri, Pli) che avessero ottenuto il 50% dei voti validi espressi⁴. Anzi, si ebbe un rafforzamento dell'assetto politico per altre vie, in pratica attraverso l'attacco repressivo dei vari governi succedutesi e del padronato contro la classe operaia e contro la Cgil. Le rappresaglie, i licenziamenti per motivi politici, i trasferimenti, le perquisizioni e le discriminazioni diventarono una pratica costante nelle fabbriche e in particolare alla Fiat, che era all'avanguardia in questo tipo di politica. La Fiat, come molte altre grandi industrie istituì i “reparti di confino”, come li chiamano i lavoratori, per isolare i militanti di sinistra. All'offensiva antioperaia si aggiunse una particolare discriminazione contro gli attivisti del partito comunista. Nel febbraio del 1954 l'ambasciatrice degli Stati Uniti in Italia, la signora Claire Booth Luce, in una riunione tenuta all'ambasciata americana a Roma, chiese a Vittorio Valletta, allora presidente della Fiat, di “ripulire” la fabbrica dai comunisti. Se ciò non fosse avvenuto avrebbe bloccato il rifornimento delle commesse militari che il Pentagono, il dipartimento statunitense della Difesa, passava alla maggiore industria automobilistica italiana⁵.

² Cfr. N. Lisanti, *Il movimento operaio in Italia, 1860-1980, dall'unità ai giorni nostri*, Editori Riuniti, pag. 102.

³ Cfr. *Ibidem*, pagg. 103-117.

⁴ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, Roma-Bari, De Donato, pagg. 413-453.

⁵ Cfr. F. Catalano, *Fiat e sindacato nella crisi economica*, Milano, Vangelista, 1980, pag. 83.

Di fronte a questa situazione così difficile, la classe operaia mostrò chiare difficoltà nella conduzione della lotta. Dall'inverno 1953 alla primavera del 1962 non si ebbero, difatti, scioperi alla Fiat. Il 1955, inoltre, segnò la crisi del sindacalismo classista.

Lo scarso potenziale di lotta dei lavoratori italiani attorno alla metà degli anni Cinquanta, e fin quasi al termine del decennio, era confermato da una statistica internazionale degli scioperi, redatta dal BIT (Bureau International du Travail) sulla base dei dati relativi alle nazioni industrializzate. L'Italia risultava fra i paesi con il maggior numero di operai implicati negli scioperi, ma negli ultimi posti quanto a durata delle agitazioni stesse. Così, mentre in Svezia la durata media di ciascuno sciopero era di 17,3 giorni, negli Stati Uniti di 13,7 giorni, l'Italia occupava il quartultimo posto su 28 paesi, con una durata media di due giorni e mezzo per ciascuno sciopero⁶.

Mentre la frequenza del ricorso alla protesta sindacale dimostrava insieme il permanere di un profondo disagio sociale e lo sforzo compiuto dalle organizzazioni dei lavoratori per testimoniare, almeno a titolo dimostrativo, il loro impegno di lotta, la brevità degli scioperi era indice indubbio di scarsa capacità di pressione. Questa debolezza aveva radici economiche, (bassi livelli di reddito dei lavoratori, possibilità per gli industriali di far leva sulla persistente disoccupazione e sottoccupazione) e politiche: la divisione sindacale motivo di sfiducia per i lavoratori. Difatti l'asprezza concorrenziale della propaganda per il proselitismo ebbe come risultato sicuro di far calare il numero dei lavoratori iscritti ai sindacati. Il crescente distacco degli operai dalle organizzazioni sindacali ebbe fra l'altro l'effetto di rafforzare nei sindacati una dirigenza burocratica che era cosciente di trarre il proprio potere non dalla volontà di una base sempre più lontana, ma dagli umori delle forze politiche a cui i sindacati si appoggiavano. Così il processo di sviluppo, che negli anni Cinquanta portò l'economia italiana dalla crisi postbellica alle

soglie di un pur ambiguo benessere, si svolse praticamente senza l'intervento del sindacato, che pure sarebbe stato essenziale per denunciare e contrastare, in parte, quelle storture che fecero del *boom* economico uno strumento di ulteriori squilibri.

E' vero che nel decennio in esame il tenore di vita dei lavoratori migliorò; tuttavia i miglioramenti non sono stati conquistati dal sindacato, ma elargiti dal padronato con modalità e caratteristiche che ne accrescevano il pieno controllo su tutti i fattori produttivi. Gli imprenditori, infatti, puntarono a svalutare la contrattazione valorizzando le concessioni unilaterali. E lo fecero prolungando sistematicamente per mesi le trattative per i rinnovi dei contratti collettivi. Poiché allora nessuno contestava la consuetudine secondo cui durante i negoziati non si scioperava, tale norma fu respinta dal movimento sindacale soltanto dall'autunno 1969, i già deboli sindacati perdevano durante il logorante confronto anche l'unica arma teorica, e, necessariamente, finivano con l'accontentarsi di miglioramenti modesti.

Contemporaneamente, a livello di singole aziende, ciascun imprenditore, per iniziativa autonoma o trattando con rappresentanze sindacali accomodanti, concedeva trattamenti sensibilmente migliori rispetto a quelli della contrattazione collettiva, ottenendo di screditare i sindacati e di presentarsi ai dipendenti come un "buon padrone". Il livello costantemente basso dei salari contrattuali, insomma, lasciava all'imprenditore un ampio margine di discrezionalità per decidere, di fatto, le paghe reali, e come conseguenza un incontrollato potere di manovra e di pressione sui singoli lavoratori.

Tutto s'inseriva in una sistematica campagna psicologica tesa a convincere l'operaio che le sue possibilità di guadagno sarebbero aumentate man mano che avesse ridotto la propria volontà di lotta.

⁶ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centrosinistra, storia delle relazioni industriali, 1958-1971*, Firenze, Le Monnier, pagg. 125-169.

Il clima politico degli anni Cinquanta, come detto, fu senza dubbio propizio a questa linea imprenditoriale. L'insuccesso elettorale non ridimensionò la Dc ma, anzi, diede nuovo vigore al partito di maggioranza relativa, mentre nei partiti minori laici di governo il colpo aveva lasciato il segno, riducendo pressoché a zero la loro capacità di condizionare la grande alleata. Riprese quota l'integralismo cattolico come fattore unificante fra le correnti di destra e di sinistra della Dc. Inoltre la burocrazia statale si rivelò elemento di conservazione capace di stroncare le residue illusioni di riforma.

A partire dal 1957 la vita politica italiana entrò in una nuova fase. La Democrazia Cristiana, pur confermando la discriminazione anticomunista, tese ad abbandonare la strada della contrapposizione frontale con il movimento operaio⁷.

Il partito Socialista, da parte sua, dopo i drammatici avvenimenti del 1956, ovvero i moti di Poznam in Polonia e la rivolta in Ungheria, che segnano una profonda crisi del movimento comunista internazionale, avvertì l'esigenza di intraprendere nuove vie, avvicinandosi alla Dc ed al Psdi e rompendo, di conseguenza, il patto di unità di azione con il partito Comunista.

Dopo il congresso socialista svoltosi a Venezia, che segnò ufficialmente il distacco tra i due maggiori partiti operai, le polemiche si intensificarono, a tutto svantaggio della tutela dell'ancora debole movimento operaio.

Il 22 dicembre del 1956, quando ancora nel mondo politico e sindacale era vivace lo strascico polemico degli eventi ungheresi, concluse l'iter parlamentare una legge che dava soddisfazione ad una richiesta più volte formulata dai vari settori sindacali: il distacco delle imprese a partecipazione statale dalla Confindustria⁸. Fino a quel momento, nei rapporti con i lavoratori, la Confederazione dell'industria aveva rappresentato insieme le aziende private e quelle a capita-

⁷ Cfr. M. Romani, *Il Risorgimento sindacale in Italia: scritti e discorsi, 1951-1975*, Milano, F. Angeli, 1988, pagg. 486-537.

⁸ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, op. cit., pag. 465.

le pubblico. Dopo che la legge fu approvata dal Parlamento la Confindustria protestò fortemente, accusando l'esecutivo di aver ceduto alle pressioni delle sinistre. Tuttavia la situazione operaia non poteva, almeno nell'immediato, migliorare sensibilmente.

All'inizio del 1957 le ACLI di Milano pubblicarono una serie di dati sull'evoluzione del rapporto profitti/salari nel dopoguerra. Dalle cifre esposte risultava che fra il 1948 ed il 1955 la produzione industriale era aumentata del 95%, ma in sostanza senza assorbire il fenomeno della disoccupazione, rimasto sui due milioni di unità. Erano invece cresciute del 65% le ore di lavoro effettuate. Il rendimento del lavoro, per ora operaia, era dunque salito dell'89%⁹.

Le cifre del reddito nazionale erano in notevole ascesa, e questo cominciò ad alimentare il mito di un paese in marcia verso il benessere. Ma l'aumento del reddito proveniva quasi esclusivamente da un aumento nella produttività unitaria degli operai: la schiera dei disoccupati, totali e parziali, manifesti e nascosti, crebbe e crebbe la proporzione della popolazione improduttiva. In quanto poi quell'aumento si tradusse in un incremento dei profitti, esso non fece che aumentare la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi individuali.

Rispetto agli inizi del decennio, la condizione operaia non era migliorata, se non forse per alcuni segni esteriori connessi alla spirale della società consumistica, che necessariamente creava bisogni nuovi, magari voluttuari, se ciò corrispondeva alle necessità della produttività, prima ancora di aver fornito ai singoli gli strumenti per procurarseli. Da un'inchiesta sul tenore di vita degli operai dell'industria, condotta nel 1957, emerse che il ricorso alle cambiali, al pagamento dilazionato, e, in molti casi, al secondo lavoro effettuato nelle ore destinate al riposo, era largamente diffuso in tutto il Paese¹⁰.

Il salario globale medio, differenziato secondo le tariffe di zona e secondo una frazionatissima scala di qualifiche, presentava ampie oscillazioni, ma i redditi della maggioranza di lavoratori

⁹ Cfr. A. Pepe, *Il sindacato nell'Italia del '900*, Milano, Rubettino, 1996, pag. 423.

risultavano compresi (mettendo nel calcolo tutte le voci retributive) fra le 50.000 e le 60.000 mensili. Nel medesimo anno 1957, l'Istituto centrale di Statistica rilevava che il bilancio rappresentativo di una famiglia italiana di quattro persone, necessario ad affrontare le spese essenziali, era di £ 70.371 al mese¹¹. Era facile concludere, pur tenendo conto dello schematico delle statistiche, che a dodici anni dalla fine della guerra, i salari reali erano insufficienti a garantire alla famiglia operaia italiana, in cui un solo membro lavorasse, il “minimo vitale”.

Trovava dunque ampia conferma nelle cifre un'affermazione ricorrente negli ambienti sindacali: il peso della ricostruzione postbellica e del primo rilancio economico gravò per intero sui salariati. La ragione principale è intuibile: la debolezza estrema del movimento sindacale, dovuta in larga misura alle persistenti divisioni.

Nel frattempo i risultati positivi ottenuti nelle elezioni del 1958¹² spinsero il Psi a muoversi più decisamente sulla linea dell'autonomia e dell'avvicinamento alla Democrazia Cristiana.

Le elezioni del 1958 si svolsero alla vigilia di uno dei periodi di più intensa trasformazione di tutta la società italiana. L'arco di tempo che va dal 1959 al 1962, fu caratterizzato da un forte processo di accumulazione capitalistica e da un fenomeno migratorio di dimensioni bibliche: dalle regioni meridionali e da quelle più povere si riversano nei grandi centri industriali del Nord centinaia di migliaia di persone.

Ancora una volta la debolezza che caratterizzò negli anni Cinquanta il movimento sindacale gli impedì di far sentire in modo organico il proprio peso su questo fenomeno che toccò punte elevatissime nella seconda metà del decennio.

L'afflusso al cosiddetto “ triangolo industriale” fu enorme; pressoché assenti i sindacati, furono le amministrazioni comunali delle zone “invasi” a dover fronteggiare, pur con modestia di mez-

¹⁰ Cfr. V. Foa, *Per una storia del movimento operaio*, Torino, Einaudi, 1980, pagg. 211-212.

¹¹ *Fonti per la storia del movimento sindacale in Italia*, Ministero per i beni culturali ed ambientali, 1997, pag. 116.

zi, gli effetti di un'ondata migratoria eccezionale, appesantita anche dalle conseguenze delle alluvioni nel Polesine ed in Calabria.

In maggioranza contadini meridionali e veneti gli immigrati riuscirono soltanto in alcune zone della Liguria a conservare il mestiere antico: furono quelli che si installarono nel retroterra di Sanremo e di Imperia, dove divennero floricoltori. Quelli che puntarono invece su Torino e Milano divennero operai dell'industria. Ma da ex contadini avevano un'aspirazione comune: quella di testimoniare il loro definitivo trapianto al Nord con l'acquisto di un pezzo di terra dove potersi costruire una casa. Aspirazione proibitiva nel territorio comunale delle grandi città, per i prezzi già proibitivi rispetto alle disponibilità degli immigrati e relativamente facile da realizzare a 20 - 30 km dalle metropoli.

Il ricordo fresco del conflitto di Corea, e l'accostamento che veniva spontaneo fra la condizione dei nuovi arrivati e quella dei profughi di guerra, introdusse nel non diplomatico linguaggio della fantasia popolare il termine di "Corea", per indicare i caotici villaggi che venivano sorgendo nelle zone in cui si installavano gli immigrati.

Inoltre nei luoghi di residenza gli immigrati incontrarono non poche difficoltà d'inserimento, facendo esplodere notevoli contraddizioni sociali e storico-culturali.

Il movimento operaio, dopo la grave crisi del 1955, manifestò segni di ripresa.

Era ormai in atto quello che l'estro degli apologeti chiamava "miracolo economico", anche se molti settori della società italiana non ne traevano alcun beneficio. Nasceva il Mercato Comune Europeo, e le forze imprenditoriali erano impegnate a prepararsi un terreno favorevole per cogliere al massimo le occasioni di profitto e di possibilità di investimento che andavano profilandosi. In questa logica, l'esigenza di una più equa distribuzione della ricchezza veniva

¹² Ottocentomila voti in più rispetto al 1953.

soffocata dalla teoria secondo cui l'aumento generale della produttività avrebbe risolto i contrasti sociali consentendo a ciascuno di avere "di più"¹³.

In realtà, come alcuni anni dopo risultò chiaro, la spirale che faceva crescere in assoluto le ricchezze faceva crescere in assoluto anche i bisogni, se non era inserita in una razionale programmazione, finiva con l'exasperare gli squilibri. Il divario tra profitti e salari manteneva dunque, o addirittura accentuava, la tendenza all'aumento già manifestata nella prima metà del decennio.

L'esigenza di stare al passo con l'industria di altri paesi europei accelerò anche i tempi delle ristrutturazioni tecnologiche. Ciò produsse una crisi dell'occupazione in alcuni settori: in particolare in quello tessile, tradizionalmente oggetto di oscillazioni per l'alta percentuale di lavoro femminile, utilizzata come una valvola da comprimere o dilatare secondo convenienza¹⁴.

Paradossalmente sull'onda montante del *boom* cresceva la minaccia della disoccupazione. In marzo e giugno 1959 vi furono gli scioperi nazionali dei tessili.

La vertenza che tuttavia caratterizzò il 1959 sindacale fu quella per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

La ripresa delle lotte operaie avvenne in una fase politica e parlamentare di particolare tensione, che culminò alla metà del 1960, con l'avventura reazionaria del governo presieduto dal democristiano Fernando Tambroni. Costui, che utilizzava apertamente l'appoggio della destra neofascista, acconsentì provocatoriamente lo svolgimento del congresso del Movimento sociale italiano a Genova, città medaglia d'oro della resistenza. La reazione popolare nel capoluogo ligure fu immediata. Il 30 giugno la Cgil proclamò lo sciopero generale, al quale partecipano 100.000 lavoratori. Lo sciopero diede origine a scontri durissimi con la polizia. Seguirono nel-

¹³ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, op. cit., pag. 488.

¹⁴ Cfr. F. D'Agostini, *La condizione operaia e i consigli di fabbrica*, Roma, Editori Riuniti, 1973, pag. 94.

le maggiori città italiane centinaia di manifestazioni popolari contro il governo Tambroni. A Reggio Emilia la polizia sparò sulla folla uccidendo cinque lavoratori.

Il 19 luglio, Tambroni, isolato, fu costretto a dimettersi: fu la fine dell'esperienza centrista¹⁵.

Nel periodo 1960 - 1963 si registrò una notevole ripresa delle lotte operaie. Infatti, dal 1955 al 1962 il numero di adesioni agli scioperi salì da 1.383.000 a 2.900.000, e quello delle ore di sciopero da 45 a 181 milioni¹⁶. La prima chiara manifestazione della ripresa, dopo i bui anni Cinquanta, può essere fissata nel dicembre del 1960, con le lotte degli elettromeccanici milanesi. La lotta degli elettromeccanici proseguì anche nel 1961, anno in cui l'iniziativa operaia cominciò ad assumere caratteri unitari. Tale iniziativa si sviluppò per gruppi e per settori. La più difficile delle lotte di settore fu quella dei cinquantamila navalmeccanici, condotta solamente dalla Fiom-Cgil. Essa vide la polizia compiere gravi aggressioni a Trieste e Monfalcone, dove vennero impiegate bombe ed autoblindo. Comunque i rinnovi contrattuali del 1961 si conclusero con aumenti medi che oscillavano tra il 7 ed il 12% e con la riduzione dell'orario di lavoro¹⁷. Tutto questo testimoniava la crescita della forza contrattuale dei lavoratori.

Durante il 1962 le lotte per i rinnovi contrattuali riguardavano in primo luogo i metalmeccanici e quindi i poligrafici, i gommai, i cartai, gli edili ed i tessili. Nel settore metalmeccanico esse cominciarono alla Fiar di Milano ed alla Lancia di Torino.

Ma la novità era costituita dal ritorno in campo degli operai della Fiat, dopo un decennio di relativa passività. In occasione dello sciopero nazionale di 72 ore deciso dalla Fiom-Cgil, dalla Fim-Cisl e dalla Uilm per il 7, 9 e 10 luglio, le maestranze della Fiat aderirono nella loro quasi totalità¹⁸. Nel pomeriggio del 7 luglio una manifestazione contro la sede della Uil in Piazza Statuto a Torino, venne sciolta dalla polizia. Il bilancio complessivo degli scontri, come si può

¹⁵ Cfr. V. Foa, *Per una storia del movimento operaio*, op. cit., pag. 53.

¹⁶ Cfr. *La storia del sindacato in Italia*, Roma, Conquiste del lavoro, 1966, pag. 113.

¹⁷ Cfr. V. Foa, *Per una storia del movimento operaio*, op. cit., pag. 61.

leggere nella cronaca della *Stampa*, fu il seguente: 1.215 fermati, 90 arrestati e rinviati a giudizio per direttissima, oltre 100 denunciati a piede libero e 169 feriti fra le forze dell'ordine¹⁹.

Il 2 e 3 agosto la Fiat consegnò 88 lettere di licenziamento senza motivazioni ad altrettanti operai, in gran parte attivisti o iscritti alle organizzazioni sindacali. Il licenziamento per rappresaglia divenne un atto usuale del padronato per affermare il proprio potere dispotico sulla vita degli operai, andando a sconvolgere tutte le più elementari norme della convivenza civile.

La manifestazione nel centro di Torino, in ogni modo, fu il primo segno di una contraddizione sociale di tipo nuovo e di una modalità di scontro che si manifesterà appieno solo nel '68: è la prima rivolta che prelude a quelle che caratterizzeranno l'“autunno caldo”²⁰.

L'8 febbraio 1963, anno del primo governo organico di centro sinistra presieduto da Aldo Moro, con Pietro Nenni vicepresidente, la Cgil, la Cisl e la Uil proclamarono unitariamente, per la prima volta dopo 9 anni, lo sciopero generale di tutta l'industria²¹.

La Confindustria fu costretta, dopo pochi giorni, a sottoscrivere un contratto che contemplava miglioramenti economici valutabili attorno al 32%. Un chiaro segnale del crescente potere delle organizzazioni sindacali.

1.2 Dalla crisi economica del 1964 - 1965 all'Autunno caldo.

Con il 1964, dopo il *boom* economico degli anni precedenti, iniziò un periodo difficile per l'Italia. La politica deflazionistica, attuata con ampie restrizioni del credito e della spesa pubblica, provocò una brusca caduta degli investimenti²², ed un conseguente calo della produzione e dell'occupazione. Gli occupati nell'industria manifatturiera, che nel 1963 ammontavano a

¹⁸ Cfr. F. Catalano, *Fiat e sindacato nella crisi economica*, op. cit., pag. 83.

¹⁹ Cfr. “La Stampa”, 8 luglio 1962.

²⁰ Cfr. M. Malfatti, R. Tortora [a cura di], *Il cammino dell'unità: 1943-1969, storia del sindacato italiano per testimonianze*, Bari, De Donato, 1976, pag. 256.

²¹ *Ibidem*, pag. 273.

²² Fra il 1963 ed il 1965, nel settore industriale, passarono da 2.500 a 1.500 miliardi.

5.400.000, l'anno successivo cominciarono a ridursi per precipitare nel 1965 di oltre 140.000 unità. Nello stesso periodo di tempo l'emigrazione verso l'estero tornò a toccare punte considerevoli: sino a 90.000 persone all'anno lasciarono il territorio del nostro paese²³.

Le decisioni in senso restrittivo del credito e, forse soprattutto, degli investimenti pubblici, andarono a completo svantaggio dei ceti più umili.

Difatti questa situazione, più che una conseguenza per certi aspetti oggettiva al fine di affrontare la crisi, fu sostanzialmente voluta dagli industriali e da tutti gli imprenditori.

Lo scopo era difatti quello di ridurre la crescente combattività sindacale e consentire all'industria di effettuare vasti piani di ristrutturazione tecnologica e finanziaria.

Sul piano tecnologico vi è una razionalizzazione notevole che consistette soprattutto in modifiche di carattere organizzativo, nell'aumento dei ritmi di lavoro, nell'estensione del lavoro straordinario e negli incentivi.

Sul piano finanziario si ebbero importanti fusioni di imprese, come quella avvenuta alla fine del 1965 tra la grande società ex elettrica Edison e la Montecatini, dando vita alla Montedison²⁴.

Si stava ormai chiudendo la grande stagione espansiva dell'economia italiana. Il settore traente dello sviluppo, l'industria, ridusse di molto i suoi livelli di attività nel corso del 1964: l'indice (destagionalizzato) della produzione industriale passò da un massimo di 104 nel primo trimestre del 1964 a un minimo di 101 nel quarto trimestre dello stesso anno e nel primo del 1965²⁵. Si trattò di una recessione molto breve, oltre che di modesta ampiezza: nell'industria la fase recessiva durò meno di un anno.

L'entità modesta della crisi e la rapidità della ripresa nascosero per lungo tempo, e alla gran parte degli osservatori, le profonde differenze che si celavano sotto l'apparente analogia tra i

²³ Cfr. N. Lisanti, *Il movimento operaio in Italia, 1860-1980, dall'unità ai giorni nostri*, op. cit., pag. 111.

²⁴ Cfr. N. Lisanti, *Il movimento operaio in Italia, 1860-1980, dall'unità ai giorni nostri*, op. cit., pag. 112.

risultati di questo periodo e quelli medi della fase di sviluppo precedente (1951 - 1963). Gli investimenti, innanzitutto. Come detto, questi diminuirono in termini assoluti nel 1964 e nel 1965, e ripresero lentamente solo negli anni successivi. A malapena nel 1969 fu raggiunto il livello di spesa in impianti e macchinari che era stato conseguito nel 1963; ma la quota del 1963 non sarà mai più raggiunta²⁶.

Ma non solo gli investimenti diminuirono: l'insieme delle componenti interne della domanda ebbero un andamento alquanto contenuto in questo biennio di "crisi". I consumi privati risentirono del rallentamento della crescita del reddito disponibile e dello spostamento della distribuzione a favore dei redditi non da stipendio. La crescita limitatissima dei consumi pubblici e degli investimenti sociali testimoniava il fallimento dei progetti di riforma promessi dal centro-sinistra e la cui attuazione era prevista dal piano quinquennale 1966-1970. Ma nonostante la recessione tutti gli indicatori disponibili testimoniavano l'esistenza di margini rilevanti di capacità produttiva sottoutilizzata, oltre che di un'ampia disoccupazione. Era dunque possibile sostenere livelli di attività economica sensibilmente più elevati riducendo i margini di capacità produttiva inutilizzata e assorbendo l'allora rilevante *surplus* della bilancia corrente. Ma furono gli stessi industriali a non volerlo.

Da quanto detto, emerge con evidenza un indebolimento della condizione della classe lavoratrice. Lo testimonia l'andamento dei redditi da lavoro dipendente nell'industria manifatturiera, la cui quota scende fra il 1963 e il 1966 dal 65 al 57%²⁷. Tutto questo portava con sé un ovvio rallentamento dei consumi con il rischio di accentuare la nascente crisi economico-finanziaria.

²⁵ Cfr. A. Forbice, *Il sindacato nel dopoguerra: scissioni della Cgil e nascita della Uil e della Cisl*, Milano, Angeli, 1998, pag. 165.

²⁶ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, op. cit. 502.

²⁷ Cfr. N. Lisanti, *Il movimento operaio in Italia, 1860-1980, dall'unità ai giorni nostri*, op. cit., pag. 112.

L'economia italiana pagò così l'assenza di una politica economica di tipo organico, rimasta sempre e solo sulla carta. Alludiamo a quella programmazione che avrebbe dovuto, nei propositi delle organizzazioni sindacali e dei partiti della sinistra, modificare a vantaggio dei salariati la distribuzione delle nuove risorse dovute al pur disorganico e sussultorio *boom* economico.

La programmazione economica fu oggetto di dibattito all'interno delle confederazioni sindacali, senza però mai sfociare in una organizzata proposta capace di ottenere consensi anche in ambienti politici ed economici.

Ma il movimento operaio non rimase a guardare, ed anzi, a partire dal 1966, si assistette ad una combattiva "resa dei conti".

Quest'anno si aprì a gennaio con le lotte contrattuali dei metalmeccanici. Le richieste centrali del rinnovo furono: ampliamento della sfera di contrattazione a livello aziendale, parità fra operai ed impiegati, riduzione dell'orario di lavoro, diritti sindacali ed aumenti salariali²⁸.

A partire dal mese di febbraio, mese in cui Aldo Moro firmava il suo terzo governo quadripartito, anche le altre categorie entrarono in lotta, tra loro sono da ricordare gli edili, i navali e gli alimentaristi.

Era chiaro come la classe operaia voleva, con queste proteste, recuperare il ritardo imposto dalla congiuntura del 1965, e dalla miope gestione della crisi da parte degli organismi economici e governativi.

In questo periodo, intanto, la Cgil, sollecitata dalla spinta operaia, propose alle altre confederazioni di ristabilire un dialogo e di elaborare una linea di azione unitaria. A questo proposito è da ricordare la "tavola rotonda" svoltasi il 16 marzo alle Acli milanesi, che inizia la serie di incontri tra Cgil, Cisl e Uil²⁹.

²⁸ Cfr. P. Boni, *Fiom: 100 anni di un sindacato industriale*, Roma, Ediesse, 1993, pag. 233.

²⁹ Cfr. S. Costantini, *Cenni di storia dei movimenti sindacali ed originalità della Cisl*, Roma, Lavoro, 1988, pagg. 125-186.

In aprile l'industria italiana fu scossa da scioperi e manifestazioni che provocarono la repressione padronale. La reazione dei datori di lavoro fu quella classica, almeno fino all'approvazione dello Statuto dei lavoratori con la legge n. 300 del 1970, si registrarono infatti in questo periodo licenziamenti di sindacalisti della Fim e della Fiom alla Fiat ed alla Riv. Il 27, all'Università di Roma, nel corso di violenze messe in atto da estremisti di destra, venne ucciso lo studente socialista Paolo Rossi: la tensione era altissima e si trasmise repentinamente agli altri atenei. Il 30 i sindacati confederali indissero uno sciopero di solidarietà con le lotte dei metalmeccanici³⁰.

Tale pressione e tensione sociale spinse il governo ad intervenire presso la Confindustria: il 5 maggio venne raggiunta un'intesa che impegnava quest'ultima a sbloccare le varie vertenze. I metalmeccanici sospesero gli scioperi.

Ma già dalla metà di giugno si comprese come le promesse padronali fossero prive di contenuto, nonché di ogni volontà di realizzazione. La lotta riprese con 72 ore di sciopero. Tuttavia mancò lo slancio iniziale e alla Fiat la Uil si dissociò. La conseguenza fu logica: il contratto dei metalmeccanici si chiuse nel dicembre con risultati assolutamente modesti³¹.

Ma questa esperienza fece nascere una convinzione, la Fim-Cisl affermava che le lotte non devono essere sospese quando si tratta, e che spettava ai lavoratori e solo ai lavoratori la decisione di interrompere o meno uno sciopero. Fu un evento epocale, che segnò un cambiamento di rotta capace di influenzare tutti gli strumenti di lotta nel periodo dell'“Autunno caldo”.

Oltre alla lotta dei metalmeccanici, degli edili e degli alimentaristi, nel 1966 si verificarono numerosi altri conflitti sociali. In luglio, infatti, si ebbero grosse manifestazioni di braccianti in Puglia, Sicilia, Calabria ed Emilia. In ottobre, a La Spezia, Livorno, Monfalcone, Genova e

³⁰ Cfr. F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centrosinistra, storia delle relazioni industriali, 1958-1971*, op. cit., pag. 289.

Trieste, in seguito alla chiusura di alcuni cantieri navali, le agitazioni delle categorie interessate, iniziate nei mesi precedenti, si trasformarono in rivolta. Alla fine dello stesso mese, con un congresso comune che si tenne a Roma da 28 al 31 ottobre, il Psi e il Psdi realizzarono la fusione dando vita al Partito Socialista Unificato (Psu), con Pietro Nenni presidente e Francesco De Martino e Mario Tanassi entrambi segretari³². Tutto ciò, tuttavia, non impresso al governo l'auspicata spinta in senso riformatore.

Nel 1967, consequenzialmente, crebbe il malcontento operaio. In alcune grandi imprese, come la Olivetti di Ivrea e la Snam Progetti, scoppiarono lotte di nuovo tipo. Stavolta entrano in campo tecnici ed operai altamente qualificati: contemporaneamente crebbe la tensione tra gli operai comuni nei settori meccanizzati e ristrutturati.

Tra l'autunno del 1967 e la primavera del 1968, con la costituzione dei primi CUB (Comitati Unitari di Base), esplose anche in Italia il movimento degli studenti. Questi, parallelamente a quanto avviene a Parigi, a Berlino e negli Stati Uniti (dove si protestava essenzialmente per la guerra in Vietnam), occuparono sedi universitarie e organizzarono cortei di protesta. Le città più coinvolte da questi movimenti studenteschi furono Trento, Milano, Torino, Firenze e Genova. La contestazione giovanile si svolse dapprima contro l'autoritarismo della scuola, dei docenti e della cultura. Successivamente si riversò all'esterno degli atenei, ricercando collegamenti con le classi subalterne ed in particolare con la classe operaia.

In questa nuova fase emersero posizioni sempre più critiche nei confronti del partito comunista, accusato di aver ormai abbracciato la causa del riformismo e dell'integrazione nella "società capitalista". Matrici ideologiche alternative furono attinte a contemporanee esperienze rivoluzionarie.

³¹ Cfr. N. Lisanti, *Il movimento operaio in Italia, 1860-1980, dall'unità ai giorni nostri*, Editori Riuniti, pag. 113.

³² *Ibidem*, pag. 114.

Tuttavia molti di questi riferimenti non superarono la soglia delle suggestioni, espressero parole d'ordine efficaci a produrre una mobilitazione immediata, ma raramente riuscirono a fornire nuovi strumenti di analisi della realtà italiana³³.

Negli anni 1968 e 1969 si sviluppò un'ondata di lotte sindacali di tipo nuovo, che scossero profondamente gli equilibri sociali, economici e politici del sistema produttivo.

Le nuove leve operaie, in gran parte formate da emigrati del Mezzogiorno, di fronte ai netti cambiamenti della vita di fabbrica imposti dalle innovazioni tecnologiche, e dalla meccanizzazione di ogni tipo di produzione, si posero alla testa delle lotte e le radicalizzarono. Fu una situazione nuova, che permise il superamento delle divisioni fra le tre confederazioni sindacali e il rilancio dell'idea dell'unità, almeno nei fatti, sul posto di lavoro. All'interno dei cancelli delle fabbriche, infatti, si sprigionava la contestazione delle avanguardie operaie contro le gerarchie, l'autoritarismo del datore di lavoro, contro i ritmi ossessivi, la ripetitività del lavoro, la pesantezza e la nocività degli ambienti e delle lavorazioni. Si rivendicava il diritto di riunirsi, di "fare assemblea", discutere di tutto ciò che concerne la condizione operaia dentro e fuori del luogo di lavoro.

Obiettivo delle agitazioni del biennio era il livellamento delle condizioni economiche e normative tra operai ed impiegati, ma soprattutto la conquista di una serie di riforme nel settore della casa, della scuola, della sanità e dei trasporti.

La prima esplosione di lotta operaia del 1968 si ebbe il 19 aprile a Valdagno (Vicenza) nel "feudo bianco" dei Marzotto. Qui i lavoratori in segno di protesta abbattono la statua del fondatore della azienda, simbolo del paternalismo padronale³⁴.

³³ Cfr. A. Mangano, *Le culture del '68: gli anni Sessanta, le riviste, il movimento*, Pistoia, Centro di documentazione, 1989, pag. 185.

³⁴ Cfr. V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, Milano, Angeli, pagg. 164-166.

Nell'estate, che vide il Pci esprimere grave dissenso e riprovazione contro l'intervento militare sovietico e di paesi del patto di Varsavia in Cecoslovacchia (la stessa cosa non era avvenuta nel 1956 per i moti Ungheresi, i tempi cambiano anche all'interno del "partito"), si svolsero dure lotte al petrolchimico di Porto Marghera e successivamente alla Pirelli di Milano per il controllo dei cottimi. Nel corso di quest'ultima lotta emergono nuovi contenuti rivendicativi e sorgono i primi consigli dei delegati di fabbrica. I Consigli, che con le lotte del 1969 si estesero notevolmente, venivano eletti reparto per reparto, squadra per squadra e non sulla base di liste, come era sempre avvenuto per le commissioni interne³⁵. Questi organismi, espressione dal basso dell'unità di classe, per le novità introdotte e la non delega delle decisioni, rappresentarono una vera e propria rivoluzione politica. In numerose fabbriche la spinta alla partecipazione e alla democrazia diretta, patrimonio trapiantato dalle lotte studentesche, si impose in un rapporto dialettico e talvolta di scontro con il sindacato istituzionale, che generalmente colse, non senza ritardi e resistenze, i caratteri nuovi della democrazia operaia. Era un organismo nuovo di totale democrazia e fu questa la vera svolta epocale del sindacato, corroso ai suoi vertici dai continui dibattiti sull'opportunità della fusione tra le tre confederazioni³⁶.

Il 14 novembre 1968, però, Cgil Cisl e Uil proclamarono unitariamente uno sciopero generale, il primo dopo il 1948, per le pensioni e l'abolizione delle "zone salariali", cioè per eliminare le differenze tra Nord e Sud nei minimi retributivi. Il 16 dicembre, Mariano Rumor varò un nuovo governo organico di centro-sinistra³⁷.

Il 1968, in ogni modo, si chiuse con ben 3.870 accordi aziendali³⁸.

³⁵ Cfr. A. Forbice, *Il sindacato dei consigli*, Verona, Bertani, 1975, pagg. 63-72.

³⁶ Cfr. R. Melchioma, *Dalla Commissione interna al Consiglio di fabbrica: l'evoluzione delle strutture rappresentative dei lavoratori nelle aziende industriali*, Milano, F. Angeli, 1973, pagg. 20-45; e confronta anche P. Cerretti, *Radiografia dei consigli dei delegati*, Roma, Ediesse, 1984, pagg. 50-66.

³⁷ Cfr. L. Lama, *Il sindacato italiano nel secondo dopoguerra*, Milano, Giuffrè, 1991, pag. 140.

³⁸ Cfr. A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1981, pagg. 23-66.

Il 1969, anno in cui si pose con ancor più forza il problema della riunificazione sindacale e in cui si sviluppava il più grande movimento di massa del dopoguerra, si aprì con la conclusione della vertenza per le pensioni e per l'abolizione delle gabbie salariali. Le lotte ripresero e continuarono nel corso di tutto l'anno.

Alla Fiat, dove la gerarchia padronale aveva esercitato a lungo il suo potere repressivo, le agitazioni di reparto ottennero notevoli conquiste riguardanti cottimi, orari, gestione dei delegati e avanzamento di poteri³⁹. Alla Rhodiatoce di Pallanza, una lotta durissima su ambienti e ritmi di lavoro si concluse con l'occupazione della fabbrica e la vittoria dei lavoratori. Significativi successi si ebbero anche alla Cucirini di Lucca, alla Piaggio di Pontedera e di Palermo, alla Cogne di Aosta, nelle aziende tessili del biellese e in numerose altre fabbriche.

Nei mesi centrali del 1969 si delineò con chiarezza lo scontro che andava profilandosi nel paese tra le numerose forze progressiste, che non sempre spingevano nella stessa direzione, e le forze conservatrici. Il 3 luglio la forza pubblica, al termine di uno sciopero generale indetto dai sindacati per il blocco dei canoni di locazione, attaccò a Torino un corteo congiunto di operai e studenti. Contemporaneamente si ebbe la fine dell'unificazione socialdemocratica, con conseguente scissione di Psi e Psdi, e la crisi del governo il cui presidente del Consiglio era il democristiano Mariano Rumor⁴⁰.

Le proteste e gli scioperi erano all'ordine del giorno e mostravano una combattività e una pericolosità sociale sempre più crescente. La tensione all'interno delle fabbriche maggiori fu altissima. Agli inizi di settembre la Fiat sospese 40.000 (sic) operai in risposta ad uno sciopero articolato all'officina 32 di Mirafiori. I sindacati, in pronta risposta, chiesero il rinnovo anticipa-

³⁹ Cfr. G. Lerner, *Operai, Viaggio all'interno della Fiat, la vita, le cose, le fabbriche di una classe che non c'è più*, Milano, Feltrinelli, 1988, pagg. 52-130.

⁴⁰ *Ibidem*, pag. 170.

to del contratto dei metalmeccanici, indicando per il 25 settembre una manifestazione nazionale di categoria che si svolse, ovviamente, a Torino⁴¹.

In ottobre e novembre, mentre nelle università il movimento studentesco è già in una fase di ri-flusso, esplodono più aspre che mai, le lotte rivendicative dei lavoratori.

Era l'“autunno caldo”.

Alla fine di dicembre, dopo la strage fascista di Piazza Fontana, alla Banca Nazionale per l'Agricoltura di Milano, che segnò l'inizio della “strategia della tensione”, destinata ad insanguinare l'Italia per molti anni, sindacati metalmeccanici e Confindustria firmarono il nuovo contratto⁴².

Esso prevedeva aumenti salariali uguali per tutti; 40 ore settimanali; diritto di assemblea nelle ore di lavoro; parità di trattamento tra operai ed impiegati per quel che concerne l'indennità di malattia e di infortunio; maggiori garanzie contro gli abusi disciplinari; particolari concessioni agli apprendisti e ai lavoratori studenti; riconoscimento dei Consigli e dei delegati di fabbrica.

L'insieme di queste conquiste rappresentava il più grande successo contrattuale della categoria del proletariato non avesse mai conosciuto sin dalle sue origini.

1.3 La nascita della contestazione studentesca e dei gruppi extra-parlamentari.

Le prime agitazioni studentesche furono rivolte soprattutto a conseguire miglioramenti nell'organizzazione e nelle attrezzature degli atenei.

All'interno dei gruppi più attivi nel contestare strutture universitarie e comportamento dei docenti si trovarono subito, anche per la maggiore disponibilità di tempo e il retroterra culturale, studenti che traevano dalla loro preparazione elementi per giudicare indispensabile il proporre una più estesa e radicale alternativa all'ordine delle scuole esistenti, con una marcata preferen-

⁴¹ *Ibidem*, pag. 181.

za per la critica alla gerarchia di valori espressi dalla società borghese, da cui in gran parte essi stessi provengono.

Una sorta di progressivo distacco tra istituzioni, non solo universitarie, e giovani si era avvertito anche in Francia, dove nel '68 avrà luogo quella certamente la più importante protesta di massa svoltasi nell'Europa occidentale dopo la seconda guerra mondiale.

Nel "maggio francese" nacque una profonda ansia di cambiamento che, partita nelle aule dei migliori licei ed università specializzate, coinvolse rapidamente intere categorie sociali che misero in atto imponenti manifestazioni alle quali parteciparono, con proprie tematiche e richieste, ricercatori, operai, artisti ed impiegati.

Nei primi mesi del '68 in Italia la contestazione assunse un carattere più strettamente politico-ideologico, da Trento a Catania, da Torino a Milano, da Pavia a Pisa, da Padova a Bologna, da Bari a Firenze⁴³.

Le posizioni che andarono sempre più assumendo i vari gruppi si ricollegavano a quelle tendenze che avevano già trovato una loro estrinsecazione in riviste e fogli, forte fu difatti la critica alle forme di sviluppo delle società capitalistiche, verso le quali si pronunciava una condanna totale sia sotto l'aspetto economico-monopolistico, che per gli aspetti di mere soddisfazioni materiali rivolte ad integrare l'intera popolazione nel "sistema". Troviamo infatti in riviste, che uscivano già da parecchi anni, (come i "Quaderni piacentini") o in gruppi che si richiamavano a Lenin, a Marx nonché a Trotzky e alla Luxembourg, tentativi di reinterpretare, se non l'intero mondo, tutto lo sviluppo sociale e politico dell'Occidente concretizzatosi in Italia nell'esperienza del riformismo cattolico e socialista, al quale si negava ogni validità, comprendendo in questa condanna anche la politica togliattiana, considerata revisionista, tanto che in quegli anni si ebbe un'evidente crisi nell'organizzazione giovanile comunista.

⁴² Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, op. cit., pag. 563.

I docenti universitari avevano pensato, in un primo tempo, ad uno sfogo destinato presto ad esaurirsi, poi quando videro allargarsi le dimensioni del fenomeno ebbero un atteggiamento univoco, ma si divisero tra espresso rifiuto di ogni riconoscimento di validità della protesta anche quando questa restava nei limiti della problematica universitaria, assecondamento degli atteggiamenti *extra legem*, quando non di vero o proprio favore, ed infine attesa dell'esaurimento delle manifestazioni o in qualche caso di un intervento della forza pubblica per porre termine violenze generiche o specifiche, episodiche o continuative.

Tra i tanti eventi della primavera citiamo in particolare il caso di Trento, dove nella Facoltà di Sociologia, si ebbero scontri tra i più vivaci, ed il caso di Roma, dove a Valle Giulia, all'esterno della Facoltà di Architettura, ebbe luogo un duro scontro tra studenti e forza pubblica⁴⁴.

Dalla parte degli studenti vi erano perlopiù giovani che si riconoscevano in idee di estrema sinistra o, come già da qualche tempo si andava dicendo, "extraparlamentari", ed un nucleo ristretto ma già radicato nell'estrema destra, che cercava di darsi una nuova identità con parole d'ordine populiste e di "lotta al sistema"⁴⁵.

Negli scontri romani vi furono numerosi feriti sia tra i tutori dell'ordine che tra gli studenti, i quali tennero poi ad esaltare quella giornata, contraddittoriamente, come simbolo della loro unità e maturazione, e come dimostrazione delle violenze della repressione. Sarà invece Pier Paolo Pasolini, in una poesia, ad esprimere la sua solidarietà ai poliziotti, in gran parte figli dei contadini del Mezzogiorno, costretti a mettersi in divisa per avere uno stipendio, e non a figli

⁴³ Cfr. L. Cortese, *Movimento studentesco, storia e documenti*, Milano, Bompiani, pagg. 23-150.

⁴⁴ Cfr. B. Trentin, *Il coraggio dell'utopia, la sinistra e il sindacato dopo il taylorismo*, Milano, Rizzoli, 1994, pag. 229.

⁴⁵ Cfr. C. Vallauri, *I gruppi extraparlamentari di sinistra: genesi ed organizzazione*, Roma, Bulzoni, 1976, pagg. 15-51.

ribelli della buona borghesia: secondo il poeta, in quell'occasione furono i primi a difendere la democrazia.

Nelle sedi universitarie "occupate" si andava preparando un passaggio da una fase di agitazione interna al mondo universitario con larga eco ed imitazioni tra ragazzi delle scuole medie e superiori, ad una fase nella quale si cercava di esportare le manifestazioni per coinvolgere, nelle città, altre categorie sociali, innalzando vessilli e parole d'ordine di più accentuata coloritura estremista.

A questo proposito va notato che ben differenti erano le condizioni degli studenti, che in tale loro qualità, non dovevano rispondere delle prolungate manifestazioni o astensioni dagli studi se non ai genitori e ai docenti, mentre le agitazioni che nel frattempo venivano anche dal mondo del lavoro avevano ben altre cause e trovavano appunto un limite nella necessità di contemperare gli scioperi con il mantenimento dei legami con gli apparati pubblici o privati da cui dipendevano.

Se l'allargamento all'esterno delle università permise di dare corpo a veri e propri gruppi politici, di cui peraltro le premesse erano già state poste da tempo, le ragioni di malessere degli operai e delle categorie impiegate trovarono il proprio riscontro politico ed economico nelle richieste di nuove forme di rappresentanza e di articolazione sindacale, ritenendo queste fasce sociali non più loro espressione diretta gli esponenti tradizionali scelti dalle confederazioni attraverso meccanismi che non realizzavano quella democrazia diretta di cui si sosteneva la necessità. Fallì però il tentativo di dare seguito politico allo slogan "operai e studenti, uniti nella lotta".

In tutta questa prima fase sia i movimenti studenteschi che quelli sindacali si posero separati obiettivi per la realizzazione di una maggiore apertura democratica e sociale nei rispettivi ambiti, mettendo fuori gioco canali ritenuti obsoleti.

Tra i gruppi nati dal crogiolo di quelle convulse stagioni vogliamo ricordare in particolare il “Movimento studentesco”, sorto a Milano sotto la guida di Mario Capanna, i nuclei che poi si riversano nelle idee e nella politica di “Lotta Continua”, nel cui gruppo erano annoverati tra gli altri il giovane Bobbio, ed Adriano Sofri; abbiamo poi “Potere operaio” con T. Negri, F. Piperno ed “Avanguardia operaia”⁴⁶.

Caratteri del tutto singolari assunse l’“Unione dei comunisti” che poi si trasformò nel Partito Comunista Marxista Leninista Italiano, che pubblicava il settimanale “Servire il popolo” e si organizzava con rigida disciplina quasi di tipo mistico-clandestino con un’identificazione assoluta tra impegno politico e vita privata, sino a pretendere dai propri membri completa uniformità di comportamenti, trasferimento al partito di tutti i beni personali e affidamento ad esso anche per il compimento di atti formali come il matrimonio.

Altri gruppuscoli, come allora si diceva, che preesistevano si rafforzarono con l’immissione di giovani intellettuali e di operai impegnati politicamente.

A parte vanno considerati, ricollegandosi a differenti radici, sia la “Federazione anarchica italiana”, sia soprattutto il più consistente ed organizzato gruppo extraparlamentare che si raccolse attorno al “Manifesto”, che, tra l’altro, darà poi vita al Partito di unità proletaria per il comunismo P.D.U.P., le cui analisi e le cui posizioni si arricchirono del contributo di alto livello di Rossana Rossanda, Luciana Castellina, Luigi Pintor, Lucio Magri e Livia Menapace: il gruppo composto in gran parte da comunisti usciti o espulsi dal Pci, criticava il Pci sul piano della politica interna, perché ritenuto troppo accomodante nei confronti della maggioranza parlamentare e, contemporaneamente, per i legami con l’Unione Sovietica, di cui invece il “Manifesto” condannava sia i metodi repressivi all’interno, sia la politica estera imperialista.

⁴⁶ Cfr. E. Desideri, *Gli extraparlamentari come e perché*, Roma, LG, 1972.

I gruppi extraparlamentari si organizzarono sul piano politico mediante organizzazioni rigide e compatte, fortemente ideologizzate, che si consideravano potenzialmente le cellule di quella che avrebbe dovuto essere la “rivoluzione anticapitalistica”. Ma, in effetti, la situazione economica interna e internazionale confermava la tenuta di un sistema di cui tanti giovani invece preannunciavano la caduta. Rilievo andavano intanto acquistando le forme organizzative spontaneistiche che si sviluppavano in alcune grandi città, dal Nord a Napoli, e che tendevano a porre problemi immediati come quello della casa e dell’occupazione, del decentramento territoriale come strumenti di lotta per sopperire alle mancanze da parte degli organi pubblici. Alla diffusione di questo impegno nel territorio partecipavano giovani e meno giovani delle aree cattoliche e di sinistra che riuscivano a mobilitare energie fresche e competenze professionali, dai settori scolastici a quello della medicina. Era un pulviscolo di attività minori che costituirà soprattutto una palestra di avvicinamento alla politica di nuovi strati e ceti sociali, per lo più emarginati fino ad allora.

Nel ‘73 il colpo do Stato in Cile spinse Berlinguer a proporre il “compromesso storico” con la Dc e questa nuova strategia del Pci mette in difficoltà la sinistra del Psi, mentre diede alimento alla pretesa dei gruppi extraparlamentari di rappresentare l’opposizione di classe attraverso iniziative che davano a Lotta Continua e a Potere Operaio, nuovamente articolato, la sensazione di poter guidare un movimento non alieno all’uso della violenza, alla quale sembrano particolarmente propensi i settori della cosiddetta “Autonomia Operaia” che, malgrado la denominazione, si esprimeva di più attraverso giovani intellettuali borghesi, anche della borghesia benestante, accesi sostenitori dell’azione diretta anche a costo di spargimenti di sangue⁴⁷.

La scomparsa del PSIUP dopo la sconfitta elettorale del ‘72 ebbe come conseguenza il fatto che le masse politicizzate rientrarono verso i grandi partiti, mentre i piccoli gruppi extraparla-

mentari si esaurirono in infruttuose polemiche ideologiche, svolte con toni saccenti, mentre dagli “espropri proletari” i nuclei fautori della violenza si accingevano a passare al “partito armato” di cui si avvertivano i segni premonitori nelle violenze compiute a Padova, Genova e a Roma.

Da un lato si sosteneva che il partito armato fosse la conseguenza logica e politica dei gruppi che dal ‘68 avevano esaltato la violenza, e, dall’altro, lato si osservava che le posizioni del partito combattente erano sorte quale conseguenza della delusione per l’incapacità delle forze politiche extraparlamentari di pervenire a risultati concreti.

Certamente nell’intero movimento del ‘68 si registravano numerosi fenomeni di inesperienza, e negli anni successivi soprattutto di settarismo, ai quali spesso, tuttavia, corrispondeva un’intensità d’impegno che ha segnato un’intera generazione prima che questa rifluisse in un “Grande Freddo”, se si vuol usare un vocabolo usato per analizzare l’analogo fenomeno statunitense.

A ciò si aggiungeva che le stesse vicende del partito armato, nelle ricostruzioni giudiziarie non del tutto chiarificatrici, non confermavano, ma non escludevano neppure, la presenza di elementi inquinanti di ordine interno ed internazionale, del tutto inesistenti durante la contestazione che nacque e si sviluppò durante tutta la sua vita in maniera assolutamente spontanea.

La facile euforia del ‘68 condusse ad errori di prospettive e di comportamenti.

D’altro canto, a differenza di quanto era avvenuto in Francia, in Italia nessuno dei problemi aperti dalla contestazione giovanile trovò uno sbocco positivo nelle esperienze politiche e nelle soluzioni governative e legislative; tutto ciò veniva dimostrato dalla successiva esplosione del “Movimento del ‘77” che vide in varie città, ma particolarmente a Roma, una forte presenza di studenti che per una parte intendevano dare un apporto allo studio di problemi pratici, ma che

⁴⁷ Cfr. C. Vallauri, *I gruppi extraparlamentari di sinistra: genesi ed organizzazione*, Roma, Bulzoni, 1976,

per altra parte si disperderanno in quell'indistinta area dell'autonomia, nella quale troveremo anche esaltatori e fiancheggiatori delle Brigate Rosse.

1.4 la vertenza sulle “Gabbie salariali”.

In una fase di battaglie sindacali ormai diffuse, fra la primavera del 1968 e l'inizio del '69, le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil condussero la vertenza per l'abolizione delle cosiddette “gabbie salariali”. Il sistema retributivo di tutti i settori dell'industria si basava, sino ad allora, su diversi minimi salariali, a seconda delle diverse zone geografiche. Le province italiane erano state suddivise in sette fasce, in base ad un'arbitraria divisione che poneva le sue fondamenta su differenze nel costo della vita tra le varie zone. Se un operaio della zona 0 (comprendente Milano, Torino, Genova e Roma) guadagnava 100, un operaio di pari qualifica della zona 1 (Firenze, Como, Sondrio) guadagnava 97 e così via scendendo fino alla sesta, comprendente buona parte dell'Italia meridionale ed insulare, dove il medesimo lavoro veniva retribuito 80, cioè ben il 20% in meno⁴⁸.

Questo sistema era stato definito in un accordo tra sindacati e Confindustria nel 1961; un accordo precedente del 12 giugno 1954 stabiliva un assetto di tredici zone, con un divario, fra i primi e gli ultimi, superiore al 30%⁴⁹. Ulteriori differenze salariali erano rappresentate dall'indennità di contingenza, che con i meccanismi di aggiustamento provinciale, aumentava le sperequazioni fra zona e zona, soprattutto in momenti di inflazione crescente come erano quegli anni.

Allo scopo di superare queste sperequazioni tra aree povere ed aree ricche, le tre confederazioni, Cgil, Cisl e Uil, diedero la disdetta per tale accordo all'inizio del 1968.

pagg. 36-89.

⁴⁸ Cfr. F. D'Agostini, *La condizione operaia e i consigli di fabbrica*, op. cit., pagg. 380-381.

⁴⁹ Cfr. V. Foa, *Per una storia del movimento operaio*, op. cit., pag. 269.

Oltre all'ingiustizia di un diverso trattamento retributivo per lavoratori di eguali mansioni e di uguale rendimento, ma residenti in province diverse, i sindacati non ritenevano più valida quella motivazione economica per cui quei bassi salari potevano incentivare investimenti industriali al meridione.

Al contrario l'esperienza del Nord Italia, come nel resto dell'Europa, dimostrava che gli alti salari sostenevano e sollecitavano lo sviluppo economico e tecnico, nonché la stessa occupazione.

Peraltro lo sviluppo della contrattazione a livello aziendale, a partire dagli inizi degli anni Sessanta, aveva diffuso la consapevolezza di far partecipare i lavoratori ad una più equa ripartizione dei redditi d'impresa, e questo anche nelle aree meridionali; infatti, dai sindacati di queste regioni venivano forti sollecitazioni volte a superare il meccanismo delle gabbie salariali.

La vertenza sulle "zone" diede nuovo vigore alle battaglie dei lavoratori del Mezzogiorno; da allora si pianificarono le paghe rispetto alle case-madri del Nord.

Dopo uno sciopero generale a Latina, i sindacati diedero il via ad una battaglia che vide altri scioperi unitari generali: a Roma, il primo dopo vent'anni, Palermo, Pistoia, Viterbo, Trieste, tre consecutivi, e Trento, dove un'aggressione poliziesca contro gli operai della Michelin scesi in piazza, provocò una protesta comune di lavoratori e studenti⁵⁰.

In ottobre e novembre, mentre i metallurgici avevano già ottenuto quanto da loro richiesto in 800 aziende, la lotta contro le "gabbie salariali" investì quasi tutte le province, la Confindustria ed anche l'Intersind non accettarono ancora di trasformare in costo ciò che per tanti anni era stato per le aziende uno sconto.

Le resistenze imprenditoriali furono tenacissime nel settore dell'industria privata, in difesa delle aziende minori del Sud, che, come affermava l'allora presidente della Confindustria Angelo

⁵⁰ Cfr. A. Pepe, *Il sindacato nell'Italia del '900*, op. cit., pag. 384.

Costa, sarebbero entrate in crisi con l'aumento dei costi, mentre per tutte le imprese c'era la previsione degli ormai vicini rinnovi dei contratti nazionali, che avrebbero sicuramente comportato altri oneri⁵¹. Infine il settore delle aziende pubbliche diventò disponibile al livellamento salariale, chiedendo però che l'eliminazione delle zone salariali avvenisse con ampia gradualità, mentre i sindacati volevano che gli operai del Sud, avvertissero subito tutti i benefici della riforma.

Dopo altri scioperi, il 21 dicembre 1968, fu raggiunto un accordo con l'Intersind e l'Asap per le industrie a partecipazione statale: la riduzione del divario sarebbe iniziata subito, per completare il livellamento entro il giugno del 1971.

La Confindustria, invece, tenne duro per tutto l'inverno, nonostante lo sciopero generale unitario del 12 febbraio 1969 e un subisso di scioperi locali. Ma l'8 marzo 1969 fu proprio la confederazione della piccola e media industria (CONFAPI, un'organizzazione più aperta e disponibile), che siglò l'accordo in maniera autonoma dalla Confindustria, seguita poi dalla confederazione delle imprese municipalizzate.

Mentre il fronte industriale si divideva e molte aziende firmavano alla spicciolata, sul fronte politico si avvertì il cambiamento di clima fra il governo Leone ed il governo Rumor. Soprattutto il ministro del lavoro Brodolini, nonostante le proteste di Costa perché la mediazione del governo era "lesiva della libertà sindacale", portò avanti decisamente la mediazione della vertenza, concludendola infine la sera del 18 marzo 1969, quando anche la Confindustria accettava il superamento delle zone salariali, con una gradualità che risultava dilazionata su tre anni e mezzo⁵².

Questo accordo chiuse con un successo dei lavoratori una delle lotte più importanti del dopoguerra perché l'importanza di questa battaglia sarebbe andato oltre il risultato di cancellare,

⁵¹ Cfr. M. Romani, *Il risorgimento sindacale in Italia: scritti e discorsi 1951-1975*, op. cit. pagg. 752-753.

attraverso la conquista del salario unico nazionale, un'ingiusta discriminazione; essa affermò infatti anche la concezione di un nuovo ed effettivo sviluppo economico che rifiuta bassi salari e che sollecita la partecipazione dei lavoratori.

1.5 Le nuove strategie sindacali.

Gli anni dal 1968 al 1971 costituirono senza dubbio una svolta storica nelle vicende del movimento operaio.

Come detto, le nuove vicende e la nuova struttura assunta dalla contrattazione collettiva risentirono infatti in profondità del clima di contestazione che si era propagato in tutta Europa in questo lasso di tempo, e condussero profondi ripensamenti degli obiettivi di azione dei movimenti sociali in genere e, in alcuni paesi, di quelli sindacali in particolare. Tale clima di contestazione culturale ed intellettuale stimolò fortemente l'elaborazione di nuove strategie di azione sindacale. Non va trascurato il fatto che, soprattutto nel vivace settore dei metalmeccanici, già dal 1960 era in corso un ampio dibattito critico, che aveva fatto emergere numerosi e più giovani dirigenti animati da un vivace spirito militante e da un notevole grado di libertà critica.

Va tenuto poi in considerazione il fatto che lo sviluppo economico italiano, pur rilevante dopo la fine della seconda guerra mondiale, e anche rapidamente ripresosi dalla crisi recessiva avutasi nel biennio che va dal 1963 al 1965, si svolse in un quadro di scarso controllo sociale. La programmazione economica lanciata verso l'inizio degli anni Sessanta raggiunse risultati inappaganti. In un clima di insofferenza e ribellione come quello caratterizzato dagli anni menzionati, emersero una serie di gravi problemi che lo stesso processo di industrializzazione e di sviluppo del paese aveva portato con sé: il concentramento della popolazione in centri di urbanizzazione

⁵² Cfr. P. Busetta, *Gabbie salariali: verifica empirica di una proposta*, Milano, F. Angeli, 1992, pag. 56.

rapida, e la formazione di larghi strati di operai non qualificati, quasi tutti provenienti dalle regioni di emigrazione, e quindi soprattutto dal Sud Italia.

Inoltre: la carenza di abitazioni, il drammatico problema dei trasporti urbani e suburbani, l'insufficienza dei servizi assistenziali, ospedalieri e scolastici, soprattutto nei centri di nuova industrializzazione, erano tutti fattori che non facevano che accrescere il malcontento della classe operaia.

Il problema della politica sociale si pose pertanto non più come un problema secondario rispetto alla politica di sviluppo economico, ma come una condizione di fondo indispensabile per la gestione della politica economica stessa.

La situazione del movimento sindacale, in questi anni, era difficilmente paragonabile ad alcune tipiche di paesi ad alta industrializzazione. Le linee di tendenza del movimento sindacale italiano negli anni '60 sembravano infatti dirette a consolidare una serie di relazioni industriali caratterizzate da elementi di istituzionalizzazione: e cioè da una forte potenzialità dell'azione sindacale e del conflitto sindacale stesso, ma nel quadro di una chiara distribuzione di competenza tra gli agenti contrattuali e tra i livelli della contrattazione e anche di precise regole procedurali nel caso del ricorso all'azione diretta.

Tutto questo aspetto di contrattazione sistematizzata in un quadro giuridico autonomo, in quanto non dettato dallo Stato, venne in crisi negli anni in questione, aprendo un problema di attenta analisi critica.

Fu in questo periodo che emerse con forza inattesa il desiderio di vedere unite le tre confederazioni sindacali; la creazione di tale obiettivo fu favorita dallo sviluppo delle lotte sindacali

negli ultimi anni del decennio in questione e, in particolare, durante i mesi dell'“autunno caldo”⁵³.

Segnatamente nel settore metalmeccanico, che si dimostrò sempre settore di punta della combattività operaia, l'unità di comportamenti tra i sindacati divenne gradatamente fusione di volontà, attraverso la conduzione di assemblee unitarie, riunioni unitarie dei comitati esecutivi e direttivi e così via.

Un ulteriore aspetto da porre al centro della considerazione è che le grandi lotte sociali che si svolsero negli anni ora menzionati videro i sindacati in una posizione di guida e di egemonia, sia pure in un rapporto dialettico non sempre agevole rispetto ad altri gruppi. Nel 1968, in effetti, i primi grandi conflitti, particolarmente quelli della società Pirelli di Milano, emersero sotto la pressione di gruppi spontanei, la cui azione fu sempre costante lungo il corso delle lotte operaie nel periodo in esame. Tuttavia si può affermare che le organizzazioni sindacali riuscirono largamente a mantenere una posizione di guida, contrapponendo alla pressione spontanea degli operai un orientamento che si poneva come profondamente innovativo dei comportamenti sindacali di questi ultimi, cioè, praticando una politica di costante comunicazione con la base operaia. Ciò indusse ad una notevole democratizzazione dei processi decisionali, ed anzi profilava una tendenza del sindacato a trasformarsi da movimento di “associati” a movimento che rappresentasse l'intera classe operaia: naturalmente a questo si intrecciavano le problematiche legate alle varie convinzioni politiche⁵⁴.

E' certo che in pochissimo tempo furono bruciate tutte le posizioni di quelle organizzazioni sindacali, soprattutto la Cisl, che tendevano a porsi in termini di rappresentanza esclusiva dei propri iscritti, e a negoziare prevalentemente in nome e per conto di essi, fino a propugnare

⁵³ Cfr. *La CGIL per l'unità sindacale: le tappe del processo unitario attraverso atti e documenti confederali, 1966-1971*, Roma, Visigalli-Pasetti arti grafiche, 1971, pagg. 13-39.

⁵⁴ Cfr. *La CISL e l'unità sindacale*, Roma, Conquiste del lavoro, 1971, pagg. 8-19.

l'introduzione dei "benefici riservati". Il movimento sindacale in questa fase apparve come una forza sempre più rappresentativa di una massa di lavoratori che non sono ancora completamente sindacalizzati, l'indice di sindacalizzazione è notevolmente aumentato, ma nelle medie nazionali appariva inferiore al 50%⁵⁵.

Questo potenziale rappresentativo fu poi trasferito, immediatamente dopo i conflitti contrattuali del 1969, sul piano della trattativa diretta con il governo per l'attuazione di un'organica strategia delle riforme. Difatti i sindacati compresero come le rivendicazioni contrattuali sarebbero state incapaci di soddisfare i bisogni primari dei lavoratori ove non fossero affrontati, nel quadro di una vasta politica di riforma, alcuni temi fondamentali quali: la riforma sanitaria, la politica della casa, la politica dei trasporti, quella tributaria, e sebbene con minore carica di pressione, la politica della scuola.

Quest'ultimo atteggiamento fece sì che il sindacato si caratterizzasse in una veste che non era più soltanto quella di agente contrattuale, ma di vero e proprio interlocutore del governo per la realizzazione di veri e propri programmi politici.

Anche i programmi del governo per il Mezzogiorno formarono oggetto di vaste e approfondite consultazioni con le organizzazioni sindacali dei lavoratori che posero questo tema come pregiudiziale per la risoluzione di tutti quanti gli altri, ritenendo giustamente che l'esistenza di una parte arretrata del Paese condizionasse tutti quanti i processi di sviluppo economico. Il governo aveva ufficialmente qualificato il rapporto con i sindacati come un rapporto di consultazione, ma nella realtà si ebbero vere e proprie sessioni di trattative comuni protattesi per giorni e notti⁵⁶.

⁵⁵ Cfr. M. Regini, *I dilemmi del sindacato: conflitto e partecipazione negli anni Settanta e Ottanta*, Bologna, Il Mulino, 1981, pagg. 256.

⁵⁶ Cfr. M. Malfatti, R. Tortora [a cura di], *Il cammino dell'unità: 1943-1969, storia del sindacato italiano per testimonianze*, Bari, De Donato, 1976, pagg. 298-303.

Dal dopoguerra fino agli inizi degli anni '60 il sistema contrattuale italiano era caratterizzato da una presenza esclusiva del contratto nazionale collettivo di lavoro, sia nella forma di accordi generali per l'industria, sia nella forma di contratti particolari per settore industriale. La diffusione di tale sistema contrattuale era quasi generalizzata. Tuttavia il sistema entrò in crisi già negli anni Cinquanta, quando cominciarono a profilarsi con una certa frequenza contrattazioni a livello aziendale, sia pure con le commissioni interne e non con i sindacati, mentre si diffondeva sempre di più la differenziazione tra grandi e piccole aziende in ordine al trattamento dei lavoratori. La contrattazione nazionale copriva sotto uno schermo formale una realtà di differenziazioni aziendali che andavano sempre più ampliandosi.

Tale fenomeno andò accentuandosi notevolmente dopo il 1960, quando le condizioni aziendali di lavoro vennero gradatamente a formare oggetto di trattativa con le organizzazioni sindacali o, quanto meno, con le commissioni interne.

Accentuandosi la pressione sindacale a livello aziendale soprattutto nelle industrie meccaniche, nel 1962 apparve il primo fatto nuovo. E' nel luglio di tale anno che le aziende a partecipazione statale facenti capo all'Iri e all'Eni stipulano un "protocollo d'intesa" in funzione del quale venne riconosciuto che il contratto nazionale del lavoro poteva essere integrato da accordi aziendali aventi per oggetto materie specifiche quali: il problema dei cottimi, nuovi sistemi di classificazione dei lavoratori, premi di produzione. Si trattava di una legittimazione della contrattazione aziendale in un ambito ancora alquanto ristretto, e si deve anche notare che l'agente contrattuale per i lavoratori avrebbe dovuto essere costituito non dall'organo sindacale interno all'azienda bensì dall'organizzazione sindacale a livello di provincia. Mancava cioè in questi accordi un riconoscimento del sindacato nell'azienda, attraverso le commissioni interne⁵⁷.

⁵⁷ Cfr. A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1978, pagg. 145-149.

Questa formula di contrattazione venne definita “contrattazione articolata” e successivamente si generalizzò in pratica a tutta quanta l’industria pubblica e privata e venne codificata in “protocolli” premessi al testo del contratto. I principi di competenza a vari livelli non vennero rispettati con eccessivo rigore né da una parte né dall’altra, ma l’esperienza costituì in ogni modo un importante passo avanti per la legittimazione, nell’ambito del sistema di relazioni industriali, del contratto integrativo aziendale. D’altra parte una piena sperimentazione della contrattazione articolata fu impedita da un concorso di fattori, tra cui in primo luogo la recessione economica, che, iniziata dopo il 1963, rese estremamente faticosa la trattativa sulla materia più importante demandata alla contrattazione aziendale stessa e, cioè, i premi di produzione. I premi di produzione vennero istituiti in quasi tutte le aziende, ma molto spesso, anziché essere collegati a indici di produttività, assunsero la forma di integrazioni sindacali in misura fissa. Il primo ciclo sperimentale si esauriva con l’esaurirsi della congiuntura economica sfavorevole, questa non poteva certamente dar luogo a risultati positivi sul piano dell’accelerazione della dinamica contrattuale aziendale.

Nel 1966 scaduto il contratto dei metalmeccanici, che appariva sempre più come il contratto pilota, la trattativa per il rinnovo si svolse in un’atmosfera di difficoltà e di notevoli ambiguità anche nel comportamento delle parti. Si erano infatti verificati, sul piano economico, i riflessi della recessione, mentre nell’organizzazione sindacale appariva sempre più chiaramente come a mano a mano che si attenuavano i contrasti politici di fondo fra le stesse confederazioni, essi tendevano a trasferirsi sul piano dei rapporti tra le federazioni di settore e le grandi confederazioni.

Nel sottofondo della difficile negoziazione del contratto del 1966 agì in modo notevole il latente conflitto tra le federazioni dei metalmeccanici, tendenti sempre di più ad acquisire una fisionomia autonoma, e le confederazioni a cui le stesse erano affiliate. Le difficoltà economi-

che operavano in generale per tutto il settore dell'industria, determinando in sostanza un blocco delle trattative sindacali per il rinnovo dei numerosi contratti in scadenza. Il blocco venne superato da incontri tra le grandi confederazioni padronali e operaie, su pressione del governo. Le confederazioni in questo modo riacquistarono l'iniziativa, ma le ambizioni delle stesse, tendenti a consolidare sempre di più la loro funzione di supreme regolatrici della dinamica della contrattazione, vennero frustrate dal fallimento della cosiddetta politica dell'accordo quadro⁵⁸. L'idea di tale accordo, maturata soprattutto in ambiente Cisl, consisteva nell'offerta di una negoziazione con contenuti procedurali tendenti a fissare in modo definitivo le competenze tra i livelli negoziali e le procedure di svolgimento della contrattazione nelle loro varie fasi. Essa avrebbe dovuto consolidare il sistema di contrattazione articolato che si era praticamente diffuso in tutta quanta l'industria, riaffermando in ogni caso la suprema funzione mediatrice delle confederazioni. L'accordo avrebbe anche dovuto contenere un riconoscimento congruo della competenza sindacale nella negoziazione a livello di azienda. In effetti, un progetto con contenuti ben definiti non venne mai presentato e dell'accordo quadro si parlò per lungo tempo senza che nessuna delle parti ne formulasse precisi contenuti⁵⁹.

La verità è che il problema non era tanto nei contenuti quanto nel riconoscere o meno una funzione accentratrice alle confederazioni. Notiamo che sull'idea dell'accordo quadro influiva l'entrata in funzione dell'apparato della programmazione, dietro il quale non potevano non affiorare suggestioni, per così dire, d'impronta svedese, tendenti cioè ad istituire una funzione centralizzata di controllo della politica dei salari in stretto coordinamento con l'autorità programmatrice.

Gli anni successivi al 1967 avrebbero completamente bruciato questo progetto dell'accordo quadro, che era appena pervenuto sulla soglia della negoziazione intorno al 1966.

⁵⁸ Cfr. V. Foa, *Per una storia del movimento operaio*, op. cit., pag. 232.

Vi è peraltro da considerare che, nella situazione di stasi della contrattazione conseguente alla recessione, l'attività di negoziazione era stata ripresa su temi importanti, anche se senza realizzazioni di grande rilievo, sul piano interconfederale. Tra gli anni 1965 e 1966 vennero infatti rinnovati con notevoli miglioramenti tre accordi interconfederali già esistenti dal 1947, rispettivamente sui licenziamenti individuali; sui licenziamenti per la riduzione del personale e sulle commissioni interne. E' da notare a proposito di quest'ultimo, in particolare, come il nuovo accordo, stipulato nel 1966, fissò in modo inequivocabile la non competenza delle commissioni interne per la contrattazione a livello d'impresa, anche senza pervenire alla determinazione dell'agente contrattuale alternativo.

La disciplina interconfederale dei licenziamenti individuali venne invece recepita come contenuto della legge 15 luglio 1966, n. 604, che costituì il primo avvio a quell'intervento legislativo che sarebbe stato più tardi identificato nel cosiddetto "Statuto dei lavoratori"⁶⁰.

In pratica alla luce dei non brillantissimi risultati, la contrattazione interconfederale del periodo può essere segnata come una fase di ordinaria amministrazione che valse soprattutto ad occupare lo spazio offerto dalla carenza contrattuale a livello di categoria.

Il punto cardine dell'azione sindacale del 1966 fu, ovviamente, il contratto per i metalmeccanici. Stipulato dopo lunghissime trattative, dapprima nelle aziende private, secondo una prassi divenuta ormai costante, questo contratto non offrì innovazioni di grande importanza, e fu negli anni seguenti considerato retrospettivamente come un fallimento dell'azione sindacale; ma sarebbe stato più esatto ritenerlo come il riflesso di una fase di considerevole debolezza della forza contrattuale, dovuta soprattutto alla situazione di recessione da cui l'economia italiana stava in ogni modo rapidamente riprendendosi.

⁵⁹ *Ibidem*, pagg. 233-235.

⁶⁰ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, op. cit., pagg. 466-468.

Comunque il contratto, a parte il contenuto salariale veramente esiguo (5% di aumento retributivo da ripartirsi in un arco di tempo triennale), profilava alcuni punti interessanti che meritano di essere analizzati: in luogo del riconoscimento dei sindacati nell'azienda, venne ammessa la possibilità per i sindacati provinciali di designare lavoratori in speciali comitati costituiti per la trattazione dei problemi relativi alle qualifiche e ai cottimi.

In pratica il sindacato riusciva così ad entrare in azienda attraverso una propria rappresentanza, sia pur per una via alquanto distorta. Discreti miglioramenti vi furono anche nelle norme che riguardavano le agevolazioni concesse ai sindacati per l'esercizio delle loro attività in ambito aziendale, quali la concessione di permessi agli attivisti sindacali o la disciplina delle affissioni, mentre la conquista più rilevante, nelle aziende a partecipazione statale, anche se poi si rivelò in pratica di scarsa applicazione, fu quella dell'uso di locali vicini agli stabilimenti che dovevano essere concessi dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività sindacale. Venne anche codificato il sistema di contribuzione per ritenuta sul salario, che ebbe un'importanza notevolissima sulla stabilizzazione del gettito contributivo dei sindacati italiani, i quali, a partire da questa data, non poterono più considerarsi sindacati poveri di mezzi.

La parte aziendale dal canto suo ottenne impegni per quello che riguardava lo svolgimento degli scioperi in industrie a ciclo continuo, o laddove le sospensioni improvvise potessero portare danni alle persone o all'integrità degli impianti.

Negli altri settori industriali avvenne il solito fenomeno imitativo, modellato sul contratto delle industrie private, leggermente più arretrato di quello delle industrie pubbliche o comunque a partecipazione statale. Aspetti innovativi di maggior rilievo si ebbero, nel periodo fino al 1968, nell'industria chimica, in quella petrolchimica e petrolifera ed anche in quella tessile.

Superata la fase di congiuntura negativa che contribuì in misura notevole a comprimere le possibilità di sviluppo del sistema di contrattazione articolata, sarebbero forse potute maturare

negli anni successivi al 1966 le condizioni per garantire a questo sistema possibilità di più incisiva realizzazione e graduale sviluppo.

Nel passare dei mesi si ravvisava una precisa politica di sviluppo delle relazioni industriali, politica che ha trovato un'espressione ben documentata in una pubblicazione delle società a partecipazione statale nella evoluzione dell'ampiezza della contrattazione articolata connessa con il rafforzamento delle norme procedurali dirette a regolare l'andamento dei conflitti o a temperarne l'asperità.

In siffatti termini la realtà del conflitto industriale veniva acquisita come un dato di fatto, e anzi come un valore positivo.

Alcuni contratti stipulati in questo periodo portavano chiaramente il segno di questo orientamento: in particolare, i contratti dell'industria petrolifera che ampliavano le materie per cui era ammessa la contrattazione aziendale; mentre cominciò a farsi strada, se non nella codificazione contrattuale quanto meno nella prassi di fatto, la trattativa diretta fra direzioni aziendali, assistite o meno dalla loro associazione, e rappresentanze sindacali aziendali. Il costo economico di questi contratti si mantenne alquanto contenuto pressappoco fino al 1969, a onta del superamento della fase recessiva.

L'anno 1969 segnò però una decisiva svolta

Tale anno si aprì sotto l'insegna di una forte pressione, in parte non controllata dai sindacati, che si caratterizzava con l'emergere di scioperi selvaggi spesso a carattere intermittente ed improvviso, attuato da gruppi di lavoratori, talvolta persino senza proporsi dei chiari obiettivi di lotta.

Un fenomeno importante che cominciava a emergere in queste lotte, e negli accordi aziendali che ne seguirono, fu che, in luogo della normale rappresentanza costituita dalle commissioni

interne o dalle sezioni sindacali aziendali, nacque una nuova forma di rappresentanza operaia, costituita dai cosiddetti “delegati”⁶¹.

I delegati erano i lavoratori eletti direttamente dai compagni di lavoro nell’ambito dei cosiddetti gruppi omogenei, e cioè dei reparti o degli addetti a lavorazioni aventi caratteristiche identiche o affini. A volte era previsto un accordo con le organizzazioni sindacali, ma spesso e forse nella maggioranza dei casi, l’elezione era del tutto spontanea, anche se la fase negoziale era in genere cogestita con i sindacati.

In sostanza, agli inizi del 1969 si assistette ad un fenomeno di disgregazione delle strutture rappresentative tradizionali, proprio mentre il principio di divisione caratteristico della contrattazione articolata, era scopertamente posto in crisi dalla diffusione di agitazioni aziendali che approdavano sovente alla stipulazione di contratti di ben più ampio contenuto.

Quasi sempre, è necessario dirlo, nella fase della trattativa vera e propria i sindacati si integravano con il movimento dei delegati e assumevano un ruolo centrale e strategico.

Di pari passo, emergeva con frequenza la prassi dell’assemblea dei lavoratori sul luogo di lavoro, da cui derivava direttamente l’attribuzione del mandato ai delegati o alle organizzazioni sindacali⁶².

Le ragioni della ripresa di questa combattività operaia furono molteplici ed è difficile fare una classificazione secondo importanza di tali fattori determinanti. Si può però accennare a due fattori esterni che ebbero un importante ruolo nell’immaginario del proletariato tutto: da un lato la suggestione del maggio francese, dall’altra parte l’azione del movimento studentesco che veniva a premere sugli stessi gruppi operai più avanzati e, pur risultando in pratica emarginato nelle lotte, trasferiva nell’ambito di essi alcuni motivi che erano propri dell’organizzazione studentesca nella sua fase di più avanzata maturazione: lotta contro il “sistema”, gestione assembleare,

⁶¹ Cfr. *Delegati e consigli di fabbrica in Italia*, Milano, F. Angeli, 1973, pagg. 50-89.

rifiuto della delega o della rappresentanza in virtù del principio che tutte le decisioni avrebbero dovuto essere prese collettivamente da tutti i lavoratori nelle loro assemblee.

Il timore o la speranza di un'esplosione delle lotte sociali fu presente nell'opinione pubblica per tutto questo periodo. In realtà i tempi di attesa del "maggio italiano" si allungarono, e gli avvenimenti ebbero un ritmo più rallentato e costante, ma proprio per tale ragione, più incisivo. Nella primavera del 1969 in alcune grandi aziende del Nord scioperi di vario tipo, con prevalenza per quelli improvvisi, brevi e a rotazione (il cosiddetto "sciopero articolato"), portarono alla stipulazione di accordi aziendali molto numerosi. Ma una volta che la guida del movimento venne riassunta dalle organizzazioni sindacali, il movimento stesso si inserì in una strategia ben definita che tese a concentrare la fase di pressione nel periodo in cui i più importanti contratti nazionali sarebbero venuti a scadenza, e cioè nell'autunno del 1969. Vi è però da rammentare che una ripresa dell'iniziativa sindacale si era già avuta a cavallo tra il 1968 ed il 1969 proprio da una trattativa a livello interconfederale, che aveva portato, dopo intense azioni di lotta, all'istituzione di un salario unico nazionale, e cioè all'abolizione delle "gabbie salariali"⁶³.

Questo fu ad un tempo un notevole successo contrattuale ed un segno che il sindacato era ben lungi dall'aver perso la funzione di guida delle lotte sociali. Un significato analogo ebbero gli scioperi diretti ad ottenere la riforma del sistema delle pensioni: il risultato fu una legge notevolmente avanzata, approvata nella primavera del '69.

L'azione per il rinnovo dei contratti venne programmata molto precocemente, soprattutto nel settore metalmeccanico, che interessava un milione e mezzo di lavoratori, dove si ebbero da 2 a 3.000 assemblee con larga partecipazione, che portarono all'elaborazione di liste di rivendi-

⁶² Cfr. G. Romagnoli, *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Milano, Mazzotta, 1976, pagg. 59-163.

⁶³ Cfr. C. Perna, *Breve storia del sindacato: dalle società di mutuo soccorso al sindacato dei consigli*, Bari, De Donato, 1978, pagg. 280-303.

cazioni molto concentrate, presentate tempestivamente alla controparte come rivendicazioni su cui si ammetteva soltanto un limitatissimo margine di contrattazione.

Il dibattito non fu diretto a recepire programmi già predisposti al vertice: si noti ad esempio che la Fiom dovette recedere dalle sue posizioni favorevoli ad aumenti retributivi percentuali per la pressione ugualitaria che si presentò nelle assemblee esprimendosi nella richiesta dell'aumento uguale per tutti. A differenza degli anni precedenti, la lista rivendicativa per il rinnovo dei contratti non appariva più come un *cahier* di richieste più o meno coordinate tra loro che sarebbero poi state destinate a concentrarsi in pochi punti qualificanti, ma appariva già il frutto di un'adeguata selezione e di una concentrazione di obiettivi, che secondo la strategia condivisa, sarebbero stati perseguiti fino al pressoché pieno conseguimento.

L'autunno caldo ebbe come protagonisti, come ho già detto più volte, i metalmeccanici, ma accanto ad essi si mossero, appunto a seguito dell'imminente scadenza dei contratti, sempre con un anticipo di qualche mese rispetto ad essa, anche altre importanti componenti dell'industria. I primi contratti si ebbero infatti nell'edilizia, nell'industria chimica ed in quella del cemento. Nella chimica venne dichiarato abrogato il "protocollo" sulla contrattazione articolata; nel cemento furono riconosciute esplicitamente le rappresentanze sindacali aziendali.

Ma il problema che investì in concreto tutto il paese, diventando il tema centrale della vita politica nazionale per due o tre mesi, fu quello della negoziazione del contratto dei metalmeccanici, da sempre contratto pilota di tutte le lotte operaie. Nel complesso i lavoratori coinvolti dalle agitazioni dell'autunno caldo furono circa quattro milioni nell'industria, e circa un milione e mezzo nell'agricoltura. Le ore di lavoro perse per sciopero furono 520 milioni, di cui ben 400 milioni nell'industria⁶⁴.

⁶⁴ Cfr. A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, op. cit., pag. 204.

Intenso fu sempre il picchettaggio e non rari furono gli scontri con la polizia o con i dirigenti aziendali o con i lavoratori “crumiri”, e si ebbe anche qualche atto di sabotaggio di ispirazione luddista.

I gruppi estremisti svolsero un’azione di provocazione, che i sindacati stessi cercarono di controbattere o di contenere, in complesso con esito positivo. Vasto fu il ricorso alle manifestazioni di massa, culminate in un imponente e pacifico raduno di circa 150.000 metalmeccanici a Roma, nel mese di novembre⁶⁵.

Il paese visse momenti di drammaticità intensa e di paura, ma occorre riconoscere che le manifestazioni di massa ben controllate, come lo fu quella di Roma, valsero in misura notevole a sdrammatizzare la situazione, in quanto costituirono la garanzia che il movimento avesse una guida stabile e democratica, e che la meta finale era un contratto, non la sovversione violenta del sistema, o la rivolta armata come sostenevano certi gruppi estremisti.

L’aspro conflitto per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici ebbe inizio a settembre e si concluse il 21 dicembre con la firma del contratto stesso da parte della delegazione degli industriali privati. La definizione del contratto per le aziende a partecipazione statale aveva avuto luogo due settimane prima⁶⁶.

Occorre riepilogare alcuni tratti di questa importantissima vicenda di negoziazione. La trattativa iniziò prima della scadenza del contratto ebbe luogo anch’essa prima della stessa scadenza, in questo modo non vi fu alcuna mancanza o soluzione di continuità tra la vecchia e la nuova disciplina contrattuale. Fu un’innovazione importante rispetto al passato quando quasi sempre la negoziazione comportava un periodo di carenza normativa che a volte si era protratto per un anno ed oltre.

⁶⁵ *Ibidem*, pag. 205.

⁶⁶ *Ibidem*, pagg. 205-206.

Altro aspetto di notevole importanza era che la trattativa si svolse anche durante gli scioperi, mentre era invalsa in Italia da parecchi anni la prassi secondo cui, in costanza di sciopero, la delegazione dei datori di lavoro si rifiutava di svolgere ogni negoziazione ed il governo si asteneva dalla mediazione attiva dei conflitti.

Ancora un altro aspetto da porre in rilievo riguarda la modalità della lotta sindacale, che si svolse con una grande partecipazione dei lavoratori, non soltanto alle sospensioni dal lavoro, ma anche alle decisioni strategiche che riguardavano ogni punto oggetto di contrasto con le rappresentanze padronali. In pratica le organizzazioni sindacali dichiaravano un numero prestabilito di ore di sciopero per ogni settimana ed attribuivano all'assemblea dei lavoratori la facoltà di autogestire queste ore in piena libertà organizzativa e nei modi ritenuti convenienti.

Momenti di disordine e di violenza ci furono senz'altro ma molto minori di quanto si temeva da un così duro conflitto, le paure della popolazione stessa si rivelarono spesso infondate e non si passò, se non in qualche sporadico caso, la misura della ferma ma onesta lotta agli abusi padronali: tale lotta si estrinsecò più spesso in slogan accesi che in atti di ribellione violenta.

Nei mesi immediatamente successivi, a seguito dei fatti connessi alla lotta sindacale, e particolarmente al picchettaggio, alle manifestazioni di massa, ai blocchi stradali, vennero promosse una serie di azioni penali definite dalle organizzazioni dei lavoratori come l'"ondata repressiva" dei poteri precostituiti. Il Parlamento intervenne con un'amnistia che mostrò, qualora ce ne fosse stato ulteriore bisogno, dell'attenzione e dell'importanza di cui godeva il proletariato in ambito politico.

La gestione democratica del conflitto toccò il suo culmine nella fase della ratifica delle intese raggiunte dalle delegazioni sindacali. Le trattative si svolsero, ovviamente, sotto l'operato di gruppi ristretti di negoziatori, ma le intese raggiunte furono sottoposte ad assemblee di lavoratori in un modo di comportarsi altamente democratico, tanto che i lavoratori stessi espressero

la loro volontà attraverso votazioni che dettero luogo a risultati variabili, ma nel complesso largamente maggioritari a favore della ratifica. Questa fu un'indubbia innovazione che andava nel senso di una notevole apertura democratica per la prassi sindacale italiana: da sempre la contrattazione sindacale era stata amministrata dal più alto vertice delle organizzazioni sindacali, con una molto modesta partecipazione di rappresentanti locali o aziendali.

E' importante sottolineare l'imponente partecipazione dei giovani ed il ruolo trainante esercitato dagli operai comuni, sovente immigrati e addetti ai lavori più parcellari e proprio per questo più alienanti, ma erano proprio loro i più insofferenti della disciplina aziendale, come della disciplina sindacale, che molto spesso era ritenuta ancora più mal sopportabile.

Notevole fu, infine, l'impegno degli impiegati, soprattutto dei tecnici, che molto spesso si schierarono al fianco di operai comuni anche solo per questioni di principio.

L'ultima delle caratteristiche di questo conflitto, e non certo la meno importante, fu la mediazione ministeriale. Su tale mediazione si assistette ad un'aspra polemica.

L'iniziativa presa dall'allora ministro del lavoro Donat-Cattin ai primi di novembre venne accolta con molte riserve, e anzi, sostanzialmente, con ostilità da parte delle organizzazioni dei lavoratori. Essa apparve d'altronde necessaria al governo perché tentativi di trattativa diretta fra le parti avevano dato luogo ad un disastroso fallimento. In realtà, una volta iniziata, la mediazione ministeriale le trattative non avrebbero più dovuto abbandonare questa sede, e la funzione di mediazione governativa si sarebbe trasformata, almeno nei fatti, come in una vera e propria forma di arbitrio⁶⁷.

L'indicazione delle soluzioni contrattuali, infatti, venne quasi sempre fatta dal ministro mediante comunicazioni ufficiali alle parti, tanto che le organizzazioni di lavoro lamentarono di avere "subito" il contratto e di non averlo effettivamente negoziato.

In effetti, le proposte del ministro, che vennero “subite” dai datori di lavoro, furono assai vicine alle richieste degli operai ed alle rivendicazioni delle organizzazioni sindacali: la classe operaia ottenne il notevole successo di un compromesso contrattuale che si scostava soltanto per una modesta entità dal contenuto prestabilito dalla carta rivendicativa.

E' necessario tener conto che l'intenzione di condurre la mediazione verso un sostanziale aumento dei salari, la riduzione degli orari di lavoro, l'avvicinamento tra operai ed impiegati e il riconoscimento dei diritti sindacali all'interno dell'azienda, vennero ufficialmente dichiarati dallo stesso ministro Donat-Cattin, all'apertura della fase di mediazione.

Circa il contenuto dei due contratti, basta soltanto rilevare i punti di maggiore importanza anche ai fini di un esame dell'evoluzione delle strutture contrattuali.

I due contratti, rispettivamente per l'industria a partecipazione statale e per l'industria privata, con varianti di non grande rilievo, disposero anzitutto una serie di innovazioni economiche e normative. In primo luogo un aumento in misura fissa di 65 lire orarie per gli operai e di 15.500 lire totali per gli impiegati. Prevalse cioè quella tendenza ugualitaria all'appiattimento dei valori differenziali tra le qualifiche che era emersa nel corso di accesi dibattiti tra i lavoratori, ed era considerata dalle rappresentanze operaie come un punto estremamente qualificante del contratto, che doveva andare verso una democratizzazione di tutti gli aumenti retributivi, lo *slogan* “aumenti uguali per tutti” trovò la sua piena applicazione nel contratto del 21 dicembre 1969⁶⁸.

Inoltre furono disposte, con decorrenza graduale e piena attuazione alla fine del 1972, la riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali; la parificazione tra operai ed impiegati in caso di trattamento per malattia o di infortunio; forti limitazioni all'effettuazione del lavoro straordi-

⁶⁷ Cfr. M. Regini, *I dilemmi del sindacato: conflitto e partecipazione negli anni Settanta e Ottanta*, op. cit., pag. 201.

⁶⁸ Cfr. A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, op. cit., pag. 210.

nario, oltre una serie di punti minori, tra cui, va sottolineata, una razionalizzazione delle strutture retributive in rapporto alla riduzione degli orari, il che comportò costi molto elevati per gli industriali.

I punti sui quali le richieste delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze operaie non furono accolte o diedero luogo a soluzioni sostanzialmente di rinvio, furono principalmente quelli concernenti la sistemazione delle carriere degli impiegati.

Tuttavia il costo economico del rinnovo contrattuale fu valutato intorno al 16% per il primo anno, e al 28% complessivo per la durata triennale.

Si trattò certamente di una delle stipulazioni più onerose degli ultimi venti anni, quando le richieste operaie vennero più volte frustrate, in relazione ad una posizione di debolezza del movimento sindacale che ormai era stata completamente rovesciata.

Nell'occasione della stipula del contratto il ministro del lavoro, il democristiano Donat-Cattin, aveva d'altronde chiaramente enunciato il suo programma, che andava incontro alla necessità di un aumento della domanda interna e di agevolare altresì l'aumento dell'occupazione, attraverso la riduzione dell'orario di lavoro ed il freno al compimento del lavoro straordinario.

La seconda parte delle rivendicazioni dei lavoratori, che diedero luogo a trattative anch'esse molto difficili, riguardava la materia che poi formò oggetto dello Statuto dei lavoratori, che venne promulgato con la legge n. 300 del 1970. Difatti particolarmente travagliata fu la negoziazione della clausola riguardante il diritto di assemblea nel luogo di lavoro. Nel corso della contrattazione del 1969 emerse la previsione di partecipare alle assemblee in orario di lavoro, con retribuzione regolare fino a 10 ore annue⁶⁹.

Ma tale innovazione non era però contenuta nel progetto governativo e non venne ratificata in tale negoziazione.

⁶⁹ Cfr. G. Mazzoni, *L'azione sindacale e lo Statuto dei lavoratori*, Milano, A. Giuffrè, 1974, pagg. 323-363.

In materia di permessi retribuiti per lo svolgimento dell'attività sindacale i due contratti si differenziarono notevolmente tra di loro, quello per gli industriali privati si allineava con il progetto di legge, mentre il contratto per l'industria pubblica prevedeva una concessione di permessi per una durata notevolmente superiore.

La parte disciplinare fu anch'essa oggetto di innovazioni sostanziali, sebbene nel complesso più arretrate rispetto al progetto di legge.

La durata del contratto venne prevista fino alla fine del 1972⁷⁰.

La mattina del 21 dicembre 1969 si chiudeva l'autunno caldo e si apriva un capitolo nuovo nella storia delle relazioni industriali in Italia.

Il contratto aveva rappresentato un successo senza precedenti per l'azione sindacale. Esso aveva introdotto importanti innovazioni anche in tema di rapporti non economici. Tuttavia era mancata, per esplicita volontà delle parti, una definizione del problema che era apparso in un primo tempo pregiudiziale: i limiti della contrattazione aziendale.

Difatti in ordine alla contrattazione si scontrarono, in quegli anni, due posizioni nettamente opposte. La delegazione degli industriali privati aveva chiesto difatti, in via pregiudiziale, che all'apertura delle trattative precedesse una discussione che doveva vertere sui limiti della contrattazione aziendale, essi volevano una riaffermazione del principio, secondo cui, una materia che avesse già formato oggetto di contrattazione, non potesse essere rimessa in discussione prima della scadenza del contratto in cui era stata ratificata.

I lavoratori rifiutarono ogni predeterminata definizione di competenze e, i protocolli sulla contrattazione, non vennero né abrogati né confermati.

Il contrasto era di fondo e, come tale, irrisolvibile.

⁷⁰ *Ibidem*, pag. 356.

Infatti, esso non trovò che una soluzione di ripiego. La Confederazione degli industriali, anche per l'insistenza del ministro del lavoro, ritirò la pregiudiziale, ma il ministro stesso riconobbe la necessità di riaffermare il problema in un secondo tempo, decorso un certo periodo dalla firma del contratto nazionale.

In pratica ciò che sortì da questa accesa discussione fu un non-accordo. Le organizzazioni dei lavoratori rimasero ferme sul punto della piena libertà di rinegoziare, a livello aziendale, qualsiasi argomento trattato nel contratto nazionale, negandosi al contratto stesso qualsiasi valore come fonte di pace o di tregua sindacale; la delegazione degli industriali pose in rilievo il fatto che i protocolli d'intesa del 1962, che prevedevano invece l'impossibilità di rinegoziare clausole già discusse, non erano stati espressamente abrogati e quindi dovevano ritenersi ancora in vigore. Nella pratica, come era da prevedere, la contrattazione aziendale si era largamente sviluppata nel periodo successivo, anche se in notevole misura ebbe per oggetto materie che non facevano parte degli accordi contenuti nel contratto nazionale del 1969.

Anche la capacità di questi contratti di imporre ai sindacati una tregua temporanea fu messa in dubbio, con un'interpretazione che si basava principalmente sul comportamento contrattuale delle parti, fu scritto che il nuovo contratto venne firmato per far cessare il conflitto in atto, non per garantire le aziende da quelli possibili futuri. E' evidente pertanto che anche dal punto di vista della struttura della contrattazione l'autunno caldo segnò una svolta epocale; al punto che qualche giurista cominciò a chiedersi se il contratto collettivo fosse veramente da considerarsi ancora un contratto, fonte di vincoli legali fra le parti: evidente esagerazione che muoveva da premessa, data per necessaria e non dimostrata, che ogni contratto implicasse una tregua giuridica sanzionabile, anziché una ragionevole previsione politica che il conflitto non sarebbe

stato riproposto se non alla scadenza del periodo di durata; tale durata avrebbe, di fatto, solo il significato di fissare la scadenza, il termine alle obbligazioni degli imprenditori⁷¹.

Nel 1970 - 1971 ebbero luogo una serie di rinnovi di contratti nazionali di notevole importanza, che difatti coinvolgevano circa due milioni e mezzo di lavoratori.

Le innovazioni introdotte erano per larghi aspetti similari a quelle negoziate per i metalmeccanici. Le più importanti industrie coinvolte furono: tessile, vetro, confezione di serie, gomma, materie plastiche. Gli aumenti contrattuali, anche qui ottenuti in prevalenza in misura uguale per tutti, oscillarono fra 60 ed 85 lire orarie⁷².

Altre innovazioni furono la riduzione delle categorie di operai, altro punto ritenuto molto importante da tutta la base del movimento operaio, con conseguente eliminazione delle categorie più basse e mal retribuite, mentre, a livello di azienda, era ormai in corso la liquidazione dell'esperienza della *job evaluation*.

Qualche contratto, in particolare quello della gomma, puntò anche sull'aumento delle ferie, oggetto che non era stato considerato fondamentale nella trattativa per il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici, mentre, per quello che riguarda i rapporti sindacali, vi è da rilevare il notevole ampliamento del potere di contrattazione dei sindacati a livello aziendale in quasi tutti questi contratti.

Nell'industria della gomma si prevedeva il riconoscimento esplicito di poteri negoziali del sindacato operante in azienda, in particolare in materia di ambiente e salubrità del lavoro, e cioè di determinazione dei massimi di nocività consentiti.

⁷¹ Cfr. E. Costanzo, *Statuto dei lavoratori: commento sistematico alla legge 20 maggio 1970, n.300*, Milano, Pirola, 1973.

⁷² Cfr. A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, op. cit., pag. 205.

Analogo riconoscimento si ebbe nel contratto per l'industria del vetro, dove fu anche eliminato il protocollo sulla contrattazione articolata. Importanti realizzazioni si erano avute anche per quanto riguardava l'agricoltura⁷³.

Gli anni 1970 e 1971, in ogni modo, anche se videro la stipula di alcuni importanti contratti a livello nazionale, furono importanti per lo sviluppo eccezionale che in essi assunse la contrattazione a livello di azienda. Venne calcolato come in tale biennio furono stipulati e posti in vigore circa 4.400 contratti aziendali di vario tipo, che riguardavano circa un milione e mezzo di lavoratori⁷⁴.

In alcuni casi si trattava di semplici contratti di attuazione di quanto stipulato a livello nazionale: tra questi sono da ricordare, per la loro notevole importanza, gli accordi approvati nel 1970 alla Fiat sull'applicazione della riduzione dell'orario lavorativo; l'importanza di tale accordo è da far risalire al fatto che l'organizzazione del lavoro seguì una strategia di limitata contrazione del numero di ore lavorate, per poi meglio poter contrattare una più adeguata politica atta alla riduzione dell'atavico problema della disoccupazione, che attanagliava da anni tutto il paese, ed in particolare le regioni del Sud Italia.

I sindacati accettarono, infatti, temperamenti alla riduzione dell'orario di lavoro, in cambio dell'impegno da parte della società Fiat ad intervenire per lo sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno.

In altri casi la connessione non fu così coerente, perché mentre si chiedevano interventi diretti ad eliminare la congestione delle aree urbane nel Nord, la riduzione dell'orario lavorativo e delle ore di straordinario poteva comportare un aumento del numero di occupati.

In realtà tale aumento di occupazione si rivelò poi scarsissimo, ma ciò fu dovuto soprattutto alla fase di stagnazione che attraversava l'economia del paese.

⁷³ *Ibidem*, pagg. 205-507.

Gli accordi aziendali ebbero un contenuto molto vario. Prevalgono naturalmente, tra essi, quelli relativi alle aziende metalmeccaniche. In genere la voce più ricorrente fu quella riguardante aumenti salariali diretti o indiretti (indennità, erogazioni annuali, premi di produzione) nonché le varie forme di cottimo. Una percentuale più limitata concerneva la classificazione degli operai, o l'orario di lavoro, soprattutto per le modalità di applicazione delle riduzioni⁷⁵.

Scarse furono invece le rivendicazioni contrattuali che invece dovevano apparire come più qualificanti, i sindacati affrontarono con il governo una serie di problemi strutturali di carattere generale, mettendo sul piatto della bilancia il peso della propria forza contrattuale al fine di modificare le strutture istituzionali attinenti ai servizi sociali in senso largo: questa politica conseguì inizialmente risultati appaganti, ma fu indubbiamente seguita con minore impegno da parte dei lavoratori rispetto a quello dimostrato per le altre vicende relative al 1969.

D'altra parte queste rivendicazioni di ampio respiro, e le intese informali raggiunte con l'allora esecutivo, non trovarono il loro pieno sostegno in sede parlamentare, dove le resistenze legislative alla loro attuazione andarono crescendo.

A livello delle singole aziende questa tipologia di rivendicazioni subì un notevole cambiamento: mentre l'organizzazione del lavoro costituiva una prerogativa della direzione, il compito del sindacato sarebbe stato quello di negoziarne le conseguenze, soprattutto salariali; ma il simbolo di questa lotta fu la lotta contro la catena di montaggio, individuata come fonte di alienazione e di avvilitamento della personalità del lavoratore. In particolare, in questa rivendicazione per una diversa e più salubre organizzazione del lavoro, assunsero una particolare importanza i problemi dell'ambiente di lavoro, dei ritmi di produzione, delle classificazioni degli operai, per questo si chiese una rivalutazione della professionalità e una garanzia di carriera, mentre si generalizzò la richiesta di abolizione della retribuzione a incentivo, fonte di ampie discriminazioni

⁷⁴ Cfr. M. Romani, *Il Risorgimento sindacale in Italia: scritti e discorsi, 1951-1975*, op. cit., pag. 606.

tra gli operai. Ed inoltre eliminazione delle categorie inferiori, *job enlargement*, *job enrichment*, eliminazione del lavoro parcellizzato divennero temi comuni alle organizzazioni sindacali⁷⁶.

In questo contesto di lotta prassi frequente divenne l'autolimitazione della produzione come linea di difesa del ritmo lavorativo predeterminata dall'imprenditore.

Tuttavia, sul piano delle realizzazioni concrete, gli accordi stipulati in questa materia furono assai limitati.

Nel mese di aprile vennero aperte alla Fiat trattative che ebbero per oggetto proprio questi problemi e costituirono il più importante test di efficienza di questa nuova politica sindacale. L'accordo raggiunto in giugno, grazie anche alla mediazione del Ministro del lavoro, diede un riconoscimento ufficiale a questa nuova politica rivendicativa, pur nel quadro di una gradualità che venne ritenuta necessaria da ambedue le parti⁷⁷.

La richiesta dell'intervento dei sindacati in questo tipo di problematiche si collega d'altronde allo sviluppo del movimento dei delegati. Basti pensare che nel settore metalmeccanico il numero dei delegati era pari a 22.000, raggruppati in 1.400 consigli di fabbrica; mentre nell'industria in generale, la diffusione fu ancora più ampia soprattutto nel settore tessile, dell'abbigliamento e nel settore della gomma⁷⁸.

Per dare un'idea del grado di rappresentatività dei delegati di fabbrica sull'intero movimento operaio, basta porre in evidenza come il rapporto era, in questi anni, di un delegato ogni 30 - 40 lavoratori.

⁷⁵ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, op. cit., pag. 402.

⁷⁶ Cfr. A. Accornero, *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino, 1992, pag. 84.

⁷⁷ Cfr. G. Lerner, *Operai, Viaggio all'interno della Fiat, la vita, le cose, le fabbriche di una classe che non c'è più*, op. cit., pag. 101.

⁷⁸ Cfr. P. Boni, *FIOM: 100 anni di un sindacato industriale*, Roma, Ediesse, 1993, pagg. 78-79.

L'evoluzione del movimento dei delegati ebbe incidenza anche sulla contrattazione, perché se all'inizio delle vicende contrattuali del dopoguerra si poteva negare addirittura l'esistenza del contratto aziendale, in questi anni si giunse alla formazione di una rete contrattuale estremamente capillare che perveniva fino ad accordi formali ed informali a livello di reparto tra i capi e i delegati.

Gli stessi delegati a loro volta erano controllati dall'assemblea dei lavoratori di reparto, e soggetti alla possibilità di revoca in ogni momento. Perciò, anche se questo quadro può essere affetto da un eccesso di generalizzazione, si può affermare che il processo di contrattazione assunse a partire dal 1969 un andamento estremamente decentrato e di partecipazione.

1.6 Una democrazia dal basso.

Il dato più appariscente del biennio '68 - '69 è quello del nuovo peso della spontaneità operaia nella decisione e nella condotta delle lotte rivendicative.

Nei primi quattro mesi del 1968, centinaia di aziende partirono in sciopero in seguito ad insistente pressione degli stessi operai, nonostante le organizzazioni sindacali si sentissero vincolate a limitare entro strettissimi limiti qualitativi e quantitativi le vertenze aziendali, a causa dei cosiddetti "preamboli contrattuali" introdotti nel 1962 e poi sempre prorogati.

Anche la vertenza nazionale sulle gabbie salariali, non fu programmata dalle confederazioni, che pure poi seppero dirigerla e concluderla. Le confederazioni si videro imporre la vertenza nazionale dagli scioperi proclamati nelle provincie meridionali, in primo luogo a Latina e a Taranto, contro le direttive del centro e su pressione dei lavoratori.

Ancora nell'estate del 1969, quando i sindacati metalmeccanici preparavano la piattaforma rivendicativa per il nuovo contratto di lavoro, le proposte dell'organizzazione sindacale furono modificate in modo sostanziale da un'assemblea unitaria di attivisti: in luogo di aumenti salariali proporzionali ai salari di qualifica si dovettero chiedere, e poi si ottennero, le quaranta ore settimanali da applicarsi entro il triennio del nuovo contratto⁷⁹.

Questi furono solo i casi più clamorosi. Fino all'apertura delle lotte contrattuali nell'autunno del 1969, in quasi tutte le vertenze aziendali i lavoratori sopravanzarono il sindacato, e in parecchi casi, quando nello scavalco del sindacato agli operai si univano formazioni politiche di nuova sinistra, si aprirono conflitti con le organizzazioni sindacali. Si pensi al ruolo di Avanguardia operaia nella costituzione dei comitati unitari di base (CUB) alla Pirelli, si pensi all'attività di Lotta Continua alla Fiat nell'estate del 1969⁸⁰.

Sarebbe però sbagliato pensare che da questi casi clamorosi di spontaneità si potesse argomentare una contrapposizione della classe operaia alla sua organizzazione, concepita come qualcosa di estraneo e non omogeneo con il movimento operaio.

Si chiamava spontaneo quello che non rientrava negli schemi organizzativi delle centrali sindacali, quello che esse non riuscivano ad inquadrare con i loro moduli di lavoro.

Ma dentro la spontaneità c'era in realtà un diverso tipo di organizzazione, anche se spesso si manifestava con un carattere embrionale e saltuario. Era da questa organizzazione di base, creata nel corso degli scioperi, che nacquero i consigli di fabbrica, i delegati, le assemblee, le forme nuove di autogestione delle lotte, cioè la creazione da parte degli operai stessi delle forme di lotta da opporre al padronato, con il superamento del fatto che le decisioni fossero prese tutte e sempre dall'alto.

⁷⁹ Cfr. M. Romani, *Il risorgimento sindacale in Italia: scritti e discorsi, 1951-1975*, op. cit., pag. 654.

⁸⁰ Cfr. G. Lerner, *Operai, Viaggio all'interno della Fiat, la vita, le cose, le fabbriche di una classe che non c'è più*, op. cit., pag. 115.

Il sindacato recuperò il controllo sulla classe operaia e sulla condotta delle lotte attraverso due distinte operazioni. La prima fu l'impostazione della lotta contrattuale dei metalmeccanici e poi, in seguito, anche delle altre categorie. La lotta sul piano nazionale divenne difatti uno straordinario strumento di unificazione delle lotte sparse.

La seconda operazione di recupero dimostrava come il sindacato italiano, nonostante la pluralità e peculiarità delle sue componenti e l'influenza al suo interno di dati culturali borghesi e piccolo-borghesi, fosse una cosa ben diversa dal sindacalismo socialdemocratico, geloso della propria autorità e infallibilità di fronte alle masse, considerate prive di luce politica, immature e bisognose solo di una forma di guida.

Il sindacalismo italiano seppe, pur con contrasti e difficoltà, assorbire l'esperienza dei delegati e dei consigli facendone proprie le istanze di base, seppe accettare, dove la pressione operaia fu molto forte, l'autogestione delle lotte e il continuo controllo operaio su tutte le decisioni sindacali.

Democrazia operaia che diventava democrazia sindacale, fine delle tregue e conquista dell'autonomia operaia nelle rivendicazioni. Non basta: cambiarono anche i contenuti delle rivendicazioni stesse e le forme di lotta. La novità nei contenuti stava soprattutto nel fatto che il rapporto di lavoro era visto nella sua interezza, non ci si impegnava soltanto per aumentare la remunerazione, si entrava nel concreto della prestazione del lavoro e quindi dell'organizzazione dello stesso. Si ruppe così dal 1945 in modo veramente organico il rapporto di stretta interdipendenza tra paga e rendimento.

Ora la separazione fra salario e rendimento tendeva a farsi completa, almeno nella coscienza operaia. Adesso diventava importante chiedere di aumentare la paga e contestualmente ottenere di diminuire la fatica, in modo da diminuire, di conseguenza, il rendimento.

Si cominciò a rifiutare la “monetizzazione” dei rischi e delle nocività, cioè invece di chiedere, come per il passato, indennità e maggiorazioni salariali per le lavorazioni pericolose, gravose o nocive, si chiese di eliminare la causa dei rischi e delle nocività: comincia cioè in modo compiuto la lotta per l’ambiente di lavoro⁸¹.

Si tentò di “disincentivare” i cottimi, cioè di incorporare il massimo possibile del guadagno di cottimo nella paga fissa, di congelare quello che resta del cottimo in modo da impedire che l’operaio fosse spinto ad intensificare troppo il suo lavoro per avere un guadagno supplementare⁸².

Si lottava per diminuire i ritmi di lavoro alle linee e alle catene, contro la saturazione dei tempi di lavoro, cioè contro il tentativo di eliminare i tempi morti, che erano in realtà periodi di sosta e di riposo per gli operai, si chiedono nuove pause sulle linee di lavorazione, rimpiazzi per i lavoratori impediti, e così via.

Naturalmente questo insieme di rivendicazioni sulla prestazione di lavoro presupponeva forti richieste di aumento salariale, perché con il salario molto basso era difficile impedire la “monetizzazione” delle condizioni più gravose del lavoro.

Un posto molto importante occuparono le rivendicazioni “perequative” che tendevano cioè a livellare le condizioni economiche tra operai ed impiegati, e anche all’interno delle categorie di operai e a quelle impiegatizie. Cominciò dal basso una diffusa presa di coscienza che la divisione e la separazione degli operai in differenti qualifiche era un arbitrio, una convenzione che poteva benissimo essere cambiata.

Infine le forme di lotta: gli scioperi si fecero lunghi e duri; non si sospendevano per il solo fatto che si cominciasse a trattare, ma solo quando i sindacati lo ritenevano opportuno. Avanzarono

⁸¹ Cfr. I. De Zanet, *Sindacato e diritti dei lavoratori a venti anni dallo Statuto*, Venezia, Arsenale Editrice, 1990, pagg. 15-74.

⁸² Cfr. G. Mazzoni, *L’azione sindacale e lo Statuto dei lavoratori*, op. cit., pagg. 113-115.

forme nuove di lotta come l'autoriduzione dei ritmi di lavoro: quando gli operai vogliono concordare con il padrone la riduzione dei ritmi di lavoro alla linea o alla catena, cominciarono a ridurlo essi stessi, effettuando quella che fu chiamata "la pratica dell'obiettivo"⁸³. L'autoriduzione dei ritmi fu adottata anche come forma di lotta che danneggiasse poco gli operai e di più il datore di lavoro.

Il contratto metalmeccanico del dicembre 1969 e quelli che lo seguirono, degli alimentaristi, dei chimici, dei grafici, dei cementisti, registrarono notevoli progressi salariali e normativi.

Le lotte del '68 - '69 ebbero l'effetto di rimettere apertamente in discussione, soprattutto nel movimento operaio ed in quello degli studenti, il quadro politico e lo stesso sistema dei rapporti di produzione. Dopo molti anni si tornò a parlare di strategie e di prospettive rivoluzionarie⁸⁴.

Ma se i rapporti di forza nelle fabbriche mutarono a favore dei lavoratori, non si ebbe altrettanto pratico mutamento nella società e nello Stato.

Sarebbe superficiale e parziale attribuire ai grandi partiti operai la responsabilità esclusiva di non aver saputo o voluto sviluppare a livello politico-sociale la carica di lotta che si esprimeva nei locali di lavoro. Anche le forze politiche nuove non seppero rinunciare alla tentazione di utilizzare le lotte per rafforzare lo strumento partito anziché impegnarsi a fondo per dare loro nuovi sbocchi. Ma è possibile trovare altri limiti all'interno dello stesso movimento di lotta.

Le rivendicazioni più avanzate, come quelle relative al rispetto rigoroso dell'orario di lavoro ridotto, all'attenuazione dell'intensità del lavoro, alla disincentivazione del cottimo, alle qualifiche, all'ambiente di lavoro, erano per lo più affrontate separatamente l'una dall'altra, oppure insieme, ma come somma di rivendicazioni distinte. Non si vedeva che ciascuna di esse era so-

⁸³ Cfr. R. Pessi, *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1988, pag. 228.

⁸⁴ Cfr. A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, op. cit., pagg. 13-89.

lo un aspetto di un'unica realtà, il rapporto di lavoro nel quale si fronteggiavano capitale e operai non solo per le percentuali di ripartizione del prodotto tra profitti e salari, ma anche per la distribuzione dei rischi, delle certezze o incertezze nel futuro, cioè in sostanza del potere. Questa frammentazione non solo consentì al padronato un più rapido recupero delle concessioni, spostando dall'uno all'altro aspetto del rapporto di lavoro l'accentuazione dello sfruttamento, ma indebolì l'aspetto politico della lotta, restringendola nell'ambito sindacale.

Se le speranze di uno sviluppo rivoluzionario delle lotte andarono deluse, non minore fu la delusione di chi sperò, e tentò seriamente, di portare la carica di lotta dei lavoratori e degli studenti alla conquista di serie riforme che rimediassero ai gravi disservizi della società italiana, nel settore della casa come quello della scuola, in quello della sanità come in quello dei trasporti.

Si possono indicare forse due cause, fra le altre, al fallimento della lotta per le riforme. In primo luogo si rivelò sbagliata l'idea che il capitalismo più dinamico e moderno avrebbe appoggiato questa lotta, in ragione dell'effettivo interesse che esso avrebbe da un funzionamento razionale della società civile e politica. Questo interesse oggettivo esistette, ma fu compensato dal fatto che i proprietari dei mezzi di produzione reggevano la propria forza economica su rendite che andavano soprattutto a discapito della classe operaia, rendite, che ne costituivano ad un tempo una forma di finanziamento ed una fonte di domanda di merci. Fu un dissennato sviluppo ad esclusivo vantaggio del padronato che produsse, come sottoprodotto, le aree di disservizio, di rendita e di inefficienza.

In secondo luogo si può cogliere un limite di fondo alle forme di lotta. In fabbrica la lotta incise direttamente sul datore di lavoro, non fu una lotta ad esclusivo scopo dimostrativo; se un industriale voleva che la lotta cessasse doveva fare delle concessioni. Gli scioperi generali per le riforme erano importanti dimostrazioni della volontà operaia e popolare, soprattutto quando

riuscivano bene, ma non incidevano minimamente sulle reali sedi di decisione. Essi erano semplicemente dei momenti necessari di unificazione del fronte di lotta, furono momenti in cui tutti i lavoratori si sentirono uniti verso un obiettivo reale ed importante per tutti, e dimostrarono contestualmente la loro forza. Erano una premessa necessaria ad una lotta articolata e più incisiva, che colpisse veramente chi era in condizioni di decidere⁸⁵.

Ma fu questo lo sviluppo che mancò. Fu questo l'anello debole che fece cadere molte delle innovazioni prospettate da una classe operaia che in molte occasioni si dimostrò molto più lungimirante dei loro stessi rappresentanti, una classe operaia capace di creare dei presupposti e delle aperture che, in maniera molto miope, non furono colti da chi aveva il compito di rendere politiche le talvolta "rozze" ma efficaci richieste della base.

L'esperienza dimostrò quale squilibrio vi fosse, nonostante i grandi progressi compiuti, fra la capacità di azione operaia nei luoghi di lavoro e la capacità d'intervento sulle scelte della politica economica.

1.7 Lo Statuto dei diritti dei lavoratori.

La nostra Costituzione repubblicana aveva fissato negli articoli 39 e 40 le basi della struttura sindacale nell'ordinamento repubblicano, sancendo la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di sciopero, assieme ad altre norme rimaste disattese: di fatto regolatrici dei rapporti lavorativi furono, dal 1948, le norme del codice civile, libro quarto, con i contratti collettivi, insieme alle leggi speciali di volta in volta emanate dal potere legislativo, oltre alle sentenze prodotte in materia dalla Corte Costituzionale.

Pur avendo gradualmente conquistato una serie di garanzie e diritti, i prestatori d'opera, specialmente nella sfera del lavoro dipendente, pur nell'ambito di un sistema che aveva consentito

⁸⁵ Cfr. F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centrosinistra, storia delle relazioni indu-*

considerevoli miglioramenti normativi e salariali, si erano trovati privi di una protezione legislativa “alta”, in grado di assicurare il rispetto della propria autonoma dignità e di evitare il ricorso alla magistratura per la tutela dei propri diritti, quando non fosse risultato possibile ottenerne la realizzazione mediante accordi con la controparte.

Infatti, violazioni di norme o interpretazioni forzose delle medesime, o pratiche restrittive della stessa libertà sindacale si erano registrate in aziende, grandi e piccole, e quindi le organizzazioni si erano rese interpreti dell’esigenza di una disciplina organica, per la quale si impegnò, nel primo ministero Rumor, costituito nel dicembre 1968, l’allora ministro del lavoro Giacomo Brodolini, unitamente al professor Gino Giugni, presidente di una commissione di giuristi ed esperti incaricati di elaborare il testo di un progetto, la cui idea risaliva ad un’iniziativa della Cgil del 1952⁸⁶.

L’*iter* del provvedimento fu complesso, sostenuto dalle maggiori confederazioni, pervenne in dirittura di arrivo senza trovare soverchie opposizioni in parlamento, tanto che accanto ad un largo voto favorevole, che andò oltre l’allora maggioranza parlamentare di centro-sinistra, vi fu l’astensione del Pci, al cui interno si erano registrate posizioni differenziate.

Quando la legge del 14 maggio 1970 n. 300 fu approvata, il governo era cambiato, si era al terzo esecutivo presieduto da Rumor, l’onorevole Brodolini era scomparso, l’11 luglio 1969 e il ministro del lavoro era il democristiano Donat-Cattin: al voto favorevole del senato, dell’11 dicembre 1969, si era aggiunto il consenso della Camera il 14 maggio 1970⁸⁷.

L’intitolazione precisa della legge è “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.

striali, 1958-1971, op. cit., pag. 589.

⁸⁶ Cfr. C. Cellauo, *Lo Statuto dei lavoratori: storia politica, testo della legge, giurisprudenza, commenti*, Caltanissetta, Centro studi sindacali CGIL, 1977, pagg. 56-59; ed anche R. Barba, *Strategia sindacale e Statuto dei lavoratori*, Napoli, Liguori, 1974, pagg. 40.

⁸⁷ Cfr. E. Stolfi, G. Giugni, *Da una parte sola: storia politica dello Statuto dei lavoratori*, Milano, Longanesi, 1976, pagg. 25-26.

Quanto al tema della libertà di organizzazione sindacale, che trovava il proprio fondamento nella Carta Costituzionale, lo statuto dei diritti creò le premesse per estendere la facoltà di associarsi ai militari e ai membri dei corpi di polizia, con talune limitazioni, relative soprattutto al diritto di sciopero e di riunione nei luoghi di lavoro, anche per i dipendenti pubblici.

Il I titolo dello statuto contiene norme rivolte a garantire la libertà e la dignità del lavoratore, un principio che riguardava il cittadino nella sua qualità di lavoratore singolo, e non in quanto parte di un'organizzazione, insieme ad altri lavoratori. In questo modo veniva tutelato il rispetto del lavoro subordinato, mediante l'indicazione dei criteri e dei limiti imposti all'uso di impianti audiovisivi e di altri apparecchi diretti a controllare l'attività dei dipendenti (art. 4), all'impiego di guardie giurate (art. 2), al ricorso a perquisizioni personali (art. 6) e ad accertamenti sanitari (art. 5), compresi quelli dei medici fiscali, come inizialmente prevedeva il progetto.

Questi ultimi due in particolare furono ambiti nei quali si erano verificati in passato soprusi e abusi da ambo le parti contrattuali.

I critici dello statuto, nondimeno, non mancarono di rivelare il manifestarsi di abusi in senso opposto, ma le loro rilevazioni non parvero tali da far scorgere elementi di incostituzionalità delle norme, come fu poi chiaramente stabilito con sentenza della Corte Costituzionale datata 1986⁸⁸. Il disconoscimento di ogni azione diretta a compiere indagini sui convincimenti religiosi e le opinioni politiche e sindacali dei lavoratori (art. 8) e quindi la loro irrilevanza nella valutazione professionale, e inoltre la dichiarazione di nullità di atti o patti diretti a licenziare o discriminare lavoratori per la loro attività sindacale, si spiegano con l'esigenza di porre fine a precedenti vessazioni nell'impiego di personale che esprimesse opinioni non gradite agli imprenditori; ma le norme resero oltremodo difficoltoso in certi casi l'esercizio della stessa funzione organizzativa.

Altre norme riguardavano il controllo nell'applicazione di quanto stabilito per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art.9).

In materia di collocamento (art. 33) veniva regolato il sistema dei flussi di assunzioni, mentre per le mansioni (art.13) era assicurato al prestatore d'opera il diritto di essere adibito alle mansioni per cui era stato assunto, con i criteri poi estesi nell'applicazione della giurisprudenza, tale articolo divenne difatti parte integrante del Codice Civile andando a sostituire l'ex art. 2103⁸⁹.

Il punto più discusso della legge, durante e soprattutto dopo l'approvazione della stessa, fu la norma sui licenziamenti e sulla reintegrazione sul posto di lavoro del prestatore d'opera licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, questa norma creava, unitamente agli oneri posti a carico dei datori di lavoro, una situazione considerata da molti imprenditori come una restrizione alla facoltà di licenziare, che provocava, consequenzialmente una limitazione alla mobilità del fattore lavoro. Tali elementi di rigidità furono riconosciuti dallo stesso estensore della legge, che ne ha proposto la revisione, suggerita da più parti⁹⁰.

Il diritto ad unirsi in assemblea era già stato sancito per i metalmeccanici nel contratto di categoria stipulato nel dicembre 1969⁹¹, auspice il ministro Donat-Cattin, ma l'inserimento nel progetto di legge e quindi la sua estensione trovò qualche opposizione in seno al Consiglio dei Ministri.

Gli articoli del III titolo regolavano la costituzione delle tanto importanti rappresentanze aziendali e prevedono la possibilità di indire *referendum* in materie inerenti l'attività sindacale, tale

⁸⁸ Cfr. P. Mereu, *Lo Statuto dei lavoratori: guida alla legge e alla giurisprudenza*, Roma, Ediesse, 1988, pag. 125.

⁸⁹ Cfr. I. De Zanet, *Sindacato e diritti dei lavoratori a venti anni dallo Statuto*, op. cit., pag. 122.

⁹⁰ *Ibidem*, pagg. 89-102.

⁹¹ *Ivi*, pag. 48.

diritto diventa indubbiamente elemento strategico di notevole importanza, andando ad aumentare il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali.

L'articolo 26 fissa i criteri per la percezione dei contributi da parte dei sindacati, nella tutela della segretezza dell'associazione alla quale il lavoratore versava la propria quota mediante trattenuta dallo stipendio.

L'approvazione dello statuto fu considerata dalle confederazioni, e da ampi settori politici, il punto culminante delle agitazioni sindacali che avevano portato all'"autunno caldo". Talune interpretazioni di qualche norma da parte di pretori, contribuirono a diffondere una critica all'intero statuto, ma l'emanazione di quest'ultimo chiuse un periodo, ritenuto dai lavoratori stessi privo di sufficienti garanzie della persona all'interno delle aziende, di vacanza normativa che si protraeva ormai da decenni, tutto ciò favorì un'evoluzione in senso garantista del diritto al lavoro.

1.8 Le "150 ore".

L'esperienza delle "150 ore", ovvero la possibilità per i lavoratori di confrontarsi concretamente e direttamente con il mondo della scuola, rappresentò uno dei momenti più "elevati" delle conquiste che caratterizzarono l'"autunno caldo" e gli anni ad esso seguenti.

La possibilità di uscire dalla *routine* della fabbrica per poter frequentare corsi, non più necessariamente di perfezionamento professionale, rappresentò la fine dell'esperienza di un lavoratore sempre e solo legato alla vita d'azienda.

Il riconoscimento, infatti, in alcuni contratti di categoria (ed il contratto dei metalmeccanici fu in questo, come spesso accadde, pioniere) di un diritto dei lavoratori alla propria formazione, fu un fattore veramente innovativo proprio per quella relazione tra scuola e mondo del lavoro che è da ritenersi alla base di ogni rinnovamento e quindi di ogni analisi conoscitiva, perché pre-

supponeva la riformulazione dei concetti di “cultura” e di “professionalità” e dei loro rapporti. Con le “150 ore”, infatti, si presentò al mondo della scuola un soggetto nuovo, il lavoratore-studente, che si pose come protagonista del processo educativo, quale rappresentante unico delle proprie esigenze di cultura, e portatore diretto dei propri valori, costringendo così l’istituzione a prender coscienza e misurarsi con questa mutata realtà.

Tale conquista fece diventare la scuola uno strumento d’istruzione permanente al servizio dei lavoratori (almeno in via potenziale). La classe operaia poté cominciare a servirsi della scuola per impadronirsi di quei mezzi culturali che le permisero di lottare con maggior compattezza e coscienza (soprattutto), in modo da poter risolvere in maniera più piena i propri problemi di tutela.

La linea indicata da una rivendicazione in tema di diritto allo studio, che tese a sottrarre uno spazio sempre maggiore al lavoro (spazio retribuito nell’ambito riconosciuto dell’orario di lavoro) per lo studio e l’educazione permanente, fece in modo di favorire quel superamento progressivo della divisione fra lavoro manuale e lavoro intellettuale.

Il puro e semplice sottrarre all’orario di lavoro un tempo retribuito da dedicare allo studio, pose il problema dell’aumento del costo della manodopera e dell’aumento dell’occupazione. In ogni caso nacque il problema della “produttività del costo d’istruzione”. Diretta causa di questo fu il rifiuto che i lavoratori posero ad una utilizzazione del monte-ore ai fini di una formazione professionale, che altro non avrebbe fatto che riconsegnare al padronato un valore-lavoro che gli fu sottratto con l’utilizzo delle “150 ore”, in più arricchito da una qualificazione professionale fatta a spese della collettività.

In materia di diritto allo studio dei lavoratori, la normativa da cui si presero le mosse (che risaliva al principio enunciato dall'articolo 10 dello Statuto dei lavoratori⁹²) parlava di permessi retribuiti per lavoratori-studenti; ma esaminando i vari contratti di categoria allora vigenti risultava una grande varietà di definizioni, alcuni di questi non recepivano nemmeno il principio sancito dalla legge 300/70, altri lo accettavano e ne davano una definizione più o meno ampia da un punto di vista quantitativo, altri, infine, costituirono un aumento qualitativo del principio stesso.

Nel momento in cui si parla di “monte-ore” autogestito per il diritto allo studio e l'educazione permanente, va sottolineato il fatto che alcune grandi categorie dell'industria (come ad esempio gli edili) non ebbero in contratto altro che una definizione della normativa riguardante l'addestramento professionale.

Un salto qualitativo nella normativa del diritto allo studio fu invece rappresentato dal contratto dei metalmeccanici. Come spesso accade, tale contratto ebbe una funzione guida su un piano più qualitativo che quantitativo. Se vediamo, infatti, in termini quantitativi le norme sul diritto allo studio, si può notare che le ore *pro-capite* di permesso retribuito per ogni anno erano soltanto 10, ed i lavoratori che potevano assentarsi dal lavoro per usufruire dei permessi non dovevano superare il 2%⁹³. Ma l'importanza della normativa per i metalmeccanici consistette nell'istituzione di un monte-ore calcolato complessivamente per tutta l'azienda, un monte-ore che poteva essere utilizzato nelle forme e nei modi che i lavoratori stessi decidevano. Ogni lavoratore, difatti, poteva utilizzare, anche nello stesso anno, fino ad una massimo di 150 ore, purché attestasse la frequenza di un corso regolare di studi per un numero di ore doppio rispetto a quelle retribuite.

⁹² Cfr. A. Pandolfo, *Lo Statuto dei lavoratori: diritti individuali e collettivi, nei settori privati e pubblici*, Roma, Edizioni Lavoro, 1987, pagg. 42-43.

⁹³ Cfr. *Le 150 ore in Toscana*, 1975, Guaraldi Editore, pag. 41.

L'importanza qualitativa di queste norme risulta tanto più evidente se si considera che per la prima volta, insieme all'istituzione del monte-ore retribuito per il diritto allo studio, si introdusse in un contratto dei lavoratori dell'industria il principio, anche se poi fu attuato con molte attenuazioni, dell'inquadramento unico.

Se l'inquadramento unico tendeva all'egualitarismo, l'utilizzazione del monte-ore si mosse nella stessa direzione, prevedendo che il diritto allo studio dei lavoratori si realizzasse non per la semplice promozione individuale, ai fini di una mobilità professionale connessa con le mansioni interne all'azienda, quanto piuttosto per una crescita collettiva del potenziale culturale dei lavoratori⁹⁴.

Il rifiuto opposto in modo unanime dalle organizzazioni dei lavoratori a ridurre l'attuazione del diritto allo studio dei lavoratori stessi nel ghetto dell'educazione degli adulti tradizionalmente intesa, derivò soprattutto dalla volontà di incidere sull'organizzazione della scuola e della cultura. La vera alternativa consistette nel coinvolgere in modo permanente e ad ogni livello i lavoratori nella gestione della scuola, rompendo l'isolamento di questa e l'"autonomia" della cultura e dell'istruzione.

Ed i risultati, a questo proposito, furono notevoli.

⁹⁴ In Toscana per una utilizzazione del monte-ore in una forma diversa da quella del recupero della scuola dell'obbligo il sindacato dette indicazioni per seminari universitari da attuarsi a partire dall'anno accademico 1973-1974. L'iniziativa concreta del sindacato, però, si concentrò prevalentemente sui corsi di scuola media. Per questo, parallelamente all'iniziativa presa dalle organizzazioni sindacali regionali, in alcune zone gruppi e collettivi di base composti da operai, studenti ed insegnanti dibatterono, in vario modo, il problema e promossero iniziative per l'utilizzazione del monte-ore. Esempio significativo fu quello dei contatti stabilitisi nella zona industriale di Firenze, presso alcune case del popolo, fra gruppi di operai di alcune fra le maggiori fabbriche della città, soprattutto Nuovo Pignone, Longinotti e Galileo, e gruppi di studenti universitari ed insegnanti. Questi incontri portarono alla realizzazione di tre seminari universitari:

1. Un seminario interdisciplinare appoggiato all'insegnamento di Storia delle dottrine politiche della Facoltà di lettere, con la collaborazione di docenti della Facoltà di Economia e Commercio, Giurisprudenza e Scienze politiche, sul tema "Sviluppo economico, classi sociali e lotte di classe nell'Italia degli anni '60 e '70".
2. Un seminario interdisciplinare appoggiato all'insegnamento di Storia del Cinema e mezzi di comunicazione di massa della Facoltà di Magistero sui temi: "Fabbrica e territorio", "Strumenti di comunicazione di massa".
3. Un seminario proposto da alcuni docenti e studenti della Facoltà di Medicina sui temi della "Salute in fabbrica" e della "Medicina preventiva". Cfr. *Le 150 ore in Toscana*, op. cit., pagg. 56-57.

1.9 Dopo l'“Autunno caldo”: le problematiche dell'unità sindacale.

Con lo scontro sindacale dell'autunno 1969, la lotta del movimento operaio italiano si spostò su livelli diversi e superiori rispetto alle lotte del decennio precedente. L'obiettivo, nel periodo compreso tra i contratti del 1970 e quella del 1971, non fu più solo l'aumento del salario, ma la modifica della politica economica, e l'ottenimento delle riforme.

Dopo il 1971 la linea rivendicativa del sindacato, più ampia ed articolata, comprendeva temi come lo sviluppo del Mezzogiorno o la lotta al carovita.

Pertanto in questi anni, nonostante alcuni limiti, come quello dell'eccessivo egualitarismo nelle richieste salariali, il sindacato, rinnovato, rifondato alla base, si affermò in misura nuova quale protagonista della vita nazionale. La sua azione riuscì ad aggregare strati sempre più vasti di lavoratori ed anche di gruppi sociali non direttamente legati al mondo produttivo: giovani, pensionati, emarginati⁹⁵.

In tal modo esso divenne un “interlocutore” politico del governo a tutti gli effetti, differenziandosi rispetto agli altri sindacati dei paesi industrializzati.

Per ciò che riguardava l'unità sindacale, una delle condizioni principali per la realizzazione delle aspirazioni espresse dalla lotta del 1969, questa, purtroppo, incontrò non poche difficoltà sul suo cammino.

Dopo la prima riunione congiunta dei consigli generali di Cgil, Cisl e Uil, tenuta a Firenze tra il 26 e il 29 ottobre 1970, per discutere su esperienze, problemi e possibilità di sviluppo della prospettiva unitaria, i consigli generali riuniti di nuovo a Firenze (la cosiddetta Firenze 3) tra il 22 ed il 24 novembre 1971, fissarono i tempi dell'unificazione⁹⁶.

⁹⁵ Cfr. G. Lauzi, *Per l'unità sindacale, dal patto di Roma ad oggi*, Roma, Coines, 1974, pagg. 136-137.

⁹⁶ Cfr. *La CGIL per l'unità sindacale: le tappe del processo unitario attraverso atti e documenti confederali, 1966-1971*, Roma, Visigalli & Pasetti Arti grafiche, 1971, pag. 65.

Si decise che il sindacato unitario sarebbe nato entro il febbraio del 1973.

Il fatto di aver determinato rigidamente i tempi della complessa operazione venne subito interpretato in due modi contrastanti: questa scelta poteva rispondere alla situazione di effettiva maturità del processo unitario o, all'opposto, poteva trattarsi di una cosciente forzatura e, in tal caso, avrebbe costretto a venire allo scoperto quanti nella sostanza non volevano l'unità.

Quale delle due interpretazioni prevalse fu subito chiaro; qualche mese dopo Firenze 3 riemersero ufficialmente le resistenze alla prospettiva unitaria nella Uil e nella Cisl.

Per la prima organizzazione il discorso fu più semplice e scoperto: le correnti socialdemocratiche e repubblicane sostennero che le garanzie di autonomia del sindacato unitario erano ancora insufficienti e, pur essendo paradossale che la denuncia provenisse da gruppi partitici, questo pronunciamento bastò per bloccare la corsa verso le scadenze stabilite.

La posizione di una parte della Uil assecondò la volontà di quanti, all'interno della Cisl, non concordano sulla realizzazione dell'unità in tempi brevi. In questa organizzazione i sentimenti antiunitari erano di diversa natura e, a volte, sovrapposti: in alcuni casi operava la convinzione che il superamento del pluralismo avrebbe comportato inevitabilmente con sé anche la scomparsa del metodo sindacale della Cisl e la liquidazione del suo patrimonio di ideali; in altri casi, più numerosi, permaneva l'idea di ritenere innaturale una soluzione nella quale confluissero assieme la tradizione marxista e quella cattolica⁹⁷. Questa ultima posizione nascondeva sovente la preoccupazione di non far perdere alla Dc un punto di riferimento in campo sindacale.

Le resistenze interne alla Cisl ed alla Uil sembrarono essere favorite dalla stessa Cgil, la quale, sia nelle questioni di principio, sia, soprattutto, nella vita quotidiana del sindacato, procedeva con lentezza e incoerenza sulla via dell'effettiva autonomia.

⁹⁷ Cfr. *La CISL per l'unità sindacale*, Roma, Conquiste del lavoro, 1971, pagg. 70-73.

La realizzazione dell'unità nel 1972 venne meno per la rottura dell'equilibrio raggiunto con Firenze 3. Questa regressione all'interno dello schieramento sindacale rifletteva tendenze e problemi più generali: in questo periodo si manifestarono spinte, sia pure eterogenee fra di loro, che premevano tutte contro il progetto di unità.

Tali spinte nacquero dall'avversione o dalle perplessità che suscitava l'ipotesi di una grande organizzazione sindacale unitaria, che riproducesse il clima del 1969, che dimostrasse una forte capacità di mobilitazione delle masse popolari, che individuasse obiettivi innovativi ed antagonisti nelle fabbriche, che potesse gestire un'imponente domanda politica su questioni extracontrattuali.

La prospettiva di veder operante una simile forza organizzata, diretta interprete dei lavoratori e della classe operaia, che si sarebbe configurata come uno dei principali protagonisti politici del paese senza sovrapporsi alla geografia partitica, suscitò la decisa avversione degli imprenditori e diffidenze nelle forze partitiche ufficiali⁹⁸.

L'attacco padronale, facendo leva sulla pesantezza della situazione economica, con i suoi riflessi diretti in termini di occupazione, fu tutto rivolto a riportare le relazioni industriali e la condizione lavorativa agli anni precedenti le lotte del '68-'69. La richiesta di ottenere la pace nelle aziende per la ripresa della produzione trovò ampi consensi nell'ambito governativo, dove si era formata una coalizione di centrodestra, per riportare il paese ad un clima di ordine e per chiudere quindi con la parentesi del precedente biennio. Non va inoltre dimenticato che era nel frattempo mutato l'atteggiamento dei grandi organi di informazione nei confronti del sindacato: nei mesi dell'"autunno" si cercava di legittimare la rabbia operaia e si apprezzava l'azione dei movimenti sindacali nel contenere e nel limitare le dinamiche spontanee o dei gruppi di estrema sinistra; ora si attaccava pesantemente la vocazione del sindacato italiano alla

⁹⁸ Cfr. G. Lauzi, *Per l'unità sindacale, dal patto di Roma ad oggi*, op. cit., pagg. 138-139.

“conflittualità permanente” e si vedeva in esso la causa della latente emarginazione del nostro paese dal contesto economico e politico dell’Europa⁹⁹.

La possibilità di un imponente movimento sindacale, che rispondesse esclusivamente o quasi ad una sua logica interna, produsse timori e perplessità o, quantomeno, ambivalenza nei partiti politici.

I principali partiti non volevano veder diminuire il loro potere, e contrastarono quindi fortemente il processo unitario.

Le elezioni anticipate del 1972 rappresentarono un’occasione favorevole per accentuare questa tendenza. I risultati di tali elezioni contribuirono a ridare maggior prestigio ai partiti e, implicitamente, a riproporre l’unità sindacale come un problema che non poteva risolversi esclusivamente entro le mura del sindacato ma doveva trovare il consenso diretto delle principali forze politiche.

Le difficoltà frapposte alla realizzazione dell’unità, secondo i modi e i tempi stabiliti nella riunione di Firenze 3, indussero le confederazioni a ripiegare su una soluzione interlocutoria, che non facesse troppo regredire il processo unitario e, nello stesso tempo non ostacolasse sviluppi positivi.

Fu così che, nel giugno del 1972, si costituì la Federazione Cgil-Cisl-Uil. Con questa decisione le confederazioni, confermando l’obiettivo dell’unità sindacale quale esigenza irrinunciabile per assicurare una più valida e completa difesa degli interessi dei lavoratori e per rafforzare le basi del sistema democratico, convennero sulla necessità di realizzare un patto che, salvaguardando, conservando ed estendendo il patrimonio unitario acquisito, desse permanente certezza dell’unità di azione in funzione dell’unità sindacale organica di tutti i lavoratori. In questa logica, la Federazione fu vista come una soluzione provvisoria e si qualificò come una realtà ancora

⁹⁹ *Ibidem*, pag. 141.

pluralistica ma insieme già unitaria. Infatti, se da una parte veniva salvaguardata l'integrità associativa delle tre componenti che costituivano la Federazione, dall'altra furono istituiti organi federativi con poteri decisionali su materie centrali nella vita del sindacato.

La Federazione, naturalmente, non doveva essere alternativa al progetto più ampio, ma rappresentare un ponte verso l'unità organica.

La reazione della base non fu però entusiastica: tale organismo, infatti, nella circostanza, apparve a molti lavoratori un compromesso, un arretramento secco del processo unitario, che di lì, nei fatti, non ebbe più realizzazione.

Capitolo 2

Nuovo Pignone: l'Autunno caldo visto da Firenze.

2.1 La storia della Nuovo Pignone dal 1954 agli anni Settanta.

2.1.1 Il salvataggio da parte dell'Eni.

La *Nuovo Pignone* è un'industria meccanica e fonderia fiorentina che trae le sue origini dalla *Fonderia del Pignone* costituita a Firenze, sulle sponde dell'Arno, nel lontano 1842.

Mutata nel 1928 la ragione sociale in *Pignone Officine Meccaniche, Fonderie*, nel 1954 entrò a far parte del gruppo Eni assumendo l'attuale denominazione.

La costituzione del Nuovo Pignone, come azienda a partecipazione statale del gruppo Eni, risale agli inizi del 1954¹⁰⁰. L'operazione che rispondeva fundamentalmente ad esigenze di integrazione verticale, permise all'Eni, attraverso un processo di ristrutturazione, ammodernamento e potenziamento della produzione del Pignone, di soddisfare almeno in parte il proprio fabbisogno di macchinari e attrezzature per l'industria petrolifera e petrolchimica.

Il Nuovo Pignone di Firenze è una delle poche grandi aziende presenti nella struttura produttiva toscana, ed in particolare in quella fiorentina¹⁰¹.

¹⁰⁰ Cfr. F. Taddei, *Il Pignone di Firenze 1944/1954*, Firenze, La Nuova Italia, 1980.

¹⁰¹ Secondo un'indagine condotta da Mediobanca del 1976, il gruppo Nuovo Pignone era, in quanto a fatturato, la sessantaquattresima società italiana e la terza tra le aziende del settore meccanico a partecipazione statale (graduatoria del 1975). Occupa nel 1976 circa 6.000 dipendenti (ne aveva 1.000 nel 1954, nei due stabilimenti di Firenze e Massa), così suddivisi nelle sette aziende del gruppo (Firenze: 2.800; Massa: 731; Bari: 1.050; Schio: 489; Talamona: 416; Vibo Valentia: 362; Porto Recanati: 342). A Firenze ha sede la Direzione generale (266 dipendenti) e vi è concentrato l'apparato tecnico e amministrativo (circa 850 persone) in una misura pari al 40% del totale dell'apparato

Esso costituisce per così dire un'isola nel mare delle medie, piccole e piccolissime aziende che costituiscono la stragrande maggioranza delle unità produttive locali. Il Nuovo Pignone perciò è uno dei pochi casi in Toscana di fabbrica che presenta le condizioni strutturali (alta concentrazione di forza lavoro, alta scolarità e professionalità ecc.) per l'esercizio di un'elevata capacità contrattuale e di controllo: elemento che caratterizzò la classe operaia della grande azienda fiorentina era la sua "forza" e la sua sindacalizzazione¹⁰². Questi elementi costituiscono pressoché oggettivamente un fattore di responsabilizzazione del Nuovo Pignone di Firenze, in un duplice senso, che è solo apparentemente contraddittorio.

Da una parte occorre che tutti i temi qualificanti si pongano obiettivi di punta, che abbiano cioè effetti trainanti per l'intero movimento. Siamo difatti in presenza di un'azienda *leader* di un gruppo a partecipazione statale: dove quindi, almeno in linea di principio, certe problematiche non vanno affrontate con un'ottica di tipo privatistico, ma anzi mirante in primo luogo a salvaguardare i livelli occupazionali, tentando di operare sulla popolazione operaia un arricciamento professionale, sperimentando nuove e più avanzate forme di organizzazione del lavoro.

Dall'altra parte, occorre non perdere di vista la situazione strutturalmente assai diversa che caratterizzò la realtà toscana, dove era pressoché assente la grande industria, e dove Nuovo Pignone era spinta a resistere alla tentazione di un isolamento aristocratico, specie durante gli anni Settanta, utilizzando al contrario la propria posizione di forza per

dell'intero gruppo. Nello stabilimento fiorentino vi sono (dati del novembre 1976) 1.663 occupati, di cui 1.119 operai (rappresentavano il 33% della totalità degli operai del gruppo. Questi dati confermano la funzione di *leadership* che Firenze è progressivamente venuta assumendo nel gruppo.

¹⁰² Alla metà degli anni Settanta risultavano iscritti al sindacato il 76,3% del totale dei dipendenti, così di distribuiti: Fiom-Cgil, 54,2%; Fim-Cisl, 28,3%; Uilm-Uil, 8,7%; Flm, 8,8%.

portare costantemente più avanti, nel limite del possibile, anche le condizioni di vita e di lavoro della classe operaia esterna all'azienda.

Quando nel 1954 Enrico Mattei, allora presidente dell'Ente petrolifero di Stato, fu indotto a rilevare la proprietà del Pignone, [tra le più antiche fonderie ed officine meccaniche di Firenze], messa in liquidazione dalla SNIA Viscosa che fino a quel momento ne deteneva il controllo, furono in molti a leggere quell'intervento dell'ente pubblico come un'anomala e pericolosa estensione della sua attività al di fuori del campo istituzionale di intervento.

La legge che soltanto un anno prima aveva dato vita all'Eni, Ente Nazionale Idrocarburi¹⁰³, aveva posto con chiarezza i limiti entro i quali esso avrebbe dovuto muoversi.

Enrico Mattei con la costituzione, da lui fortemente sollecitata e di cui divenne presidente, ottenne due obiettivi: da un lato si dotò di uno strumento coerente per la gestione delle imprese di Stato nel settore degli idrocarburi; dall'altro spazzò, almeno temporaneamente, chi lo accusava di rendite di posizione dovute all'assenza di un quadro normativo certo e vincolante.

L'acquisizione della Pignone, che seguiva del resto il deciso sconfinamento nel settore chimico, ruppe una momentanea tregua: non solo l'Eni interveniva in settori estranei ai suoi compiti istituzionali, ma per di più lo faceva in un contesto politico segnato da palpabili ostilità al capitale privato¹⁰⁴.

Ma ciò che forse più preoccupava, e destava sospetti, era che questo avvenisse nei confronti di un'impresa in crisi, quasi che l'Eni si candidasse a gestire il salvataggio di imprese decotte. Tutto questo senza che statuto e premesse legislative nella costituzione

¹⁰³ Legge n° 136 del 10 febbraio 1953.

¹⁰⁴ Da sottolineare, a questo proposito, le posizioni dei partiti di sinistra ma anche l'aspra polemica che contrappose il principale sostenitore del salvataggio pubblico del Pignone, il Sindaco di Firenze Giorgio La Pira, ed il presidente della Snia Viscosa Franco Marinotti.

dell'ente prevedessero simili attività. Il sospetto era che Mattei intendesse giocare una partita ben più vasta di quella delineata nella legge istitutiva.

Questa sensazione fu ben presto rafforzata da altre iniziative messe in atto dalla presidenza Mattei, come l'acquisizione della Lanerossi, una disastrosa impresa laniera del vicentino, o come l'espansione di quello che fino allora era stato il modesto ramo chimico dell'ANIC, tra il 1961 ed il 1962.

In realtà quando Mattei rispose ai pressanti appelli del Sindaco di Firenze, il democristiano Giorgio La Pira, perché salvasse, con il Pignone, il lavoro di circa 1.500 persone, egli non si mosse solo per astratta adesione ai principi ideali che ispiravano La Pira. La sua azione non nasceva neppure da opportunità politiche, anche se c'è da dirlo, venire incontro ai desideri di un personaggio di molta influenza nella Democrazia Cristiana, significava pur sempre agire sugli equilibri politici da cui traeva origine una parte del suo potere di *manager* pubblico.

Anche se tali ragioni "politiche" non furono irrilevanti, Enrico Mattei stava già da tempo pensando all'integrazione di attività meccaniche che rendessero in qualche modo autosufficiente l'Eni rispetto ai fornitori internazionali di macchinari per il ciclo di estrazione e di lavorazione degli idrocarburi.

Si trattava però, certamente, di un progetto a medio termine che, quando il presidente dell'Eni acconsentì di salvare la Pignone, necessitava ancora di studi ed approfondimenti sull'economicità e sull'attuabilità di un'operazione di questo tipo, tutto ciò doveva in ogni caso dare una risposta ad un problema che Mattei riteneva strategico per l'affermazione del suo gruppo.

L'acquisizione della vecchia azienda fiorentina rappresentò per l'Eni un'accelerazione di questo disegno strategico¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Cfr *Energia e sviluppo in Italia. La vicenda di Enrico Mattei*, Bari, De Donato, 1979, pagg 89 - 123.

Anche se essa richiese metodologie d'intervento più onerose e più complesse di quelle che sarebbero state necessarie per la creazione di un impianto *ex novo*, in pochi anni la vecchia officina meccanica e fonderia fiorentina modificò la propria fisionomia produttiva, acquisendo le caratteristiche d'impresa meccanica impegnata nel settore dell'energia. Certo la ristrutturazione comportò tempi diversi per i vari comparti aziendali, a lungo, infatti, convivsero alle nuove lavorazioni anche produzioni di tipo tradizionale, queste non poterono essere del tutto tagliate, perché ciò avrebbe comportato un drastico ridimensionamento occupazionale, che invece l'Eni era stato chiamato da La Pira ad impedire. Fu un prezzo politico che Mattei ritenne di dover pagare, ma che non incise sensibilmente né sulla celerità di riconversione della fabbrica, né sul suo andamento economico.

Fu tuttavia tra l'inizio degli anni Sessanta e l'inizio dei Settanta che, in presenza di alcune modificazioni della politica dell'Eni e dell'emergere di alcune favorevoli opportunità sui mercati internazionali, la Nuovo Pignone accelerò, qualificandola ulteriormente, la sua specializzazione produttiva, dando vita a quella che, già allora poté essere intesa come una vera e propria mutazione genetica: sia di prodotto sia di processo.

Tutto ciò ha portato la Nuovo Pignone dai due insediamenti iniziali di Firenze e di Massa Carrara, ad operare già dalla fine degli anni Settanta attraverso sette stabilimenti (Firenze, Massa, Vibo Valentia, Bari, Talamona, Roma e Schio) e due società controllate (la INSO, con stabilimento a Porto Recanati, e la Turbotecnica, con sede a Firenze).

Attualmente Nuovo Pignone produce macchine ed impianti per l'industria pesante: petrolifera, petrolchimica e nucleare¹⁰⁶.

¹⁰⁶Attualmente le produzioni principali sono: compressori alternativi, centrifughi ed assiali, turbine a gas e a vapore, pompe centrifughe, motori e motocompressori a gas, moduli per installazioni *off-shore*, impianti di perforazione per l'estrazione del greggio, attuatori elettrici per impianti convenzionali e nucleari, apparecchi a pressione e di

2.1.2 Da impresa singola a società capofila: decentramento produttivo e diversificazione impiantistica.

La politica di “decentramento produttivo” ha assunto in Italia proporzioni e caratteristiche rilevanti soprattutto a partire dal 1969, ed è stata normalmente interpretata come una delle principali risposte padronali alle lotte dell’autunno caldo, condotte in primo luogo dagli operai delle grandi aziende. Poiché questa realtà di grande impresa aveva dimostrato tutta la sua capacità conflittuale e di mutamento, si è tentato di procedere lentamente e silenziosamente a quello che potremmo definire il suo parziale smantellamento, a cui faceva riscontro un rinvigorimento della struttura di piccola e media impresa.

Nel corso degli anni Settanta, in Italia, si assistette ad un calo complessivo degli occupati nelle grandi industrie¹⁰⁷, cui non corrispose un calo nelle piccole e medie. In Toscana l’andamento occupazionale nell’industria è fondamentalmente stabile (occupati nel 1973: 598.000; nel 1976: 606.000), ma altri dati stanno a segnalare una forte crescita di quell’estrema forma di decentramento che è il lavoro a domicilio.

Questa premessa, che tocca solo in parte la realtà che visse la Nuovo Pignone dopo l’autunno caldo, è utile per chiarire la natura fondamentale politica dell’azione di decentramento produttivo, anche quando essa si nascose dietro a motivazioni apparentemente tecniche.

E’ utile a questo proposito fare una distinzione tra decentramento “tecnico” e decentramento “politico” (o decentramento produttivo vero e proprio).

scambio termico, reattori, colonne, scambiatori di calore, condensatori, refrigeranti ad aria, valvole di regolazione, di sicurezza e a sfera, distributori di carburante e misuratori di gas, sistemi di controllo industriale e sistemi informatici per i servizi a rete (acqua, gas, ecc.).

¹⁰⁷ I dati di uno studio Mediobanca del 1977 parlano di -1.1% dal gennaio-febbraio 1976 al gennaio-febbraio 1977 nelle aziende con più di 500 dipendenti.

Il decentramento tecnico raggruppa tutte le lavorazioni date all'esterno per l'impossibilità materiale (strutturale o contingente) di svolgerle all'interno; il decentramento politico raggruppa tutte le altre lavorazioni decentrate.

Va però tenuto presente che il decentramento "tecnico" non è in assoluto un dato necessario ed inevitabile, in primo luogo perché la presenza o meno di determinate lavorazioni all'interno dell'azienda dipende da precise scelte della direzione, che vanno quindi valutate caso per caso nella loro reale motivazione.

Molteplici furono i problemi che nacquero dalla spinta al decentramento voluta dall'Eni sul Nuovo Pignone. Innanzitutto si andò dopo il 1973 verso una progressiva perdita di funzioni produttive, con parallelo gonfiamento di funzioni meramente direttive, commerciali e di controllo, incrementarono parallelamente altre funzioni come quelle di montaggio dei semilavorati prodotti dalle società satellite.

Fu nel corso degli anni Sessanta che Nuovo Pignone diversificò la sua attività, ed aumentò il numero delle unità produttive. Si trattò tuttavia di una scelta esogena rispetto alle strategie dell'azienda, infatti derivava in alcuni casi dalla decisione della *holding* Eni di accorpate in essa altre produzioni di tipo meccanico disperse presso altre aziende del gruppo, in altri casi dalle sollecitazioni Eni a creare nuovi insediamenti per motivi di opportunità politica.

Se la decisione dell'Eni in parte rispose ad un giustificato obiettivo di razionalizzare le attività della società caposettore, procurò tuttavia all'azienda non pochi problemi.

Aumentarono notevolmente i costi per i trasporti poiché nel 1970, quasi la metà delle aziende che lavoravano per il Nuovo Pignone, si trovavano fuori della provincia di Firenze.

Gli insediamenti produttivi che negli anni essa dovette accollarsi, infatti, non sempre erano sorti secondo corrette logiche di mercato: l'azienda fiorentina fu perciò gravata dall'onere di ristrutturarne l'organizzazione, qualificarne i prodotti e trovare per essi una

collocazione funzionale all'interno di produzioni che apparivano sempre meno omogenee. Paradossalmente rispetto all'obiettivo di razionalizzazione della *holding*, Nuovo Pignone alla fine dei trasferimenti sembrava più una conglomerata di meccanica varia che non una omogenea realtà produttiva.¹⁰⁸

Venirne a capo e riportarne ad unità i singoli spezzoni di attività, divenne per il *management* aziendale una sfida aggiuntiva rispetto a quella che stava maturando, verso la fine degli anni Sessanta, con il venir meno dell'ombrello protettivo rappresentato, fino ad allora, dalle commesse delle altre società legate all'Eni.

Il primo stabilimento ad essere accorpato alla Nuovo Pignone fu, nel 1961, quello di Talamona (Sondrio), dove la Snam produceva misuratori di gas metano, fornelli da cucina e frigoriferi. Si trattava di produzioni che, almeno in parte, erano funzionali ad uno dei campi di intervento dell'Eni, quello del metano gestito dalla Snam.

Sorto per rispondere, più che per un effettivo interesse della *holding* a diversificare verso una produzione in settori a basso valore aggiunto, alle sollecitazioni di Ezio Vanoni, l'allora democristiano Ministro delle Finanze, che lì aveva il suo collegio elettorale e, di conseguenza, era sensibile alla cronica disoccupazione che affliggeva la zona, l'impianto di Talamona usufruiva già da tempo di una consulenza tecnica di Nuovo Pignone¹⁰⁹ richiesta dalla Snam per l'impossibilità di seguire efficacemente produzioni merceologicamente lontane dal suo ramo di attività.

La creazione a cavallo tra il 1961 ed il 1962 dell'impianto di Vibo Valentia (Catanzaro) fu decisa dall'Eni incaricando Nuovo Pignone di occuparsi della gestione tecnica

¹⁰⁸ Cfr *G. Roverato, Nuovo Pignone: Le sfide della maturità*. Firenze, Il Mulino, 1991, pagg. 18 - 57

¹⁰⁹ Cfr Verbale CdA 15 marzo 1961. ANP, *Libro Verbali CdA n.2*, pag. 13. Cfr anche, nel verbale CdA del 2 ottobre 1957, la comunicazione della procura conferita dalla Snam al Direttore Generale del Nuovo Pignone, Ing. Scherillo, "per sovrintendere alla gestione dello stabilimento di Talamona". ANP, *Libro Verbali CdA n.1*, pag. 123.

dell'operazione. Tutto questo rientrava nella strategia dell'Eni di aumentare la propria presenza nelle regioni meridionali del Paese.

Al di là delle dichiarazioni di circostanza delle carte aziendali, circa le positive prospettive della domanda di carpenteria metallica, produzione principale dello stabilimento vibonese, e circa le necessità di far fronte al carico di lavoro che, in tale settore, Firenze e Massa non riuscivano a smaltire¹¹⁰, l'investimento richiesto a Nuovo Pignone appariva incongruo rispetto ai suoi sforzi di spostarsi verso produzioni a più alto contenuto tecnologico e, di conseguenza, a più alto valore aggiunto.

Inoltre, il limitato impatto occupazionale (100 addetti iniziali) non riusciva a nascondere il chiaro intento assistenzialistico dell'operazione, di tale situazione si trova inoltre traccia in un chiaro verbale del Consiglio di Amministrazione dell'azienda¹¹¹.

Nel 1963, sempre su sollecitazione dell'Eni, Nuovo Pignone aprì uno stabilimento a Porto Recanati (Macerata) adibendolo alla produzione di prefabbricati per l'edilizia. L'iniziativa, che rispondeva anch'essa all'opportunità politica di dimostrare la sensibilità sociale dell'ente petrolifero verso popolazioni di aree economicamente depresse e ad elevati tassi di disoccupazione, venne motivata non solo con il manifestarsi di una crescente richiesta di costruzioni prefabbricate per impieghi civili, ma anche con quella specifica delle aziende dell'Eni, alle quali lo stabilimento di Firenze già forniva manufatti di carpenteria metallica¹¹².

Se tuttavia queste unità produttive avevano ancora un rapporto, seppur mediato, con le attività in campo energetico della *holding*, l'operazione che portò Nuovo Pignone ad acquisire, nel corso del 1966, l'intero pacchetto azionario della Smit di Schio (Vicenza),

¹¹⁰ Cfr. verbale CdA 27 giugno 1961. ANP, *Libro dei Verbali CdA n.2*, pag. 29.

¹¹¹ La formalizzazione della decisione di costruire il nuovo insediamento di Vibo Valentia venne infatti definito "nell'ambito delle provvidenze per il Mezzogiorno". ANP *Libro Verbali CdA n. 2*, pagg. 24 e 29.

¹¹² In particolare chioschi per distributori di carburante e pensiline per stazioni di servizio.

un'azienda meccano-tessile in acque difficili, riguardava un campo completamente diverso. Solo riandando alla sfortunata diversificazione che aveva portato il vecchio Pignone alla crisi, si sarebbero potute invocare eventuali sinergie o la presenza di competenze tecniche da far interagire con l'impianto scledense.

Ma non erano queste le motivazioni addotte dall'Eni per il salvataggio della Smit, perché di questo si trattava. La Smit era una controllata della Lanerossi, l'impresa tessile e laniera che l'Eni aveva rilevato nel 1962.

Alla *holding* si riteneva, semplicemente, che trattandosi pur sempre di produzioni di tipo meccanico, quell'impianto avrebbe potuto trovare la sua migliore collocazione all'interno di Nuovo Pignone, anche perché già da tempo l'azienda fiorentina, come era accaduto precedentemente per Talamona, assicurava una specifica ed attiva consulenza tecnica¹¹³.

Nel 1968, dopo un periodo di lento e travagliato assestamento, Nuovo Pignone incorporò le attività della Smit, avviando contemporaneamente la costruzione di un nuovo stabilimento¹¹⁴. L'impianto che dal marchio Smit assunse la denominazione "Settore Macchine Industriali Tessili", ebbe un'organizzazione a sé stante all'interno dell'azienda fiorentina, costituendo una sorta di divisione impropria, quasi a sancire l'anomalia di quella diversificazione produttiva.

Nuovo Pignone stava diventando sempre più una conglomerata meccanica dove l'Eni faceva confluire tutte le aziende che potessero avere una minima attinenza con l'attività principale della vecchia officina fiorentina.

Le critiche a questa politica padronale si sprecavano in ambienti operai, anche al più miope osservatore appariva come il decentramento produttivo fosse figlio di una logica

¹¹³ Cfr. Verbale CdA 23 novembre 1966. ANP, *Libro Verbali CdA n.2*, pag.182.

meramente di opportunità politica, piuttosto che rispondere alle reali esigenze di differenziazione del *management*¹¹⁵.

Nel 1972 furono incorporate in Nuovo Pignone le attività della Pignone Sud, una società costituita a Bari alla pari con Breda Finanziaria, del gruppo IRI.

Questa società aveva visto naufragare l'ambizioso progetto di sviluppare in Italia il settore dei calcolatori di processo. L'iniziativa non era di per sé insensata, poiché in quel periodo storico si stavano verificando due opportunità di sviluppo del settore: da un lato l'esistenza di un vastissimo spazio di mercato, soprattutto nei paesi dell'est, dall'altro la scarsa propensione, almeno per quel momento, del sistema produttivo statunitense ad intervenire in quello spazio di mercato ancora in fase di espansione.

Ciò che non funzionò fu la *partnership* con Breda, gruppo molto lontano dalla filosofia gestionale dell'Eni, e, di conseguenza, anche di Nuovo Pignone, verso la quale ci furono ampi scontri con aspri scambi di opinioni tra *management*. Ma, soprattutto, l'errore di fondo fu quello di voler sviluppare in proprio tutta la fase di ricerca e di progettazione del prodotto: quest'errata scelta strategica, se da un lato ritardò di molto l'ingresso sul mercato, restringendo le possibilità di successo dell'operazione, dall'altro causò una notevole emorragia di mezzi finanziari.

La localizzazione barese, anch'essa individuata nell'ambito delle iniziative delle Partecipazioni Statali verso il Mezzogiorno, aveva poi reso problematico il reperimento di ingegneri e ricercatori disposti a trasferirsi in una sede che poco sembrava offrire in termini di sinergie per i prodotti ad elevato contenuto tecnologico. Il fallimento fu tale che i laboratori furono, ad un certo punto, collocati a Roma dove più facile era reperire manodopera specializzata.

¹¹⁴ Cfr. Verbale CdA 28 marzo 1968 e 28 novembre 1968. ANP, *Libro Verbali CdA n.3*, pagg. 2-3 e pag.13; Cfr. inoltre *Nuovo Pignone, periodico d'informazione a cura della Sezione Sindacale Aziendale (S.S.A.)*, n. 1, marzo 1968.

Il progressivo appesantimento della situazione finanziaria che ne derivò, accompagnato da difficoltà tecniche nell'organizzazione della produzione, portò dapprima ad un graduale disimpegno di Breda Finanziaria, poco incline a sopportare un'azienda che aveva come unico motivo d'essere il mantenimento dell'occupazione. Breda fu via via sostituita dalla Sofid, la finanziaria dell'Eni¹¹⁶.

I passivi accumulati dalla Pignone Sud si rifletterono pesantemente sull'andamento economico-finanziario di Nuovo Pignone, che alla fine ne decise l'assorbimento ed il riassetto sia dal punto di vista organizzativo, sia dal punto di vista produttivo.

Nonostante questi lampanti insuccessi la tendenza della *holding* ad accorpate in Nuovo Pignone tutte le attività meccaniche, che per svariati accidenti le pervenivano, non cessò¹¹⁷.

L'impressione che si trae dai risultati incerti che, allo schiudersi degli anni Settanta, queste molteplici diversificazioni produttive ed impiantistiche presentavano, è che non si trattasse di una semplice crisi di crescita dell'azienda. Ma, piuttosto, che la causa principale fosse da ricercarsi negli errori di valutazione che avevano portato la dirigenza Eni ad attribuire a Nuovo Pignone produzioni e responsabilità così diverse e dislocate in ambiti territoriali molto lontani dall'indotto fiorentino¹¹⁸. Tutto ciò avveniva in un mo-

¹¹⁵ Cfr. Verbale del sindacato di fabbrica per lo sciopero svoltosi dal 5/11/1969 all'8/11/1969 contro la "miope politica imprenditoriale". FIOM FI, LV, f. 8/1 c. 18.

¹¹⁶ In occasione di successivi e ripetuti aumenti di capitale che la Breda Finanziaria non ritenne di dover coprire interamente, entrò infatti nella compagine azionaria anche la Sofid. Questa all'inizio degli anni settanta, rilevò la quota della Breda, per cui alla fine il capitale azionario risultò suddiviso al 50% tra Nuovo Pignone e Sofid.

¹¹⁷ L'Eni tentò inutilmente nel 1977 con le quattro aziende meccano-tessili che il Ministero delle partecipazioni Statali aveva trasferito all'ente petrolifero, al momento dello scioglimento dell'Egam, il gruppo pubblico che ne deteneva il controllo. E riprovò l'anno successivo chiedendo all'azienda fiorentina di assorbire nella Smit al Nuova Saccardo di Schio, prima posseduta dalla Lanerossi. In entrambe le occasioni la ferma contrarietà del *management* del Nuovo Pignone bloccò le operazioni. Per maggiori informazioni Cfr. verbali 22 luglio 1977 e 29 novembre 1978: ANP, *Libro dei Verbali CdA n.4*, pagg. 125-126 e ANP, *Libro dei Verbali CdA n.5*, pag.32.

¹¹⁸ Nel 1975 su 73 aziende che facevano capo a Nuovo Pignone più della metà (37) agivano fuori dalla provincia di Firenze.

mento in cui l'antica fonderia era ancora impegnata nel consolidamento di una sua specificità produttiva e tecnologica; queste attività implicarono una dispersione di energie e risorse, che solo al prezzo di notevoli sforzi, ed anche di parziali insuccessi, Nuovo Pignone riuscì alla fine a far fruttare.

2.1.3 Acquisizione di licenze e politica brevettuale tra il 1954 e gli anni Settanta.

Una delle indicazioni strategiche che Mattei formulò per Nuovo Pignone fu quella di accelerare ad ogni costo la riconversione produttiva.

Questo significò la temporanea rinuncia alla progettazione ed allo sviluppo interno di nuovi prodotti e nuove lavorazioni, al fine di privilegiare invece l'acquisizione di licenze e brevetti esteri: era questa la più classica delle situazioni cui poteva trovarsi di fronte un'impresa che voleva dotarsi rapidamente di uno *know-how* adeguato, in un paese a sviluppo ritardato come l'Italia.

Secondo il presidente dell'Eni, l'acquisizione di diritti su licenze straniere era una scelta obbligata, anche se onerosa, dato lo svantaggio in termini di cambio cui andò incontro l'azienda fiorentina.

Tale strategia appariva, tuttavia, funzionale all'ampio disegno strategico di Mattei, ovvero quello di rendere Nuovo Pignone il comparto della *holding* in grado di fornire tutti i materiali ed i macchinari per l'estrazione e la lavorazione degli idrocarburi.

E' certo che l'accordo del 1956 con la Dresser Co. Venezuelana, sussidiaria della Dresser Equipment Co. (Dallas U.S.A.), per la licenza che permetteva la costruzione di macchine ed attrezzature per impianti di perforazione, costituì il passo fondamentale in tale direzione. A tale licenza si affiancò l'anno successivo, la licenza dell'olandese Thomassen per motocompressori.

La messa in produzione di queste lavorazioni fu rapidissima¹¹⁹.

Dopo anni di lavorazioni scarsamente qualificate, l'avvio di nuove produzioni costituì un tonico salutare per la vita dell'azienda: non solo dal punto di vista del carico di lavoro che le licenze portarono con sé, ma anche, e forse soprattutto, per l'ottimismo in un rapido rilancio che esse generarono negli imprenditori e nei lavoratori.

Da questo clima salutare fu stimolato anche il ramo aziendale della progettazione che diede vita ad un importante studio sui compressori centrifughi: essi fecero il loro debutto nei primi anni Sessanta e furono subito accolti positivamente dal mercato.

Nel 1967, l'inizio dello sfruttamento della licenza per le turbine a vapore Siemens, acquisita l'anno prima, completò il mutamento completo della gamma dei prodotti, andando a chiudere un decennio (1957-1967) fondamentale per la trasformazione di Nuovo Pignone sotto il controllo Eni.

Lo scenario operativo di Nuovo Pignone cominciava, infatti, a modificarsi. La fornitura alle società Eni di prodotti di caldareria e di carpenteria prima, di impianti di perforazione, sistemi di pompaggio e di compressione, avevano alimentato per oltre un quindicennio il carico di lavoro dell'azienda fiorentina, consentendole parallelamente di ritagliarsi un mercato esterno nei nuovi prodotti.

Il progressivo esaurirsi dei grandi programmi espansivi voluti da Enrico Mattei, segnalava ai responsabili dell'azienda che ben presto la fonderia avrebbe dovuto contare prevalentemente sulle proprie forze, venendo a cessare le ampie forniture ad imprese del gruppo che rappresentavano una percentuale molto ampia del fatturato.

¹¹⁹ Già nel corso del 1957 la fabbrica fiorentina era in grado di consegnare le prime lavorazioni all'Agip mineraria, e poco dopo i motocompressori alla Snam. Tali licenze furono le prime di una lunga serie e furono seguite nel biennio 1959-1960 dalle pompe centrifughe costruite su licenza UCP (tale licenza, più volte rinnovata, è tuttora in vigore), nel 1961 dalle turbine a gas su licenza General Electric e poco dopo dalle valvole a saracinesca su licenza Grove, utilizzate subito per un'importante commessa che veniva dall'Unione Sovietica.

Nuovo Pignone aveva già cominciato, del resto, ad indirizzarsi alla fornitura di impianti completi, e quindi a maggior valore aggiunto¹²⁰. Da tempo ormai la fabbrica aveva consolidato la sua affidabilità come costruttore. Più o meno in quegli anni, ad esempio, la General Electric, cui si erano presentati problemi in una subfornitura affidata alla AEG, aveva bruscamente annullato il contratto con l'azienda tedesca per passarlo all'impresa fiorentina¹²¹.

La commessa, che comportava produzioni che la Nuovo Pignone non aveva mai affrontato prima di allora, venne compiuta con successo ed il risultato che ne conseguì permise all'azienda di rendersi indipendente per molte altre produzioni che fino ad allora aveva dovuto rifiutare. L'evoluzione dei mezzi di produzione portò l'azienda ad una nuova maturazione, iniziò l'indipendenza reale di Nuovo Pignone dai settori petrolifero e metanifero dell'Eni: indipendenza difficile per le riconversioni rapide che impose, queste, infatti, segnarono profondamente l'azienda ed i suoi dipendenti¹²². Ma era un punto d'arrivo ineluttabile.

2.1.4 L'evoluzione dei mezzi di produzione.

La cessazione delle commesse Eni portò con sé notevoli ripercussioni sulle modalità di produzione alla Nuovo Pignone.

Fino a quel momento l'azienda si era sempre affidata alle mani "esperte" dei suoi operai professionali, la manodopera era altamente professionalizzata, agiva in un ambiente di lavoro altamente flessibile, che doveva difatti adattarsi alle produzioni su commessa.

Nonostante che fosse la fabbrica più grande dell'indotto fiorentino, solo dopo il 1973 gli operai conobbero un'organizzazione del loro lavoro di tipo tayloristica (con ciò che ne

¹²⁰ Realizzò difatti la raffineria "Italia" di Gaeta, ed altre in Jugoslavia, la più importante delle quali era localizzata nei pressi di Rijeka (Croazia).

¹²¹ Cfr. verbale CdA 26 settembre 1969. ANP, *Libro dei Verbali CdA n.3*, pag.51.

conseguenze in termini di deprofessionalizzazione, parcellizzazione delle mansioni e possibilità di supersfruttamento).

L'azienda conservava della Toscana le lavorazioni di tipo prevalentemente artigianale, confidando sulla professionalità dei propri dipendenti. Tutto ciò avveniva pur in presenza di produzioni a tecnologia avanzatissima (per conoscenze di allora) e di un'alta quota d'investimenti per addetto. La forza lavoro operaia e tecnica del Nuovo Pignone era quindi mediamente assai professionalizzata, con un livello di scolarità medio-elevato e con un'ampia possibilità di intervento autonomo sul processo produttivo. Questo particolare ha avuto importanti conseguenze su tutti i temi che riguardano la problematica generale dell'organizzazione del lavoro, rendendo inoltre le proteste operaie, nel periodo dell'Autunno caldo, meno violente rispetto ad altre fabbriche fiorentine (ad esempio alla Stice-Zanussi).

Ma ormai le produzioni avevano avuto uno scatto tecnologico che imponeva un violento cambiamento.

Fu molto proficuo, a questo proposito, sul finire degli anni Sessanta l'impatto con la General Electric, per la concessione della licenza per le turbine a gas. Le norme di accettazione, i margini di tolleranza della produzione, e le specifiche tecniche che venivano imposte, erano nettamente più restrittive e superiori a quelle normalmente richieste dalle società dell'Eni e dalle altre imprese operanti in Italia.

Il problema della qualità del prodotto esplodeva in un momento in cui la prestazione della manodopera cominciava a risentire della crisi generazionale in atto.

Si era, infatti, alla vigilia del 1968 e delle proteste operaie che caratterizzarono l'Autunno caldo a Firenze: i sintomi di tale crisi generazionale si evidenziarono in una

¹²² Cfr. *Nuovo Pignone, periodico d'informazione della S.S.A.*, n. 12 aprile-maggio 1970.

caduta della professionalità delle maestranze, ma soprattutto dell'attaccamento al mestiere tipico dei lavoratori più anziani.

Di fronte a queste evidenze nuove per la Pignone, ed alla necessità di garantire e di certificare, agli organi di controllo dei committenti, la qualità e l'affidabilità della produzione, la fabbrica correva il rischio concreto di rimanere fuori dal mercato.

S'impose perciò una rivoluzionaria scelta di campo che passò obbligatoriamente attraverso un radicale riassetto del parco macchine utensili.

Era iniziata in quegli anni quella rivoluzionaria introduzione dell'elettronica e del computer in ambito industriale, che venne più tardi chiamata "automazione di fabbrica". In realtà, l'innovazione interessò, con la tecnologia elettronica, la molteplicità dei processi di lavorazione dei manufatti industriali esistenti in Nuovo Pignone intervenendo sugli automatismi delle macchine utensili; ma investì anche le funzioni aziendali preposte alla gestione della produzione, favorendo attraverso una maggiore conoscenza e dominio del processo produttivo, l'assunzione di più efficaci decisioni e comportamenti operativi.

Gli elevati investimenti prodotti tra il 1967 ed il 1973, orientavano l'innovazione verso i nuovi impianti e le produzioni di serie o a lotti ripetitivi.

Anche la condizione operaia andava, per forza di cose, cambiando¹²³ e molte erano le critiche alla strategia padronale in quanto le nuove macchine che furono introdotte mal si adattavano alla produzione su commessa di manufatti progettati e costruiti su specifiche richieste del cliente, e quindi ad improbabile grado di ripetitività.

Il *management* si rese tuttavia conto che, volendo vincere la sfida con il mercato internazionale, non era possibile trascurare questa irripetibile opportunità offerta dall'innovazione tecnologica.

¹²³ Sulle modificazioni della condizione operaia e sull'ambiente del lavoro Cfr. FIOM FI, LXVI, f. 40, cc 61-65.

Fu quindi avviato il processo di selezione e di adattamento dei mezzi di produzione alla filosofia della gestione automatizzata, creando parallelamente un settore organizzativo tale da rendere rapidamente operanti le soluzioni da applicare.

L'adozione di macchine a Controllo Numerico (CN), che ne seguì consentiva l'esecuzione del lavoro in ciclo automatico, svincolandolo dalla prestazione del lavoratore e limitando i rischi di errore umano e le deficienze qualitative che una produzione "artigianale" poteva portare con sé.

In realtà l'allora patrimonio tecnologico esistente, costituito dalle diverse professionalità umane in fabbrica, non andò disperso ma anzi fu reimpiego nei servizi di elaborazione e programmazione dei nuovi processi di produzione.

Nonostante gli sforzi profusi, l'azienda incontrò notevoli difficoltà nell'implementazione del programma d'innovazione dei mezzi produttivi, tutto questo a causa dell'antieconomicità dell'elaborazione dei programmi necessari per governare le macchine a Controllo Numerico nella produzione su commessa.

Il processo innovativo non si arrestò, difatti nel 1973 le macchine a CN erano già dodici: un buon risultato dopo l'introduzione della prima avvenuta solo cinque anni prima.

Va notato come, temporalmente, la ristrutturazione del parco macchine vada di pari con il decentramento produttivo voluto dall'Eni.

Le macchine tradizionali, che per mezzo secolo avevano caratterizzato il lavoro nella fabbrica, furono smobilitate in ampio numero¹²⁴; l'uso selettivo delle macchine a CN comportò il fatto che tutta una serie di lavorazioni, che da sempre avvenivano in azienda, ora erano commissionate all'esterno ad imprese terziste che fornivano particolari e semilavorati che poi venivano montati in fabbrica.

Dal punto di vista della composizione professionale e sociale, i lavoratori della meccanica subirono importanti modificazioni..

L'operaio di mestiere rimase certo la figura centrale, dato l'alto numero di macchine tradizionali ancora presenti alla Nuovo Pignone, ma indubbiamente la sua centralità iniziò un inesorabile declino. Sociologicamente, il suo distacco dall'operaio addetto alle macchine a controllo numerico si fa sempre più marcato: il suo grado di scolarità e mediamente più basso, la sua età anagrafica e la sua permanenza in fabbrica sono invece notevolmente più alte, la sua professionalità è il frutto di un processo di apprendimento "sul campo" che dura dai sei ai dieci anni.

L'operaio della macchina a controllo numerico era in media assai giovane, non di rado era in possesso di un diploma di formazione professionale, ed acquistava la sua qualificazione in un tempo assai più breve, seguendo un corso di circa sei mesi, passando poi direttamente alla macchina a controllo numerico, che imparava ad usare perfettamente in un tempo relativamente breve, da uno a due anni¹²⁵.

Le macchine a controllo numerico comportarono un'organizzazione del lavoro, a livello complessivo, assai diversa da quella tradizionale. Scomparvero o si modificarono alcune figure professionali tradizionali della Nuovo Pignone¹²⁶, il tutto mentre nuove figure come quella del programmatore divennero centrali nel processo produttivo.

La maggiore produttività delle macchine a controllo numerico rispetto alle macchine tradizionali (l'incremento oscillò tra un +30% ad un +50%), portò con sé inevitabilmente, un incremento del personale tecnico, amministrativo e di controllo: complessivamente si ebbe un rapporto più squilibrato, rispetto a ciò che era avvenuto fino al 1970, tra operai "diretti" ed "indiretti", ovviamente a favore di questi ultimi, sia

¹²⁴ In larga parte furono vendute ad imprese esterne all'azienda.

¹²⁵ Cfr. P. Giovannini, P. Zagnoli, *Nuovo Pignone*, da "Quaderni di Rassegna Sindacale", anno 1977 pagg. 168-180.

¹²⁶ Tra queste scomparirono il tracciatore, l'attrezzatore: il tracciatore riproduce su di un blocco di metallo il disegno a grandezza naturale dei pezzi che vi devono essere lavorati, l'attrezzatore predispone la macchina e l'attrezzatura relativa.

da un punto di vista quantitativo, sia da un punto di vista qualitativo, attraverso una parziale espropriazione di professionalità a danno dei primi.

Ciò comportò anche una differente dislocazione fisica del lavoro dipendente: crebbe l'occupazione negli uffici e, parallelamente, diminuì quella in officina.

Il problema centrale fu indubbiamente quello della professionalità; avrebbe un senso limitato, date le particolari caratteristiche produttive della Nuovo Pignone, valutare gli addetti alle macchine a controllo numerico rispetto alle altre professionalità del settore metalmeccanico, che risultano certamente ad un livello medio assai inferiore. Ciò che si impose fu da un lato, un confronto tra le vecchie e le nuove professionalità, dall'altro, un'analisi interna della lavorazione con macchine a controllo numerico, per un giudizio sul tipo di organizzazione del lavoro allora vigente e per una valutazione del destino professionale di tanti "operai-artigiani" nel breve periodo.

L'operaio tradizionale conservò un'autonomia assai maggiore nella lavorazione, che si organizzava autonomamente in base ad un disegno, un tempo di lavoro e tutta una serie di attrezzature necessarie alla lavorazione¹²⁷.

Per l'operaio addetto alla macchina a controllo numerico, la situazione era assai diversa: c'era a monte una figura centrale, quella del programmatore, che pensava preventivamente gli interventi che dovevano effettuare sia la macchina sia l'operaio, il quale assolveva un ruolo essenzialmente tecnico e di controllo (oltre che semplicemente esecutivo). Era comune tuttavia, specie in una fase di "introduzione" delle macchine a controllo numerico, un interscambio di pareri e di conoscenze tra l'operaio, programmatore ed addetto alla macchina, per una più efficace messa a punto di ogni singola

¹²⁷ A monte c'era la figura del preventista, il quale prevede i tempi di lavorazione per le singole fasi della produzione, ma, in realtà le sue indicazioni non erano vincolanti, e ci si affidava molto spesso alle mani esperte di operai altamente qualificati.

lavorazione. Nacque così una figura intermedia che può essere definita di operaio-tecnico, distinta sia dall'operaio di mestiere che dall'operaio-massa¹²⁸.

Questo fenomeno fu particolarmente presente alla Nuovo Pignone: era innegabile un processo di “deprofessionalizzazione” in azienda, a seguito dell'introduzione delle macchine a controllo numerico¹²⁹.

I problemi di adattamento alla Meccanica furono numerosi e di difficile soluzione per la classe operaia. C'era una situazione di progressiva marginalità dell'operaio di mestiere, che a volte resiste, percependolo tuttavia come dequalificante, il passaggio alla macchina CN, questi operai, che per anni avevano fatto la fortuna produttiva della Nuovo Pignone, vedevano la loro importanza diminuire senza sosta via via che si passava alla sostituzione delle macchine tradizionali.

Era da affrontare il problema della parziale perdita della professionalità che investì i giovani operai addetti alle macchine a controllo numerico, i quali avvertirono la minore creatività della loro professione, ma sembravano facilmente accettarla in cambio del maggior “riposo” che essa consentiva, agli occhi degli operai “tradizionali” i giovani assunti accettavano una monetizzazione della loro perdita di professionalità¹³⁰.

¹²⁸ Cfr. Flm Bologna, *Ristrutturazione ed organizzazione del lavoro*, Seusi, Roma, 1976, Vol. 1, pag. 94.

¹²⁹ Ciò fu dovuto: a) alla struttura progettuale stessa della macchina a controllo numerico, che espropriava ed isolava le intellettualità dal processo produttivo, soprattutto per ciò che riguardava fasi a monte della lavorazione, concentrandola essenzialmente nella figura del programmatore; b) nelle modalità concrete di utilizzazione della macchina a controllo numerico, in base ad una organizzazione del lavoro che teneva distinte e separate le figure professionali che ad essa facevano capo; c) al continuo perfezionamento tecnologico, che tendeva progressivamente ad annullare gli interventi correttivi da parte dell'operaio e che finì, in tempi successivi, a far “saltare” anche la figura del programmatore, prosciugandone le mansioni. Infatti questa fase iniziale ed ancora sperimentale era destinata a lasciare il posto, nel lasso di tempo di pochi anni, ad una fase in cui la messa a punto dei programmi e delle macchine era pressoché definitiva, dove sia l'inventiva del programmatore che l'intervento attivo dell'operaio tesero a standardizzarsi.

¹³⁰ Il problema della perdita di professionalità fu affrontato anche da alcune riviste sindacali attente alle necessità dell'operaio metalmeccanico: Cfr. AESSE, Agenzia

Nonostante questo, nessuno poté ragionevolmente negare la logica sottesa all'introduzione delle macchine a controllo numerico, furono difatti proprio queste, e ciò era ben chiaro ai lavoratori stessi, a rendere competitivo il Nuovo Pignone sul mercato internazionale. Gli anni Settanta furono, difatti, un periodo particolarmente favorevole per l'azienda fiorentina: il fatturato crebbe notevolmente e la Pignone divenne la terza industria meccanica, a partecipazione statale, a livello nazionale.

2.2 L'organizzazione del lavoro al Nuovo Pignone.

Gli anni Sessanta videro impegnato il *management* del gruppo Nuovo Pignone in una continua opera di ristrutturazione organizzativa e differenziazione produttiva. La già sottolineata fine delle grandi commesse dell'Eni costrinse la grande azienda fiorentina a muoversi in una prospettiva non più esclusivamente italiana, anche nei settori tradizionali. Oramai l'ala protettrice di Mattei andava esaurendosi e Nuovo Pignone doveva dotarsi di modalità produttive e di organizzazione del lavoro che meglio potessero porla all'interno dei mercati con cui l'antica fonderia doveva confrontarsi.

Un processo del genere comportò un'accentuata, e forse precoce, caratterizzazione del Nuovo Pignone come impresa flessibile, altamente qualificata e specializzata, in grado di abbinare efficacemente nel tempo l'innovazione di prodotto con l'innovazione di processo. Difatti nuove produzioni vennero effettuate, a partire dagli anni Settanta, sfruttando le numerose licenze acquisite in quel periodo. I beni finali, tecnologicamente molto avanzati, coprivano un'ampia gamma di tipologie merceologiche sui mercati internazionali, in cui l'azienda operava, in alcuni casi, in regime di oligopolio¹³¹.

Sindacale, *Bollettino settimanale di informazioni e notizie della FIM-CISL*, n. 92 ed anche ASF, Agenzia di Stampa FIOM, *Bisettimanale a cura della FIOM-CGIL*, n. 85.

¹³¹ Già all'inizio degli anni Sessanta la produzione destinata all'esportazione superava in valore e quantità la produzione destinata al mercato interno: Cfr. P. Zagnoli, *Le ristrutturazioni nelle imprese metalmeccaniche in Toscana*, Roma, Seusi-FLM Toscana, 1982, pag. 265.

Intervenendo sugli automatismi dell'organizzazione consolidata del lavoro, in una delicata fase delle relazioni sindacali (siamo nel pieno dell'autunno caldo), durante e dopo il centrosinistra, queste scelte imposero la riorganizzazione dei molteplici processi di lavorazione che caratterizzavano la produzione di manufatti industriali al Nuovo Pignone. Si può sicuramente affermare che Nuovo Pignone ha, di fatto, solo sfiorato la produzione a "ciclo fordista" per passare all'organizzazione del lavoro a "ciclo flessibile": l'innovazione, come visto, prima ancora che tecnologica è stata organizzativa e culturale, perché ha permesso di passare oltre la rigidità del ciclo strettamente integrato verticalmente e per linee di produzione indipendenti, senza perdere i vantaggi della centralizzazione della logica del sistema produttivo.

Difatti per una fabbrica che lavora su commessa, con prodotti spesso unici e fatti su misura, diventa fondamentale poter coniugare, in modo efficace ed efficiente, la necessità di una flessibilità nei sistemi di produzione (manipolazione, fabbricazione, montaggio e collaudo, tutte operazioni interne all'azienda) al fine di affrontare, con il minimo dispendio di risorse possibile, la minore prevedibilità economica dei mercati nazionali ed internazionali di riferimento.

Da questo punto di vista l'introduzione delle macchine a controllo numerico rappresentò un salto epocale nella produzione dei sistemi di lavorazione flessibile, in quanto permise il completo distacco tra la fissazione degli ordini esterni e la definizione dei comandi interni alla macchina; in altre parole, stabilendo un linguaggio definito tra momento di progettazione del prodotto e di definizione del processo, questo sistema di produzione permise di trasferire nel tempo e nello spazio la produzione in ragione della possibilità di immagazzinare e raccogliere informazioni¹³².

Non pare dunque casuale che a cavallo dell'Autunno caldo prenda il via un profondo processo di innovazione tecnologica dell'impresa fiorentina, nel momento stesso in cui

la cultura sindacale, anche al Nuovo Pignone, viene a contestare l'organizzazione tutta del lavoro¹³³. Numerosi sono gli scioperi che contestano l'organizzazione del lavoro, il cottimo, e l'ambiente stesso in cui si svolgono le mansioni. Le reazioni del padronato sono spesso repressive talvolta anche con l'uso della forza pubblica, come per gli scioperi della primavera 1970¹³⁴

Dal 1967, infatti, viene gradualmente rinnovato il parco macchine utensili, fino ad allora composto prevalentemente da macchine operatrici tradizionali a comando manuale fisso o variabile, avviando così quel processo di automazione della fabbrica che avrebbe avuto un'accelerazione ulteriore nel decennio 1970-1980, senza però mai dover passare dalle linee *transfer* rigide: in questa maniera la struttura della manodopera operaia, dalla fine degli anni Sessanta, presentò un'originalissima commistione fra mestiere operaio (addetto ai reparti tradizionali come la fonderia o, nell'officina meccanica, alle vecchie macchine utensili che comunque ancora nel 1976 rappresentano il 78% del parco macchine totali) e primi elementi dotati di competenza tecnica addetti alle produzioni maggiormente meccanizzate e, quindi, a maggior contenuto tecnologico. L'utilizzo di macchinari che richiedessero operazioni ripetitive, presso le quali il lavoro richiesto alla manodopera era particolarmente alienante, fu assai limitato alla Nuovo Pignone.

Al Pignone convivono dunque lavoro "non vincolato", quando in esso sussistono margini di autonomia nell'esecuzione del lavoro che è stato assegnato, e non predeterminato in termini di tempo (macchine utensili universali o, comunque, polivalenti) e lavoro "vincolato", in cui il lavoro operaio, tayloristicamente, è diretto esternamente alla per-

¹³² Cfr. P. Causarano, *Nuovo Pignone*, Firenze, 1993, pag. 99.

¹³³ Cfr. D. Cazzaniga Franceschetti, F. Ruggeri, *Struttura industriale, innovazione tecnologica, sviluppo organizzativo. Analisi generale dell'impatto delle nuove tecnologie microelettroniche e studio di un caso esemplare: il Nuovo Pignone di Firenze*, Pisa, FLM-ETS, 1983.

¹³⁴ Cfr. FIOM FI, LXII, f.40, carta 27: reazione del padronato con le forze armate.

sona dell'operaio, talvolta determinato dalla macchina ed avviene in funzione della stessa (ciò avveniva per macchine automatiche, *transfer*, a controllo numerico) ¹³⁵.

La struttura organizzativa del lavoro al Nuovo Pignone, che già si era caratterizzata in senso cooperativo dopo la guerra, una volta venuta meno la standardizzazione delle produzioni belliche allora svolte ¹³⁶, tende a riassumere così a partire dai tardi anni Sessanta, in maniera sempre più definita, la fisionomia delle "isole" di produzione, montaggio e collaudo, il cui modello era già stato programmaticamente ed organicamente sperimentato con successo all'Olivetti di Ivrea, nell'ambito della produzione di serie ¹³⁷. Le "isole" permettono la produzione di semilavorati che meglio si adattano alle molteplici richieste dei vari clienti serviti, le lavorazioni venivano terminate in modo "artigianale" al fine di adattare i pezzi prodotti seguendo le istruzioni dettate dal committente; era proprio in questa funzione che veniva mantenuta ed esaltata l'abilità ed il mestiere degli operai "anziani" della fonderia.

Dal punto di vista della professionalità operaia, per la Nuovo Pignone si verificò una diretta transizione da una fase A, quella del cosiddetto operaio di mestiere, ad una fase C, quella della professionalità; cosicché l'azienda ha conosciuto ad un livello meno pro-

¹³⁵ Nei due casi il cottimo aveva un ruolo differente: nel primo serviva a condizionare, limitandoli, i margini di autoregolazione nei tempi di lavoro del singolo operaio professionista, nel secondo caso, dato che i tempi delle operazioni non sono più fissati e contrattati dal singolo lavoratore e preventista ma tecnicamente dettati dalla macchina stessa e dall'organizzazione (programmatore), il cottimo assume più la caratteristica di un incentivo motivazionale ad una maggiore partecipazione dell'operaio al regolare flusso della produzione; il cottimo diventa cioè già pronto ad essere contestato in quanto viene a perdere la sua caratteristica di essere oggettivamente funzionale alla produttività.

¹³⁶ Cfr. F. Taddei, *Il pignone di Firenze, 1944-1954*, op. citata ed anche CRAL, C.d.F. Nuovo Pignone (a cura di), *Arte ed industria a Firenze. La fonderia del Pignone, 1842-1954*, Firenze, Electa, 1983.

¹³⁷ Cfr. M. Regini, E. Reyneri, *Lotte operaie ed organizzazione del lavoro*, Milano, Angeli, 1990: attraverso un meccanismo di coinvolgimento/consenso e una diversa valorizzazione del capo-squadra si permette l'assorbimento, all'interno del gruppo operaio omogeneo, di contenuti tecnici e di controllo e addirittura forme di autogestione, mantenendo alla direzione aziendale una potestà di controllo esterno sulla quantità della produzione e sugli *standards* qualitativi della stessa

fondo di altre realtà, anche toscane e fiorentine¹³⁸, l'alienante standardizzazione delle operazioni e l'exasperata parcellizzazione delle mansioni¹³⁹.

Di conseguenza al Pignone, grazie alla sua collocazione in un mercato peculiare, è stata offerta la possibilità di non sperimentare l'espropriazione della professionalità operaia ai livelli della grande fabbrica del Nord a produzione di serie. E' stato questo un elemento di differenziazione anche rispetto ad altre fabbriche del comprensorio fiorentino, la Sticce ad esempio, dove, forse proprio per questo, le proteste operaie legate all'autunno caldo divennero molto più aspre e segnarono in maniera molto più profonda la vita dei lavoratori.

Vi è inoltre un altro elemento di differenziazione della Nuovo Pignone nel valutarne a livello sociologico le caratteristiche della manodopera: la scolarizzazione medio-alta, soprattutto delle giovani generazioni, quest'elemento farà sentire la sua pregnanza soprattutto a partire dalla seconda metà degli anni Sessanta.

Nel 1975, fra gli operai con maggiore anzianità di servizio (entrati in fabbrica prima del passaggio di proprietà all'Eni e pari a circa il 14% di tutti gli operai), quasi l'80% ha soltanto la licenza elementare ed il 7% di essi non ha nessun titolo di studio. Fra quelli assunti dopo il 1954, il 67% ha solo la licenza elementare ma già il 29% è in possesso della licenza media. Gli operai assunti poi nel corso degli anni Sessanta sono ancora più

¹³⁸ Per la grande industria toscana, dominata dopo gli anni Sessanta-Settanta dalle partecipazioni statali, oltre alla ricerca sulla Toscana di Patrizia Zagnoli, promossa dalla FLM fiorentina e già citata, Cfr. P. Innocenti, *L'industria nell'area fiorentina. Processo evolutivo, struttura territoriale, rapporti con l'ambiente, prospettive di sviluppo*, Firenze, Associazione degli industriali della provincia di Firenze, 1979, cap. I.

¹³⁹ E' questo lo schema tecnologico di Touraine, che può essere così sintetizzato: fase A) macchine utensili universali e flessibili, il mestiere operaio sopravvive ancora perché la specializzazione all'utensile è ancora limitata; fase B) macchina specializzata o mono-uso, inizia a degradarsi la qualità e l'autonomia in termini di tempi e di mansioni dell'operaio; fase C) macchina *transfer* automatica, con completa parcellizzazione delle mansioni e totale perdita della professionalità. Cfr. A. Pinchierri, *Fase tecnologiche ed evoluzione professionale: l'uso dello schema di Touraine nel caso italiano*, in *Quaderni di Sociologia*, 1973, n.3, pagg. 246-251.

scolarizzati (il 38% ha studiato alle scuole medie, mentre già il 10% ha conseguito un diploma di tipo professionale) ¹⁴⁰.

All'alta scolarizzazione media degli operai più giovani, fa eco l'alta scolarizzazione degli impiegati, minore però fra le donne la cui attività di ufficio è legata quasi esclusivamente a semplici mansioni operative ed esecutive. Fra gli impiegati dipendenti della direzione generale e assunti nel corso degli anni Cinquanta, coloro che sono entrati in servizio durante quel decennio e ancora al lavoro nel 1978 possiedono per l'11% la licenza media, un quarto di essi ha poi frequentato uno o due anni di scuole superiori. Gli impiegati che invece sono stati assunti negli anni Sessanta sono nettamente più qualificati: se soltanto il 33% si è fermato alla licenza media o all'inizio degli studi tecnico-professionali secondari, il 42% è diventato perito industriale, l'11% è diplomato ed addirittura il 12% si è laureato, una percentuale molto alta per l'epoca ¹⁴¹.

Anche la residenza per tipologia d'insediamento ebbe una sua significatività nel definire le caratteristiche sociologiche delle maestranze impiegate alla Nuovo Pignone in rapporto all'ambiente esterno ¹⁴². Circa un terzo dei dipendenti assunti fino al 1970, si definisce pendolare, il fenomeno si presentava in misura assai minore tra gli impiegati, dove solo il 15% deve spostarsi per raggiungere il luogo di lavoro ¹⁴³.

Nel corso della seconda metà degli anni Sessanta Nuovo Pignone ha assunto più di un terzo dei suoi operai fuori della provincia di Firenze, i due terzi nell'arco di tutto il decennio. Il fatto è rilevante nell'ambito di un riassetto demografico complessivo dell'area

¹⁴⁰ Cfr. P. Causarano, *Nuovo Pignone*, op. cit., pag. 31.

¹⁴¹ Dati tratti dall'archivio FIOM, a cura di Nuovo Pignone, Cfr. FIOM Firenze, LXII, f. 40, cc. 66-71.

¹⁴² Cfr. P. Innocenti, *L'industria nell'area fiorentina*, opera citata, pagg. 303-306.

¹⁴³ Nel 1970 più dei due terzi dei dipendenti copre quotidianamente una distanza dalla propria residenza al lavoro inferiore ai dieci chilometri, difatti circa la metà dei dipendenti della Nuovo Pignone abita di fatto nella zona industriale, un terzo nel comune di Firenze o comunque nei comuni immediatamente limitrofi al capoluogo.

fiorentina, in quanto segnala, da un punto di vista sociologico, l'inizio di un processo di sostituzione della manodopera qualificata dell'azienda e la crisi del ruolo del tradizionale mestiere operaio, storicamente identificato nell'idea collettiva come proveniente dalle grandi città. Non si cercava più l'assunzione di un lavoratore esperto che conoscesse tutti gli aspetti delle operazioni della fonderia, le assunzioni di giovani operai avveniva senza conoscerne le abilità lavorative, massificando, in un certo senso, la popolazione della fabbrica. L'avvenimento è caratterizzante anche nell'evoluzione territoriale dell'indotto fiorentino che viene ad assumere, proprio in quegli anni, la definitiva fisionomia del distretto industriale.

Queste sono alcune indicazioni sulla composizione e le caratteristiche della classe operaia della Nuovo Pignone, che meglio ci possono spiegare la peculiarità e l'originalità della sua vicenda all'interno della storia sindacale dell'autunno caldo, ma anche la rilevanza, a livello nazionale, che quest'esperienza aziendale ha avuto di fronte alle prospettive di creazione di un nuovo sistema di relazioni industriali, in grado di proporre soluzioni che combinassero la cultura delle grandi città industriali del nord e la storia sindacale di altre aree del paese caratterizzate da una lunga e profonda tradizione all'azione di una classe operaia organizzata ed altamente sindacalizzata.

2.3 Il contratto del 23 luglio 1971: l'inquadramento unico e l'abolizione del cottimo.

Alla Nuovo Pignone, si verificò, durante le proteste dell'autunno caldo, la nascita di una serie di rivendicazioni di tipo "nuovo", non più legate esclusivamente ad aumenti salariali e tutela della condizione del lavoro in azienda.

Il 13% compie viaggi che vanno dai dieci ai trenta chilometri quotidiani, soprattutto a partire dai comuni a sud-est di Firenze. Quasi il 18% percorre distanze superiori ai trenta chilometri, le provenienze più ricorrenti sono Chianti, Mugello e Valdarno.

Nacque qualcosa di diverso, che aprì una strada da molti seguita negli anni successivi alla stipula del contratto di gruppo della Pignone: la proposta di inquadramento unico.

Tale proposta fu vista dal sindacato di fabbrica come un equilibrato compromesso tra le esigenze di tutela e quelle di promozione della professionalità nel lavoro industriale, attraverso un più compiuto riconoscimento del ruolo fondamentale da esso svolto nella struttura sociale dell'azienda fiorentina, valutando l'importanza del peso relativo delle prestazioni base compiute dai singoli lavoratori manuali (operai) e non manuali (impiegati e tecnici).

Al Nuovo Pignone, questo compromesso non affonda le radici in un carattere risarcitorio che le rivendicazioni egualitaristiche dell'operaio comune avevano assunto in altre grandi fabbriche, soprattutto al nord. Tali egualitarismi trovarono la loro più palese manifestazione nelle richieste di passaggi collettivi di categoria ¹⁴⁴.

Alla Pignone si puntò invece, con successo, alla valorizzazione professionale, siamo di fronte ad una fabbrica dove si poteva riscontrare una situazione di alta qualificazione relativa della manodopera operaia, rispetto ad una progressiva dequalificazione del lavoro di ufficio che diventava sempre più meccanizzato ed automatizzato.

Non è probabilmente un caso che Nuovo Pignone sia stata una delle prime fabbriche in Italia ad ottenere l'inquadramento unico, ovvero l'abolizione della distinzione tra operai ed impiegati.

La ragione, assolutamente rilevante nel contesto sociologico delle maestranze, riguarda appunto l'alta professionalità media dei dipendenti, ed in particolare l'alta professionalità operaia.

¹⁴⁴ Cfr. M. Regini, E. Reyneri, *Lotte operaie ed organizzazione del lavoro*, opera citata, pagg. 78-84.

Il confronto tra professionalità operaia ed impiegatizia si risolveva, caso molto raro, a tutto danno degli impiegati; questi ultimi, difatti, investivano, nello svolgere il loro lavoro, un grado di “intellettualità” assai minore di quello profuso dagli operai.

Veniva così a cadere concretamente la giustificazione della disparità di trattamento salariale e normativo tra operai ed impiegati, normalmente derivante dalla differenza tra lavoro manuale ed intellettuale¹⁴⁵.

Coerentemente con la cronologia generale della storia sindacale dell'autunno caldo, anche alla Nuovo Pignone è il 1970 l'anno di svolta in cui la crisi definitiva del sistema delle qualifiche e la necessità di nuovi criteri di inquadramento divengono l'asse portante delle rivendicazioni del sindacato di fabbrica; tutto questo avvenne dopo la comprovata inutilità dei comitati tecnici paritetici, previsti dal contratto del 1966, per gestire il problematico rapporto fra mansioni e qualifiche¹⁴⁶.

La svolta nei contenuti rivendicativi va di pari con il cambiamento delle forme di partecipazione e di organizzazione dell'azione operaia, cioè con la nascita del consiglio unitario di fabbrica (i primi documenti sulla necessità di creazione di un consiglio di fabbrica risalgono già al 1969).

Il primo scritto in cui viene esplicitamente posta la questione dell'inquadramento unico operai-impiegati, risale al maggio 1970, contemporaneamente alla prima fase di creazione del consiglio dei “delegati di squadra” la cui provvisoria costituzione risale al settembre 1970¹⁴⁷.

Accanto a richieste “tradizionali”, come il rinnovo della parte variabile del premio di produzione, e nuove, come l'inquadramento unico, venne sollevata la questione del cot-

¹⁴⁵ Cfr. P. Giovannini, P. Zagnoli, *Nuovo Pignone*, opera citata, pag.173.

¹⁴⁶ Inutilità rilevata già a partire dal 1968 su scala nazionale; Cfr. FIOM Firenze, LI, f. 2, carte 131-132.

¹⁴⁷ Cfr. FIOM FI, LXII, f. 40, carte 31-32, Atto costitutivo del consiglio provvisorio dei delegati di fabbrica con contestuale suddivisione dell'organo in sei commissioni.

timo in forme differenti rispetto al passato, e fu posto con forza il problema dell'ambiente di lavoro¹⁴⁸.

Nel settembre 1970 si tenne il coordinamento sindacale aziendale Nuovo Pignone, in preparazione di un seminario che ebbe luogo ai primi di ottobre, in cui l'ordine del giorno era costituito dal cottimo, sempre più considerato dagli operai uno strumento del padronato per separare gli operai, e dall'inquadramento unico¹⁴⁹.

Nella successiva relazione al seminario si “concentra l'attenzione di tutta la categoria per ricercare una strategia nuova tesa a costruire e mantenere l'unità di classe, e a conquistare il diritto all'autogestione delle condizioni in fabbrica, i cui elementi portanti siano: a) esplicitazione della crisi delle qualifiche con una contestuale strategia atta ad affrontarla in maniera adeguata, attraverso il rifiuto dei vecchi criteri dei mansionari e la sollecitazione di quei valori collettivi, alla base dei quali stanno i fattori culturali, i fattori pratico teorici e la funzione polivalente cui la classe operaia è chiamata ad assolvere di fronte alla ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro”; sono quindi necessarie “classificazioni alla base delle quali siano presenti quei valori di unità della classe, negati all'attuale assetto contrattuale; b) rifiuto conseguente dell'esasperazione di qualsiasi forma di retribuzione incentivante, facendo sì che lo stesso strumento del cottimo (dopo aver passato a salario base i valori di massima acquisiti) divenga strumento di contestazione e di autodeterminazione dei ritmi, componente fondamentale della condizione operaia in fabbrica”¹⁵⁰.

La prima bozza di proposta di accordo per l'eliminazione del cottimo fu stipulata il 23/7/1970¹⁵¹. Tale accordo, proposto dall'A.S.A.P.¹⁵² (in rappresentanza del gruppo

¹⁴⁸ Cfr. F.Taddei, *L'unità sindacale nelle lotte e nell'organizzazione*, e A. Dadà, *L'emergere di nuovi soggetti sociali: studenti giovani, donne*, in Z. Ciuffoletti, M.G. Rossi, A. Varni (a cura di), *La camera del lavoro di Firenze*, pagg. 233-265 e 269-319. Inoltre Cfr. S.Turone, *Storia del sindacato in Italia, 1943-1980*, Bari, LaTerza, 1981 pagg. 390-400 e 411-431. Sulla questione dell'ambiente di lavoro alla Nuovo Pignone vedi anche *Nuovo Pignone, periodico d'informazione aziendale*, n. 4 giugno 1969 e n. 12 aprile- maggio 1970, a cura della Sezione Sindacale Aziendale, FIOM-CGIL.

¹⁴⁹ Cfr FIOM FI, LXII, f.40, carta 28.

¹⁵⁰ FIOM FI, LXII, f. 40, carte 33-36, 3-4 ottobre 1970.

¹⁵¹ Cfr. Consiglio di fabbrica Nuovo Pignone (a cura del), *Nuovo Pignone, Accordi 1968-1978*, Firenze, paginazione varia.

¹⁵² Il sindacato d'impresa del gruppo Eni.

Nuovo Pignone) e dalle organizzazioni sindacali dell'azienda, accolse sostanzialmente le richieste di fondo espresse dai lavoratori, tendendo così a risolvere i problemi contingenti nell'ambito del controllo effettivo della struttura retributiva, con l'evidente obiettivo di una ricomposizione organica e di una gestione autonoma della forza lavoro nell'ambito delle aziende appartenenti al gruppo Nuovo Pignone.

Proprio l'adesione da parte dell'A.S.A.P., alle prospettive messe in evidenza dai sindacati, fece in modo che l'accordo avesse un più ampio respiro e si ampliasse fino a porre i problemi dell'effettiva eliminazione della produzione a cottimo e la creazione di una classificazione unica tra operai ed impiegati, basata sul sistema della professionalità, e tale da consentire il superamento di quelle differenze da sempre esistite nella tradizione contrattuale delle aziende metalmeccaniche.

E' da rilevare che una simile impostazione rappresentò una storica innovazione rispetto a tutta la tradizione contrattuale italiana, era un contratto che segnava un'epoca e dagli alti contenuti rivendicativi.

L'A.S.A.P. era consapevole delle difficoltà cui l'azienda fiorentina andava incontro per adeguarsi ad una struttura di rapporti lavorativi inedita, nonché di complessa sperimentazione e messa in opera.

L'accordo per il cottimo fu un grande successo per gli operai della fabbrica, molteplici ed accese furono le richieste agli organismi sindacali di fabbrica affinché fosse cessata l'adozione del cottimo quale forma di incentivazione alla produttività. In passato, almeno fino al 1970, la remunerazione tramite cottimo aveva generato tensioni tra gli stessi lavoratori. Difatti, alcuni vedevano in questa forma di remunerazione una possibilità di ottenere una parte di stipendio "extra", aumentando, a volte al limite dell'umana sopportazione, i ritmi di lavorazione. Altri lavoratori obiettavano affermando che il cottimo non era altro che un'ulteriore forma di sfruttamento da parte del "padrone", il quale ot-

teneva dal lavoratore il maggior numero di energie possibili proporzionate alla concessione di un compenso più alto.

Molti operai, spinti dalla necessità, riducevano al minimo i tempi di lavorazione aumentando, di conseguenza, la loro produzione giornaliera. Tutto ciò avveniva a costi talvolta altissimi, in quanto, l'abbreviazione dei tempi di produzione, portava l'operaio a sbagliare le operazioni produttive, mettendo anche a repentaglio la propria salute psicofisica e la sua stessa integrità¹⁵³.

Quando fu chiaro a tutti che la salute dei lavoratori era minacciata dalla sempre più spinta parcellizzazione delle mansioni e dal pericoloso incentivo a sveltire la produzione (costituito dal cottimo) si rese indispensabile pervenire al superamento del rapporto tra salario e rendimento, istituendo contestualmente un incentivo collettivo di stabilimento, la cui resa fu determinata dagli aumenti di produzione generali derivanti da una migliore, e collettiva, gestione degli investimenti, e da una migliore organizzazione del lavoro¹⁵⁴.

Ma era forse la questione dell'inquadramento unico ad essere la proposta più innovativa di tutta quanta la piattaforma di rivendicazioni.

La questione della classificazione unica pose immediatamente anche la necessità di formulare criteri adatti ed equi di riparametrazione, partendo dalle realtà retributive esistenti, contestando, contemporaneamente, le vecchie forme di valutazione.

Il modello di inquadramento unico che fu prospettato nell'ottobre 1970, era strutturato attorno a sette categorie in tutto, le stesse, ovviamente, per operai ed impiegati.

¹⁵³ Già nel dicembre 1969 era chiaro agli operai Pignone la pericolosità della parcellizzazione delle mansioni e della spinta all'abbreviazione dei tempi costituito dal cottimo, è in questa data che iniziano le verifiche sulla possibilità del superamento di questa forma d'incentivazione: Cfr. *Nuovo Pignone, periodico d'informazione aziendale*, a cura della Sezione Sindacale Aziendale, n. 9, dicembre 1969, pag.14.

¹⁵⁴ Cfr. FIOM FI, LXII, f.40, Carta 66, ottobre 1970.

I criteri di classificazione e le caratteristiche delle categorie, furono espressi dai lavoratori stessi, tanto che nel tempo subirono importanti modificazioni, essendo all'inizio ancora ancorati ad un'esperienza organizzativa consolidata nella storia della fonderia, e condizionati dal sistema dei diritti-doveri codificato dai mansionari¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Molteplici furono le correzioni alla suddivisione in categorie omogenee per operai e dipendenti, se ne ritrova traccia in molti documenti prodotti dal Commissione interna e dall'A.S.A.P., i quali cambiarono più volte le classificazioni, operando modifiche che portarono anche al cambiamento del numero delle stesse (da sei a sette).

Cfr. FIOM FI, LXII, f.40, carte 46 (12 novembre 1970); 47 (25 novembre '70, risposta A.S.A.P. alla proposta del commissione interna); 60 (29 dicembre 1970); ed inoltre FIOM FI, LXVII, f.28, carta 2, definitiva classificazione A.S.A.P. con suddivisione dei lavoratori in qualifiche da A a G.

Le definitive categorie che appaiono nell'accordo siglato nel giugno 1971 sono le seguenti:

“ Il sistema di classificazione valido per tutti gli stabilimenti del gruppo Nuovo Pignone e la conseguente nuova struttura retributiva, sono i seguenti:

- A. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di un'elevata preparazione e capacità professionale, tali da consentire l'espletamento delle funzioni direttive con assunzione di poteri decisionali, nei limiti delle direttive e di programmi generali, nonché i lavoratori con capacità professionale e preparazione che consentono l'espletamento di funzioni equivalenti.
- B. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di approfondita preparazione teorica, comunque acquisita, e capacità professionale tali da consentire lo svolgimento di funzioni complesse con lato grado di autonomia in relazione all'organizzazione delle attività loro affidate.
- C. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di elevate conoscenze tecnico-pratiche, e capacità professionali tali da consentire lo svolgimento di funzioni di guida e controllo di importanti gruppi di lavoratori, anche di elevate qualifiche professionali, nonché di attività di grande complessità e polivalenza nell'ambito di metodi o direttive permanenti, ovvero funzioni di elevato impegno ed iniziativa, nell'ambito di uffici amministrativi e tecnici.
- D. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di approfondite conoscenze teorico-pratiche e capacità professionali tali da consentire lo svolgimento di lavorazioni qualitativamente elevati e/o complessi nell'ambito di metodi o direttive permanenti, ovvero, negli uffici, lo svolgimento di attività non d'ordine.
- E. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di conoscenze teorico-pratiche e capacità professionali tali da consentire lavori di precisione e polivalenti, ovvero, negli uffici, lo svolgimento di compiti d'ordine di maggiore variabilità e complessità.
- F. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di capacità professionali tali da consentire lo svolgimento di compiti di normale difficoltà, o negli uffici, di compiti d'ordine.
- G. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di capacità acquisibili in breve tempo, tali da consentire lavori semplici o ripetitivi, anche in ausilio a lavoratori a livello superiore.”

Era intenzione del consiglio di fabbrica e dei lavoratori tutti quello di attuare l'inquadramento unico come un sistema veramente "aperto" il cui funzionamento fosse affidato all'accertamento consensuale sul piano sindacale del valore comparativo dei requisiti professionali di ciascun lavoratore della Nuovo Pignone.

Il nascente consiglio di fabbrica voleva, con la conquista dell'inquadramento unico, il perseguimento di obiettivi come la ricomposizione delle mansioni, una funzionale organizzazione della mobilità interna dei lavoratori tra le diverse produzioni effettuate, una migliore utilizzazione dei mezzi meccanici per l'adempimento di operazioni non richiedenti qualificazione e l'alleggerimento e l'eliminazione di sforzi eccessivi in grado di minare la salute degli operai, il tutto al fine di rendere sempre più partecipi i lavoratori all'organizzazione della produzione¹⁵⁶.

Nel mese di ottobre 1970 i sindacati Fim-Fiom-Uilm del gruppo Nuovo Pignone, sotto la forte pressione della base operaia, proposero una piattaforma rivendicativa che prevedeva inquadramento unico operai-impiegati, superamento del cottimo e contrattazione permanente degli investimenti e dei programmi di produzione.

Nella seconda metà di ottobre, Benedetto De Cesaris, l'allora segretario generale dell'A.S.A.P., rispose alle segreterie generali nazionali di Fim-Fiom-Uilm, in merito alla trattativa di fabbrica, che ormai, anch'egli se ne era convinto, aveva preso una strada definitivamente autonoma rispetto a quanto negoziato dall'Intersind, cioè per quel che riguardava il resto del settore metalmeccanico e metallurgico a partecipazione statale.

In seguito all'accordo stipulato il 1° giugno 1971, l'ASAP inviò una lettera in cui sottolineava il fatto che, in un tempo successivo sarebbe stato identificato dalle parti un parametro superiore a quello classificato con la lettera A, nel quale saranno inseriti lavoratori aventi un grado di professionalità non contemplato dalla declaratoria più elevata. Consiglio di fabbrica Nuovo Pignone (a cura del), *Nuovo Pignone, Accordi 1968-1978*, Firenze, paginazione varia.

¹⁵⁶ Cfr. P. Causarano, *Nuovo Pignone*, op. cit., pagg. 35-42.

A dicembre l'A.S.A.P., a seguito di tutte le riunioni che si erano svolte nel mese di novembre, constatò che l'unico risultato concreto delle trattative, almeno dal loro punto di vista, era stato la convergenza dei sindacati in materia di produttività ed efficienza aziendale. Il *management* contrastava la nascita di sette categorie di lavoratori, ne proponeva nove-dieci, e rifiutava di escludere le allora vigenti forme di incentivazione alla produttività, ovvero gli utili di cottimo¹⁵⁷.

Veniva tuttavia accettata, almeno in linea di massima, la concessione di un incentivo collettivo, ma non si riteneva possibile la possibilità di “sottrarre anche al singolo lavoratore la possibilità di percepire concretamente il senso del suo apporto alla produzione”¹⁵⁸.

La risposta degli operai, tramite le loro rappresentanze, non si fece attendere molto: fu confermata la richiesta, ritenuta strettamente qualificante, della costituzione di sette categorie di inquadramento, secondo il progetto che nasceva nel mese di ottobre, venne riproposta la condizione di superare ogni forma di incentivazione personale, a cominciare dal cottimo.

Tra mille difficoltà e con un livello di tensione molto alto, come mai si era riscontrato nella lunga storia della fabbrica fiorentina, a cavallo tra i mesi di maggio e giugno la trattativa andò in porto consegnando una vittoria a tutte le richieste del sindacato di fabbrica, premiandone quindi la rigidità negoziale: il primo giugno 1971 fu raggiunto l'accordo con le rappresentanze padronali.

Si ottenne l'inquadramento unico a sette livelli di classificazione, con abolizione di tutte le differenziazioni salariali e normative tra operai ed impiegati, fu ottenuta l'abolizione del cottimo, con l'introduzione di un premio collettivo di stabilimento¹⁵⁹.

¹⁵⁷ Cfr. P.Causarano, *Nuovo Pignone*, op. cit., pagg. 40-41.

¹⁵⁸ FIOM FI, LXII, f. 40, carte 54-59, *Nota dei metalmeccanici*, 10 dicembre 1970.

¹⁵⁹ Cfr. FIOM FI, LXVII, f. 28, carte 79-85, *Punto sulle proposte conclusive dell'ASAP nella vertenza sindacale per il Nuovo Pignone*, 6 maggio 1971, FIOM FI, LXVII, f. 28,

La corrispondenza fra la nuova classificazione del lavoro industriale e le aspettative di operai ed impiegati, l'abolizione del cottimo, la tendenza a coordinare una migliore valorizzazione della professionalità fra direzione aziendale e rappresentanze del consiglio di fabbrica, le prospettive concordate di modificazione organizzativa dell'impresa fiorentina, hanno rappresentato la forza di quest'esperienza aziendale e ne hanno sostenuto la longevità d'impostazione durante tutti gli anni Settanta, anche quando le tensioni emergenti dall'appiattimento retributivo e dall'inflazione si facevano sentire in maniera sempre più pressante.

2.4 L'ambiente di lavoro.

In seguito all'ottenimento dell'accordo per l'inquadramento unico ed il cottimo, i lavoratori spostarono la loro attenzione ad analizzare il problema relativo alla salubrità dell'ambiente di lavoro, ed alla tutela della loro integrità fisica.

Già nel gennaio 1971 si era costituita una commissione per l'ambiente di lavoro alla Nuovo Pignone¹⁶⁰, vari meccanismi erano stati messi in atto per tutelare al meglio la salute degli operai, messa a repentaglio da lavorazioni molto dure da tollerare, come tutte

carte 86-91, *Bozza di accordo per il Nuovo Pignone*, aprile 1971, in questi ultimi documenti si legge:

“ L'attuazione di un'unica forma di premio di produzione di stabilimento, significò il definitivo superamento di ogni tipologia di incentivazione individuale e di gruppo e della relativa tendenza all'aumento progressivo dei rendimenti, divenuti insopportabili, ed alla intensificazione dei ritmi di lavorazione.

L'abolizione del cottimo comporta anche la logica conseguenza del superamento, sia pure graduale, della differenza retributiva tra lavoratori diretti ed indiretti.

Il superamento delle attuali forme di incentivazione non può ovviamente significare una riduzione dei livelli di produzione, sia quantitativa che qualitativa, ma l'obiettivo del miglioramento produttivo dovrà essere realizzato attraverso una nuova e diversa partecipazione dei lavoratori circa i modi di produrre e di lavorare, nonché relativa alla stessa politica degli investimenti sul piano tecnologico ed organizzativo.

Pertanto oltre all'impegno reciproco di non modificare gli attuali tempi di lavorazione (fatta ovviamente eccezione per quelli contestati dai lavoratori interessati) le parti si impegnano a verificare, periodicamente, l'andamento della produzione.

In tale prospettiva viene istituita una commissione (con tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali e tre nominati dall'azienda) per lo studio e l'elaborazione di una formula o di alcuni criteri di riferimento per la quantificazione di un premio collettivo”.

¹⁶⁰ Cfr. FIOM FI, LXVII, f. 28, carta 1, *Salute in fabbrica, commissione ambiente di lavoro alla Nuovo Pignone*.

quelle che riguardavano la fonderia e, in generale, tutte le produzioni che lasciavano poco spazio all'autonomia e all'autodeterminazione dei tempi.

Tale organismo collaborava con personaggi del mondo medico esterni alla fabbrica, producendo dati e statistiche in grado di dimostrare, con rilevanza scientifica, che esistevano lavorazioni e operazioni alla macchina in grado di minare la salute degli addetti. Lo Statuto dei diritti dei lavoratori, stava, in quel periodo, regolando la questione della salute in fabbrica grazie all'art. 9, ma era necessario un accordo attuativo a livello di azienda.

Nella seconda metà del 1971, furono prodotte, dall'allora neonato Consiglio di fabbrica le prime richieste di tutela della salubrità dell'ambiente di lavoro¹⁶¹.

Vari furono gli scioperi e molteplici furono i contatti con altri consigli di fabbrica di imprese metalmeccaniche e non (Stice e Galileo su tutte) per confrontare la linea di rivendicazione e coordinare un'azione comune, nel rispetto delle specificità, in grado di ottenere il diritto alla tutela dell'integrità fisica sul posto di lavoro.

L'accordo di gruppo con l'A.S.A.P. è datato 30/3/1972: entrambe le parti riconoscono un distinto ma specifico interesse al controllo dell'ambiente per pervenire ad una migliore tutela della salute dei lavoratori.

L'accordo prevedeva che, nell'ambito del Consiglio di fabbrica, fosse istituita, ma nei fatti esisteva già da oltre un anno¹⁶², la Commissione ambiente con il compito di controllare lo stato di applicazione delle leggi e norme contrattuali vigenti in materia, presentando alla Direzione proposte per miglioramenti nell'applicazione delle stesse.

Era compito della Commissione quello di promuovere, partecipare e controllare ricerche sui vari aspetti che abbiano rilevanza sulla salute ed integrità dei lavoratori; presentare

¹⁶¹ Cfr. FIOM FI, *Richieste della Commissione ambiente di lavoro*, 12/7/1971.

¹⁶² Cfr. FIOM FI, LXVII, f. 28, carte 55-60, Funzioni del Consiglio di fabbrica e sua strutturazione in commissioni.

proposte ai fini della sensibilizzazione ed informazione delle maestranze in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Saranno effettuate, a partire da questa data, rigorose e periodiche indagini ambientali svolte da enti o istituti specializzati di diritto pubblico, scelti di comune accordo tra le parti. Sarà poi prodotta tutta una serie di documentazioni idonee a concorrere ad un'efficace opera di prevenzione e tutela della salute degli operai¹⁶³.

In ordine ad alcuni problemi sollevati nel corso delle trattative per l'accordo sull'ambiente di lavoro, l'A.S.A.P. non ebbe alcuna difficoltà a confermare, per conto delle aziende associate del settore metalmeccanico, che le indagini ambientali sarebbero potute essere effettuate senza alcuna esclusione o limitazione, in tutti i reparti e le unità produttive.

¹⁶³ “Vengono istituiti:

- a) Il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura della commissione ambiente e dell'azienda. In esso saranno annotati per ogni ambiente nel quale verranno effettuate le indagini, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori che possono determinare situazioni di nocività. Copie delle registrazioni saranno affisse nei locali interessati.
- b) Il registro dei dati biostatistici, compilato ed aggiornato a cura della commissione interna e del medico di fabbrica. In esso saranno annotati i dati riguardanti le assenze per malattia ed infortunio. Copie delle registrazioni saranno affisse nei locali interessati.
- c) Il libretto sanitario personale, compilato ed aggiornato a cura del medico di fabbrica. In tale libretto saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e di quelle periodiche, nonché i risultati degli esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali o comunque legate all'ambiente di lavoro. Nel libretto verrà anche registrata la documentazione medica relativa ad esami eseguiti al di fuori della fabbrica.
- d) Il libretto personale di rischio, sarà compilato ed aggiornato a cura della commissione ambiente e dal medico di fabbrica in duplice copia di cui una consegnata direttamente al lavoratore. Il libretto conterrà, oltre ai dati anagrafici, l'indicazione dell'ambito lavorativo (reparto ecc.) in cui il lavoratore presta l'attività, l'orario di lavoro (lavoro in turno ecc.) le rivelazioni desunte dal registro dei dati ambientali. S'intende che le rilevazioni avranno carattere periodico.”

Consiglio di fabbrica Nuovo Pignone (a cura del), *Nuovo Pignone, Accordi 1968-1978*, Firenze, paginazione varia.

L'A.S.A.P. dichiarò inoltre la disponibilità delle aziende interessate a mettere a disposizione, per l'effettuazione delle indagini ambientali, i mezzi ed il personale del Centro Igiene Industriale dell'Eni.

Il successo era totale.

2.5 La rappresentanza dei lavoratori si evolve: la creazione del Consiglio di fabbrica.

Nel corso della prima metà degli anni Sessanta, si acquisì, nel portare a compimento le vertenze, un'importante "verticalizzazione" e una prospettiva articolata a livello di categoria e d'azienda. Viene a cessare in questi anni la centralizzazione a livello confederale, cui si assiste nel corso di tutti gli anni Cinquanta, con contemporanea creazione di Sezioni Sindacali Aziendali (S.S.A.) che fossero in grado di rappresentare canali d'informazione, e di rappresentanza, tra la realtà interna e quella esterna ai vari stabilimenti, aumentando la coscienza e l'unità della base operaia.

Tale tendenza subì un'accelerazione con la stipula del contratto dei metalmeccanici del 1966¹⁶⁴.

Verso la fine degli anni Sessanta, il sindacato centrale non era più visto, dai lavoratori, come un organismo in grado di rappresentare un efficace mezzo di tutela delle necessità, per forza di cose peculiari, di ogni azienda piccola o grande che fosse.

¹⁶⁴ Nel 1968, in un sondaggio della FIOM nazionale, la struttura delle S.S.A. nelle grandi imprese italiane (con più di 1000 addetti), risulta essere (almeno per quanto riguarda un campione pari al 50% delle stesse) il seguente: la Fiom-Cgil era presente in circa il 60% del campione, la Fim-Cisl nel 27% (il 40% delle S.S.A. a maggioranza Fim sono comprese nel territorio lombardo), la Uilm-Uil nel 13% del campione (quasi il 30% delle S.S.A. Uilm sono liguri). La Fiom è maggiormente presente nel settore meccanico, essa da sola rappresenta il 40% delle Sezioni Sindacali aziendali, nel settore siderurgico (21%) ed elettromeccanico (21%); la Fim vede il 33% delle sue S.S.A. nel settore meccanico, il 22% nella siderurgia e il 25% nell'elettromeccanica; la Uilm è fortemente presente nell'industria meccanica, il 29% delle sue S.S.A., meno nell'elettromeccanica (19%) e nella siderurgia (14%), ma soprattutto è presente nel settore auto-avio, dove si trovano il 24% delle Sezioni sindacali a maggioranza Uilm.

Le scelte centralistiche del sindacato corrispondevano sempre meno alle realtà aziendali, ai comportamenti dei giovani operai e degli impiegati, all'evoluzione che la base dei lavoratori stava subendo, forse anche per merito dell'influenza del maggio francese e delle proteste studentesche italiane.

Era in atto un processo di profonda evoluzione del mondo sindacale che porterà, come sappiamo, alla tutela delle situazioni aziendali più deboli senza pagare il prezzo di dover sacrificare le realtà sindacalmente più strutturate e professionalmente più evolute e qualificate.

Nel gruppo Eni si verificò l'esplicita presa di posizione delle sezioni sindacali aziendali Fiom e Fim, presenti nella Commissione interna di fabbrica del Pignone di Firenze, (la Uilm non aveva nessuna rappresentante) esse, nell'autunno 1967, mettono in guardia le rispettive delegazioni, le quali stavano ponendo le basi per le trattative che sfoceranno nel contratto del 3 maggio 1968, a combattere ogni soluzione che non fosse in pieno rispondente alle necessità dei lavoratori in lotta, vincolando così la trattativa (riguardante i cottimisti e gli incentivati) ed anticipando un "teorema" che uscirà fuori dalle lotte dell'autunno caldo: quello della necessità di consultazioni continue con la base ed il potere di veto con controllo diretto da parte dei lavoratori interessati.

Già a partire dal 1968 le commissioni interne si trovarono in una situazione di piena crisi, ormai i lavoratori hanno poco interesse nei loro confronti, tanto che, da un'indagine Fiom, risulta come la partecipazione al voto dei lavoratori sia drasticamente calata.

La commissione non era più ritenuta in grado, per le complicazioni e l'organizzazione di tipo burocratico di cui era dotata, di risolvere e gestire le problematiche contrattuali che le venivano affidate.

Se da un lato le sezioni Fiom aziendali vedevano crescere, in assoluto, il numero dei propri iscritti, ciò era dovuto, in larga parte, alle piccole e medie imprese presso le quali la politica del sindacato di sinistra, a partire dal 1968, stava trovando molti proseliti.

Diverso era il discorso nelle grandi aziende dove erano in ascesa le commissioni interne a maggioranza Fim-Cisl.

Alla Nuovo Pignone la maggioranza dei lavoratori rimaneva tuttavia stabilmente fedele alla linea d'azione della Fiom, essa difatti da sola raccoglieva circa i due terzi dei voti in commissione interna¹⁶⁵.

Guardando le cifre su scala regionale, notiamo come il tesseramento Fiom nelle grandi aziende, con più di 1.000 addetti, aumenta dell'8%, ma i voti raccolti dalla stessa organizzazione sindacale per le commissioni interne erano in calo dell'11%.¹⁶⁶

La stessa Cgil, rendendosi conto del problema, tentò di dare una nuova definizione a tutto l'impegno sindacale in azienda, non volendo più cadere nell'errore di insediare un organismo rallentato dal contatto con il sindacato centrale, non in grado di fornire supporto diretto alla base operaia. La rispondenza che gli operai trovavano nell'azione della commissione interna era assai scarsa, i loro problemi reali non trovavano soluzione in un organismo rallentato da passaggi farraginosi e da una scarsa azione propositiva.

Dopo l'esplosione delle proteste del 1969, il 12 marzo 1970 la Sezione Sindacale Aziendale del Nuovo Pignone, in un'assemblea generale¹⁶⁷, discusse per la prima volta ufficialmente di delegati di squadra, sulle norme che dovevano portare alla loro elezione e loro collocazione all'interno dell'allora organizzazione sindacale aziendale.

¹⁶⁵ Cfr. FIOM FI, LV, f.37, carte 6-16, *Risultati dell'elezione della commissione interna*, 13-15 maggio 1969.

¹⁶⁶ FIOM FI, LI, f.1, carte 117-127, 16 aprile 1968.

¹⁶⁷ L'assemblea si svolse presso il circolo Lippi, lo slogan che accompagnò la nascita del Consiglio di Fabbrica fu "Democrazia non è delega. Partecipa!".

Nel settembre 1970, a pochi mesi dalla stipula dell'accordo di gruppo, le sezioni sindacali Fiom-Fim-Uilm della Pignone arrivano alla costituzione di un consiglio unitario di fabbrica provvisorio.

Siamo negli anni in cui fiorisce in pieno il dibattito sulla necessità dell'unità sindacale, per cui i lavoratori stessi desiderano far partire, "dal basso", l'esperienza unitaria con momenti di partecipazione e di costruzione di un sindacalismo maggiormente attento alle loro problematiche quotidiane.

Tutti furono chiamati ad esprimere le loro idee e a dare il proprio contributo. Si era certi del fatto che la partecipazione ed il dibattito fossero il principale patrimonio del mondo del lavoro. Il fine ultimo era quello di costituire un sindacato di fabbrica in cui le diverse concezioni ideologiche trovassero la loro giusta sistemazione nel rispetto delle regole democratiche, senza più far riferimento a posizioni precostituite dettate dall'organizzazione centrale.

Il consiglio di fabbrica Nuovo Pignone era, per i lavoratori dell'azienda, l'organismo sindacale che impostava, sviluppava e dirigeva la politica e l'attività sindacale a livello di fabbrica, nel quadro delle linee politiche di base impartite dal sindacato centrale.

Venivano così assorbiti tutti gli organi esistenti fino ad allora: commissioni interne, rappresentanti sindacali a livello di azienda, delegati di cottimo, rappresentanze della S.S.A..

Compiti del consiglio erano quelli di elaborare, coordinare ed affrontare le diverse problematiche aziendali e di reparto, promuovendo tutte le iniziative necessarie per garantirne la soluzione.

La democratizzazione dell'organismo era visibile in una continua rispondenza dello stesso nei confronti dell'assemblea dei lavoratori, era questo l'organo di base che doveva impartire le linee da seguire, decidere le piattaforme rivendicative ed essere

costantemente tenuto informato dell'azione e dei risultati degli organismi sindacali di base.

Era uno strumento più efficace a disposizione dei lavoratori, in grado di meglio affrontare la vertenza sul rinnovo contrattuale di gruppo, per l'ottenimento dell'inquadramento unico e l'abolizione del cottimo. Il consiglio subì poi il benefico influsso di un nuovo atteggiamento sindacale, con maggior delega alla base, e si fece tramite per nuove richieste di partecipazione alle scelte aziendali per quanto riguardava la politica degli investimenti, i programmi produttivi e l'amministrazione degli organici. Furono questi impegni a cui i sindacati aziendali non si sottrassero, in quanto "il potere richiesto vuole essere anche un'assunzione di maggiore responsabilità, pur in una visione di movimento di classe che non vuole essere integrata nella logica del profitto fino ad oggi dominante nei rapporti produzione-uomo, ma in una logica che prima di tutto tenga conto della dimensione umana del lavoratore a cui devono adattarsi tutte le strutture della fabbrica e della società"¹⁶⁸.

L'organizzazione del consiglio era volta a favorire la più completa ed attenta partecipazione di operai ed impiegati alla vita sindacale di fabbrica: l'esecutivo era composto da 24 componenti, esso fu poi suddiviso in sei commissioni di lavoro per ottenere la migliore rispondenza alle necessità di tutti i lavoratori¹⁶⁹.

¹⁶⁸ FIOM FI, LXII, f.40, carta 31, *Consiglio Unitario di Fabbrica provvisorio*, 21-22 settembre 1970.

¹⁶⁹ "L'Esecutivo era così strutturato:

1. **Segreteria:** ha il compito di dirigere e coordinare il lavoro delle commissioni e l'attività sindacale tutta. La Segreteria può trattare con la direzione problemi di carattere generale che non rientrano nelle specifiche competenze delle commissioni. Alla Segreteria spetta la convocazione del Consiglio i cui componenti devono essere preventivamente informati circa il contenuto dell'ordine del giorno, il Consiglio sarà comunque convocato quando precisi ordini del giorno sono richiesti da almeno il 30% dei consiglieri. La segreteria ha il compito di tenere contatti con tutte le organizzazioni e le strutture sindacali e non sindacali esterne alla fabbrica. I rapporti con le Organizzazioni Sindacali Provinciali saranno, sia per quanto riguarda la politica sindacale generale, che per i problemi organizzativi (tesseramento, corsi di formazione ecc.), tenuti dalla Segreteria.

Il gruppo che faceva capo al consiglio di fabbrica diventava, nella vita dell'azienda, la configurazione sociale ed organizzativa di riferimento per strutturare la rappresentanza di tutti i lavoratori¹⁷⁰.

Il rapporto di legittimazione del consiglio di fabbrica del Nuovo Pignone con i lavoratori, anche se non è di tipo assemblearistico visto il suo essere fin dall'inizio struttura unitaria di rappresentanza sindacale, si realizzava in ogni caso direttamente con l'assemblea dei lavoratori, da cui riceve le linee guida d'azione e le richieste caratterizzanti le rivendicazioni di fabbrica. L'impostazione di particolari impegni con la direzione della Nuovo Pignone, da parte delle organizzazioni sindacali aziendali, non può essere assunta in nessun modo senza aver preventivamente ottenuto l'approvazione dell'assemblea, unica referente per le decisioni di natura politica.

Nell'ordine del giorno a dicembre 1970 le proposte sulla futura composizione del consiglio di fabbrica, furono tre, ma quella che risultò vincente fu quella che contemplava l'elezione dei delegati di gruppo omogeneo su scheda bianca e l'elezione in secondo grado del comitato esecutivo da parte dei delegati scelti.

Fu questo un'altra scelta che portava il consiglio ad assumere, al proprio interno, un'altra forma di democrazia: l'elezione su scheda bianca faceva risaltare il più possibile le opinioni della "base". I candidati non erano in alcun modo scelti dall'alto, cosa che invece

-
2. Commissione organici, investimenti e programmi produttivi.
 3. Commissione ambiente di lavoro e salute.
 4. Commissione applicazione accordi contrattuali e regolamenti interni.
 5. Commissione Organismi interni (FIP, CRAL, asilo nido, mensa ecc.).
 6. Commissione di redazione del giornale di fabbrica.

Ogni commissione è abilitata alla trattativa dei problemi specifici che le competono, con l'obbligo di redigere ad ogni riunione un verbale contenente tutti i problemi discussi nonché le presenze dei componenti.

Il Consiglio di fabbrica resta in carica due anni ed è rinnovabile in qualsiasi momento venga a mancare il 50% dei componenti o su richiesta del 50% dei lavoratori", "il consigliere che farà tre assenze ingiustificate sarà espulso dal consiglio".

"Con l'elezione del consiglio di fabbrica unitario sono da ritenersi superate le elezioni della Commissione interna". FIOM FI, LXII, f.40, carte 28-33.

¹⁷⁰ Cfr. P. Causarano, Nuovo Pignone, op. cit., pagg. 46-57.

avveniva per l'elezione dei membri della commissione interna, ma erano il frutto della più libera scelta degli operai e degli impiegati.

L'attività del consiglio di fabbrica fu subito notevole: nella proposta di accordo aziendale, in cui si mettono a punto gli ultimi elementi riguardanti l'inquadramento unico (aprile 1971), si stabilì che l'applicazione dell'inquadramento unico fosse realizzata in collaborazione tra il consiglio di fabbrica e le direzioni di stabilimento.

Grazie all'opera del consiglio l'azienda s'impegnò, nella primavera del 1971, a discutere tutte le proposte elaborate dai gruppi omogenei di lavoratori andando ad affrontare molteplici aspetti come la ricomposizione delle mansioni, l'adozione di nuove forme organizzative nei montaggi e nelle linee di produzione per superare ogni tipo di lavoro vincolato o ripetitivo, il *management* acconsentì poi alla discussione di un progetto che contemplasse una maggiore utilizzazione dei mezzi meccanici per sostituire l'uomo nelle lavorazioni meno qualificanti o più pesanti.

Altro elemento discusso in maniera costruttiva fu l'aumento della mobilità interna dei lavoratori, sia attraverso una più frequente rotazione orizzontale tra posti di lavoro, sia attraverso l'addestramento a mansioni più qualificanti o il passaggio a produzioni di più complessa realizzazione. La mobilitazione di tipo verticale non fu più decisa unilateralmente dalla direzione aziendale, bensì preventivamente discussa con il consiglio di fabbrica.

Ancora nel 1982 i lavoratori del Nuovo Pignone apprezzano la gestione della mobilità professionale verticale all'interno del sistema dell'inquadramento unico, tale gestione era messa in pratica in maniera sostanzialmente autonoma dal gruppo omogeneo¹⁷¹.

Si ottenne poi una maggiore valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori attraverso la comune elaborazione di piani di formazione progressiva e continua: a tale

scopo ogni lavoratore aveva a propria disposizione 100 ore per frequentare corsi interni o esterni all'azienda, per ottenere un aggiornamento tecnico e culturale. L'attenzione alla formazione e qualificazione delle maestranze faceva parte di una strategia sindacale volta a contrastare la tendenza ad adibire gli apprendisti assunti ad impieghi di manovalanza e di produzione di serie.

Il consiglio di fabbrica era ormai riconosciuto come l'organismo di rappresentanza sindacale dei lavoratori all'interno delle unità produttive.

Al consiglio furono affidate, oltre alle mansioni che appartenevano alla commissione interna dall'accordo interconfederale del 18 aprile 1966, funzioni di controllo e di contestazione relative alle materie di competenza sindacale; i singoli delegati, eventualmente assistiti dal comitato esecutivo del consiglio di fabbrica, formato da ventiquattro membri, potevano intervenire in prima battuta nei confronti dei rappresentanti della direzione aziendale; il comitato esecutivo stesso doveva poi, autonomamente, portare a termine la vertenza¹⁷².

Nacque così anche nell'antica fonderia fiorentina quel decentramento negoziale e contrattuale che rovesciò l'impostazione dominante ancora all'inizio del 1969.

Il neonato consiglio di fabbrica aveva importanti mansioni non solo nei confronti dei propri elettori ma veniva ad assumere il ruolo di pieno interlocutore con la direzione aziendale per tutti i livelli della contrattazione sindacale, sia per la fabbrica centrale sia per tutte le unità produttiva che facevano capo alla Nuovo Pignone.

I compiti dei sindacati provinciali e nazionali erano limitati a tutto ciò che superava l'unità produttiva e si collocava in un contesto territoriale esterno alla fabbrica.

¹⁷¹ Cfr. C.d.F. Nuovo Pignone - Commissione inquadramento unico, *Risultati dell'indagine sulla struttura dell'inquadramento unico al Nuovo Pignone*, Firenze, aprile 1982.

¹⁷² Cfr. FIOM FI, LXXII, f.28, carte 86-91, Bozza di accordo per il Nuovo Pignone.

Già nel settembre 1971 il consiglio di fabbrica della Pignone era in piena operatività: l'accordo di gruppo con la direzione era stato stipulato solo due mesi prima, per questo la prima mansione del comitato esecutivo e delle apposite delegazioni fu quella di rivolgere la propria attenzione alla messa in atto delle numerose conquiste ottenute con il contratto del luglio precedente.

La commissione per le applicazioni contrattuali e accordi interni, organismo direttamente integrato nel consiglio di fabbrica, prestò la propria attenzione al rispetto della parità normativa tra operai ed impiegati, tentando di collaborare alla risoluzione dei problemi di applicazione dell'inquadramento unico¹⁷³, all'abolizione del pagamento tramite cottimo e, in generale, a tutte le forme d'incentivazione individuale.

Fu poi tale commissione, in stretta collaborazione con quella che si occupava di ambiente di lavoro, a dare l'avvio ad un condiviso lavoro per garantire una migliore tutela della salute e della sicurezza in fabbrica. Il risultato di quest'impegno fu l'accordo su medicina preventiva ed ambiente siglato il 30 marzo 1972.

¹⁷³ La distribuzione per qualifiche degli occupati alla Nuovo Pignone negli anni tra il 1969 ed il 1976 evidenzia come l'esistenza di "tetti" per le categorie impiegatizie ed operaie (le prime bloccate dalla categoria A, le seconde dalla C) creò in pochi anni problemi di non facile risoluzione come l'ingolfamento dei livelli più alti e la questione delle fasce terminali.

Per gli impiegati la direzione istituì, già a partire dall'agosto 1973, la categoria AS che, fuoriuscendo dalla logica dell'inquadramento unico, si pose come sbocco retributivo per la categoria A e insieme come fascia di accesso per impiegati che potevano aspirare a mansioni di tipo para-dirigenziale.

Per gli operai, che progressivamente si sono spostati verso i livelli C e D, a causa della miope politica di avanzamento di carriera, si pose il problema dello sfondamento del tetto costituito dalla categoria B, ritenuta dalla direzione ad esclusivo vantaggio della classe impiegatizia. Se questi problemi sono in diretto rapporto con la natura stessa dell'inquadramento unico, altri vanno fatti risalire alle modificazioni tecnologiche ed organizzative intervenute in quegli anni (precarietà del rapporto tra professionalità e livello, accavallamento di professionalità diverse allo stesso livello), altri ancora erano dovuti a fattori contingenti, difatti l'inflazione faceva scattare annualmente la contingenza in misura tale da rendere scarsamente apprezzabile il salto remunerativo tra un livello e quello successivo, in questo modo entrò profondamente in crisi il rapporto tra crescita professionale e dinamica salariale.

Ma quello che apparve come la maggiore assunzione di responsabilità, fu l'aver cominciato un ampio dibattito con la direzione aziendale circa la politica degli investimenti e le strategie del gruppo. In particolare si contestava all'Eni la tentazione a disimpegnarsi dall'area metalmeccanica: l'ente statale vedeva con profonda preoccupazione l'ampliarsi delle tensioni sindacali che, sull'onda lunga dell'autunno caldo, ancora caratterizzavano tutto il comparto produttivo; inoltre, secondo il *management*, l'applicazione dell'accordo avrebbe disarticolato l'organizzazione del lavoro, comportando una crescita dei costi a discapito dell'efficienza produttiva.

“Il consiglio di fabbrica di Firenze non accetta questa considerazione di comodo della controparte, l'improvvisazione di fronte ai problemi produttivi denuncia in modo evidente una mancanza, talvolta grossolana, di dirigenza aziendale, e propone, con una funzione attiva che lo caratterizzerà per tutti gli anni Settanta, una serie di misure da concordare per la riorganizzazione del lavoro, per l'innovazione tecnologica e la ridefinizione qualitativa dei reparti all'interno dello stabilimento fiorentino (in particolare la fonderia) ”¹⁷⁴.

L'accordo sottoscritto il 23 luglio 1971, ed entrato definitivamente a regime nell'ottobre dello stesso anno, non poteva che dirsi rivoluzionario, in completa rottura con tutta la tradizione contrattuale italiana. La parificazione normativa e retributiva tra operai ed impiegati, con pieno riconoscimento della professionalità delle maestranze, fu una conquista che causò ampi mutamenti sociali all'interno della fabbrica, modificò radicalmente le relazioni industriali ed i rapporti tra sindacato di fabbrica e proprietà.

L'attenzione del consiglio di fabbrica fu a questo punto dirottata su quelli che erano i problemi ancora in sospeso: la gestione comune della politica degli investimenti, tentare di migliorare l'organizzazione del lavoro e degli organici, agire attivamente sulle regole alla base della politica delle assunzioni, favorire l'aggiornamento e lo sviluppo profes-

sionale dei dipendenti, operare al fine di garantire un miglioramento delle condizioni lavorative, sia in termini di una maggiore tutela della salute, sia per una riduzione dei rischi connessi a lavorazioni pericolose.

Il consiglio, con l'azione dell'assemblea di fabbrica, si fece carico di tutti questi compiti, gestendo, a stretto contatto con la direzione, un'opera di ristrutturazione del parco macchine e l'attuazione di un *layout* dei macchinari che consentisse di rendere più sicure ed efficienti le lavorazioni. L'interesse del consiglio di fabbrica per l'organizzazione del lavoro e i suoi problemi era un tutt'uno con i problemi dell'organizzazione sociale e dello sviluppo economico.

Era necessario cambiare le strutture portanti del sistema lavoro dentro e fuori la fabbrica, tentando di creare un ambiente lavorativo, un microcosmo sociale in grado di meglio rispondere alle esigenze di "umanizzazione" della antica fonderia fiorentina.

Desiderio del consiglio dei delegati alla Nuovo Pignone, era anche quello di operare una gestione attiva della politica delle assunzioni, mediante una regolamentazione preventivamente concordata tra le parti.

Il problema dell'aggiornamento e dello sviluppo professionale era ritenuto basilare dai delegati eletti. Il fine ultimo era quello di rivoluzionare la dimensione del lavoratore in fabbrica, facendo in modo che egli non fosse più oggetto ma soggetto della produzione.

La tutela del concetto di "professionalità" era alla base dell'accordo aziendale, ed il compito successivo non poteva che essere quello di tentare di accrescerla in tutti i lavoratori assunti alla Nuovo Pignone (a questo dovevano servire le 100 ore da dedicare a corsi di adeguamento professionale dentro e fuori la fabbrica) ¹⁷⁵.

"La peculiare attenzione con cui il consiglio di fabbrica si muove sul terreno contiguo fra professionalità e organizzazione del lavoro, per quanto condizionata in termini immediati dall'obiettivo di ricostituire

¹⁷⁴ P. Causarano, *Nuovo Pignone*, op. cit., pag. 51.

¹⁷⁵ Cfr. FIOM FI, LXXII, f.73, carte 27-29, estate 1972.

¹⁷⁶ P. Causarano, *Nuovo Pignone*, op. cit., pag. 55.

una “carriera operaia” e di promuovere forme di mobilità professionale prima sconosciute, implica – attraverso gli altri contenuti rivendicativi che prefigurano un’idea alternativa di organizzazione del lavoro (salute, sicurezza, innovazione tecnologica, investimenti, strategie di mercato, ecc.) - un ragionamento non pienamente esplicito sul tema della divisione del lavoro, la cui incapacità a diffondersi a scala territoriale sarà comunque uno dei principali limiti dell’esperienza Nuovo Pignone”¹⁷⁶.

In ogni modo il consiglio di fabbrica Nuovo Pignone aveva posto le basi per affrontare, in maniera assolutamente matura, una stagione che sarà contrassegnata da un impegno, da parte delle organizzazioni sindacali, a collaborare con il *management* per una determinazione delle strategie d’azienda.

Il fatto che quest’esperienza non si estese anche in altre realtà produttive dell’indotto fiorentino fu dovuto non certo ad uno “snobismo” di cui erano tacciati i lavoratori della Pignone, ma se l’esperienza della classe operaia della fonderia fiorentina risultò isolata, fu perché l’azienda faceva parte di una realtà produttiva assolutamente unica nel territorio della provincia di Firenze (era l’unica grande fabbrica facente parte di una *holding* su scala nazionale) ma anche per le caratteristiche di elevata professionalità che caratterizzava le sue maestranze.

¹⁷⁶ P. Causarano, *Nuovo Pignone*, op. cit., pag. 55.

Capitolo 3

Le Officine Galileo: nel segno della tradizione.

3.1 La storia: dalle origini all'"autunno caldo".

Non è mai stato possibile trovare l'atto di nascita della Galileo. Il nome di *Officine Galileo* comparve per la prima volta ufficialmente in un atto del 1870, ma come se già esistesse l'Ente che portava questo nome. Occorre risalire più indietro negli anni per cercare le origini di quest'azienda fiorentina.

Successivamente a questo periodo alquanto nebuloso, seguì un periodo (dopo il 1870) nel quale la Galileo appartenne al Prof. Angiolo Vegni che la mantenne e sostenne fino alla sua morte, lasciandola in eredità all'Istituto agrario Vegni del quale con testamento dispose la fondazione, assegnandogli tutti i suoi beni.

Nel 1906 la società dovette mettersi in liquidazione per difficoltà finanziarie e divergenze interne sui programmi da svolgere. Subentrò la Società anonima "Officine Galileo" con eminenti esponenti industriali dell'epoca, quali Giuseppe Volpi e Giuseppe Orlando e tecnici e scienziati come Guglielmo Marconi e Ferdinando Lori¹⁷⁷.

La nuova società cominciò a raccogliere quanto seminato negli anni precedenti: ricevette importanti ordinazioni di apparecchi già prima studiati, trasportò lo stabilimento in una sede più ampia a Rifredi e si sviluppò con continuità fino alla fine della prima guerra mondiale. Poi decadde in seguito a nuovi dissidi interni e dovette iniziarsi una seconda liquidazione, durante la quale l'esercizio delle Officine venne assunto da una Società provvisoria destinata a mantenere il meglio del personale.

¹⁷⁷ Cfr. G. Martinez, *Notizie sulla vita della e nella "Galileo", dall'origine fino al 1943*, Firenze, 1950, F&F Parretti Grafiche Firenze, pagg. 5-7.

Effettuata la sistemazione del passivo, viste le possibilità di ricostituzione, ricompletato il capitale sociale, la Società Officine Galileo riprese un'ascesa che durò ininterrotta fino al 1943¹⁷⁸. Il secondo conflitto mondiale fu superato con un certo successo, nonostante gli ingenti danni allo stabilimento di Rifredi, ma gli anni Cinquanta videro una nuova crisi colpire l'azienda.

Nel 1957 la recessione economica che negli anni precedenti aveva investito singoli settori di produzione, si estese a tutto lo stabilimento. Fu una crisi determinata in primo luogo da fattori esterni di mercato, quali la diminuita capacità di assorbimento del mercato interno e la ripresa della concorrenza a livello internazionale che, in quel periodo storico, fu favorita dalla politica di facilitazioni adottate dal Governo in merito alle importazioni.

La produzione delle Officine Galileo che fu maggiormente colpita da questa scelta politica fu il settore dei telai tessili che, dopo la crisi dei primi anni Cinquanta, aveva dato segni di stabile ripresa¹⁷⁹.

La produzione di telai tessili, tra le principali nel fatturato della Galileo di quegli anni, si assestò (intorno al 1955) su circa duemila telai annui e si mantenne concorrenziale sul mercato per qualità e prezzo¹⁸⁰. I mercati esteri offrirono a questa produzione buone possibilità di sbocco, difatti dal 1955 furono esportati oltre 2.500 telai soprattutto in Iran, Turchia, e nei vicini paesi balcanici.

Alla fine del 1957 venne bloccata, "per sopravvenute difficoltà valutarie", una fornitura alla Turchia "per l'ammontare di un miliardo e 250 milioni"¹⁸¹, mentre l'esenzione del

¹⁷⁸ Cfr. G. Martinez, *Notizie sulla vita della e nella "Galileo", dall'origine fino al 1943*, op. cit., pagg. 7-11.

¹⁷⁹ "Negli ultimi tre anni, infatti, la situazione produttiva è migliorata, il tempo di produzione è sceso dalle 300 alle 200 ore per telaio ad un colore, anche se a causa degli oneri fiscali che gravano sull'industria italiana, superiori a quelli delle industrie estere. Il costo dell'ora produttiva è aumentato di circa il 250-300%" ATF, *Relazione del Consiglio di Amministrazione*, 10 maggio 1955.

¹⁸⁰ Cfr. M. Dezzi Bardeschi, F. Foggi, *Le Officine Galileo, la filigrana, i frammenti, l'oblio*, Firenze, Alina Editrice, pag. 142.

¹⁸¹ ATF, *Relazione del Consiglio d'Amministrazione*, 14 maggio 1956.

pagamento alla dogana e facilitazioni nel trasporto, favorivano l'importazione di telai di produzione estera.

Alle problematiche legate alla produzione di telai si aggiunse la crisi dell'edilizia e quella del consorzio delle ditte produttrici di contatori, che, nel 1957, fecero cadere le vendite di contatori da duecentomila a centomila unità l'anno¹⁸².

La crisi degli anni Cinquanta fece sentire i propri effetti anche in altri reparti dell'azienda, dove le cause della diminuita produttività e concorrenzialità erano da ricercarsi non solo nelle condizioni del mercato, ma anche, come affermavano le maestranze e la Commissione Interna, in carenze di natura organizzativa e commerciale nonché in errate scelte produttive. Il settore ottico, che conobbe una rapida crescita in questo decennio, era tuttavia caratterizzato da inefficienze produttive ed insufficienti ricerche di mercato da parte dell'ufficio commerciale della Galileo. I macchinari spesso non erano adatti alle produzioni effettuate ed era costantemente presente una mentalità artigiana ed improvvisatrice che mal si adattava a produzioni ad elevato contenuto tecnologico.

La gestione strategica della produzione era assai carente: spesso furono avviate lavorazioni per la fabbricazione di apparecchi non sufficientemente studiati né sul piano tecnico né su quello economico. Tali prodotti risultarono un fallimento commerciale che minò gli equilibri economico-finanziari dell'azienda.

Nel 1957, inoltre, la direzione annunciò per il 30 maggio la chiusura della fonderia¹⁸³, che nel 1956 registrò una perdita di 97 milioni di lire. La produzione di questo reparto della Galileo, nonostante una crescita da 7,69 kg/ora di acciaio nel 1955 a 9,1 nel 1957, non riusciva a coprire i costi ingenti, andando a provocare perdite continue¹⁸⁴.

Nella seconda metà degli anni Cinquanta, la direzione, per migliorare la produttività della fonderia, dimezzò i tempi di cottimo stabiliti con gli accordi del 1951-1952. Que-

¹⁸² Cfr. ATF, *Relazione del Consiglio di Amministrazione*, 10 maggio 1955.

¹⁸³ Poi rinviata per accordi presi con la Commissione Interna, che si oppose ad una decisione che portava, inevitabilmente, al taglio del personale.

sto, ovviamente, scatenò la protesta della Commissione Interna che invece sottolineò che le cause dell'inefficienza produttiva dipendevano dalla disorganizzazione del reparto, dall'utilizzo di macchinari obsoleti ed inadatti, e dalla mancanza totale di manutenzione degli utensili.

In questi anni si registrarono difficoltà anche nel settore della produzione militare, a causa della sospensione di un ordine di lavoro prospettato dal Ministero della Difesa, relativo alla "motorizzazione" di 500 mitragliere dell'esercito. Tale ordine, per un valore di oltre un miliardo e mezzo, era molto importante per le Officine, e il danno subito fu sensibile. Ciò nonostante era questo il settore trainante dell'azienda per tutti gli anni Cinquanta e Sessanta¹⁸⁵. Il rapporto tra il guadagno delle produzioni civili rispetto a quello delle commesse per l'esercito era, infatti, di uno a dieci.

L'esercizio 1957 si chiuse con una perdita di oltre un miliardo. Il *management* adduceva come giustificazione degli insuccessi della fabbrica fiorentina, la crescente concorrenza straniera. Tuttavia la mancanza di organizzazione nella produzione costringeva allo spostamento delle maestranze nelle molteplici produzioni della fabbrica, senza un disegno di base, ma seguendo le necessità che i tempi di consegna imponevano. Secondo la direzione diveniva necessaria la riorganizzazione degli operai, già dai primi anni Cinquanta non avvenivano più assunzioni, e nel febbraio 1958 venne attuata una riduzione dell'orario di lavoro nella fonderia. Tale provvedimento si estese, nel mese di maggio, in tutta la fabbrica generando, immediatamente, la mobilitazione delle maestranze.

Si tennero scioperi, assemblee nei locali dello stabilimento di Rifredi e conferenze stampa in cui fu illustrata alla popolazione fiorentina la situazione delle Officine. La mobilitazione fu forte, tanto che, dopo aver coinvolto l'amministrazione comunale di

¹⁸⁴ M. Dezzi Bardeschi, F. Foggi, *Le Officine Galileo, la filigrana, i frammenti, l'oblio*, op. cit. pag. 144.

¹⁸⁵ Nel 1957-1958 l'OTO Melara applica ai suoi cannoni antiaereo 76/62 asservimenti idraulici prodotti dalla Galileo. Per la stessa OTO viene prodotta la centralina elettronica OG3 che verrà utilizzata con i cannoni 76/62 insieme ad un radar prodotto dalla Selenia. Il cannone venne montato completo per la prima volta il 14 novembre 1958 sul cacciatorpediniere *Carabiniere* per la definitiva omologazione,

Palazzo Vecchio, fu la stessa Provincia di Firenze a sostenere in modo attivo la lotta degli operai della Galileo.

Il 20 ottobre 1958 fu costituita una commissione d'inchiesta per verificare le necessità della fabbrica. Sulla base dei rilievi effettuati, il Presidente della Giunta Provinciale inviò al Presidente del Consiglio dei Ministri un'istanza in cui si chiedeva un intervento del governo per sollecitare le commesse NATO previste per la primavera del 1959.

Il 14 novembre, nonostante le assicurazioni ricevute dal consiglio dei ministri, la direzione delle Officine Galileo annunciò il licenziamento di 980 operai su 2350 occupati. La notizia suscitò grande movimento ed interesse nell'opinione pubblica, tanto che quattro giorni dopo fu proclamato uno sciopero generale a sostegno dei lavoratori della Galileo.

Nei mesi successivi il clamore portò con sé l'interessamento dei ministri Zoli, Fanfani, Carli e Medici, finché si giunse alla comunicazione ufficiale della concessione di commesse per la Turchia e per l'Italia per un ammontare totale di circa tre miliardi. Il miglioramento delle prospettive spinse la direzione a garantire nove mesi di lavoro per tutti gli operai.

Nonostante tali risultati gli industriali ruppero le trattative con i lavoratori, riguardo ai licenziamenti prospettati. Lo stesso giorno un gruppo di 400 operai, appartenenti a tutte le tre organizzazioni sindacali, occuparono la fabbrica sostenuti dalla popolazione di Rifredi e da tutta la città. La reazione padronale si concretizzò con l'invio di 530 lettere di licenziamento, e con la denuncia per gli operai occupanti con l'accusa di violazione di domicilio¹⁸⁶.

ottenendo il consenso degli ingegneri dell'Esercito. Questa nuova centrale elettronica, prima in Italia, divenne definitivamente operativa nei primi mesi del 1960.

¹⁸⁶ L'istruttoria per la denuncia penale iniziò nel marzo del 1959 ed ebbe termine l'8 giugno 1960 con la requisitoria del Pubblico ministero che chiese ed ottenne il rinvio a giudizio per la violazione dell'art. 633, relativo al delitto contro il patrimonio mediante l'invasione di proprietà altrui. Tutti i processati dichiararono che l'unico motivo del loro gesto era il far rientrare i licenziamenti annunciati.

La crisi che colpì l'azienda negli anni Cinquanta stava raggiungendo il suo culmine, di fronte al ritorno della concorrenza straniera, la direzione scelse la strada più facile e redditizia, ma semplicistica, delle produzioni militari e si abbandonarono progressivamente tutte quelle lavorazioni che richiedevano finanziamenti, ammodernamento degli impianti ed organizzazione dei servizi commerciali.

La SADE (la società divenuta proprietaria delle Officine dal secondo dopoguerra), adoperò la Galileo come un laboratorio sperimentale per le produzioni più costose ed in fase di studio. Mai, nel corso di questo decennio di crisi, si operò una qualificazione degli impianti ed una riorganizzazione del lavoro, che rimase, a sua volta, con carattere di semi-artigianalità ma con elevato grado di professionalità.

Il 5 febbraio 1959 fu siglato con i lavoratori un primo accordo provvisorio per l'apertura di dimissioni volontarie, esso prevedeva un incentivo costituito da un indennizzo extracontrattuale da aggiungersi alla liquidazione. L'accordo definitivo fu raggiunto un mese dopo, con il licenziamento di 366 operai¹⁸⁷.

La riduzione del personale consentì di raggiungere un più equilibrato rapporto tra il numero dei dipendenti e l'effettivo volume delle vendite.

Gli ultimi mesi del 1959 ed il 1960 furono caratterizzati da una ripresa in tutti i settori della produzione, ed in particolare nel settore tessile ed in quello della produzione militare. Il *management*, dato il risparmio di costo per il personale, mise in atto notevoli investimenti per dotare l'azienda di nuove attrezzature, nuovi macchinari più moderni e tecnologicamente all'avanguardia.

Il processo ebbe luogo nel mese di febbraio 1961 e si concluse con la piena assoluzione per tutti gli imputati. Cfr. FIOM Firenze, *Documento conclusivo dell'assemblea dei lavoratori dell'Officina Galileo*, 20 dicembre 1955.

¹⁸⁷ Cfr. M. Dezzi Bardeschi, F. Foggi, *Le Officine Galileo, la filigrana, i frammenti, l'oblio*, op. cit. pagg. 148-149.

La crisi del 1959 ed i conseguenti licenziamenti sembrarono così assestare la situazione delle Officine, dando stabilità alla produzione e un bilancio in pareggio nel 1960¹⁸⁸.

Nel 1961 si consolidarono le posizioni raggiunte l'anno precedente, con un volume di ordinazioni elevate, ed un sensibile incremento della produzione in tutti i settori, particolarmente notevole fu la crescita nel comparto che fabbricava telai tessili.

Nel maggio del 1962 fu incorporata alle Officine Galileo la SAI (Società Applicazioni Industriali), e, contestualmente fu deciso un aumento del capitale sociale che fu portato a quattro miliardi di lire. Ma già nel corso dell'anno si verificò una nuova crisi finanziaria che richiese la convocazione di un'assemblea straordinaria del Consiglio di Amministrazione. Fu revocato l'aumento del capitale, peraltro non ancora effettuato, e si ridusse il capitale preesistente da 2.500 a 700 milioni di lire, per poter sanare una perdita, accumulata negli ultimi tre anni, di circa un miliardo e ottocento milioni¹⁸⁹.

Cause di tali difficoltà finanziarie furono, almeno secondo il giudizio della dirigenza aziendale, gli scioperi per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. Gli scioperi, che portarono all'assenza dal lavoro quasi la totalità dei dipendenti per circa 25 giorni complessivi, causarono gravi ripercussioni sull'andamento dell'attività produttiva e, di riflesso, sui risultati economici del periodo.

Inoltre la Galileo subì le difficoltà economico-finanziarie di due aziende a lei collegate come la LER (Laboratori Elettronici Riuniti) con sede a Roma, costituita con lo scopo di occuparsi di una ingente fornitura militare¹⁹⁰. L'azienda di Rifredi partecipava per circa un terzo del capitale della LER, e, quando questa dovette essere messa in liquidazione per la sfavorevole conclusione di alcuni appalti, le ripercussioni sul bilancio causarono ulteriori perdite.

¹⁸⁸ Il primo bilancio in pareggio dopo circa un decennio di perdite e continui aumenti di capitale da parte degli azionisti.

¹⁸⁹ La riduzione del capitale sociale fu obbligatoria in quanto le perdite accumulate superavano il limite di un terzo del Capitale sociale effettivamente versato.

¹⁹⁰ Doveva produrre centrali di tiro per batterie contraeree terrestri.

Anche la OTE, nella quale la Galileo partecipava per oltre metà del capitale, chiuse il bilancio del 1962 con una perdita di quasi mezzo miliardo¹⁹¹.

Nonostante queste difficoltà il bilancio, al dicembre 1962, chiuse in pareggio e la situazione fu, in parte, riequilibrata, dal momento che le commesse da espletare garantivano un buon ritorno economico.

I primi anni Sessanta furono caratterizzati da ingenti investimenti per il rinnovo dei macchinari e delle attrezzature, era un investimento indispensabile per dare alla produzione un'organizzazione più efficiente. Tale ammodernamento, reso necessario dai notevoli aumenti salariali che erano contemplati dal contratto dei metalmeccanici del'62, permise di conseguire notevoli risultati e buone *performances* in termini di fatturato, la crisi del decennio precedente era da ritenersi superata.

Tuttavia, contestualmente al risanamento dell'azienda e al miglioramento dei livelli di produzione, la classe operaia delle Officine Galileo vide la propria condizione peggiorare. La riorganizzazione su basi moderne delle lavorazioni determinò, infatti, un aumento dello sfruttamento della manodopera, che vide sempre più ridotta dal crescente processo di meccanizzazione, la propria autonomia rispetto alle macchine operatrici, ormai largamente impiegate nelle Officine.

La condizione dei lavoratori fu ulteriormente aggravata dalla diminuzione dei cottimi conseguenziale alla determinazione di nuovi tempi di lavorazione, stabiliti per ottenere un massimo profitto minimizzando il più possibile la retribuzione della forza lavoro¹⁹².

Alla fine del 1964 avvenne la fusione tra il gruppo proprietario SADE e la Montecatini, poi Montedison.

La gestione Montecatini non mutò gli indirizzi adottati dalla SADE negli anni precedenti. Anzi s'intensificò il processo di ammodernamento e di sviluppo tecnologico al fine di

¹⁹¹ Cfr. M. Dezzi Bardeschi, F. Foggi, *Le Officine Galileo, la filigrana, i frammenti, l'oblio*, op. cit. pag. 155.

ottimizzare le professionalità della manodopera, cercando, d'altro canto, il massimo sfruttamento degli operai. La professionalità operaia diminuì dunque, non fu mai introdotta alla Galileo una catena di montaggio di stile fordista, ma il processo intrapreso dalla direzione in questo periodo doveva condurre ad una progressiva dequalificazione dell'operaio.

La crisi del 1964, che interruppe lo straordinario sviluppo economico italiano, fece sentire le sue ripercussioni alle Officine Galileo con un anno di ritardo. Nel 1965 si ebbe difatti un periodo di difficoltà, durante il quale si tornò a parlare di smobilitazione del reparto telai e di incremento delle produzioni militari, ritenute a maggior valore aggiunto e più qualificanti per l'immagine dell'azienda sul mercato.

La direzione dello stabilimento, assunta dall'ing. Scandone, garantì un profondo impegno di fronte alle rappresentanze sindacali e alla Commissione Interna per definire un nuovo piano commerciale, che assicurasse il mantenimento del posto di lavoro nel reparto telai. La Galileo, nonostante il periodo di relativa difficoltà, non intendeva affrontare uno scontro diretto con le maestranze. Memore delle difficoltà politiche degli scontri del 1959, fu assicurata piena occupazione¹⁹³ almeno fino a tutto il 1967.

Tra il 1967 ed il '69 non si assistette alle Officine a nessuna tensione tra lavoratori e direzione, e fu portata avanti l'opera di assestamento dell'azienda.

3.2 La nascita del Consiglio di fabbrica.

La costruzione di nuove strutture di base nelle fabbriche della provincia di Firenze e, più in generale in Toscana, appariva nel 1970, complessa, non sempre omogenea e sembrava percorrere vie che seguivano le differenti esperienze compiute nelle varie fabbriche, generando soluzioni spesso uniche.

¹⁹² Cfr. FIOM Firenze, *Relazione dell'assemblea delle Officine Galileo in preparazione del congresso della Camera del Lavoro*, senza data.

¹⁹³ Nonostante permanesse da almeno cinque anni il blocco totale delle assunzioni.

Si attraversò, obbligatoriamente, una prima fase di ricerca, di discussione, per superare i limiti e soprattutto le sfasature che si manifestarono inevitabilmente fra strumenti unitari della fabbrica e quelle strutture tradizionali, orizzontali e verticali, a livello provinciale e nazionale.

I lavoratori delle Officine Galileo si aspettavano molto da una nuova struttura di base, intensi furono i lavori e le discussioni per cercare quelle che apparivano le soluzioni migliori: gli operai erano convinti di vivere un momento fondamentale ed insostituibile di quella marcia ideale che doveva portare i lavoratori a dotarsi di un organo realmente di base, che, contemporaneamente, contribuisse all'ottenimento dell'unità sindacale. L'ottimismo era forte, ma molti non nascondevano la preoccupazione di non possedere ricette prefabbricate ed infallibili che conducessero effettivamente a qualcosa di nuovo che non necessitasse di continue ed attente verifiche.

L'esperienza era ancora molto nuova: nella provincia di Firenze ed anche in Toscana, i Consigli di fabbrica non erano ancora molti, si concentravano in alcuni settori e, particolarmente, in quello metalmeccanico. Le ragioni di questa lentezza e di questo concentrarsi nel settore di aziende come Galileo, Nuovo Pignone e Stice non sono di difficile comprensione e si rifacevano fondamentalmente a tre ordini di motivi: il primo dato dalla maggiore "maturità" di quei settori e di quelle fabbriche dove più alto fu il contributo e la partecipazione alla battaglia contrattuale e dove si dette vita ad impegnative lotte rivendicative aziendali che ebbero come obiettivo non solo il miglioramento delle condizioni di lavoro, ma anche la conquista di un maggior potere e di una più ampia libertà in fabbrica.

In secondo luogo perché la costituzione di una struttura di base, innovativa per l'epoca, quale fu il Consiglio di fabbrica, non poté essere assolutamente un fatto meccanico, una

"imposizione" burocratica, ma doveva corrispondere alla volontà ed alla coscienza dei lavoratori di "quella" fabbrica¹⁹⁴.

Il terzo motivo, infine, era dato dall'estrema frammentarietà del tessuto economico-produttivo della provincia di Firenze, che creò, inevitabilmente, diversi livelli di coscienza e di forza politica e sindacale, differenti livelli di unità d'intenti. A Firenze si individuavano settori e fabbriche trainanti dove le esperienze maturarono con maggiore ampiezza e con più rapidità (Nuovo Pignone, Galileo, e Stice su tutte, anche se per diversi motivi) e una miriade di piccole e medie aziende dove difficoltà organizzative, di dibattito ed un certo paternalismo da parte di piccoli imprenditori, resero più difficile questa opera di crescita (l'unica soluzione che fu approntata fu la nascita di alcuni consigli di zona, che dovevano dar voce a tutte le aziende appartenenti ad un'area geografica, senza distinzioni di dimensione¹⁹⁵).

La creazione dei Consigli di fabbrica non costituì mai un'imposizione dall'alto, ma fu sempre una scelta democratica che implicò, forse per la prima volta nella storia del movimento operaio, la più ampia partecipazione dei lavoratori. Furono i lavoratori stessi a scegliere la via da seguire. Alla Galileo non mancarono certo scontri e discussioni vivaci, ma queste non furono mai drammatiche o laceranti. L'inglobamento della Commissione interna avvenne non tanto come strumento, quanto come scelta ed elezione dei suoi singoli membri nel Consiglio di fabbrica.

Era ben chiaro ai lavoratori delle Officine, che non si trattava di dare una nuova etichetta ad un vecchio strumento sindacale, ma era necessario scegliere concretamente gli uomini per il Consiglio di fabbrica fra coloro che furono alla testa delle lotte, tentando, tuttavia, di affiancare al vecchio nucleo dirigente forze nuove e più fresche.

¹⁹⁴ Cfr. FIOM Firenze, LXVI, f. 16, carta 5, *Per una costituzione del Consiglio di fabbrica alle Officine Galileo*.

¹⁹⁵ Tra i consigli di zona più importanti che sorsero dopo l'"autunno caldo", sono da ricordare quello dell'Osmannoro e quello della statale 67 Scandicci - Signa.

Alle Officine Galileo l'elezione del consiglio avvenne con un meccanismo complesso ed ingegnoso, secondo il quale la fabbrica fu suddivisa in sette settori, in ognuno dei quali fu presentata una scheda unica con tre liste.

Il lavoratore aveva il diritto di votare non solo per il rappresentante del suo sindacato, ma poteva esprimere altre due preferenze anche per i rappresentanti di ognuna delle altre due liste. Furono dunque eletti coloro che, in ciascuna lista, ottennero il maggior numero di voti, più un quarto eletto fra coloro che avevano ottenuto più consensi nelle tre liste¹⁹⁶.

Fu così costituito, in data 21 ottobre 1970, un Consiglio di fabbrica di 40 membri, con un esecutivo di otto, nel quale i vecchi membri della Commissione interna furono inglobati¹⁹⁷.

Allo scopo di garantire maggiore concretezza possibile, in ordine a tutti i problemi dell'officina, il Consiglio di fabbrica decise di strutturarsi in Commissioni che dovevano affrontare le problematiche dell'ambiente di lavoro e nocività delle produzioni, dei cottimi e della retribuzione, delle qualifiche, delle normative sull'orario e sugli organici. Fu poi istituita anche una commissione trasversale, che si occupò della stampa e dell'informazione per tutto ciò che riguardava l'azione sindacale in Officina.

Al lavoro di queste commissioni dovettero partecipare, oltre ai membri del consiglio stesso, tutti quei lavoratori impiegati nei reparti particolarmente interessati dalle questioni in discussione, al fine di garantire uno stretto legame fra la "base" e questo nuovo strumento del sindacato in fabbrica.

¹⁹⁶ Cfr. R. Cassigoli, *I consigli di fabbrica a Firenze*, in "Rassegna Sindacale" periodico d'informazione della Cgil, n. 204, anno XVII, 7 - 21 febbraio 1971.

¹⁹⁷ "L'esecutivo è risultato così composto: Bagni Corrado, Baldassini Piero, Balsimelli Enzo, Bracciotti Spartaco, Gori Savellini Marcello, Paolucci Danilo, Galeotti Aleandro, Guarnieri Giorgio. I membri dell'esecutivo del Consiglio di fabbrica sono stati designati dalla Commissione interna, la quale, come hanno stabilito le organizzazioni sindacali, non sarà rinnovata per l'anno 1970-1971, per facilitare lo sviluppo del Consiglio di fabbrica come strumento del nuovo Sindacato Unitario". FIOM Firenze, LXII, f. 3, carte 4 - 5.

La costruzione di questo organismo alla Galileo non fu un fatto meramente burocratico, calato dall'alto, ma costituì un momento di profonda e reale democrazia, che fu affidato al dibattito ed alle scelte dell'assemblea. La maturità e l'esperienza portarono a considerare l'opportunità di non "liquidare" *sic et simpliciter* i vecchi organismi. Questi costituirono un patrimonio per portare avanti (almeno alla base) il discorso unitario, e per evitare, comunque, che artificiose soluzioni trasferissero nella nuova struttura le differenziazioni esistenti nella Commissione interna.

Inizialmente, per la verità, non mancarono anche alcune delusioni dovute ad un impegno dei singoli membri che appariva discontinuo ed inefficace, legato esclusivamente a particolari momenti di tensione sindacale o politica. In realtà ci si rese presto conto di una realtà che era per molti versi "lapalissiana", e cioè che la costituzione di questa struttura, di per sé, non significava il raggiungimento di un'unità che, invece, anche a livello di fabbrica, doveva essere costruita e verificata giorno per giorno.

Ci si rese conto, in sostanza, che il problema non poteva essere risolto a livello organizzativo se poi, sul piano politico, non si realizzava una concreta convergenza di linee e di strategia del sindacato.

Alla Galileo (ed in tutte le fabbriche della provincia di Firenze) il nodo da sciogliere rimase quindi quello del rapporto fra le nuove strutture di base e quelle tradizionali del sindacato. Ovunque si discusse animatamente il problema di un collegamento che non era più organico, ma affidato unicamente alla presenza dei membri del Consiglio di fabbrica negli organismi direttivi del sindacato provinciale. Fu questa un'esigenza che venne dal fatto che questo strumento, che nacque fuori dalla logica del sindacato tradizionale, doveva essere la struttura di base di un sindacato unitario che i lavoratori volevano a tutti i livelli. Da qui, dunque, nacque la necessità che le esperienze che si effettuavano alle Officine Galileo, come in tutte le altre fabbriche fiorentine, uscissero all'esterno per investire e permeare tutta la struttura del sindacato centralista. Ma, come

sappiamo, la realtà fu differente, ed il sindacato stesso non ebbe il coraggio di confrontarsi apertamente con le posizioni, a volte estreme, della base operaia.

3.3 L'"autunno caldo" e gli accordi aziendali tra il 1970 e il 1973.

Il clima di protesta nato dal maggio francese e dal movimento del '68 studentesco, toccò solo marginalmente le Officine Galileo. Pochi furono gli scioperi di contestazione sociale e poche furono le ore perse in lotte rivendicative.

L'accordo stipulato con la direzione aziendale, datato 16 febbraio 1970¹⁹⁸, fu una semplice ed "incruenta" ratifica del rinnovo del contratto dei metalmeccanici a livello nazionale.

In questa circostanza fu stabilita una generale riduzione dell'orario settimanale, nonostante che l'orario alle Officine fosse già al di sotto dei limiti contrattuali.

La riduzione d'orario fu tuttavia sensibile e rispondente pienamente alle richieste della Commissione Interna. L'accordo prevedeva una riduzione immediata dell'orario settimanale di mezz'ora passando così da 43 ore settimanali a 42 e ½.

L'orario fu ridotto successivamente, ma con una progressione nel tempo che doveva permettere all'azienda di compensare la perdita di ore lavorate con una migliore organizzazione delle forze presenti e, eventualmente, con nuove assunzioni.

La progressione portò l'orario di lavoro a scendere dal 1° gennaio 1971 a 41 ore e ½, per scendere ulteriormente nei due anni successivi sino a giungere alle 40 ore a partire dal 1° dicembre 1972.

L'accordo prevedeva inoltre anche piccoli aumenti salariali anch'essi dilazionati nel tempo (e che sostanzialmente seguivano l'andamento dell'inflazione), ma che acconten-

¹⁹⁸ Cfr. FIOM Firenze, LXII, f.30, carte 1-3. *Verbale di accordo Officine Galileo Firenze*. Accordo fra la direzione e per essa il capo del personale Dott. Piero Lucchetti e la Commissione Interna composta da Corrado Bagni, Dilio Calieri, Vittorio Dei, Aleandro Galeotti, Mauro Gianetti, Marcello Gori Savellini, Giorgio Guarnieri, Danilo Paolucci e Giuseppe Zuffanelli.

tarono pienamente gli operai, soddisfatti anche dall'ottenimento dell'accordo senza grosse rinunce e senza scontri violenti con la direzione.

Il 26 luglio del 1971 fu ratificato un successivo accordo aziendale nel quale si prevedevano miglioramenti nell'ambiente di lavoro (con la costituzione di una commissione apposita), la conferma della riduzione dell'orario, concessioni riguardanti il sindacato di fabbrica (fu definitivamente riconosciuto il Consiglio di fabbrica, quale organo del sindacato all'interno delle Officine), la garanzia di un guadagno minimo di cottimo, ed un'applicazione a livello aziendale di tutti gli articoli dello Statuto dei lavoratori.

I maggiori motivi di contrasto tra l'azienda e le maestranze furono però successivi a questi accordi, e riguardavano l'indirizzo strategico da assumere nelle scelte produttive.

Alla fine del 1971, si fecero presenti al gruppo proprietario¹⁹⁹ gli impegni assunti precedentemente per la costruzione di un nuovo reparto per i telai tessili a Sesto Fiorentino (ma l'impegno non fu mai rispettato).

Lo stabilimento era ritenuto vecchio, chiuso nella città e quindi con notevoli difficoltà nell'espansione. I lavoratori fecero inoltre opposizione all'indirizzo della Montedison, che sembra teso ad abbandonare progressivamente le produzioni civili della Galileo [...] e a potenziare esclusivamente il settore di produzione militare"²⁰⁰. In un'assemblea tenuta nel mese di novembre 1971 gli operai delle Officine Galileo denunciarono all'opinione pubblica il fatto che le responsabilità della crisi produttiva, che da circa venti anni opprimeva l'azienda, erano da attribuirsi esclusivamente alla direzione prima SADE e poi Montedison. Il gruppo operò scelte economiche tese a scaricare sui lavoratori il costo delle difficoltà economico-finanziarie che investirono il monopolio, impedendo efficaci misure di ristrutturazione ed ammodernamento tecnologico, atte a garantire l'occupazione degli operai, dei tecnici e degli impiegati.

¹⁹⁹ Come detto la SADE fu assorbita dalla Montecatini che, dopo la fusione con la società Edison, prese la denominazione di Montedison.

Secondo i lavoratori, le difficoltà realmente esistenti alle Officine, non dovevano essere prese a pretesto per liquidare le produzioni civili (come i telai tessili, l'ottica e gli apparecchi fotogrammetrici, il ramo elettrico, gli impianti di alto vuoto, gli apparecchi didattici e la meccanica di precisione), a tutto ed esclusivo vantaggio del ramo aziendale per la produzione militare (carri armati), che doveva essere, nell'idea del *management* l'unica scelta produttiva.

A tale riguardo, l'assemblea permanente all'interno della fabbrica, tenutasi i giorni 13 e 14 novembre 1971, chiese solidarietà alla cittadinanza di Rifredi e di tutta Firenze per protestare contro le "precise responsabilità della Montedison"²⁰¹. Con tale manifestazione si intendeva richiamare l'attenzione del Governo e dei poteri pubblici, per intervenire a risolvere i problemi della fabbrica, che si potevano riassumere in necessità d'investimenti ed ammodernamento e condizioni più dignitose nel luogo di lavoro.

I lavoratori della Galileo, unitamente alle componenti politiche e sociali intervenute nella vertenza, chiesero alla Montedison un sollecito impegno di ampia portata, che pareggiasse l'impegno che il gruppo aveva assunto nell'economia nazionale, per far evolvere le Officine Galileo portandole da una posizione marginale quale era quella di allora, trasformandole in un'azienda che divenisse forza trainante e promozionale per tutta l'economia toscana.

Il patrimonio di capacità e di esperienza degli operai e dei tecnici della fabbrica di Rifredi, costituiva una ricchezza importante che per lo stato di ristagno e di assenza di prospettive dello stabilimento, rischiava di essere perso.

L'azienda aveva necessità di veder rafforzate le proprie capacità produttive, messe in pericolo dal disimpegno della Montedison in merito agli investimenti strategici, e dal disegno di questa di riconvertire singoli settori produttivi.

²⁰⁰ FIOM FI, LXXI, f.52, carte 12-13, *Documento approvato dall'assemblea dei lavoratori tenutasi all'interno della fabbrica nei giorni 13-14 novembre 1971.*

La protesta doveva servire, nel disegno del Consiglio di fabbrica, per consolidare ed estendere i legami con tutte le forze politiche della città, con le organizzazioni dei lavoratori e con i singoli cittadini, per far emergere una volontà unanime che spingesse per salvaguardare i livelli di occupazione, potenziando e ristrutturando un'importante azienda del tessuto fiorentino come era (ed è) la Galileo.

Il 21 dicembre, dopo un incontro a Milano tra le organizzazioni sindacali provinciali di Firenze, il Consiglio di fabbrica delle Officine Galileo e i rappresentanti della società Montedison, si giunse ad un accordo in cui la direzione esprime "la volontà di rendere competitiva la Galileo per superare la situazione di crisi nella quale la stessa è venuta a trovarsi, assicurando che in questa nuova situazione sono in corso studi per predisporre i nuovi programmi di razionalizzazione delle produzioni ed i conseguenti investimenti"²⁰².

Per il settore tessile si prevedeva, sempre nella stessa riunione, l'inquadramento dell'attività in un'iniziativa tendente a creare un nuovo complesso tessile nazionale che garantisse questa produzione nella sua localizzazione fiorentina (e quindi la creazione del nuovo stabilimento localizzato a Sesto Fiorentino).

Rispetto ai livelli occupazionali, si prevedeva che il verificato esubero di 150 dipendenti, non sarebbe stato assorbito con il ricorso alla cassa integrazione, ma attraverso un progetto necessario a riequilibrare gli organici dei vari reparti, con opportuni distacchi da un'attività produttiva all'altra²⁰³.

Al 31 dicembre 1971 l'esercizio finanziario della Galileo si chiuse con una perdita di 7.877.649.985 lire. Anche per questo, gli impegni assunti nel dicembre non furono rispettati, e nel maggio del 1972 riprese la lotta dei lavoratori delle Officine. Proseguì

²⁰¹ FIOM FI, LXXI, f.52, carta 14, *Lavoratori, Cittadini!*, Volantino da diffondere presso la popolazione, per estendere la solidarietà con le maestranze della Galileo.

²⁰² FIOM FI, LXXI, f.52, carte 17-18, *Verbale di riunione dell'incontro tenutosi a Milano il 21 dicembre 1971*.

così la protesta degli operai assieme agli impiegati per ottenere la ristrutturazione della fabbrica, quale unica garanzia di mantenimento e sviluppo dei livelli di occupazione, per l'attuazione di una piattaforma rivendicativa che proseguisse sulla strada degli accordi raggiunti. Furono così indetti scioperi perché si accusava la Montedison di aver operato, disattendendo gli accordi di Milano, un attacco all'occupazione e alle rivendicazioni contrattuali dei lavoratori di inammissibile gravità.

Ancora una volta il Consiglio di fabbrica della Galileo chiese il sostegno alla cittadinanza, sottolineando le forti preoccupazioni circa il futuro della fabbrica, viste le continue minacce all'occupazione di oltre duemila lavoratori.

Era l'inizio del 1972 e l'accordo circa questa vertenza fu raggiunto oltre un anno dopo il 29 maggio 1973.

Nel frattempo fu però siglato un importante accordo aziendale datato 15 giugno 1972.

L'accordo fu ottenuto con poche ore di sciopero, nonostante l'iniziale rifiuto della Montedison di accondiscendere alle richieste salariali dei lavoratori, che chiedevano un preciso impegno per un ragionevole adeguamento del trattamento economico. Gli operai sostenevano di non potere più a lungo sostenere in termini di salario e stipendio il peso della lunga crisi della Galileo²⁰⁴. La piattaforma rivendicativa che trovò il consenso della direzione aziendale prevedeva, a partire dal 1° luglio '72, un ritocco delle retribuzioni minime, il superamento del sistema di lavoro a cottimo fino a quel momento in vigore, fermo restando, da parte dei lavoratori, l'impegno a mantenere livelli di rendimento non inferiori a quelli che furono raggiunti nel trimestre aprile-maggio-giugno 1971 (tenendo tuttavia conto di eventuali modifiche tecniche e organizzative). La retribuzione delle

²⁰³ Cfr. M. Dezzi Bardeschi, F. Foggi, *Le Officine Galileo, la filigrana, i frammenti, l'oblio*, op. cit., pag. 156.

²⁰⁴ Cfr. FIOM FI, LXVI, f.16, carta 7, *Lavoratori, Cittadini!*, volantino di protesta in cui si ribadiva la prosecuzione della lotta degli operai e degli impiegati delle Officine Galileo.

maestranze non subì decurtazioni, dato il riassorbimento del mancato guadagno da cottimo in altre voci di salario (premio di produzione ed indennità di mancato cottimo)²⁰⁵.

3.4 L'accordo del 29 maggio 1973.

Dopo oltre un anno di tensione tra la direzione aziendale ed i lavoratori della Galileo, fu siglato un accordo di notevole importanza per le Officine.

Il problema della Galileo usciva dalla fabbrica, perché questa era una struttura industriale che non solo era di vitale interesse per la città di Firenze e per l'intera regione (e per la loro amministrazione), ma era un'azienda che costituiva, per la validità delle sue esperienze e delle sue ricerche in settori a tecnologia avanzata, una componente particolarmente significativa nel quadro delle attività tecnologiche di punta di tutta l'industria toscana dell'epoca.

Le cause che determinarono le gravi difficoltà economico-finanziarie delle Officine Galileo erano ben note: superato *lay out* degli impianti, decentramento dei magazzini, "anzianità" ed inadeguatezza degli edifici industriali, insufficienza delle aree disponibili, obsolescenza di alcune produzioni, sensibile esuberanza dell'organico con riferimento a personale indiretto non riconvertibile.

Date le cause che ne furono all'origine, il problema della Galileo poté essere affrontato solo con un impegno straordinario che andò oltre i normali interventi di gestione, al fine di creare scelte e soluzioni globali che tolsero l'azienda da una crisi che si protraeva, con alti e bassi, da quasi venti anni.

Montedison che, con questo accordo, decise di valorizzare anche le attività estranee ai suoi settori prioritari (anche perché comunque erano attività che presentavano presupposti di validità e prospettive di sviluppo) mise a punto un programma di radicale

²⁰⁵ Cfr. FIOM FI, LXVI, f.16, carta 17, Verbale di accordo fra la direzione delle Officine Galileo S.p.A. rappresentata dall'Ing. Mario Berti ed il Consiglio di fabbrica rappresentato da Corrado Bagni, Danilo Palucci, e Spartaco Bracciotti.

rinnovamento dell'azienda, rendendosi disponibile ad effettuare un investimento di ampia portata economica, per trasferire la Galileo, ristrutturandola e riorganizzandola completamente, in un nuovo insediamento industriale²⁰⁶.

Fu costruito (quattro anni dopo l'accordo) un moderno stabilimento, ubicato nel comune di Campi Bisenzio, che si adattava perfettamente alla produzione di meccanica di precisione. Tale impianto consentì una buona ripresa dell'azienda e, soprattutto, la garanzia di uno sviluppo futuro.

La Montedison prese questa decisione, che comportò un impegno rilevante dal punto di vista organizzativo, tecnico e finanziario, non solo per la fiducia riposta nella Galileo e nel suo personale, ma soprattutto per la possibilità di ottenere dalle autorità regionali e cittadine, nonché dalle organizzazioni sindacali, la collaborazione ritenuta necessaria per la realizzazione dell'impianto.

I capitali necessari alla realizzazione del progetto furono in parte forniti dal Gruppo Montedison, ed in parte reperiti mediante il ricorso a leggi allora vigenti, per la concessione di finanziamenti a tasso agevolato a lungo termine. Ma una fetta considerevole dell'investimento fu ottenuta con l'appoggio dell'amministrazione comunale, che facilitò una proficua dismissione degli ingenti immobili che costituivano l'impianto di Rifredi²⁰⁷.

Altro "favore" che fu ottenuto dal governo cittadino, fu la sollecita destinazione a zona industriale dell'area di circa 30 ettari su cui cadde la scelta per il nuovo insediamento; inoltre fu data disponibilità a dotare la zona delle infrastrutture necessarie, soprattutto in termini di viabilità.

²⁰⁶ Cfr. *La ristrutturazione delle Officine Galileo di Firenze, crisi composizione di classe e progetto riformista*, Firenze, 1973, pagg. 30-31.

²⁰⁷ Si trattava di oltre 9 ettari di cui circa 6 di terreno edificabile, a questi erano poi da aggiungere i 13 ettari di Doccia, ed i 12 ettari comperati anni prima nel territorio del comune di Sesto Fiorentino, per il progetto di spostamento del reparto tessili, progetto peraltro mai realizzato.

Anche i sindacati dettero il loro contributo alla stipula dell'accordo. Dalla dirigenza era ritenuto indispensabile modificare, nel minor tempo possibile, il rapporto esistente in azienda tra personale indiretto e personale diretto.

A tale scopo, in cambio di assunzioni di nuovo personale diretto, fu chiesto ai sindacati di avallare un sensibile ridimensionamento del personale indiretto, ricorrendo anche alla Cassa integrazione.

La riorganizzazione degli operai fu una richiesta imprescindibile per la ristrutturazione e la rinascita dell'azienda, per cui le organizzazioni sindacali non poterono che garantire il loro assenso.

La vertenza delle Officine Galileo fu al centro di un groviglio d'interessi in cui tutte le forze istituzionali della città ebbero la loro parte. La soluzione che scaturì da questo accordo fu salutata come una vittoria nelle aule della Regione e del Comune, della Provincia e nelle assemblee sindacali.

La soluzione ottenuta fu certamente la loro vittoria, ma probabilmente non fu quella degli operai della fabbrica, che non videro migliorare affatto la loro condizione.

Tuttavia i lavoratori della Galileo, a conclusione dell'assemblea di fabbrica, preceduta dalle assemblee di reparto che fecero registrare un largo ed approfondito dibattito, approvarono a stragrande maggioranza (37 voti contrari e 10 astenuti su circa 2.000 lavoratori²⁰⁸) l'ipotesi di accordo scaturita dal lungo dibattito con la Montedison.

L'assemblea al termine di una appassionata discussione, confermò il valore ed il significato dell'ipotesi di accordo, e s'impegnò a farsi carico di tutte le iniziative necessarie per l'attuazione dell'accordo stesso, ed a vigilare costantemente per garantirne il puntuale rispetto.

L'ipotesi di accordo prevedeva il risanamento e lo sviluppo delle Officine Galileo, con l'attuazione, nel quinquennio successivo, di un programma d'investimenti per circa 20

²⁰⁸ Cfr. *Accordo alle Officine Galileo di Firenze*, in "L'Unità", 24 maggio 1973.

miliardi di lire, per la realizzazione del nuovo complesso industriale, che doveva comprendere le unità per la produzione di strumentazione, sistemistica, meccanica di precisione e, soprattutto, macchinari tessili.

L'area scelta per la costruzione era sufficientemente ampia, e tale da consentire futuri sviluppi ed un processo di ristrutturazione capace di garantire la piena salvaguardia dei livelli di occupazione di allora (oltre 2.000 dipendenti). Il tutto garantendo un ulteriore sviluppo negli spazi adiacenti al nuovo stabilimento.

L'intesa garantiva che il programma di ristrutturazione non avrebbe comportato alcun pregiudizio per le iniziative ed i servizi sociali nell'azienda.

Nel garantire la piena realizzazione del programma l'azienda, s'impegnò a mantenere uno stretto collegamento con il Consiglio di fabbrica e le organizzazioni sindacali firmatarie, al fine di garantire le opportune verifiche circa l'attuazione di un così gravoso impegno. Notevoli furono gli "sforzi" che il *management* s'impegnava ad effettuare in modo preciso anche per quel che riguardava il personale, "sforzi" volti soprattutto a regolamentare lo squilibrio che da anni caratterizzava le Officine Galileo, cioè il rapporto tra il personale diretto (700 persone) e quello indiretto (1.300). Il costo che i lavoratori s'impegnarono a sostenere fu la riconversione per circa 240 operai²⁰⁹.

L'intesa firmata il 29 maggio confermò, tuttavia, a questo proposito, l'impegno da parte della direzione aziendale a riconvertire questi lavoratori ritenuti in esubero, operando fra l'altro iniziative di riqualificazione professionale, mentre per coloro per cui non fu possibile alcun reinserimento, l'azienda dichiarò la propria "disponibilità ad agevolare la

²⁰⁹ Cfr. *Galileo - OTE, assicurazioni da parte della direzione*, in "La Nazione", 24 maggio 1973.

risoluzione consensuale del rapporto di lavoro"²¹⁰, avendo presente l'età e gli anni eventualmente mancanti al pensionamento²¹¹.

Di particolare interesse a livello provinciale, fu il riferimento all'esigenza di mantenere in vita l'EIRA, l'azienda di rilievi fotogrammetrici (di proprietà del gruppo Galileo). Questo salvataggio doveva avvenire con la ricerca di un partner che rilevasse l'azienda, data l'impossibilità di mantenere nella Galileo un'azienda che non riusciva a mantenere una produzione che fosse concorrenziale con la clientela. L'importanza dell'EIRA era data dal fatto che era l'unica azienda in provincia operante in questo settore, e le cui dimensioni consentivano l'assunzione d'impegni produttivi atti a coprire le molteplici esigenze della regione nel campo della cartografia, sia pure nel quadro di un coordinamento nazionale.

Per questo, mentre l'azienda s'impegnava a mantenere le dimensioni dell'EIRA a medio termine, furono attivati gli interventi del Governo, delle regioni e delle forze politiche per salvare l'azienda ed i suoi dipendenti, evitando il ricorso ad aziende concorrenti estere.

Per quanto riguarda la divisione OTE della Galileo, si profilò la possibilità che prevedeva lo scorporo delle attività biomediche, al fine d'inserirle e potenziarle all'interno del gruppo Carlo Erba, realizzando così un auspicato collegamento con tutti i potenziali clienti, garantendo, tuttavia, il mantenimento a Firenze dello stabilimento principale, con la garanzia di un incremento dell'organico che fu realizzato nel lungo periodo, fino a portare l'azienda ad oltre 300 dipendenti.

Secondo gli accordi preventivi alla firma dell'accordo del 29 maggio 1973, lo sviluppo dell'OTE doveva tuttavia incontrare una "rispondenza nella politica regionale in campo

²¹⁰ *La ristrutturazione alle Officine Galileo di Firenze, crisi, composizione di classe e progetto riformista*, op. cit., pag. 47.

²¹¹ Per i lavoratori licenziati si prevedeva tuttavia la disponibilità ad esaminare favorevolmente, e con carattere prioritario, la possibile assunzione di congiunti, in conformità a caratteristiche professionali che fossero adeguate alle esigenze dell'azienda.

sanitario", per poter avere "sensibili riflessi anche di ordine occupazionale nel medio termine"²¹².

3.5 L'organizzazione produttiva alle Officine Galileo.

Descrivere con semplicità l'organizzazione produttiva alla Galileo in quegli anni, è un compito arduo. Grande incertezza regnava in questo campo negli anni immediatamente successivi all'"autunno caldo". Ordini e contrordini si accavallavano scorporando ed incorporando uffici e reparti, alla continua ricerca della soluzione ottimale.

Il ritmo delle variazioni, inoltre, si accentuò con la decisione di ristrutturare l'officina in vista della costruzione del nuovo stabilimento. Con quella decisione iniziò il lavoro di società specializzate e di singoli consulenti con l'obiettivo di "svecchiare" le procedure generali, gettare le basi di una seria programmazione della produzione, chiarire le funzioni dei vari uffici e, infine, assicurare un'adeguata e costruttiva utilizzazione di tutte le capacità del personale.

La frammentarietà dell'officina e la molteplicità e differenziazione delle produzioni effettuate, resero difficile il compito dell'organizzazione, che era ben lungi da sorgere autonomamente. Ciò rese ancora più necessario un serio intervento. Considerando d'altra parte le grandi potenzialità che erano presenti a tutti i livelli nella fabbrica, era da individuare proprio nella mancanza di organizzazione uno degli aspetti più importanti della crisi e delle disfunzioni della Galileo.

Una buona organizzazione avrebbe permesso di ottenere dei risultati nettamente superiori alla somma delle singole possibilità, così come la cattiva organizzazione implementata in quegli anni creò conflitti di competenze, vuoti, ritardi, scarsa motivazione e ripetizioni inutili, consentendo di ottenere meno delle possibilità produttive realmente esistenti.

²¹² Lettera della direzione Officine Galileo ai lavoratori, in *La Ristrutturazione delle Officine Galileo di*

Il tentativo di appoggiarsi a società esterne di consulenza aziendale, fu fatto anche per tutti gli anni Cinquanta e Sessanta²¹³. Tali società, pur disponendo di ottime capacità professionali, non riuscirono mai ad entrare nello spirito e nella situazione umana tipica di un'azienda di tipo "artigianale" quale era la Galileo.

In quegli anni, l'azione dei consulenti non poté sostituirsi ad una reale volontà della direzione ad entrare nei problemi che l'organizzazione comportava. L'azione che doveva essere messa in pratica avrebbe dovuto modificare radicalmente i punti nevralgici dell'azienda, scontrandosi, inevitabilmente, con tradizioni radicate, inerzie, mentalità ed interessi diffusi sia nel personale addetto sia nei quadri dirigenti.

Le conoscenze e gli interventi apportati dalle società esterne non furono affiancati da una precisa volontà direzionale, provocandone l'inevitabile fallimento.

3.5.1 La fabbricazione.

La fabbricazione fu il settore che vide, dopo il 1973, con investimenti notevoli e la razionalizzazione degli ambienti, i maggiori segni di rinnovamento. Furono acquisite nuove macchine a Controllo numerico, concentrando le lavorazioni su queste. Fino ad allora l'utilizzazione degli impianti era bassa anche se, in assoluto, il lavoro non mancava in quanto il settore militare era sempre ricco di commesse. La bassa utilizzazione degli impianti fu causata da un cattivo funzionamento della programmazione. Questa, non essendo in grado di assicurare un flusso regolare di lavoro, creava ingorghi su alcuni macchinari, lasciando altre produzioni senza un regolare approvvigionamento di pezzi.

Firenze, Crisi, composizione di classe e progetto riformista, op. cit., pag. 48.

²¹³ Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo, Firenze, 29 marzo - 14/15 maggio 1976*, pag. 42.

I programmi produttivi avevano corto respiro, ed il loro continuo mutare, oltre all'intersecarsi di varianti, di urgenze e di precedenze assolute, scombinarono spesso qualsiasi piano produttivo²¹⁴.

La direzione non innovò l'organizzazione anche per i buoni risultati che le produzioni militari garantirono sempre all'azienda. Le commesse per l'esercito furono l'unico settore della fabbricazione che non conobbe crisi, inoltre stimolarono il mantenimento di un certo livello sia nella tecnologia produttiva che nel contenuto innovativo delle lavorazioni.

Tuttavia appariva evidente ai lavoratori, che tali commesse erano legate non tanto all'efficienza dell'azienda ed alla sua capacità di "tenere" il mercato, bensì soprattutto a motivazioni comprese nella sfera degli equilibri politici e militari in cui l'Italia era inserita. Era dunque costantemente presente il rischio di assistere a repentine cadute degli ordinativi, al modificarsi della condizione politica, senza alcuna specifica motivazione di carattere economico.

Il prolungato impegno delle Officine su un determinato livello tecnologico della produzione, rischiò di "tagliarla fuori" dalla continua pressione del mercato, andando a limitare quel positivo stimolo prodotto dal confronto con imprese concorrenti. La tecnologia stessa assunse dunque elementi di staticità che si rivelarono assai dannosi nel lungo andare.

Inoltre la tecnologia militare era quasi sempre coperta dal segreto militare, ed era quindi impedita la sua trasmissione agli altri comparti produttivi; si determinò, di conseguenza, uno sfruttamento troppo parziale delle invenzioni e delle innovazioni realizzate nello stabilimento, con sprechi che limitarono la crescita dell'azienda²¹⁵.

²¹⁴ Cfr. FIOM FI, LXXI, f. 52, carta 31, *La mancanza di programmazione paralizza le Officine Galileo*, Lettera del Consiglio di fabbrica alla FIOM provinciale.

3.5.2 Utilizzazione e formazione del personale.

Fra i principali obiettivi che una seria organizzazione avrebbe dovuto porsi, stava quello della definizione delle funzioni e delle mansioni dei singoli settori ed uffici.

L'incertezza, specie nei comparti più vitali dell'azienda, portava a continue deleghe di responsabilità. Riguardo certi compiti importanti perché meno di *routine* e più legati all'iniziativa e alle competenze personali, non era dato sapere chi era l'incaricato che doveva svolgerli e, spesso, la diretta conseguenza di questo comportamento era che le mansioni di difficile applicazione non venivano svolte da nessuno²¹⁶.

Solo con una definizione precisa delle singole funzioni si sarebbe ottenuto da tutti i lavoratori il massimo d'iniziativa e di collaborazione. L'incertezza del lavoro alle Officine fu invece paralizzante.

L'incertezza nell'attribuzione delle mansioni portava anche l'utilizzazione inadatta dei lavoratori, messi a svolgere compiti per i quali non avevano attitudini. I capireparto non consultavano i propri inferiori o pari grado per prendere le decisioni sulle attribuzioni di compiti. Sarebbe stato molto utile, al contrario, procedere, nei limiti del possibile, a consultazione diretta degli interessati, al fine di ottimizzare le risorse umane a disposizione dell'azienda.

Accanto a questo c'era un isolamento dei settori e delle funzioni, che raramente stabilivano rapporti di collaborazione tali da produrre un vero e proprio lavoro collegiale.

Se in una fabbrica normale uno stretto rapporto fra commerciali, tecnici e addetti alla produzione è certamente un elemento utile, in una fabbrica come la Galileo, così complessa e sempre alla ricerca di nuove tecnologie, sarebbe stato un elemento indispensabile di azione. Forse fu proprio l'isolamento delle funzioni e la stessa conce-

²¹⁵ Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo, Firenze, 29 marzo - 14/15 maggio 1976*, op. cit., pag. 35.

²¹⁶ "Ci riferiamo, ad esempio, all'aggiornamento dei cataloghi per le materie prime e dei semilavorati per le sale da disegno, alla unificazione delle viterie a disposizione dei lavoratori, ad una decisione precisa sui colori e le vernici e sul *design* del prodotto, inoltre non è mai chiaro chi deve mettere a punto una variante

zione gerarchica, che indussero una forte delega di responsabilità, la quale ostacolò lo sviluppo di molti settori aziendali.

Per tutti gli anni Sessanta, ed in parte anche nei Settanta, c'era in Officina uno stato generale di demotivazione, di apatia, scetticismo e frustrazione dovuti allo stato di mancanza di prospettive in cui versò l'azienda fiorentina nel suo lungo periodo di crisi.

Una direzione più attenta e più collegiale, a tutti i livelli, avrebbe migliorato il clima generale dell'azienda, mobilitando moltissime energie e capacità che invece rimasero del tutto inutilizzate²¹⁷.

Accanto a questo c'era negli anni della crisi, il problema grave e decisivo del calo progressivo dell'occupazione, con il conseguente decadimento e perdita di capacità professionali. Lasciavano la Galileo persone ricche di esperienza, con professionalità spesso uniche, senza che fosse predisposto un pronto ed efficiente ricambio, tramite l'assunzione di lavoratori giovani, in grado di assicurare la continuità della produzione.

In seguito ai pensionamenti anticipati, voluti dalla direzione, se ne andò una parte di manodopera altamente qualificata. I lavoratori che andarono in pensione anticipatamente furono i tecnici e molti degli operai specializzati, ovvero lavoratori che non poterono essere "formati" in pochi mesi, tenendo presente che l'azienda non aveva al proprio interno un centro di formazione professionale. Si può senz'altro affermare che la Galileo in questo campo ebbe un'involuzione impressionante. Infatti, negli anni del secondo dopoguerra, l'azienda aveva dei contatti molto stretti con tutti gli istituti tecnici di Firenze, ed aveva al proprio interno, un centro di formazione del personale (la famosa scuola della Galileo) che forniva operai e giovani tecnici già pronti per essere inseriti, proficuamente, nel ciclo produttivo.

nella produzione", da *Relazione sulla produzione alle Officine Galileo*, in "Dibattito Operaio, Periodico dei comunisti delle Officine Galileo", n. 4, giugno 1971, pag. 6.

²¹⁷ Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo*, op. cit., pag. 9.

Nell'azienda risultava inoltre pressoché inesistente il coordinamento fra sviluppo tecnologico e riqualificazione o aggiornamento professionale dell'organico. Infatti, quando ad esempio veniva acquistata una nuova macchina che ne sostituiva altre ormai obsolete (sia dal punto di vista tecnico che funzionale), l'azienda si trovava sempre con dei lavoratori che non erano mai stati preventivamente istruiti circa il funzionamento del macchinario. L'inefficienza da questo punto di vista era tale che spesso un investimento costoso (con ingente immobilizzazione di capitale), e parimenti necessario all'attività produttiva, rimaneva per mesi inoperoso. Ciò avveniva perché lo sviluppo tecnologico attuato in azienda, non era mai sufficientemente programmato da parte della direzione aziendale, e presentava, di conseguenza, caratteristiche difficili da decifrare per i lavoratori.

Le Officine Galileo erano una delle poche aziende che nel passato mantenne stretti e continui rapporti con i centri di ricerca scientifici. Ciò avvenne sia per la presenza a Firenze di un istituto di ottica, sia per la lunga lista di uomini legati all'ambiente scientifico che, a vari livelli, ebbero responsabilità direzionali all'interno dell'azienda.

Tuttavia, quello che fu sbagliato era il tipo di rapporto che fu intrattenuto con questi istituti, e le finalità cercate reciprocamente. L'azienda assunse il ruolo di "officina delle esperienze"²¹⁸, ovvero il luogo in cui eseguire su commissione studi e realizzazione di apparecchiature, al solo scopo di acquisire il lustro della presenza dell'etichetta Galileo, che ancora aveva molto valore nel mondo scientifico. Mai ci si pose il problema di come portare, nelle tecnologie praticate in azienda e nelle possibili applicazioni pratiche, gli eventuali risultati a cui il mondo scientifico poteva approdare.

²¹⁸ Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo*, op. cit., pag. 51.

Ciò comportò un'accettazione indifferenziata di studi su commissione con grande dispendio di energia e di risorse economico-finanziarie, per affiancare progettazioni che risultarono alla luce dei fatti inconcludenti ai fini dello sviluppo aziendale.

Era quindi evidente la necessità di una selezione dei progetti da sviluppare, in modo che tale rapporto fosse instaurato con quei centri di progettazione e di ricerca che garantissero utili riflessi sia per i campi di attività aziendali, sia per l'avanzamento tecnologico dell'azienda fiorentina.

3.5.3 Il rapporto tra produzioni civili e militari.

La prevalenza del lavoro militare indusse una tradizione nel modo di lavorare e nell'assetto organizzativo, coerente con le sue necessità. Nell'effettuare le produzioni militari non si badava a spese, se non nei limiti imposti dal dover rientrare nei termini delle gare d'appalto.

Una volta acquisita la commessa per un particolare prodotto, tutto era finalizzato alla sua realizzazione nei tempi previsti, senza una continua ricerca di razionalizzazione, sia a livello tecnico-progettistico sia a livello produttivo, cosa assolutamente necessaria per quelle che erano le produzioni "civili".

Nella produzione civile, invece, il processo di fabbricazione richiedeva uno studio molto approfondito, che prevedesse una fase intermedia tra progettazione e costruzione cioè l'industrializzazione. Era necessario approntare macchine ed attrezzature specifiche finalizzate al massimo di razionalizzazione. Nella produzione civile non era sufficiente provvedere all'approvvigionamento dei materiali ed alla parcellizzazione delle lavorazioni, occorreva anche uno studio approfondito delle attrezzature e delle macchine,

come pure uno scambio continuo con il servizio tecnico per tutti i necessari aggiornamenti²¹⁹.

Inoltre, la struttura commerciale necessaria in campo militare era finalizzata a coltivare pochi e ben delineati clienti potenziali, seguendo costantemente l'evoluzione delle loro esigenze.

Non era un caso quindi che i settori aziendali in cui si avvertiva più marcatamente l'ineadeguatezza organizzativa dell'azienda, erano quelli della commercializzazione dei prodotti civili, vale a dire tutto il lavoro di ricerca e promozione commerciale che precedeva e accompagnava le scelte e la diffusione di un prodotto sul mercato²²⁰.

Naturalmente la produzione militare, vista anche da un'ottica civile, presentava degli innegabili aspetti positivi. Essa aveva la capacità di "tirare" l'azienda, rappresentando una piattaforma di sicurezza che permise di dedicarsi, con relativa tranquillità, al lavoro di "lancio" della produzione civile, senza il capestro della necessità di un immediato ritorno economico-finanziario. Inoltre il lavoro militare aveva un contenuto tecnologico generalmente molto alto e tale da "travasare gratuitamente"²²¹, sull'attività civile, soluzioni d'avanguardia già sperimentate.

Infatti, se alla fine del secondo conflitto mondiale, la Galileo fu in grado di realizzare tutta quella gamma di prodotti che la risollevarono rapidamente, ciò fu dovuto in massima parte alla potenzialità tecnologica sviluppata negli anni precedenti, durante la produzione di guerra. Allora tale travaso fu possibile anche perché le persone che furono impegnate nella riconversione civile, erano le stesse che si erano formate nella precedente attività aziendale.

²¹⁹ Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo*, op. cit., pag. 15.

²²⁰ Cfr. FIOM FI, LXXI, f. 52, carta 3, *Volantino di critica alle produzioni militari*.

²²¹ Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo*, op. cit., pag. 13.

Dopo gli anni Sessanta tale contributo fu molto più difficile da attuare. Con lo sviluppo dell'elettronica, il settore militare dovette, data la mancanza di una tradizione preesistente, crearsi un suo *staff* autonomo che non ebbe nessun contatto con le applicazioni civili. Viceversa, già a partire dagli anni Cinquanta, la parte ottica divenne sempre più sussidiaria di quella elettronica, senza arrivare mai a giocare un positivo ruolo di ricerca ed approfondimento. La frontiera tecnologica si spostò sull'elettronica in cui il settore militare era autosufficiente, ed in grado di attingere all'esterno, mentre non era più necessaria una ricerca per un'evoluzione scientifica nel campo ottico. Inoltre la tecnologia militare era quasi sempre coperta dal segreto, ed era quindi impedita la sua trasmissione ad altri comparti produttivi; si determinò così quello sfruttamento troppo parziale dell'utilità delle invenzioni ed innovazioni che si realizzavano alla Galileo.

Con ciò si spiega l'avvenuta smobilitazione dei "reparti esperienze", l'impoverimento dei quadri ed il mantenimento al minimo indispensabile della potenzialità progettuale e realizzativa per le residue necessità ordinarie.

Con l'avvento dell'elettronica, quindi, il settore per le produzioni militari colse l'occasione per svincolarsi il più possibile dagli altri settori, perdendo quella funzione di punta avanzata di sperimentazione per nuove soluzioni tecniche e tecnologiche.

La produzione militare aveva troppi punti di vantaggio rispetto a quella civile, e diretta conseguenza di questo fu un profondo disimpegno da parte dell'azienda.

3.5.4 Il decentramento produttivo.

Le aziende che agli inizi degli anni Settanta lavoravano per la Galileo erano più di 100 ed andavano ad occupare circa 3.000 lavoratori, la grande maggioranza in provincia di Firenze ed in tutta la Toscana. Per molte di esse il lavoro appaltato dalla Galileo rappresentava percentuali consistenti, fino a raggiungere, in alcuni casi, l'80-90% del fatturato totale.

Fra queste non poche avevano stretti legami con dipendenti ed ex dipendenti delle Officine, quasi sempre sollecitati, implicitamente od esplicitamente, dalla direzione aziendale a fornire le loro conoscenze tecniche oltre il normale rapporto di lavoro.

In tutto questo vi erano aspetti positivi, quali il diffondersi di capacità professionali e la costituzione di un tessuto produttivo tecnologicamente qualificato nell'area fiorentina. Vi erano aspetti necessari, quali l'utilizzazione di mezzi e tecnologia di cui l'azienda non disponeva né avrebbe potuto disporre, sfruttando così un logico criterio di specializzazione. Altrettanto necessario appariva il decentramento di "punte" straordinarie, che non potevano giustificare un'eventuale espansione dell'azienda.

Vi erano poi, alcuni aspetti che destavano perplessità e contribuirono al deterioramento dell'azienda. Infatti, si tendeva a decentrare il lavoro per ridurre i costi di produzione, contando su una migliore produttività delle piccole aziende.

I lavoratori delle Officine denunciavano, per questo, la tendenza (in atto per tutti gli anni Sessanta) a curare poco la produttività aziendale, andando a trasformare la Galileo in un grande "cervello pensante" che svolgeva operazioni di puro montaggio.

Il problema si accentuò quando, a causa di questa politica, furono abbandonati interi settori produttivi con il relativo patrimonio di tecnologie, solo perché non consentivano una meccanizzazione spinta.

Il decentramento produttivo operato dalla direzione Montedison, non seguiva mai una programmazione precisa. Era necessaria una revisione dei criteri di assegnazione dei lavori, ed un maggior controllo sull'indotto che potesse far giocare alle Officine un positivo ruolo di traino per l'economia regionale²²².

Lo sviluppo economico toscano pose solo alcune aree territoriali in condizioni di sfruttare le condizioni favorevoli all'industria. Agli squilibri territoriali si aggiunsero poi altri

²²² Cfr. Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo*, op. cit., pag. 38.

fattori negativi che accentuarono la fragilità del tessuto produttivo regionale, prevalentemente composto di piccole e medie aziende, mai in grado di spiccare quel qualificante balzo in avanti, nonostante un ottimo patrimonio di tradizioni e capacità individuali.

Ciò che impedì un efficiente decentramento produttivo alla Galileo fu il fatto che le piccole e medie imprese non erano collegate organicamente con le aziende di più grandi dimensioni. E forse proprio uno dei limiti allo sviluppo ed al consolidamento del tessuto produttivo toscano, stette proprio nella mancanza di un rapporto organico tramite il quale le grandi imprese (Nuovo Pignone e Galileo su tutte) avrebbero potuto far valere il loro potenziale di coordinamento dell'indotto produttivo.

3.6 L'autunno "tiepido".

La composizione della classe operaia alle Officine Galileo, l'operaio gerarchizzato dalle elevate capacità professionali, con il suo rapporto di antagonismo gestionale e non di rottura nei confronti della dirigenza, fu di ostacolo all'unità e all'efficacia della protesta.

Paradossalmente, ma solo in apparenza, l'assenza di un'incisiva lotta per il salario ostacolò il fatto che l'azienda rinnovasse la propria organizzazione produttiva, vanificando la stessa strategia degli investimenti che il gruppo dirigente del sindacato di fabbrica intese imporre al *management*. Le leggi dello sviluppo, in quegli anni specialmente, furono strettamente legate alla lotta di classe. L'aumento del costo del lavoro imponeva al padronato la necessità di un rinnovamento tecnologico, per ridurre l'incidenza dei costi della manodopera sui costi totali, al fine di mantenere inalterato il saggio di profitto.

In molti casi, e non solo a Firenze, la conflittualità fu la molla di un efficace meccanismo di sviluppo. Senza conflittualità spesso si assistette ad una burocratizzazione della gerarchia aziendale e ad una paralizzazione dello spirito innovativo imprenditoriale.

Per anni questa fu la condizione alle Officine Galileo; un lungo periodo di stagnazione, nel quale la dirigenza aziendale si oppose alle richieste delle maestranze, opponendo le proprie reali difficoltà legate alla crisi aziendale.

Per un lungo periodo fu dunque la crisi la nota dominante che condizionò i lavoratori della Galileo.

L'evolversi negli anni di questa condizione di crisi permanente, l'influenza che essa esercitò sul comportamento degli organismi sindacali di fabbrica, nei rapporti con la direzione, fu una delle cause che portarono questo grosso nucleo operaio (almeno per le dimensioni "classiche" delle aziende fiorentine) ad una passività che era in contraddizione con la tradizionale convinzione politica che lo indicava come l'avanguardia della classe operaia a livello cittadino.

In effetti, la tradizione di lotte alla Galileo risale alla partecipazione al movimento di occupazioni nelle fabbriche nel settembre del 1920, alla lotta antifascista del "ventennio", come alla resistenza armata, di cui anche negli anni più duri del regime fu un perno permanente. Tradizione di lotta che, come abbiamo visto, anche nel dopoguerra trovò un momento importantissimo nella lotta del 1959 quando all'attacco della SADE, gli operai della Galileo risposero con la massima decisione, sorretti dall'intera solidarietà di tutti i lavoratori fiorentini.

La crisi fu senza dubbio una delle cause dell'immobilismo dei lavoratori delle Officine nel periodo dell'"autunno caldo", ma ve ne furono altre. Una di queste, e forse la più importante, fu la composizione della classe operaia funzionale alla struttura del processo lavorativo degli operai della Galileo. Il processo lavorativo trovava in quest'azienda, quale soggetto centrale l'operaio professionalizzato: quel tipo di lavoratore che cede il proprio "mestiere" caratterizzato da una grande capacità di controllo, funzionamento e manutenzione delle macchine, ossia da una elevata qualificazione. Solamente operai co-

sì qualificati erano difatti in grado di far funzionare un processo lavorativo estremamente obsoleto, sia nel macchinario, sia nella stessa organizzazione del lavoro.

Era un processo produttivo ed una struttura aziendale che si basavano e funzionavano quasi esclusivamente sul lavoro vivo.

Su questo strato di classe operaia altamente qualificato²²³, la cui naturale propensione era tesa verso forme di antagonismo gestionale rispetto alle modalità produttive, si modellarono gli organismi di sindacato di fabbrica (Commissione interna e Consiglio di fabbrica), cosicché i rapporti politici e di contrattazione fra questi e la gerarchia aziendale, assunsero una particolare funzione per cui gli interessi dell'operaio comune persero di centralità.

Il soggetto centrale della contrattazione non fu mai il lavoratore con le sue esigenze, ma l'organizzazione produttiva stessa. I rapporti con la direzione si centralizzarono, per questo l'agente contrattuale divenne l'esecutivo, e quindi la rappresentanza delle organizzazioni sindacali, rendendo marginale il ruolo del delegato, che invece era il soggetto portatore degli interessi diretti della base operaia²²⁴.

È evidente che, dentro questo rapporto, i progetti rivendicativi non furono mai il frutto di una consultazione operaia di massa, bensì nacquero da una fitta rete di consultazioni ristrette, a volte personali, esterne ed interne alla fabbrica. E tutto questo aveva una duplice funzione: da una parte sottrarre il Consiglio di fabbrica alla forza dell'autonomia operaia, dall'altra creare un rapporto di mutua intesa, non codificata, ma che fu nei fatti, fra direzione aziendale e sindacato centrale, affinché la rivendicazione non diventasse mai forma di antagonismo, scontro diretto tra operai e padronato.

²²³ La Galileo aveva nel 1971 la più alta percentuale di operai specializzati tra le aziende della provincia di Firenze. Cfr. FIOM FI, LXVI, f. 16, carta 12.

²²⁴ Cfr. *Le Officine Galileo*, in "Rassegna Sindacale" periodico d'informazione della Cgil, n. 253, anno XIX, 13 - 27 aprile 1973.

Era inevitabile che questo rapporto di mediazione fra movimento operaio e direzione, portasse ad una subordinazione dell'attività rivendicativa (tanto richiesta dagli operai²²⁵) in funzione della gestione della crisi: il sindacato centrale dette cioè la propria disponibilità a rinunciare ai benefici dell'azione rivendicativa, a tutto vantaggio dell'obiettivo "alto" e "sociale" della ricomposizione della crisi aziendale²²⁶.

Basta pensare che, probabilmente per mancanza d'iniziative di lotta aziendale²²⁷, il salario dei lavoratori della Galileo cadde verticalmente in termini relativi dopo l'"autunno caldo". Per tutti gli anni Cinquanta e Sessanta la Galileo dava la migliore retribuzione operaia della Provincia²²⁸; nel 1972 il rapporto tra la fabbrica di Rifredi ed il Nuovo Pignone sui salari mensili era mediamente di 30.000£ in più a favore della Pignone²²⁹.

Alla Galileo gli organismi sindacali esercitarono, negli anni immediatamente successivi all'"autunno caldo", un rigido controllo sulle lotte che partivano spontaneamente in alcuni reparti, spezzando così la spontaneità operaia, incanalandola in una linea di apparente ortodossia sindacale.

All'azione diretta degli operai i sindacati preferirono e sollecitarono la costituzione di un Comitato cittadino, composto da tutti i partiti dell'amministrazione comunale, per la difesa dell'occupazione nelle Officine.

L'intreccio di rapporti tra i livelli istituzionali (regione, provincia e comune) e Montedison, che gli stessi sindacati ed il Partito Comunista sollecitarono²³⁰, sottrasse ogni possibilità di azione diretta da parte degli operai, limitando la forza dello scontro ed eliminando le posizioni eccessivamente "movimentiste". Quella forza riformista che dalla

²²⁵ Cfr. FIOM FI, LXVI, f. 16, carta 20, Maggiori salari! Volantino di richieste degli operai delle Officine Galileo.

²²⁶ Cfr. *La Ristrutturazione delle Officine Galileo di Firenze, Crisi, composizione di classe e progetto riformista*, op. cit., pagg. 5-10.

²²⁷ Nei sette anni che vanno dal 1967 al 1973 gli scioperi rivendicativi furono due, per una durata complessiva di 15 ore.

²²⁸ Cfr. *Il Libro bianco delle Officine Galileo*, Firenze, 1959, pagg. 213-215.

²²⁹ Cfr. FIOM FI, LXXI, f.52, carta 21, *Rapporto sulla retribuzione mensile alla Galileo*.

²³⁰ Cfr. *Cgil-Cisl e Uil chiedono l'intervento dell'amministrazione comunale per la Galileo*, in "La Nazione", 23 settembre 1972.

base desiderava un cambiamento, fu resa subalterna ad un astratto interesse generale della città in "lotta" contro la Montedison.

Capitolo 4

La Stice - Zanussi: un esempio di fordismo a Firenze.

4.1 Dalla fondazione alle proteste dell'autunno caldo.

La S.T.I.C.E. (Società Toscana Industria Cucine Economiche), vide la propria fondazione nel 1934 a Montevarchi per mano di Varo Girardi. Girardi, che possedeva alcuni negozi di ferramenta nel Valdarno, era uno dei piccoli e piccolissimi imprenditori che, con alterne fortune, avevano caratterizzato il tessuto produttivo toscano a partire dalla seconda metà degli anni Venti.

Era un'azienda meccanica che presto trovò la propria migliore collocazione sul mercato specializzandosi nella produzione di cucine economiche, mantenendo, tuttavia, un carattere di semi-artigianalità nell'esecuzione delle lavorazioni.

Negli anni immediatamente precedenti il secondo conflitto mondiale, l'azienda si trovò a dover affrontare un problema nell'approvvigionamento delle materie prime (ferro e rame soprattutto), dato il contingentamento delle stesse imposto dal regime fascista e, contestualmente, si trasferì a Firenze, in Via Circondaria, mantenendo tuttavia un legame forte con il Valdarno, difatti i lavoratori provenienti da quelle zone rappresentavano ancora la maggioranza dei lavoratori Stice.

Dopo circa venti anni la produzione si era notevolmente ampliata²³¹, e lo stabilimento di Via Circondaria, pur essendo già stato ampliato nel 1949, si dimostrava inadeguato ad ospitare i nuovi macchinari necessari alle produzioni svolte²³².

²³¹ Alle cucine economiche a legna si erano nel tempo affiancati i fornelli a gas, le cucine economiche a gas ed i primi frigoriferi.

²³² Cfr. L. Falossi, G. Silei *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c'è*, la Stice-Zanussi dalle origini agli anni Settanta, Firenze, Lalli, 1999, pagg. 25-42.

Dopo il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici, ottenuto il 29 ottobre 1959, la proprietà decise sulla necessità di trasferire l'impianto fiorentino, in modo tale da rendere più agevoli ed efficienti le operazioni produttive.

Inizialmente si operò per individuare il terreno dove sarebbe sorto il nuovo stabilimento, e un attento studio portò a ritenere come l'area più adatta quella situata nel Comune di Scandicci, in località Viottolone, nella piana di Settimo. Il trasferimento non fu eccessivamente oneroso, poiché la vendita del terreno di Via Circondaria finanziò in larga parte la costruzione del nuovo impianto.

La scelta del Comune di Scandicci fu poi incoraggiata da alcune facilitazioni finanziarie, derivanti da agevolazioni legislative che dovevano supportare aree depresse, concesse dall'allora amministrazione comunale guidata dal Sindaco comunista Orazio Barbieri, che vedeva di buon occhio l'insediamento nel territorio comunale, di una fabbrica in grado di giocare un ruolo positivo di traino per tutta l'economia della zona.

I lavori iniziarono nel 1961 e si conclusero l'anno successivo impiegando nelle operazioni di costruzione gli stessi operai della Stice. Nel 1962 iniziarono le operazioni di trasporto dei macchinari, le prime ad essere trasferite furono le macchine per lo stampaggio.

Nell'autunno del 1963 le lavorazioni furono scosse da una serie di scioperi per la stipulazione del contratto a livello aziendale²³³: il contrasto tra la direzione della fabbrica ed i membri della Commissione interna fu aspro e, il 19 novembre, i lavoratori della Stice entrarono in sciopero. Dopo una breve interruzione, le proteste operaie ripresero il 2 dicembre, a seguito di alcuni licenziamenti decisi per rappresaglia, ma si conclusero ben presto per la decisione del gruppo degli operai che venivano dal Valdarno, che rappresentavano il nucleo guida delle maestranze.

²³³ Il rinnovo a livello nazionale era datato 8 febbraio 1963, dopo un precedente accordo che riguardava le aziende a partecipazione statale INTERSIND ed Asap.

Il rientro in fabbrica senza alcun risultato positivo, rappresentò una sconfitta del movimento degli operai Stice, i quali, salvo casi assolutamente sporadici, non effettuarono più scioperi fino all'“autunno caldo” del 1969.

Nel 1964 la crisi congiunturale, che pose fine agli anni del *boom* economico, fece sentire le sue conseguenze anche nella fabbrica di Scandicci: il calo della domanda di elettrodomestici, ma, soprattutto, la contrazione degli investimenti industriali, determinò una riduzione degli occupati nel settore. La Stice che da poco aveva assorbito i costi e le difficoltà legate al trasferimento degli impianti, mal sopportò la flessione dello sviluppo congiunturale.

Ovviamente i primi a subire le conseguenze della crisi furono i dipendenti: nel 1964 alla Stice i dipendenti erano circa 300, ma la direzione dovette ricorrere ampiamente ai licenziamenti ed alla cassa integrazione guadagni per operare una razionalizzazione delle linee produttive, portando il numero di addetti a 253. Ma, come sappiamo, la crisi economica non ebbe lunga durata e ad essa seguì una fase di buona crescita, anche a livello occupazionale, con il numero di dipendenti che crebbe fino ad arrivare a circa 400-420 nei primi mesi del 1966²³⁴.

Questi avvenimenti coincisero con le lotte per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici che scadeva il 31 ottobre 1965²³⁵, tale vertenza fu gestita dalla Commissione Interna e si concluse il 15 dicembre 1966 in un contesto di isolamento dei metalmeccanici anche a causa della questione che riguardava la stipulazione dell'“accordo quadro”, ovvero dell'accordo che doveva disciplinare il ruolo delle orga-

²³⁴ Dati tratti dall'Archivio FIOM FI, XLVIII, f. 62, carte 88-89.

²³⁵ Era questo un contratto dai contenuti innovativi come l'estensione dell'area contrattuale a livello aziendale, la modifica delle tabelle salariali e la contestuale riduzione dell'orario di lavoro, l'avvicinamento del trattamento normativo e retributivo tra operai ed impiegati ed un sensibile ampliamento dei diritti sindacali all'interno delle fabbriche.

nizzazioni sindacali nell'ambito di un sistema di concertazione che prevedesse tre soggetti principali, ovvero il governo, i sindacati ed i rappresentanti del padronato²³⁶.

L'alluvione che colpì Firenze e le pianure circostanti, nel novembre 1966, non risparmiò la Stice.

La produzione di elettrodomestici, in seguito agli effetti dello straripamento dell'Arno, subì un duro colpo: la fabbrica fu invasa da acqua e fango che arrivarono a toccare un'altezza di un metro e mezzo all'interno dello stabilimento. La produzione fu totalmente bloccata per una settimana, per riprendere, sia pur a livello ridotto, dopo un mese²³⁷. Fu soltanto a partire dai primi mesi del 1967 che la produzione di elettrodomestici poté riprendere regolarmente.

Le maestranze svolsero un ruolo responsabile nella rimessa in uso degli impianti e dei macchinari. Certamente era anche loro interesse far ripartire le lavorazioni, ma ci fu una partecipazione totale dei lavoratori che operarono al fine di migliorare le condizioni della fabbrica per riportarla rapidamente alla funzionalità.

Nel corso del 1967 furono definiti gli accordi che portarono al passaggio di proprietà dell'azienda alla Zanussi di Pordenone. La Zanussi divenne inizialmente socio minoritario e quindi passò al ruolo di azionista di maggioranza, il tutto con conseguenze notevoli per le metodologie produttive e per le condizioni del lavoro che, fino ad allora, aveva avuto connotati prettamente artigianali.

I primi rapporti tra la direzione di Lino Zanussi ed il *management* Stice, coincisero con un piccolo contenzioso circa alcune componenti di un modello di frigorifero²³⁸.

²³⁶ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., pagg. 327-330.

²³⁷ Cfr. L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera!*, op. cit., pagg. 35-36.

²³⁸ Risultava difatti che un cestino portafrutta di un frigorifero prodotto dalla Stice fosse identico a quello già brevettato dalla Zanussi anni prima, ma il contenzioso non fu certamente aspro, anzi i rapporti tra Girardi, che ancora deteneva la proprietà Stice e Lino Zanussi furono, fin dal principio, molto cordiali.

Zanussi vedeva nella fabbrica fiorentina una possibilità di accrescere il proprio potere di mercato, ampliandosi in modo tale da sostenere la crescente concorrenza internazionale, soprattutto tedesca.

La strategia di acquisizioni e di potenziamento delle possibilità produttive fu una strategia vincente per il gruppo Zanussi, difatti in quegli anni la concorrenza dell'elettrodomestico italiano che aveva fino ad allora tallonato la Zanussi, dette i primi segni di cedimento. La Zoppas con i suoi sette stabilimenti ed i suoi 7.500 dipendenti nel 1967, sembrava aver raggiunto il massimo della propria espansione produttiva, il vecchio fondatore, Ferdinando Zoppas, stava invecchiando e la spinta alla crescita presto si esaurì. La Ignis di Giovanni Borghi, incapace di sostenere la concorrenza settoriale, si avviò nella seconda metà degli anni Sessanta alla fusione con il grande gruppo olandese Philips. La Indesit, nei suoi grandi stabilimenti di Rivalta e None vicino a Torino, raggiungeva nel 1966 la produzione di circa 600.000 pezzi all'anno, mentre la Zanussi era già a quota 2.000.000 di pezzi.

Ma Lino Zanussi non intendeva sedersi sul suo vantaggio, egli riteneva pericolosa l'esistenza di una concorrenza minore in grado tuttavia, negli anni successivi, di costituire una rivalità scomoda nel mercato degli elettrodomestici. Le aziende che più preoccupavano il *manager* di Pordenone erano la Candy e la San Giorgio. La prima aveva innovato il mercato con il lancio della prima lavastoviglie nel 1964, con oltre tre anni d'anticipo rispetto alla Zanussi, inoltre quando quest'ultima iniziò la produzione dei primi modelli di lavatrici, la Candy già vendeva le "automatiche" e le "superautomatiche". Anche la San Giorgio seguiva, seppur a distanza, la Candy, e con il suo entroterra finanziario privilegiato, allora rappresentato dalla FINMECCANICA, si poneva come concorrente potenzialmente pericoloso.

Per questo la strategia di ampliamento produttivo voluta da Lino Zanussi non conobbe soste, ed il 1967 segnò una profonda accelerazione nella politica delle incorporazioni.

La direzione, con un atteggiamento assolutamente lungimirante, intuì che la forbice di mercato cominciava lentamente a chiudersi e che, per continuare a produrre con una certa tranquillità, occorreva eliminare dal mercato le aziende più deboli.

Il progetto di Zanussi non si fermava certo alla Stice, oggettivamente piccola di fronte al colosso di Pordenone (400 dipendenti contro 8.600), ma portò all'acquisizione anche della Becchi di Forlì, produttrice di cucine, ed un'importante fabbrica di compressori per frigoriferi come l'Aspera Est di Mel (Belluno) ²³⁹.

L'offerta vera e propria per l'acquisizione della Stice giunse nel settembre 1967. La trattativa fu successivamente precisata in un colloquio svolto fino a tarda notte, a Pordenone alla presenza dei rappresentanti della Zanussi e di Girardi ed Albi per la Stice.

Il passaggio di proprietà si realizzò in tempi molto brevi. La direzione di Pordenone aveva tutto l'interesse affinché la trattativa si svolgesse in tempi rapidi, dal momento che, come abbiamo visto, l'acquisizione della Stice rappresentava solo un tassello di una più ampia strategia di crescita sul mercato e di un complessivo progetto d'espansione. Sorprende maggiormente la velocità con cui la vecchia proprietà Stice accettò le offerte della Zanussi. La Stice, nonostante spesso ricorresse alla Cassa integrazione guadagni, era un'azienda "sana": i danni provocati dalla piena dell'Arno erano stati positivamente superati con un rapido ritorno ad un pieno regime produttivo. Tuttavia, per l'elevata turbolenza del mercato degli elettrodomestici, l'azienda di Scandicci non era più in grado di sostenere la concorrenza di colossi che, per dimensioni e caratteristiche di prodotti, erano irraggiungibili dal punto di vista tecnologico e di potere di mercato in un settore dove si era innescato un irreversibile processo di concentrazione.

L'ingresso della Stice in orbita Zanussi, fu probabilmente anche il risultato di un fenomeno comune a quanto stava accadendo in numerose altre fabbriche italiane. Difatti

l'assimilazione di imprese minori trovatesi improvvisamente in difficoltà in seguito alla stretta creditizia, con la quale si reagì alla crisi del 1964, era diventata la norma in questi anni caratterizzati da un rapido riassetto produttivo dato da una crescita del fenomeno della concentrazione industriale. Infatti, tra il 1966 ed il 1967 ventinove società private arrivarono a possedere circa il 34% dell'intero capitale azionario italiano²⁴⁰.

Il passaggio di proprietà fu relativamente indolore per i lavoratori: la figura di Lino Zanussi aveva alcuni tratti in comune con quella di Varo Girardi. Il nuovo proprietario aveva lavorato anche lui come operaio nell'officina fondata nel 1916 da suo padre Antonio e che produceva cucine a legna. Dopo il 1945 l'azienda era stata rilevata dai fratelli Guido e lo stesso Lino Zanussi, passando da una produzione di tipo artigianale ad una industriale, puntando, così come era avvenuto alla Stice, sui fornelli, le cucine a gas e le cucine per alberghi e grandi comunità. Nella seconda metà degli anni Cinquanta, la Zanussi si ritagliò fette consistenti del mercato italiano degli elettrodomestici, differenziando le proprie produzioni verso quelle di frigoriferi (1954), lavatrici (1958), e televisori (1960).

Lino Zanussi era un uomo molto duro, un padrone all'antica anche se suo padre era stato un socialista ed anche lui si avvicinò, negli anni Sessanta, alla socialdemocrazia²⁴¹.

²³⁹ Cfr. R. Diemoz, *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo, il caso della Zanussi*, Bologna, Il Mulino, 1984, pagg. 45-46.

²⁴⁰ Cfr. V. Castronovo, *La storia economica*, in *Storia d'Italia. IV. Dall'unità ad oggi*, t.1, Torino, Einaudi, 1975, pag. 461.

²⁴¹ "Lino scendeva spesso nei capannoni per rendersi conto di persona di come ci si muoveva. Uno sguardo gli bastava a fotografare la situazione. Era normalmente serio e teso. Appariva a volte, durante il turno di notte, quando era programmata la spedizione d'importanti contingenti, per assicurarsi che tutto procedesse regolarmente.

Una strizzatina d'occhio o un breve contatto con la mano agli anziani, che conosceva sin dagli anni Trenta, erano i segni fuggitivi che rivelavano in lui il tratto umano. Gli altri lo osservavano passare con la coda dell'occhio; chi non voleva salutarlo faceva finta di non vederlo.

Una vite dimenticata a terra lo innervosiva, e ordinava di farla raccogliere. Se sorprendevo qualcuno a fumare o a mordere di nascosto una michetta, riprendeva severamente il caporeparto. Non ammetteva che una lampadina si bruciasse. Un giorno aveva sorpreso un operaio mentre con un calcio buttava sotto la linea un sacchetto di viti. Non disse nulla nell'immediato. La sera però l'attese all'uscita, lo riaccompagnò nel capannone, si curvò, tirò fuori con le proprie mani il sacchetto, e gli disse: "Lo faccio per lei, per salvare il suo posto di lavoro! Se non c'è economicità nelle piccole cose la ditta non farà mai grandi cose e non creerà posti di lavoro per i vostri figli!". Tratto da R. Diemoz, *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo, il caso della Zanussi*, op. cit., pagg. 27-28.

Diversamente però dalla proprietà di Girardi, che aveva mantenuto un approccio paternalistico sia nella gestione dell'azienda che nei rapporti con gli operai e i rappresentanti sindacali, Zanussi dimostrò di voler gestire le aziende di sua proprietà cercando di conciliare quest'atteggiamento con modelli tipicamente stranieri. La Zanussi degli anni Sessanta era assai più vicina, caso quasi unico in Italia, al modello giapponese che a quello statunitense. Lino Zanussi lo sapeva benissimo e voleva estendere queste metodologie produttive anche all'azienda appena acquisita. Negli anni successivi quando qualcuno gli faceva notare che poteva anche compiere un gesto di generosità e far scattare di qualche punto tutte le retribuzioni, egli prontamente ribatteva: "Per vendere dobbiamo produrre una qualità migliore a costi inferiori. Se viene meno uno di questi due requisiti perdiamo il mercato, anzitutto, e poi anche il pane. Non è meglio pagare la sicurezza dell'occupazione con qualche sacrificio piuttosto che perdere tutto e ricadere nella miseria?"²⁴².

In ambito sindacale, la cessione al gruppo Zanussi proiettava la Stice in una dimensione diversa. Da un lato la fabbrica acquisiva improvvisamente peso e visibilità, anche e soprattutto nel contesto dell'area fiorentina, dove i tradizionali punti di riferimento erano rappresentati, fino a questa data, da realtà industriali come la Nuovo Pignone e le Officine Galileo. Gli operai della fabbrica di Scandicci vissero il momento di passaggio della proprietà come un periodo di preoccupazione ed incertezza, difatti la Stice avrebbe gravitato attorno ad un mondo, quello rappresentato dal Nord-Est italiano, per molti versi differente dalla realtà produttiva toscana²⁴³. Gli interrogativi derivavano soprattutto dalla posizione politica del sindacato alla Zanussi. In essa prevaleva una maggioranza della Fim-Cisl che condivideva un'impostazione tayloristica dell'organizzazione del lavoro, assai differente dall'"artigianalità" con cui erano condotte le lavorazioni alla Stice.

²⁴² *Zanussi 1916-1991: 75 anni di storia da protagonista nella costruzione dell'industria italiana*, Porde- none, Industrie Zanussi, 1992, pag. 81.

Questo cambiamento nell'assetto proprietario coincise con l'avvio di una stagione di forti fermenti all'interno delle fabbriche e del sindacato tutto, movimenti che sarebbero culminati, l'anno seguente, con le lotte che contraddistinsero l'"autunno caldo". I primi scioperi, segno della rinascita dell'ondata di contestazione alla Stice, furono quelli che protestavano contro la crisi di rappresentatività del sindacato centralista, sordo alle richieste delle rappresentanze sindacali di fabbrica, tra questi importante fu quello indetto dalla Cgil il 7 marzo 1968.

Poco più di un mese dopo, il 18 giugno 1968, l'aereo su cui viaggiava Lino Zanussi ed alcuni dirigenti del gruppo, in viaggio per San Sebastian (Spagna), si schiantò tragicamente al suolo²⁴⁴. La scomparsa dell'industriale, all'epoca appena quarantottenne, fu un duro colpo per il tutto il gruppo di Pordenone. Si aprì tuttavia immediatamente il dibattito per decidere chi ne sarebbe stato il successore.

Il 22 giugno, Guido Zanussi, fratello di Lino e nuovo presidente dell'azienda familiare, annunciò che Lamberto Mazza avrebbe raccolto la difficile successione.

²⁴³ Le preoccupazioni delle maestranze sono ben riportate in un volantino diffuso alla Stice dalla rappresentanza sindacale aziendale. Cfr. FIOM FI, LVII, f. 58, carta 67.

²⁴⁴ "Fino ad allora Lino si spostava su un aereo Grand Commander. Ma egli aveva incaricato i tecnici di volo Zanussi di trovargli un aereo a reazione, veloce e confortevole. Ne furono messi alla prova molti, e le maggiori pressioni per ottenere la preferenza venivano dalla Piaggio; ma i tecnici della Zanussi avevano respinto il suo prototipo "808". La Piaggio lo ripresentò tre mesi dopo, notevolmente migliorato nel disegno interno e nel comfort.

Ebbe questa volta il gradimento degli esperti aziendali, che quindi lo proposero a Lino. Proprio in quel periodo egli si doveva recare in Spagna dove operava la consociata Ibelsa. Accettò dunque e, mentre Mazza decollava dallo stesso aeroporto di Treviso alla volta di Torino sul Grand Commander, egli prese il volo per Madrid sul velivolo della Piaggio. Giunse nella capitale spagnola con un tempo pessimo. Avrebbe dovuto ripartire immediatamente per San Sebastian, ma le previsioni meteorologiche persistevano negative. Era dunque imprudente rimettersi in volo, anche perché l'aeroporto di San Sebastian era munito di un solo radiofaro, senza radioassistenza per l'atterraggio strumentale. Ma alcune schiarite nel cielo parvero di buon augurio e spinsero il pilota ad alzarsi ugualmente. Fu un tragico errore. Anziché migliorare il tempo peggiorò. Acqua e vento si flagellavano sotto un cielo grigio ed impenetrabile.

Al momento di atterrare il radiofaro si rivelò di scarso aiuto, ed il pilota, nonostante i ripetuti tentativi, non riusciva a calarsi sulla pista.

A detta dei tecnici dovette subentrare il nervosismo, e il pilota, in uno sforzo di imboccare la direzione giusta, non si accorse di volare rasente le montagne. Un'ala urtò infatti una propaggine del monte Jaizkùbel, e fu la fine per chi era dentro: Lino Zanussi, Di Vora, Talotti (direttore dell'Ibelsa), Hurtado De Mendoza (direttore commerciale), e il pilota.

Era il 18 giugno 1968. Le salme di Lino e Di Vora furono riportate a Pordenone dove si svolsero funerali imponenti e commossi. Testimoni oculari ricordano di aver osservato tanti operai dalle mani callose asciugarsi gli occhi. Era morto il padrone". R. Diemoz, *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo, il caso della Zanussi*, op. cit., pagg. 57-58.

Fu in concomitanza con l'avvio della gestione Mazza che la Zanussi avviò una profonda ristrutturazione di tutto l'assetto produttivo, ristrutturazione che interessò ampiamente anche la Stice.

L'annuncio del progetto di riassetto delle lavorazioni, pur non essendo totalmente inatteso dal sindacato di fabbrica Stice, lasciò spiazzati gli operai della fabbrica di Badia a Settimo.

“La Zanussi aveva assorbito la Stice ed intendeva modificarla radicalmente. Considerava la struttura interna dello stabilimento inadeguata ed insufficiente. Doveva terminare il lavoro stagionale che paralizzava, almeno in parte, un buon andamento della produzione”. Questa era la posizione della Direzione che, naturalmente, “non mancava di far pesare il fatto di aver salvato una fabbrica dalla chiusura, che aveva la possibilità di mandare a casa parte degli operai e farsi tranquillamente i propri lavori senza nessun inciampo. Difficilmente la Commissione Interna ed i sindacati potevano proporre qualcosa di diverso. Non esistevano alternative concrete”²⁴⁵.

L'accordo sulla ristrutturazione dell'azienda e sui premi di produzione fu firmato il 4 luglio 1968 dai rappresentanti della Direzione, dai responsabili provinciali Fim-Fiom-Uilm e dalla Commissione Interna, allora composta da Bruno Ballini, Athos Bercigli, Mario Borgogni, Ugo Brandi, Pier Paolo Gori e Luigi Falossi²⁴⁶.

L'accordo prevedeva un'imponente politica d'investimenti che doveva portare ad una rapida crescita dimensionale e ad un miglioramento dell'efficienza nella fabbrica.

All'annuncio dell'accordo seguì dunque una politica di massicce assunzioni e di ampliamento degli impianti, con evidenti ripercussioni anche sul territorio circostante. Al nucleo storico di lavoratori provenienti dalle zone del Valdarno, si aggiunse un numero crescente di nuovi assunti, in massima parte residente nel Comune di Scandicci o, sep-

²⁴⁵ FIOM FI, LVII, f.58, carte 75-76, *Relazione sulla situazione attuale della Stice*, a cura della Sezione Sindacale Aziendale Fiom della Stice-Zanussi.

pur in misura nettamente minore, anche da Signa o da Empoli. L'impatto sugli operai e sulla situazione dell'azienda fu certamente dirompente. I numeri lo mostrano chiaramente, in solo un anno e mezzo gli assunti alla Stice-Zanussi passarono da circa 400 ad oltre 1.800²⁴⁷.

Anche la direzione di Badia a Settimo subì un cambio al vertice: il *management* aziendale di Pordenone, probabilmente per controllare meglio il processo di ristrutturazione, scelse non un elemento proveniente dal Nord, ma piuttosto un fiorentino, l'ingegner Francesco Venerosi Pesciolini. Egli poteva meglio comprendere la realtà produttiva toscana e gestire, nel migliore dei modi, i rapporti con le rappresentanze sindacali di fabbrica e con la stessa Associazione degli industriali fiorentini.

In ogni caso, a Venerosi Pesciolini, si affiancò alla direzione del personale e con compiti di supervisione generale il dottor Visonà, proveniente da Pordenone.

Intanto il 1969 si apriva con un segnale inequivocabile circa la cresciuta combattività operaia, lo stesso sindacato nazionale, per evitare di essere superato dalle posizioni prese dalla base, aprì l'anno con uno sciopero generale sulla legge di riforma delle pensioni, ritrovando inoltre unità d'intenti tra Cgil, Cisl e Uil. Tale sciopero contribuì alla risoluzione e al completamento della riforma pensionistica e al superamento delle cosiddette "gabbie salariali"²⁴⁸.

Anche la Sezione Sindacale Aziendale della Stice, dove la maggioranza era Fiom-Cgil, si mostrò particolarmente attiva nel corso del 1969.

L'accordo siglato il 6 giugno a Pordenone dalla direzione del gruppo Zanussi-Rex, rappresentata da Mario Dalle Molle, e dai rappresentanti Fiom-Fim-Uilm fu considerato dagli operai dell'azienda di Scandicci un ottimo risultato. Tale accordo era imperniato,

²⁴⁶ Cfr. L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera! Cronache e storia della fabbrica che non c'è*, op. cit., pag.41.

²⁴⁷ Dati tratti da *Sindacato di classe*, bollettino della Sezione Sindacale Aziendale Fiom-Cgil della Stice, marzo 1970.

²⁴⁸ Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia, 1943-1980*, op. cit. pag. 385.

nella sostanza, su un aumento dei salari uguale per tutte le qualifiche, su una revisione delle percentuali di cottimo e di concottimo, sulla creazione di un Comitato cottimi e, soprattutto, sulla creazione della figura del “delegato di cottimo” addetto alla gestione di questa forma retributiva²⁴⁹.

Contestualmente alla firma dell'accordo, il 6 giugno, furono richiesti una serie d'interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro in fabbrica²⁵⁰, ma, soprattutto, fu chiesto un aumento di 50 lire orarie per tutti i dipendenti senza alcuna distinzione né per categoria né per qualifica; si voleva inoltre l'abolizione delle categorie più basse per gli operai con conseguente inquadramento dei lavoratori interessati nella categoria superiore²⁵¹. Dopo un colloquio con la direzione aziendale ed un'assemblea tenuta da Luigi Falossi nel piazzale dello stabilimento, per sottolineare la necessità di queste rivendicazioni, i lavoratori della Stice, il 20 giugno, indissero due ore di sciopero al termine dell'orario di lavoro.

Il successivo incontro del 30 giugno si concluse con la proposta, avanzata dalla direzione, di concedere solamente un aumento di 25 lire l'ora. La diretta conseguenza fu un'immediata ripresa dello sciopero, a cui parteciparono sia gli impiegati che gli operai, che si svolse ai primi di luglio.

La vertenza si concluse il 12 luglio con l'accoglimento di tutte le richieste del sindacato di fabbrica, nonché di 35 lire orarie per tutti i dipendenti della Stice-Zanussi.

Nel mese di settembre le agitazioni delle maestranze ripresero in seguito all'avvio delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. Combattuta da settembre fino a dicembre, la lotta per tale contratto fu fatta ruotare attorno ad alcuni punti ritenuti assolutamente qualificanti come la richiesta di aumenti retributivi che fossero

²⁴⁹ Cfr. FIOM FI, LXII, f.56, carte 23-25, *Sull'accordo del 6 giugno 1969*.

²⁵⁰ Con il miglioramento dei servizi igienici, la ristrutturazione della mensa degli spogliatoi e la costruzione di parcheggi per gli operai.

²⁵¹ Cfr. *Lavoratori della Stice!*, volantino delle Sezioni Sindacali Aziendali della Stice, FIM-CISL e FIOM-CGIL, 20 giugno 1969.

uguali per tutti, il rifiuto netto della monetizzazione dei rischi per la salute dei lavoratori, un miglioramento della rappresentanza sindacale all'interno delle fabbriche con il definitivo superamento delle Commissioni Interne a vantaggio dei Consigli di Fabbrica²⁵². Ma le richieste della base non si fermarono a questo, infatti si voleva creare una profonda evoluzione di tutta la società, attraverso un mutamento radicale della condizione economica e sociale della classe operaia. Il dibattito tra gli operai usciva dalla fabbrica e poneva l'accento su richieste che spaziavano dal problema della casa, all'equità fiscale, ad una riforma di tutto il sistema sanitario.

La risposta del padronato fu però altrettanto ferma. Dal dicembre 1969 da parte padronale e governativa, anche a Firenze, si assistette ad un attacco senza precedenti all'iniziativa operaia e studentesca. "Si va dall'incriminazione, per iniziativa della magistratura, dei vigili urbani che hanno partecipato agli scioperi indetti dalle organizzazioni sindacali, alle perquisizioni a numerose avanguardie operaie come quella a Luigi Falossi, membro del Direttivo Provinciale della C.d.L. e segretario della Commissione Interna della Stice, [...] fino alla richiesta da parte della Procura della Repubblica agli Enti Locali di esibire le delibere con le quali venivano erogati ai lavoratori in lotta"²⁵³.

4.2 Il superamento della Commissione Interna e la nascita del Consiglio di Fabbrica.

Dopo le accese proteste che caratterizzarono l'"autunno caldo", alla Stice-Zanussi si comprese come le Commissioni Interne fossero uno strumento sindacale storicamente superato dalla nuova organizzazione del lavoro messa in atto dalla direzione aziendale.

²⁵² Cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., pag. 390.

²⁵³ A. Dadà, *L'emergere di nuovi soggetti sociali: studenti giovani, donne*, in Z. Ciuffoletti, M.G. Rossi, A. Vami (a cura di), *La camera del lavoro di Firenze*, op.cit., pag. 279. Della perquisizione in casa di Luigi Falossi si trova traccia anche in "Rassegna Sindacale", bisettimanale a cura della Fiom-Cgil, n. 2, 1970.

Era necessario dotare la base operaia di mezzi che fossero in grado sia di organizzare sia di gestire, tutti i contenziosi e le problematiche relative alla fabbrica. Era ormai chiaro come un membro di C.I., al di là di ogni buona volontà, non fosse in grado di analizzare e conoscere tutti i problemi che potevano nascere nei vari reparti dell'azienda.

Le Commissioni Interne erano da ritenersi superate anche alla luce delle richieste di maggiore partecipazione alla gestione della fabbrica da parte delle maestranze, e di un maggior controllo dei lavoratori sulla gestione del processo produttivo. E' per questo motivo che, in tale contesto storico, nacquero nuovi organismi di rappresentanza operaia come i Delegati ed il Consiglio di fabbrica, questi erano ritenuti un allargamento democratico rispetto alla fisionomia più burocratica della Commissione Interna.

Le Sezioni sindacali aziendali avevano il compito di ottenere, da parte dell'azienda, il rispetto di quanto contenuto nei contratti e nelle leggi, ma non erano ritenute, dai lavoratori Stice, in grado di rappresentare compiutamente la base operaia²⁵⁴.

I Delegati ed il Consiglio di Fabbrica furono gli strumenti, indicati dai lavoratori, per il superamento del vuoto di rappresentanza che sentivano nei confronti della Commissione Interna. I Delegati che, riuniti insieme, formavano il Consiglio di Fabbrica, erano i rappresentanti di un gruppo omogeneo di operai (che svolgono, sostanzialmente le stesse mansioni). Furono eletti su scheda bianca, vale a dire senza nessun'indicazione preventiva di nominativi, questo era ritenuto garanzia di piena democraticità, ed erano revocabili in qualsiasi momento la maggioranza di 2/3 degli operai del gruppo omogeneo intendesse rifare la votazione. Il delegato doveva conquistare il potere di controllare e contrattare tutti gli aspetti inerenti la condizione dei lavoratori del gruppo che rappresenta e da cui è stato eletto. Toccava a lui a gestire la questione dei ritmi di lavoro, della

²⁵⁴ Alla Stice, come per tutte le altre fabbriche, le organizzazioni sindacali provvedevano autonomamente all'elezione de Rappresentanti Sindacali Aziendali (R.S.A.), i rappresentanti erano di pari numero per le tre organizzazioni, difatti alla Stice si avevano 7 rappresentanti della Fiom, 7 della Fim e 7 della Uilm.

salubrità delle varie produzioni, la gestione del cottimo e dell'organizzazione delle qualifiche.

Il Consiglio di Fabbrica, formato da tutti i delegati, fu lo strumento di direzione politica del Sindacato in fabbrica. Esso assunse, immediatamente dalla sua formazione, tutti i poteri di contrattazione con la dirigenza Stice-Zanussi. Il Consiglio non era semplicemente la somma dei delegati, ma doveva essere, nelle intenzioni degli operai dell'azienda di Scandicci, lo strumento di sintesi e di scelte politiche nella visione globale di tutta la fabbrica. Il Consiglio, nelle sue riunioni, operava scelte operative e si dava linee politiche che i delegati dovevano concretizzare nel loro quotidiano rapporto di confronto con i lavoratori.

La creazione del Consiglio di fabbrica Stice, doveva rispondere a tutte le necessità che i lavoratori incontravano all'interno della fabbrica, ma anche nella società tutta. Per rendere l'organismo sindacale meglio rispondente alle varie necessità degli operai, esso fu suddiviso in varie commissioni, in grado di analizzare meglio le questioni che venivano poste all'ordine del giorno dai delegati²⁵⁵.

4.3 La nuova vertenza di gruppo 1970-1971.

L'"autunno caldo" si era chiuso con un bilancio positivo per il mercato degli elettrodomestici italiani. Nella realtà stava emergendo una situazione tutt'altro che rosea, determinata principalmente dalla progressiva saturazione del mercato e dalla lievitazione dei costi di produzione.

In ogni caso, la Zanussi-Rex proseguì nella sua politica di assorbimento delle aziende del settore, diventando il gruppo *leader* del comparto degli elettrodomestici. Era un segnale evidente della strategia perseguita da Lamberto Mazza e destinata, nell'immediato

²⁵⁵ Cfr. FIOM FI, LXXII, f.38, carte 14-15, le commissioni riguardavano Ambiente, Cottimo, Qualifiche, Trasporti e Mensa.

di quegli anni, ad accrescere le dimensioni del gruppo di Pordenone²⁵⁶, ma anche, in prospettiva, a minarne le basi.

Il 16 e 17 ottobre 1970, preceduto da una serie d'incontri preparatori, si riuniva il primo convegno unitario dei delegati di reparto del Gruppo Zanussi. In quell'occasione le discussioni si tennero all'interno di quattro commissioni, rispettivamente dedicate ad ambiente, cottimi e ritmi, orario, qualifiche, struttura di fabbrica ed unità sindacale.

Sul piano aziendale si preannunciarono importanti cambiamenti, in larga parte frutto di quanto avvenuto nell'anno dell'"autunno caldo". Nel giugno 1970, infatti, il gruppo Zanussi, guidato dall'ingegner Lamberto Mazza, acquisì le aziende del gruppo Zoppas²⁵⁷, raggiungendo circa i 30.000 dipendenti. All'interno di questo vero e proprio colosso del settore, la Stice rappresentava un tassello d'indubbio rilievo, sia per numero di dipendenti sia per numero di delegati all'interno della rappresentanza sindacale di gruppo.

Le cifre riguardo all'andamento del settore degli elettrodomestici, pur non essendo tali da raggiungere i record degli anni precedenti, furono in ogni modo moderatamente tranquillizzanti. Tuttavia, anche alla luce delle necessarie ristrutturazioni da attuare in vista dell'accordo con la tedesca AEG, il clima generale che si prospettava a Pordenone e, di riflesso, nelle sedi degli stabilimenti del Gruppo, era tutt'altro che sereno. Sin dalla fine degli anni Sessanta, infatti, le principali imprese industriali ebbero buon gioco ad intensificare la produttività, non tanto attraverso una massiccia politica d'investimenti di capitali, quanto piuttosto mediante una riorganizzazione del lavoro in fabbrica, la quale era basata essenzialmente su una revisione dei ritmi e delle produzioni unitarie, sul ricorso a turni di straordinario e su pesanti pressioni nei confronti della classe operaia²⁵⁸.

²⁵⁶ Le stime avanzate dalla stampa economica di allora, riportate in L.Falossi, G.Silei, *Qui Stice libera! Cronache e storia della fabbrica che non c'è*, op. cit., pag. 49, prevedevano che nel corso del 1970 la Zanussi avrebbe coperto il 37,23% delle vendite di frigoriferi in Italia, il 34,92% delle cucine a gas, il 20,71% delle lavastoviglie, il 20,29% delle stufe a cherosene ed il 12,90% dei televisori.

²⁵⁷ Erano la Zoppas, la Triplex e la Sole, in seguito furono acquisite anche la Becchi e la Castor.

²⁵⁸ Cfr. V. Castronovo, *La storia economica, in Storia d'Italia. IV. Dall'Unità ad oggi*, t.1, Torino, Einaudi, 1975, pag. 461.

La concentrazione industriale realizzata dal gruppo Zanussi comportò problemi economici ed organizzativi di grossa importanza ai quali l'azienda fece fronte portando avanti, in un quadro di reazione del padronato alle concessioni dell'“autunno caldo”, precise scelte economiche e politiche. Queste scelte trovarono una loro esplicitazione nel tentativo di scaricare il costo della concentrazione ai lavoratori stessi, operando una diminuzione degli organici ed un peggioramento delle condizioni di lavoro. Attraverso un aumento indiscriminato dei ritmi, infatti, l'azienda tentò di recuperare i margini di produttività erosi dalle lotte operaie e provò inoltre a liquidare ogni potere reale dei delegati Stice, annullando di fatto ogni diritto alla contrattazione delle condizioni di lavoro da parte delle maestranze²⁵⁹.

La situazione era diventata effervescente. La decisione di ricorrere alla Cassa Integrazione per circa 300 dipendenti della Rex-Elettronica, unitamente al blocco delle assunzioni e la riduzione dell'orario di lavoro settimanale alla Stice, indussero il Consiglio di fabbrica dell'azienda di Badia a Settimo, a decidere, a partire dal 23 gennaio, il blocco delle prestazioni straordinarie²⁶⁰.

All'inizio del mese di febbraio 1971, in contemporanea con l'apertura delle segreterie Cgil-Cisl e Uil in vista della riunificazione, la cosiddetta Firenze Due, il Coordinamento nazionale del gruppo Zanussi decise il primo di una lunga serie di scioperi in tutti gli stabilimenti. L'impianto di Scandicci, oltre a partecipare con propri rappresentanti alle trattative con la direzione centrale, si mosse sul territorio cercando di informare, circa l'andamento della questione della vertenza di Gruppo, le altre fabbriche dell'area fiorentina e le istituzioni locali.

Per tutto il mese di marzo, la vertenza del Gruppo proseguì senza alcun avvicinamento tra le parti. Due sono gli ordini di motivi che spinsero il padronato ad opporre alle ri-

²⁵⁹ Cfr. *Stice-Zanussi. La riconferma di una strategia vincente*, in “Unità operaia”, anno III, n.1, Gennaio 1972, pag.39.

chieste dei lavoratori della Stice una durissima resistenza. Il primo, riguardò il tipo di lotta portata avanti dalle maestranze della fabbrica di Scandicci, che non solo rappresentava un mezzo efficace per limitare le conseguenze della ristrutturazione per i lavoratori, attraverso la contrattazione dei tempi di lavoro, ma costituì, di fatto, la riconferma della strategia di attacco ai ritmi quale strategia valida per il rilancio dell'iniziativa di fabbrica e per la conquista di un reale diritto d'intervento teso a modificare l'organizzazione del lavoro, al fine di renderla più vicina alle richieste delle maestranze. Il secondo motivo trovava supporto nella linea che l'azienda cercava di portare avanti alla Stice, dove il rapporto di forza era tradizionalmente più favorevole ai lavoratori e che mirava ad infliggere, attraverso una "lezione" esemplare agli operai della Stice, una sconfitta a tutti i lavoratori del gruppo²⁶¹.

Il Consiglio dei delegati della Stice, attivo non più solamente per le vertenze dello stabilimento di Scandicci, moltiplicò le proprie iniziative per diffondere la conoscenza della lotta operaia all'esterno della fabbrica. A tale scopo fu stampato un bollettino dal Consiglio di fabbrica, che prese il titolo di "Sindacato di classe", nel quale si discutevano problemi politico-sindacali relativi alla condizione della classe operaia in generale, e dei metalmeccanici in particolare.

Fu solo alla fine del mese di aprile che la situazione sembrò sbloccarsi a seguito dell'annuncio della ripresa delle trattative. Ciò avvenne, in ogni caso, assai faticosamente, dal momento che per quasi tutto il mese la direzione mantenne ferme le proprie posizioni.

²⁶⁰ Cfr. FIOM FI, LXXII, f.38, carta 25, *Operai ed impiegati della Stice!*, ciclostilato del Consiglio di Fabbrica della Stice-Zanussi, 23 gennaio 1971.

²⁶¹ Cfr. *Unità operaia*, anno III, n.1, gennaio 1972, pag. 40.

Il livello dello scontro non accennava a diminuire, come dimostrato dalla chiara volontà espressa dai rappresentanti sindacali del gruppo di proseguire negli scioperi²⁶².

Il perdurare delle agitazioni e le difficoltà dell'intero settore, determinate nel caso della Zanussi dalla necessità di razionalizzare le posizioni interne al gruppo, attraverso l'imponente politica di acquisizioni, indussero il Governo ad intervenire in un'opera di mediazione, che in ogni caso fu accolta con molta diffidenza da parte delle rappresentanze sindacali di fabbrica.

Alla Stice, nel frattempo, oltre alle assemblee e alle manifestazioni di fabbrica, le rappresentanze sindacali decisero di inviare un messaggio ai Componenti del Consiglio Regionale, del Consiglio Provinciale e dei vari Consigli comunali dell'area fiorentina, con il quale si intendeva illustrare la vicenda relativa alla vertenza del gruppo Zanussi e si chiedeva la solidarietà delle istituzioni locali.

Sul piano strettamente sindacale, il confronto tra il Consiglio di fabbrica e la direzione aziendale - già aspro a seguito della scelta da parte dei lavoratori di bloccare, a partire dai primi di marzo, le merci - sfociò in una grande manifestazione verso la metà giugno. Fu la manifestazione forse più forte in tutta la storia della Stice. I lavoratori occuparono il centralino rispondendo alle chiamate con lo *slogan* "Qui Stice libera!" e risposero alla minaccia di serrata, paventata dal *management*, impedendo il transito dei camion dai cancelli dello stabilimento²⁶³.

Ciò portò alla denuncia di 32 operai da parte del direttore dell'azienda, Venerosi Pesciolini, perché "con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso, avevano

²⁶² Gli slogan che accompagnavano le proteste operaie si facevano sempre più accesi: "Vieni a lavorare alla Stice-Zanussi: ti amMAZZA no!" era il gioco di parole più usato. Cfr. L.Falossi, G.Silei, *Qui Stice libera! Cronache e storia della fabbrica che non c'è*, op. cit., pag. 61.

²⁶³ Cfr. *Alla Stice-Zanussi bloccati centralino, cancelli e portineria*, "Il Manifesto", 18 giugno 1971, pag.4.

impedito” – così si leggeva nel capo d’imputazione – “con violenza e minaccia a vari conducenti di automezzi di entrare o di uscire dallo stabilimento della Zanussi”²⁶⁴.

Nonostante questo episodio di dura repressione da parte del padronato, i rapporti della Stice con le altre fabbriche vicine, con le rappresentanze sindacali e quelle locali del Pci, rimasero caratterizzati da una freddezza di fondo. Alla base di questo atteggiamento erano prevalenti motivazioni di carattere politico; su tutte la volontà da parte del Pci fiorentino di isolare quanto più possibile quelle posizioni, all’interno della sinistra, ritenute eccessivamente “movimentiste”²⁶⁵.

Il 1° luglio 1971, dopo l’assenso da parte delle assemblee dei lavoratori, si giunse finalmente all’accordo di gruppo, salutato dalle rappresentanze sindacali come un’importante affermazione e riconoscimento delle lotte operaie.

La parte fondamentale del documento non erano gli aumenti salariali, che comunque ammontavano a 35 lire/ora, quanto piuttosto una serie di concessioni soprattutto per quanto riguardava le condizioni di lavoro in fabbrica. Tale contratto riconosceva, inoltre, tutta una serie di misure atte a difendere la stabilità del posto di lavoro e del salario, messi a rischio nell’ambito del complesso processo di ristrutturazione produttiva e di organizzazione del lavoro in atto nel gruppo Zanussi.

L’azienda s’impegnava a non operare licenziamenti per ridurre il personale e a non effettuare trasferimenti di operai, se non dopo una preventiva discussione con le rappresentanze sindacali di fabbrica, impedendo così alla direzione, di fatto, di effettuare una ristrutturazione organizzativa che andasse contro gli interessi delle maestranze.

Vi erano poi importanti cambiamenti nell’inquadramento delle qualifiche degli operai e degli impiegati: per i primi furono eliminate, a partire dal 1° giugno 1972, la quarta e la quinta categoria, per gli impiegati furono decisi una serie di miglioramenti

²⁶⁴ Cfr. L. Falossi, G. Silei *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c’è*, la Stice-Zanussi dalle origini agli anni Settanta, op. cit., pag. 64.

²⁶⁵ Cfr. *Rassegna Sindacale*, bisettimanale a cura della Fiom-Cgil, n. 15, 1971.

d'inquadramento. Un altro punto qualificante quest'accordo era quello concernente una migliore tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori all'interno della fabbrica. Era in pratica la messa in atto dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori. Con tale accordo furono riconosciute le funzioni della Commissione Ambiente di Lavoro, organo interno al Consiglio Unitario di Fabbrica, dotandola di precisi compiti di controllo e fu avanzata la proposta di una corretta applicazione delle normative vigenti in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L'accordo raggiunto a livello di gruppo fu giudicato con moderata soddisfazione dalle rappresentanze sindacali Fim, Fiom e Uilm che definirono la stipula dell'accordo come la "conclusione più positiva nelle condizioni più sfavorevoli"²⁶⁶.

Non si trattò, fin dall'inizio, di una "normale" vertenza sindacale, sia pure importante, ma di qualcosa di diverso, che attestò una situazione che fu totalmente nuova nella lotta della classe operaia alla Zanussi ma anche per l'Italia tutta. Questa lotta incise profondamente, per oltre cinque mesi, nelle vicende sociali e politiche di intere province, particolarmente nell'Italia del Nord-Est.

Per i tempi, per i contenuti, per il contesto sociale e politico, per le scelte coscienti compiute dal movimento operaio, la vertenza del gruppo Zanussi diventò subito argomento per uno scontro politico, una battaglia di schieramenti, un urto frontale, senza alcun risparmio di colpi tra le due linee, generando urti che scossero duramente il tessuto sociale e investirono a fondo i ruoli e le funzioni di molti soggetti in gioco (i sindacati ed i partiti della sinistra innanzitutto). Il nesso fabbrica-società divenne più stringente, più condizionante in rapporto ai risultati da conquistare. L'attenzione si rivolse a tutto ciò che circondava il mondo operaio, la lotta s'immergeva nella società e nel mondo politico e sindacale.

²⁶⁶ A. Coppola, *Le impressioni di un non addetto ai lavori*, in "Unità operaia", mensile dei metalmeccanici Fim, Fiom, Uilm, anno II, n. 6, giugno 1971, pagg. 10-11.

E' stata una lotta dentro la crisi. La prima vittoria gli operai della Stice, e tutti quelli del gruppo Zanussi, l'ottennero dimostrando a sé stessi e a tutti di non accettare il ricatto della crisi di settore, le difficoltà pur vere dell'azienda, decidendo di andare all'attacco in condizioni che rimanevano certamente difficili, tali da indurre, neppure irragionevolmente, ad operare scelte diverse e più prudenti. L'accordo ottenuto il 1° luglio 1971 non fu il frutto di una scelta impulsiva e velleitaria, ma di un duro e paziente lavoro di dibattito e di acceso scontro, che trasformò la semplice protesta in una cosciente volontà di lotta intorno a scelte precise e, forse per la prima volta, ad ampio respiro.

I lavoratori espressero la loro volontà di imporre scelte alternative al disegno di ristrutturazione, manifestando il desiderio a contrattare e regolare sia la politica dell'organizzazione del lavoro, sia la gestione degli investimenti a livello aziendale. Fu operata contestualmente una dura lotta per la conquista di un salario garantito, contro la manovra del *management* che intendeva scaricare sui lavoratori i maggiori costi connessi con la ristrutturazione²⁶⁷.

L'asprezza della lotta, che su questa piattaforma fu combattuta per quasi cinque mesi, dipese dalla sfida che gli operai lanciarono al potere totale della direzione all'interno della fabbrica, ma anche sfida all'egemonia fuori della fabbrica, protestando contro il potere di determinare scelte economiche e sociali sulla base di una logica puramente aziendale e produttivistica. Nella logica degli operai della Stice-Zanussi i risultati furono all'altezza di una battaglia svoltasi con decisione e compattezza, tenuto conto della resistenza della direzione del gruppo, della vasta manovra repressiva che fu messa in atto con licenziamenti, sospensioni, denunce ed il tentativo di creare un clima politico-sociale che ostacolasse gli atteggiamenti più aspri del movimento operaio. A tale manovra fu data una ferma risposta da parte dei lavoratori Zanussi che si impegnarono, fin dal primo momento, in una tenace e capillare opera di creazione di tutti i collegamenti

“esterni” alla fabbrica, per dare alla protesta un respiro più ampio non solo in termini solidaristici²⁶⁸.

I successi per il mondo operaio furono eclatanti: l’affermazione di un salario garantito come arma che doveva puntare ad impedire al padronato di manovrare, secondo il suo interesse, il costo del lavoro; inoltre si ottenne l’inizio di un intervento di massa sui problemi della salute e dell’ambiente, in stretta connessione con la politica di organizzazione delle modalità di produzione. Il riconoscimento di fatto dei delegati e delle funzioni dei nuovi organismi sindacali all’interno della fabbrica (il Consiglio di fabbrica *in primis*) costituirono, senza alcun dubbio, delle tappe importanti nell’evoluzione della sensibilità politica degli operai Stice.

4.4 La questione dei poliuretani.

Il 1970 si aprì con prospettive positive per l’andamento economico del gruppo, tuttavia per la Stice iniziò un nuovo serrato confronto tra la Commissione interna, in seguito sostituita nella lotta dal Consiglio di fabbrica, e la direzione aziendale a proposito delle schiume di coibentatura dei frigoriferi.

La direzione aziendale riteneva obbligatoria la presenza, alle operazioni di schiumatura dei frigoriferi, anche per quegli addetti che avevano presentato regolare esenzione motivata dal medico. Ovviamente l’opposizione della Commissione interna fu forte e ricevette impulso quando Vincenzo Simonetti, addetto al reparto poliuretani, accusò un malore e fu trasportato fuori dello stabilimento in barella²⁶⁹. Nel denunciare l’accaduto, la Commissione interna informò la direzione che avrebbe richiesto “in base ai compiti ad essa conferiti dall’Accordo interconfederale di gruppo che ne regola[va] il funziona-

²⁶⁷ Cfr. E. Galbo, *Zanussi: il giudizio di un dirigente sindacale, Una lotta dentro la crisi*, in *Unità Operaia*, anno II, n. 6, giugno 1971, pagg. 8-9.

²⁶⁸ Si leggano in questo senso i rapporti con gli studenti universitari, che tanto fecero nella protesta per la salubrità dell’ambiente di fabbrica alla Stice.

mento, l'intervento degli Enti e degli istituti competenti per la verifica delle condizioni ambientali e della nocività dei materiali usati per quest'operazione'²⁷⁰

Era l'inizio della vertenza sui poliuretani, ed il segnale che la combattività operaia non si fermava solamente alle rivendicazioni salariali o ad un miglior inquadramento, ma si riteneva necessario un intervento regolatore per prevenire simili incidenti e per verificare la salubrità delle lavorazioni.

C'era un legame diretto tra ritmi di lavoro e salute, fra lavoro monotono e ripetitivo ed integrità psicofisica dell'operaio; fra la condizione del lavoratore fuori della fabbrica (difficoltà di trasporti per i molti pendolari, mancanza di spazio e tempo per potersi rilassare) e la posizione del lavoratore dentro la fabbrica.

Alla Stice furono capiti appieno questi collegamenti, assolutamente reali e concreti, e ci si rese conto fino in fondo dell'importanza di portare avanti una battaglia per la difesa della salute delle maestranze sia nella fabbrica di Badia a Settimo, sia nella società tutta. Gli operai Stice chiesero a questo scopo l'intervento dell'Ufficiale Sanitario del Comune di Scandicci, in quest'occasione la Commissione interna avanzò una serie di richieste al *management* aziendale ed organizzò una serie di scioperi, principalmente nei reparti "Stampaggio plastica" e "Poliuretani"²⁷¹.

Alla fine del mese di novembre 1969, i dottori D'Amato e Bernabei²⁷², assieme ad un gruppo di studenti del quarto e del quinto anno della facoltà di Medicina, dettero vita, in collaborazione con la Commissione interna prima, ed il Consiglio di fabbrica poi, ad un approfondito studio e monitoraggio sulla pericolosità e sulla tossicità del lavoro alla Stice (un'esperienza assolutamente innovativa per la Toscana ma anche per l'Italia tutta).

²⁶⁹ Cfr. FIOM FI, LVI, f.58, carta 52, *Lettera della Commissione Interna alla Direzione Stice, per il malore occorso al compagno Simonetti.*

²⁷⁰ FIOM FI, LVI, f. 58, carta 56, *Lettera dalla Commissione Interna alla Direzione Stice, 12 gennaio 1970.*

²⁷¹ Cfr. FIOM FI, LVI, f.58, carta 64, *In Italia ogni due ore un morto; ogni 20 minuti un invalido; ogni 6 secondi un ferito: la fabbrica uccide!*, Volantino del Comitato Sindacale Unitario, 24 febbraio 1970.

²⁷² Erano medici appartenenti all'E.N.P.I. Ente Nazionale per la Prevenzione degli Infortuni, ma parteciparono a livello personale a questa vicenda.

In particolare si andava ad analizzare le lavorazioni che facevano uso di poliuretani ed isocianati, operando un completo monitoraggio delle condizioni di salute degli operai e, in modo particolare, per quelli addetti ai reparti ritenuti pericolosi. A tale scopo gli studenti realizzarono un questionario che doveva fornire informazioni sulle principali patologie accusate dagli operai nello svolgimento delle loro mansioni²⁷³.

Quest'esperienza ebbe la fortuna di non avere bisogno di permessi, decisioni del sindacato provinciale o altro e ciò aiutò moltissimo la risoluzione positiva della questione. Fu fatto tutto ciò che era necessario fosse fatto, il tutto senza nessun'altra regola che non fosse l'utilità per una migliore tutela della salute dei lavoratori. Il primo punto da chiarire era se le lavorazioni ai reparti "poliuretani" e "stampaggio plastiche" fossero veramente nocivi, ed in questo molto utili furono gli attivi studenti di un'Università da sempre lontana dal reale ed immiserita dalla sua stessa distanza dall'evoluzione della società.

L'inchiesta sui poliuretani s'inseriva pienamente nel clima particolare creatosi tra l'ambiente di fabbrica, il mondo studentesco ed universitario e alcuni ambienti della ricerca e della medicina del lavoro. Tale vertenza fece definitivamente risaltare la particolarità dell'approccio alle questioni sindacali che il nuovo sindacato di fabbrica Stice stava mettendo in pratica.

Le lamentele delle maestranze trovarono appoggio nella scienza: difatti, dai risultati dei questionari distribuiti dagli studenti²⁷⁴, risultò assolutamente giustificato l'intervento del sindacato di fabbrica. I lavoratori del reparto "Poliuretani" dichiararono di accusare svenimenti, allergie e problemi alla pelle dovuti al continuo contatto con i materiali di coibentatura dei frigoriferi.

²⁷³ Cfr. L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c'è*, la Stice-Zanussi dalle origini agli anni Settanta, op. cit., pagg. 51-53.

²⁷⁴ Tali risultati furono poi discussi in un incontro tra studenti e rappresentanti dei lavoratori, incontro che si svolse alla Casa del Popolo vicino alla Stice.

Intanto c'era chi minimizzava la questione della nocività dei poliuretani. L'operazione partiva, ovviamente, dall'azienda, ma anche i sindacati provinciali non capirono la necessità di un intervento così forte da parte dei lavoratori.

Anche il fronte degli operai non apparve, almeno nell'immediato, compatto. Infatti, una parte degli addetti ai reparti più pericolosi non intendeva rinunciare agli incentivi monetari che l'azienda elargiva per garantire quel tipo di lavorazioni. Avvennero duri scontri anche all'interno del movimento operaio di fabbrica, la questione era se chiedere l'eliminazione di tutti i rischi per la salute, oppure ottenere una migliore monetizzazione degli stessi. Fu questo un dibattito che segnò il passaggio tra le "vecchie" e le "nuove" generazioni di operai. I vecchi non capivano, sottovalutavano del tutto i pericoli connessi con quelle produzioni. I giovani, invece, ritenevano loro preciso compito quello di rifiutare ogni risarcimento economico per il rischio corso. L'azienda era sorda alle richieste di migliorare la monitorizzazione dei reparti, l'unica soluzione che fu approntata fu una campana di vetro che isolava i lavoratori del reparto poliuretani. Ma, ovviamente, la soluzione fu peggiore del male perché se separava il reparto dagli altri, manteneva tutti i fumi ed i residui della lavorazione impedendone la dispersione.

L'inchiesta sui poliuretani²⁷⁵ s'inseriva perfettamente in quel clima particolare che spesso si creò, negli anni dell'"autunno caldo", tra il mondo operaio e quello studentesco.

Gli studenti vedevano nell'ambiente della fabbrica, un qualcosa che li potesse avvicinare al mondo reale, il cui accesso era impedito dagli studi universitari²⁷⁶. Tale vertenza

²⁷⁵ I cui risultati furono poi pubblicati sulla rivista "Classe".

²⁷⁶ "Una delle cose che più colpiva chi aveva fatto il '68", era la separazione fra le istituzioni (certe istituzioni), e la realtà sociale. Io credo che la maggior parte di noi venissero sulle fabbriche come dovevano essere stati mandati gli intellettuali in Cina, a pulire le latrine, per recuperare in qualche modo un rapporto con la realtà.

Io credo che l'aspetto più importante per alcuni di noi derivasse proprio dalla concreta separazione dell'istituzione universitaria dalla realtà, dalle occasioni e le situazioni in cui la patologia nasceva. E contemporaneamente c'era anche l'altro aspetto, quello dell'esaltazione della soggettività a tutti i livelli, vale a dire l'andare a ricercare e ricostruire il diritto alla salute ed il diritto allo studio (le cose erano abbastanza legate), dando spazio soprattutto alle conoscenze e agli arricchimenti che venivano direttamente dalla realtà.

"L'Università corpo separato", che era una delle intuizioni del '68 studentesco, credo che oggi sia diventata ancora più forte, perché mentre se prima era una realtà presente, seppure un'entità separata, ora è

fece poi definitivamente risaltare l'approccio unico della Stice, nel tessuto delle aziende del comprensorio fiorentino, sia per quanto riguarda le questioni di stretta natura sindacale sia per ciò che concerne le posizioni politiche.

I risultati di questa protesta, combattuta con numerose ore di sciopero davanti ai cancelli della fabbrica²⁷⁷, furono però incoraggianti. Si ottenne l'introduzione di alcuni miglioramenti sulla produzione nel reparto coibentazione, che comunque - come attestato da una successiva indagine dei Servizi di medicina preventiva di Firenze - non perse il suo carattere potenzialmente dannoso per la salute dei lavoratori²⁷⁸. Migliori risultati furono raggiunti col tempo quando ad effettuare le operazioni più rischiose (come quelle di apertura delle celle contenenti il poliuretano) furono dei robot e dei macchinari automatizzati.

4.5 L'organizzazione del lavoro e la vertenza sui ritmi.

All'inizio degli anni Settanta lavoravano alla Stice-Zanussi circa 1.800 operai, la crescita degli addetti fu dovuta in massima parte all'opera di decentramento produttivo effettuato dalla direzione di Pordenone (negli stabilimenti Zanussi di Porcia, nel porde-

diventata una struttura che ha come unico compito quello dell'automantenimento come struttura, nel senso che l'Università è oggi uno dei più grossi poteri che ci sono". Testimonianza di Paola Seniori Costantini, una delle studentesse che parteciparono attivamente alla distribuzione dei questionari sulla salute tra gli operai della Stice. In L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c'è*, la Stice-Zanussi dalle origini agli anni Settanta, Firenze, Lalli, 1999, pag. 215.

²⁷⁷ Cfr. FIOM FI, LVI, f.58, carta 5, *Lavoratori della Stice!*, volantino di sciopero per la vertenza sui poliuretani.

²⁷⁸ Vi erano quattro linee a rulli dove avveniva la coibentazione dei frigoriferi. Quando arrivavano gli "armadi", così erano chiamati i corpi dei frigoriferi, gli addetti allo schiumaggio con pistole a spruzzo (gli addetti erano due per linea con turni di due ore e quaranta minuti) operavano l'iniezione dell'isolante (il poliuretano) proteggendosi con mascherina occhiali e guanti. Per limitare la diffusione dell'aria calda nel tunnel dove si svolgeva l'operazione, fu creato uno schermo di corrente di aria fredda, onde equilibrare la condizione termica nella quale dovevano operare gli addetti. Nonostante questi accorgimenti la reazione tra i componenti l'isolante avveniva anche nelle vicinanze dell'operaio, poiché non tutta la miscela era iniettata nell'"armadio"; inoltre il tubo attraverso il quale passava la miscela era pulito frequentemente con trielina, per evitare intasamenti, e ciò aumentava la pericolosità nell'inalare i fumi prodotti da questa lavorazione. L'esposizione all'esalazione di diisocianati (la sostanza più tossica cui erano esposti i lavoratori) si poteva avere anche quando venivano aperti gli stampi degli "armadi", in quanto il composto iniettato era ancora caldo. L'operazione era gravosa per gli operai Stice anche per la fatica a cui erano esposti: vi erano addetti che dovevano spostare i frigoriferi (ciascuno pesante 25-30 chili) sulla linea di montaggio per circa trecento volte al giorno. Un'altra occasione in cui i lavoratori erano esposti al contat-

nonese, si assistette al percorso inverso e si passò dai 12.000 operai ai circa 6.000 dei primi anni Settanta²⁷⁹).

Le lavorazioni avvenivano su due turni: il primo iniziava alle 5,30 e terminava alle 13,30; il secondo turno andava dalle 13,30 alle 21,30; entrambi godevano di quaranta minuti di intervallo per la colazione. In certi settori gli uomini erano più numerosi delle donne ma, in sostanza, vi era un certo equilibrio.

Il ciclo di lavorazione era semplice, tipico di un'organizzazione di tipo fordista. Chi vuol conoscerlo deve iniziare dal reparto lamiera. Qui venivano accatastati in buon ordine rotoli enormi, accanto a pile di fogli di lamiera squadrate secondo determinate dimensioni. Questo materiale proveniva essenzialmente, e per tutte le fabbriche del gruppo, da grandi aziende siderurgiche come l'Italsider e la Vöst-Alpine. I rotoli erano direttamente tagliati nell'azienda di Badia a Settimo da enormi trince automatiche, le bandelle così ottenute erano spinte verso il gruppo di stampaggio dove gigantesche presse meccaniche²⁸⁰ le deformavano a freddo secondo una sagoma impressa da uno stampo.

Da questa operazione uscivano le fiancate le porte ed i *top* degli elettrodomestici, che convergevano verso il gruppo assemblaggio dove saldatrici elettriche a resistenza, o per punti, componevano in unità le parti del corpo dell'apparecchiatura.

I telai erano così formati e, nella linea produttiva a rulli, proseguivano verso il gruppo smalteria e verniciatura²⁸¹. Il telaio del frigorifero, questa era la specializzazione della Stice, veniva trasportato su nastro in una vasca ad immersione contenente vernice tenuta in movimento da una pompa per prevenire depositi. Le carcasse degli elettrodomestici

to con i diisocianati, era quando venivano ritoccate le portiere in cui le "schiume" erano mal riuscite, tale operazione veniva fatta direttamente sulla superficie scoperta con un secchio contenente la miscela.

²⁷⁹ Cfr. R. Diemoz, *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo, il caso della Zanussi*, op. cit., pag. 115.

²⁸⁰ Tali presse arrivavano a spingere con pressioni che andavano dalle 10 alle 450 tonnellate.

²⁸¹ Qui i semilavorati subivano quattro trattamenti fondamentali: presgrassaggio, sgrassaggio, fosfatazione a 50 gradi e passivazione, procedimenti che erano tutti intervallati da abbondanti ed accurati lavaggi con acqua fredda.

entravano successivamente in un tunnel di appassimento a 35 gradi e nei forni di polimerizzazione a 170 gradi, autentici mostri dalle fauci sempre spalancate che inghiottivano senza pausa migliaia di pezzi il giorno. Sopportare il calore era duro e molti operai mal si adattavano a queste lavorazioni. Il telaio, dopo un ulteriore passaggio attraverso il forno di essiccazione, era pronto per il montaggio.

Qui le linee si snodavano sciolte e simmetriche. Esse erano il cuore della fabbrica. Dai magazzini si alzavano interminabili trenini aerei carichi di componenti in acciaio e plastica, che avanzavano lentamente sotto la volta dei capannoni, secondo una tecnica totalmente automatizzata, compiendo percorsi di decine di chilometri, protetti da gabbie continue.

Le linee erano servite mediamente da novanta persone; numero che poteva contrarsi o dilatarsi secondo il tipo di produzione effettuata e secondo il modello di elettrodomestico.

Percorrendo le linee di montaggio si poteva seguire un nastro che camminava lento ma in maniera inesorabile, nelle loro operazioni parcellizzate gli operai portavano le mani da una parte e gli occhi dall'altra tanto erano abituati a muoversi meccanicamente, seguendo i semplici e ripetitivi gesti che dovevano compiere. Il lavoro era estremamente dequalificato e molti non ne nascondevano l'umiliazione. Non è difficile immaginare come operai ombrosi e disincantati si aggirassero attorno alla linea, svolgendo le loro mansioni in assoluta passività, senza il tempo per pensare. Difatti il problema che più angosciava gli addetti della Stice-Zanussi, non era tanto lo sfruttamento cui erano sottoposti, quanto piuttosto l'amara consapevolezza di sentirsi un pezzo insignificante in quell'enorme ingranaggio rappresentato da quell'organizzazione produttiva alienante ed opprimente. Era chiaro nella mente di operai così dequalificati la coscienza di non poter contare nulla, di non poter far pesare le proprie conoscenze e le proprie capacità (come invece avvenne alla Nuovo Pignone). In ogni momento un operaio Stice poteva ritirarsi

senza recare il minimo danno all'azienda: tutti erano coscienti che centinaia di persone premevano negli uffici di collocamento, e potevano subentrare in qualsiasi momento senza la necessità di nessuna preparazione o apprendistato.

Alla Stice, come in tutte le grandi fabbriche caratterizzate da un'organizzazione fordista, l'operaio non era qualitativamente sfruttato. Né poteva esserlo considerato il volume preponderante di attività su base di pura manovalanza che venivano svolte nello stabilimento di Badia a Settimo. La grande massa era rassegnata, rassegnata ad un lavoro privo di soddisfazioni e di sbocchi professionali.

C'è da dire, tuttavia che il taylorismo, se ha tracciato una linea netta di demarcazione tra progettazione, esecuzione e controllo, soffocando l'esigenza connaturata all'uomo di creare con le sue mani il prodotto tutto intero, tolse anche all'individuo la responsabilità globale di un cattivo prodotto. Se accentuò l'alienazione, ridusse in compenso lo *stress* celebrale. E ciò è tanto vero dato che le prime opposizioni concrete all'esperimento di produzione per "isole" vennero proprio dagli stessi operai, da quelli almeno non più disposti ad assumersi la responsabilità precisa che l'organizzazione tayloristica aveva diluito nelle "catene" e nella polverizzazione delle mansioni. Non furono pochi gli operai alla Stice che preferirono rimanere alla linea anziché accettare una promozione che li avrebbe portati a maggiori responsabilità altrove²⁸².

Strettamente connesso alla questione dell'organizzazione del lavoro, era la vertenza dei ritmi, essa si andava a collocare in un clima generale non molto favorevole alla dirigenza sindacale dello stabilimento di Scandicci²⁸³.

Nel 1971 la direzione aziendale operò al fine di accrescere i ritmi produttivi per recuperare parte dei costi connessi alla ristrutturazione delle modalità di produzione.

²⁸² Cfr. R. Diemoz, *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo, il caso della Zanussi*, op. cit., pagg. 140-142.

²⁸³ Cfr. L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c'è*, op. cit., pagg. 70-80.

Alla base dell'atteggiamento della direzione pesava anche una motivazione di carattere più generale, quella secondo cui l'accordo del 1° luglio '71 non avrebbe dovuto intaccare il più volte ventilato progetto di ristrutturazione e razionalizzazione di tutto il gruppo. I problemi evidenziati dal *management* erano seri: la produttività era calata, rispetto al 1968, in media del 4-6%; c'erano dei costi eccedenti del 15% ed un organico troppo vasto, soprattutto per quanto riguardava il personale impiegatizio. Dato comunque che le richieste, soprattutto provenienti dai mercati esteri, proseguivano, Lamberto Mazza chiese una maggiore "responsabilizzazione" dei lavoratori e dei sindacati, che fu riassunta nella formula "produrre di più e meglio"²⁸⁴.

L'accordo di gruppo era stato siglato all'inizio dell'estate, ma già nel mese di settembre ricominciarono le agitazioni per discutere con la direzione di ritmi e metodi di produzione. Questa continua protesta operaia non trovò l'appoggio del sindacato provinciale, contrario ad accrescere nuovamente la tensione, poco dopo che importanti accordi erano stati ottenuti (si erano appena firmati gli accordi per la Nuovo Pignone, oltre che per la stessa Stice-Zanussi).

L'azione dei rappresentanti sindacali aziendali proseguì tuttavia in due direzioni: all'interno dello stabilimento di Badia a Settimo l'esecutivo continuò nella difficile gestione dei ritmi, ritenuti asfissianti dagli operai, mentre all'esterno cercò di fare opera di sensibilizzazione, portando a conoscenza di ambienti non più solo sindacali, i problemi contingenti della Stice.

La vertenza apparve subito difficile: le altre aziende del gruppo non sembravano interessate ad appoggiare i lavoratori Stice, ed anche l'opinione pubblica non seguì con molto interesse la protesta²⁸⁵. Il meccanismo di lotta messo in atto dalle maestranze fu un'autoriduzione dei ritmi (il 3-1, ovvero ogni quattro pezzi che scorrevano sul rullo, tre

²⁸⁴ *Appunti sulla situazione del gruppo Zanussi*, a cura del Coordinamento di Gruppo e dell'Esecutivo del Consiglio di fabbrica Stice, Firenze, 30 settembre 1971, pag. 2.

²⁸⁵ Solo "il Manifesto" seguì in cronaca tutta la vertenza per la contrattazione dei ritmi.

venivano completati dagli operai, mentre il quarto veniva lasciato incompleto). Dopo numerosi scioperi il mese di dicembre si chiuse con l'invio, da parte della direzione, di 80 avvisi di provvedimenti disciplinari ai lavoratori dei reparti interessati dall'autoriduzione dei ritmi. La tensione con il sindacato di fabbrica fu palpabile e fu solo con il nuovo anno che la vertenza parve parzialmente riaprirsi.

All'inizio del 1972 il consiglio di fabbrica agì al fine di far conoscere i motivi della vertenza anche fuori della fabbrica, al fine di recuperare un rapporto di collaborazione con le istituzioni, i partiti e la società tutta. Proseguendo in questa strategia, l'11 febbraio la Stice organizzò un'assemblea aperta ai collettivi studenteschi di alcune facoltà universitarie (Lettere, Medicina, Architettura, Giurisprudenza) dei principali istituti fiorentini (tra i quali il "Leonardo da Vinci", il "Meucci", il "Cei", il "Genovesi", il "Michelangelo", il "Machiavelli" e il "Castelnuovo") e ai delegati di alcune fabbriche fiorentine (la Targetti, la Pignone, la Manetti & Roberts), il fine dell'incontro fu quello di ribadire la necessità di collaborazione tra gli studenti ed i lavoratori.

Il giorno seguente, il 12 febbraio, fu organizzato un corteo deciso come risposta all'attacco della direzione Zanussi, che vide la partecipazione di circa 3.000 manifestanti, tra i quali le delegazioni delle fabbriche del gruppo (Becchi, Castor, Zoppas, Rex) per la prima volta, in questa vertenza sui ritmi, vicino alle maestranze Stice²⁸⁶.

La trattativa sui ritmi riprese il 30 marzo e proseguì nelle settimane successive, in un clima generale e con toni notevolmente meno aspri rispetto ai mesi precedenti. Alla fine del mese di maggio 1972, dopo un confronto durissimo durato nove mesi, il Consiglio di fabbrica della Stice si accordò con la direzione aziendale chiudendo la questione. I ritmi di produzione furono ricontrattati, riducendoli in misura maggiormente sopportabile per le maestranze. L'azienda accettava inoltre di corrispondere un'indennità di

²⁸⁶ Cfr. FIOM FI, LXXII, f.63, carta 52, Volantino di presentazione dello sciopero sui ritmi di lavoro alla Stice-Zanussi.

40.000 lire per tutti gli operai e circa 5.000 lire per ogni giorno di sospensione²⁸⁷. Una conclusione che lasciò immutato il rapporto fiduciario tra rappresentanza di fabbrica e lavoratori.

4.6 Il Consiglio di Zona “Statale 67”.

Nella provincia Firenze le esperienze sulla costituzione e sul funzionamento dei Consigli Unitari di Zona “orizzontali”²⁸⁸, si riferiscono al Consiglio del Valdarno, al confine tra le province di Firenze e di Arezzo, e ad iniziative che portarono alla creazione del Consiglio “Peretola-Osmannoro”, e del Consiglio di zona “Statale 67”.

Quest’ultimo fu operante nella fascia territoriale che unisce tre comuni: Scandicci, Lastra a Signa e Signa. La realtà economico-sociale della “zona” registrò, negli anni Sessanta-Settanta, un notevole sviluppo industriale, caratterizzato dal sorgere di nuove attività imprenditoriali (in massima parte costituite da piccole aziende manifatturiere dei settori dell’abbigliamento), ma soprattutto dal trasferimento di aziende già esistenti nel centro urbano di Firenze (ne sono esempio la Stice, la Billi, la Superpila e la Gucci) che si spostarono nella zona ampliando ed ammodernando gli impianti, in una collocazione che si riteneva facilitata dal raccordo con l’“autostrada del sole” e con la superstrada Firenze-Pisa-Livorno.

Collateralmente si ebbe anche nella zona un notevole incremento d’insediamenti urbani e quindi un’accelerata crescita demografica, che resero più acuti alcuni problemi sociali fra cui quello della viabilità e dei trasporti, poiché si andò a creare un doppio senso di pendolarismo (da Firenze verso la zona e da Scandicci verso il capoluogo). Infatti la popolazione residente nei tre comuni aumentò da 43.329 unità nel 1961 a 77.992 nel 1971,

²⁸⁷ Cfr. L. Falossi, G. Silei *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c’è*, op. cit., pag. 82.

²⁸⁸ “Orizzontali” in quanto dovevano rappresentare un organismo che andasse oltre le tre organizzazioni sindacali, che proprio in quel periodo, siamo nel 1971-1972, erano nel tumulto della discussione circa l’opportunità di arrivare all’unità sindacale.

dal canto suo la popolazione attiva crebbe da 18.998 a 27.533²⁸⁹. Nella zona esistevano due camere del lavoro (Scandicci e Le Signe) di antica tradizione, erano presenti anche molti sindacati provinciali, impegnati a tempo pieno, con i loro funzionari, per quel che riguarda i vari settori (metalmecchanici, tessili, abbigliamento, ma anche braccianti e mezzadri). L'attività veniva svolta in stretto contatto con i sindacati provinciali e con la Camera del lavoro fiorentina, stante anche la compenetrazione diretta di questa fascia territoriale con il Comune di Firenze, per una serie di problemi che assumevano dimensione comprensoriale. L'importanza della "zona", collegata alla città per tutta una serie di problemi sociali e di politica del lavoro, stimolò nelle organizzazioni sindacali, l'esigenza di un contatto organico con questa realtà, per cui la Cgil, la Cisl destinarono alla "zona" la presenza di un dirigente sindacale a tempo pieno, mentre la Uil seguì l'attività direttamente dal centro con la presenza saltuaria nella stessa di un dirigente della sezione provinciale. Tuttavia va precisato che il Consiglio di zona intercategoriale fu fatto non tanto perché lo volessero le confederazioni, quanto perché fu spinto dai meccanici, dalla scuola, e dalle fabbriche del comprensorio di Scandicci (i chimici, le fabbriche della ceramica, della pelletteria e dell'abbigliamento).

Il periodo fu fecondo; le fabbriche guardavano al territorio e lo stesso non era insensibile. Si affacciava un desiderio di protagonismo forse poco organizzato e poco disciplinato, ma ricco d'iniziativa e di fantasia. Pezzi della "zona" usufruivano poi di una ricca esperienza sedimentata dei cattolici "sociali" o del "dissenso". C'era una presenza egemonica della sinistra (principalmente del Partito Comunista), ma molti lavoratori erano più attenti ai dettami del movimento della base piuttosto che a seguire gli ordini dall'alto²⁹⁰.

²⁸⁹ Dati tratti da N. Pallanti, *I Consigli di Zona a Firenze*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1972, n.2, pagg. 103-108.

²⁹⁰ Cfr. L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera! Cronache e storia della fabbrica che non c'è*, op. cit., pag. 273.

In questa realtà verso la fine di marzo 1971, su iniziativa di un Comitato promotore composto dai rappresentanti dei Consigli di fabbrica e dirigenti sindacali locali, fu ufficialmente costituito il Consiglio unitario orizzontale di zona. Il consiglio era composto da 72 lavoratori, eletti dai Consigli di fabbrica in ragione di un rappresentante per ciascun'azienda fra i 40 ed i 100 dipendenti, e di due rappresentanti per quelle con più di 100 addetti; per le aziende più piccole, i settori del pubblico impiego, della scuola e dell'agricoltura si procedette all'elezione dei rappresentanti con modalità corrispondenti alla specifica situazione (ovvero dall'assemblea dei lavoratori di settore o dai gruppi di aziende). Facevano parte di diritto del Consiglio di zona i Segretari delle organizzazioni locali e i sindacalisti che operavano a tempo pieno nella zona per le varie categorie.

Il Consiglio di zona "Statale 67" si dotò di un Esecutivo composto di 13 membri: l'elezione avvenne a voto palese dopo che all'interno del consiglio stesso si discusse abbondantemente circa le modalità di rappresentanza. I contrasti a riguardo furono vivaci, in quanto era necessario caratterizzare il consiglio di un esecutivo che garantisse un'adeguata presenza di ciascuna organizzazione, prescindendo dal rapporto di forza delle singole componenti.

All'Esecutivo furono affidati compiti di coordinamento e di formulazione di proposte d'iniziativa e di movimento politico. Giungere alla costituzione del Consiglio non fu cosa semplice, difatti diversi mesi di dibattito ne precedettero la costituzione sul piano formale. Nonostante l'estensione e la volontà da parte dei lavoratori della "zona", che spingevano verso una rappresentanza locale dei lavoratori, le organizzazioni sindacali tutte, con in particolare la Cisl e la Uil, guardavano al Consiglio di zona con uno scetticismo che a mala pena nascondeva una volontà contraria ad andare avanti in quell'esperienza e sperimentazione²⁹¹. Quello che non fu detto, ma che emergeva dalla sostanza degli atteggiamenti, era l'estrema preoccupazione di innovare, aprendo una

dialettica nuova nei rapporti tra istanze orizzontali, periferiche ed il centro provinciale. I lavoratori della “zona”, ed anche quelli della Stice, notavano una forte preoccupazione da parte delle organizzazioni “tradizionali” di perdere egemonia di direzione su tutte le istanze aziendali, egemonia esercitata da uno stretto controllo politico che lasciava minimi margini decisionali d’iniziativa autonoma alle organizzazioni territoriali.

I fini del Consiglio di zona “Statale 67” furono quelli di stimolare, estendere e collegare l’iniziativa dal luogo di lavoro al territorio, per operare una saldatura fra le varie lotte rivendicative condotte, fossero esse sia aziendali che contrattuali. Si desiderava operare una migliore monitorizzazione dei problemi sociali, tentando di dare sostegno al tentativo di processo unitario in atto in quel periodo, seguendo in questo le volontà della base operaia. Il Consiglio doveva essere punto di riferimento e di aggregazione unitaria già fuori dei luoghi di lavoro e doveva rappresentare una prima soluzione (indubbiamente transitoria) al superamento di quella contraddizione, fortemente sentita dai lavoratori, tra l’unità che avevano ottenuto in fabbrica (con la creazione del Consiglio dei delegati di fabbrica) e le divisioni esterne delle tre organizzazioni sindacali.

Per questo la discussione sulla formula organizzativa, sui problemi del collegamento con i sindacati provinciali e le organizzazioni orizzontali, si svolse con la partecipazione attiva e stimolante di numerosi lavoratori dei Consigli di fabbrica²⁹².

Le richieste dei rappresentanti aziendali erano le solite: difesa dell’occupazione, sviluppo della contrattazione aziendale, diffusione delle strutture unitarie nei luoghi di lavoro, controllo e contrattazione del lavoro a domicilio, rapporto con gli enti locali, con le forze politiche, con le associazioni democratiche, iniziative sul problema della casa, della viabilità, dei trasporti, dei servizi sociali e della sanità.

²⁹¹ Cfr. F. Taddei, *L’unità sindacale nelle lotte e nell’organizzazione*, in Z. Ciuffoletti, M.G. Rossi, A. Varni (a cura di), *La camera del lavoro di Firenze*, op.cit., pagg. 262-264.

²⁹² Cfr. A. Dadà, *L’emergere di nuovi soggetti sociali: studenti giovani, donne*, in Z. Ciuffoletti, M.G. Rossi, A. Varni (a cura di), *La camera del lavoro di Firenze*, op.cit., pag. 292.

Il Consiglio di zona “Statale 67” doveva costituire non solo un utile strumento per l’elaborazione di piattaforme sindacali zonali, ma anche un mezzo per puntare ad un’azione che fosse in stretto contatto con l’opinione pubblica e le istituzioni locali, tenendo informate queste ultime circa le necessità della classe operaia.

Dall’esperienza uscì dimostrato che era possibile costruire strutture unitarie anche fuori dei luoghi di lavoro, e che tali strutture poterono convivere in presenza di quelle tradizionali senza rappresentare doppioni di potere, né porsi in antitesi fra loro.

Era fondamentale valorizzare gli operai rispetto alla società, forte fu un’opera di trasformazione dei problemi, che dalla fabbrica furono portati fuori sotto gli occhi di tutta la società. Su questo piano la “zona” giocò un ruolo notevole. Risultati pregevoli furono ottenuti da diversi punti di vista, sia sul piano dell’aggregazione come su quello del coinvolgimento delle istituzioni locali. “Erano probabilmente forme esuberanti, riviste oggi, però fondamentali per la crescita individuale e collettiva. Le forme di democrazia che si sono praticate in quel periodo [sono ancora da rivedere], sia in relazione al rapporto con i lavoratori, sia, principalmente, di un profondo rispetto che andava al di là delle regole formali della democrazia, dei valori umani, del mondo del lavoro”²⁹³

Naturalmente era presente la consapevolezza della funzione transitoria e della precarietà dei Consigli di zona, essendo questi esposti, ancor più dei Consigli di fabbrica, ai contraccolpi del processo unitario.

²⁹³ L. Avvenuti, *All’unisono*, Incontro dibattito tra alcuni rappresentanti del Consiglio di Zona “Statale 67”, in L. Falossi, G. Silei, *Qui Stice Libera! Cronache e storia dalla fabbrica che non c’è*, la Stice-Zanussi dalle origini agli anni Settanta, op. cit., pag. 275.

Capitolo 5

Le testimonianze dell'epoca.

5.1 Intervista a Maurizio Schiavi (Nuovo Pignone).

Maurizio Schiavi (nato a Firenze nel 1941) fu assunto alla Nuovo Pignone nel maggio del 1961. Nel 1966 entrò a far parte della Commissione interna aziendale, e poi del Consiglio di fabbrica, come rappresentante degli impiegati per la Fiom-Cgil. L'intervista è stata da me effettuata presso i locali della Camera del Lavoro di Firenze (Borgo de' Greci 3), il 7 febbraio 2001.

Quale fu il clima alla Nuovo Pignone negli anni che precedettero l'"autunno caldo"?

Alla Nuovo Pignone l'organismo che gestiva tutta la rappresentanza sindacale prima dell'"autunno caldo" era la Commissione interna a maggioranza operaia.

Queste Commissioni iniziarono a presentare, in quel periodo, dei limiti di rappresentatività dei lavoratori, proprio in un contesto storico in cui tutta l'organizzazione della società fu messa in discussione. L'inadeguatezza di questo organismo di rappresentanza, che rispondeva sostanzialmente al concetto di *dividi et impera*, fu palese agli occhi di tutti i lavoratori. Iniziò a cadere il concetto di delega, a fronte di una crescente esigenza di democrazia diretta (inoltre non sempre erano accettati dagli operai semplici i "privilegi" di cui godevano i membri della Commissione interna).

Fu messo completamente in discussione il ruolo del sindacato di fabbrica e delle rappresentanze, il tutto in un clima di contestazione che si andava espandendo in tutta Europa.

Nasceva una vita, anche da un punto di vista culturale, che andava oltre la fabbrica, generando idee e confronti che furono la base su cui si fondarono tutte le rivendicazioni del '69.

Quale fu il ruolo del movimento studentesco e dei gruppi extraparlamentari nel periodo dell'"autunno caldo" alla Nuovo Pignone?

Gli studenti che si presentarono alla Nuovo Pignone (ovvero quelli che volevano fare il "lavoro politico sulle fabbriche"), erano molto preparati sull'andamento delle questioni sindacali dell'azienda.

Cominciarono a contattarci e ci misero al centro del loro movimento e della loro attività politica. Tra le loro fila c'erano persone molto intelligenti e dall'elevato livello culturale, che dimostravano un elevato interesse per la condizione operaia, così come da parte dei lavoratori c'era piacere nel portare al di fuori della fabbrica, e delle rappresentanze sindacali, i problemi che quotidianamente venivano affrontati nello stabilimento.

Al Pignone il luogo di tante discussioni e confronti tra operai e studenti fu il circolo "Lippi" (la Casa del Popolo attigua alla fabbrica, ndr); e in questa sede i gruppi che si confrontavano più spesso con noi erano "Potere operaio" di Caponnetto e "Lotta continua" rappresentata da Messina.

Il ruolo del movimento studentesco nella conduzione delle lotte alla Nuovo Pignone fu, almeno inizialmente, estremamente positivo. Dopo il "maggio francese" (che rappresentò molto nell'immaginario collettivo di operai e studenti) vedere che il movimento studentesco era in grado di mettere in discussione tutta la società, fece capire agli operai qual'era il proprio potenziale di lotta. Avere gli studenti uniti a noi nei cortei, fece nascere un proficuo clima di collaborazione, che fu foriero di molte idee ed iniziative (ad esempio, i volantini venivano spesso fatti in accordo con gli studenti, che, tra l'altro, ci aiutavano nella distribuzione).

I problemi nacquero quando vollero guidare il movimento dei lavoratori, la qual cosa era, ovviamente, impossibile. Si posero in posizione subalterna rispetto al “partito” ma anche al sindacato, scivolando in un oltranzismo teorico che li allontanò dalle necessità “fisiche” e pressanti degli operai (in quel periodo ci fu la famosa critica di Pasolini, il quale affermò che negli scontri con le forze dell’ordine i “veri” figli del popolo erano i poliziotti). Anche nella gestione pratica delle lotte, il rapporto con gli studenti divenne difficile. Il continuo venire ai cancelli della fabbrica per chiedere di scioperare, non rispondeva alle esigenze degli operai ed anzi, in certe circostanze, li danneggiò.

Tuttavia negli anni sessantotto e sessantanove il ruolo degli studenti fu indubbiamente importante per la critica agli organismi di rappresentatività: fu fondamentale comprendere l’importanza dell’assemblea e la fine della delega “totale” ai rappresentanti sindacali.

Si vedeva che per mettere in piedi le nostre rivendicazioni, mancava uno strumento dinamico in grado di rivitalizzare il confronto ed il dialogo con i lavoratori, e gli studenti ci mostrarono una strada che, effettivamente, fu percorsa in modo positivo.

Quali furono gli accordi aziendali che nacquero dalla “fertilità” di quegli anni?

Il primo e, per molti versi, più importante fu l’accordo siglato nell’aprile del 1969. Fu l’accordo che diede un colpo quasi mortale alla retribuzione tramite cottimo. Questa fu una delle fondamentali conquiste che i lavoratori ottennero nel periodo dell’“autunno caldo”. Grazie a questo accordo si cominciò a parlare di “delegato di cottimo”, che rappresentò la prima scintilla di un organismo con tutela sindacale (allora fare il delegato voleva dire esporsi molto) direttamente nominato dai lavoratori.

L’abolizione del cottimo era una necessità per gli operai del Pignone, tanto che c’era una microconflittualità costante, che quando era necessario sfociava in scioperi che pa-

ralizzavano totalmente la fabbrica (venivano perse mattinate intere, vedevi sparire gli operai del turno di mattina lasciando la fabbrica desolatamente vuota).

Dentro quest'atmosfera di "spinta", riuscimmo ad arrivare a quell'accordo del 1969 dove fu garantito un minimo di guadagno di cottimo.

Questo accordo diede il "la" ad altre conquiste che sfociarono, nel 1971, all'accordo per l'istituzione dell'inquadramento unico tra operai ed impiegati.

Il concetto era rivoluzionario: pagare un dipendente per la sua professionalità e non secondo le mansioni per cui era stato assunto. Si partì dall'assunto, rivoluzionario, che a parità di professionalità era giusto prendere uno stipendio uguale. Fino a quel momento, anche se un operaio ed un impiegato erano allo stesso livello, non avrebbero avuto la stessa retribuzione perché per gli impiegati c'era uno scatto biennale del 5% *ad limitum*, e agli operai non gli davano nulla.

In quell'accordo del 1971 venne poi abolito definitivamente il cottimo. Fu un risultato notevole, anche se, in quell'atmosfera di esaltazione collettiva, ogni conquista, anche se "rivoluzionaria" come l'inquadramento unico, appariva "normale" risultato dell'azione del movimento operaio.

In quel periodo qualcuno pensava di dare un colpo definitivo al "potere" ed al "capitale", a quei tempi l'opinione diffusa era che tutto poteva essere possibile grazie alla spinta dei lavoratori. L'atmosfera che si viveva nella fabbrica era di grande speranza ed illusione, ed andava oltre le reali possibilità dei lavoratori e del sindacato, come poi, difatti, dimostrò la storia.

Altro accordo di grande importanza fu quello stipulato nel 1974 che riguardava le scelte di strategia economica aziendale. Con tale accordo la Nuovo Pignone si ritagliò, all'interno dell'Eni, uno spazio per la produzione d'impianti per il trasporto dei combustibili (il gasdotto che viene dall'Algeria fu in gran parte prodotto dalla Pignone).

Se non ci fosse stato quell'accordo l'azienda avrebbe avviato produzioni di telai, disperdendo un patrimonio di conoscenze e tecnologie che, negli anni seguenti, fecero la fortuna della Nuovo Pignone.

Quali elementi differenziarono la Nuovo Pignone dalle altre fabbriche dell'indotto fiorentino, Galileo e Stice su tutte?

Partendo dal presupposto che nell'"autunno caldo" le capacità di lotta e il potenziale rivendicativo erano paritari tra le tre fabbriche, ciò che fece la differenza fu, in buona parte, la diversa cultura dell'assetto proprietario.

Facendo parte dell'Eni già dal '54, e dopo che nel 1962 Enrico Mattei chiamò De Cesaris ad assumere il ruolo di rappresentante della proprietà nelle trattative (tramite l'A.S.A.P.), la Pignone ebbe una controparte molto più avanzata intellettualmente e molto meno gretta rispetto alle altre fabbriche.

De Cesaris era una persona dal livello culturale assai spiccato, un intellettuale nel vero senso della parola, ma che, fino a quel momento, era stato impiegato al centro di documentazione Cisl in compiti del tutto infruttuosi. Mattei lo chiamò, perché aveva fiducia in lui, e perché lo riteneva l'unica persona in grado di ridurre il più possibile gli scioperi all'Agip, visto che furono enormi gli sforzi profusi dall'Eni per risollevare l'azienda petrolifera.

Il fatto che la Nuovo Pignone fosse l'unica azienda fiorentina che ebbe come controparte un'organizzazione sindacale padronale creata *ad hoc*, la elevò nelle potenzialità rispetto alle altre fabbriche del comprensorio come la Galileo o la Stice-Zanussi. Alla Pignone, nei rapporti di politica sindacale, si viveva scambiando esperienze ed idee con la direzione aziendale, innalzando, per forza di cose, il livello del dibattito e della rivendicazione.

Mattei era disponibile al confronto con i lavoratori ed a misurarsi su certe richieste, mentre in molte altre fabbriche la situazione era più simile al “muro contro muro”.

Alla Galileo le trattative avvenivano spesso all'interno della fabbrica, tanto che le rivendicazioni della Nuovo Pignone ebbero delle elaborazioni che andarono più avanti, ed ottennero conquiste più concrete.

Probabilmente anche il fatto che in quegli anni c'erano ancora i “vecchi” a comandare il sindacato di fabbrica della Galileo, ne limitò in qualche modo il potenziale rivendicativo. Alla Pignone eravamo molto più giovani (i “vecchi” sparirono alla Nuovo Pignone con l'elezione del primo Consiglio di fabbrica 1970, mentre alla Galileo le prime elezioni libere del Consiglio avvennero nel 1972, il consiglio nato nel 1970 fu un mero travaso dei membri della Commissione interna, ndi) e questa ondata di forze nuove, nate dalla libera elezione su scheda bianca per ogni gruppo omogeneo, generò un potenziale di lotta che ebbe il coraggio di chiedere quello che in molte fabbrica non era pensabile ottenere.

Nei confronti della Galileo esisteva una rivalità “storica” che ebbe le sue origini ai tempi della seconda guerra mondiale.

Il dualismo nacque quando nel marzo 1944, in occasione dei grandi scioperi nelle fabbriche contro il fascismo, al Pignone gli operai uscirono dallo stabilimento, nonostante la presenza delle mitragliatrici di una divisione fascista, (purtroppo nella notte ci fu una rappresaglia contro i sindacalisti di fabbrica, ma non furono colpiti i “capi” perché dormirono fuori casa per la paura di essere nel mirino di queste squadre, furono però condotte nei campi di concentramento cinque persone che non si sentivano in pericolo, perché “pesci piccoli”). Alla Galileo, invece, nel raccontare quell'episodio i lavoratori si schernivano, asserendo di aver fatto sciopero dentro la fabbrica, ma un certo Castaldi (ora deceduto) mi confessò che lavorarono eccome e fecero anche due ore di straordinario!

Negli anni successivi la rivalità continuò e si acuì diventando una “gara” a chi otteneva di più. Per la vertenza sull’inquadramento unico, lavorò, al fianco dei lavoratori del Pignone, Augusto Bergigli, operaio della Galileo, il quale, visti i positivi risultati, tentò di proporre quel tipo di vertenza anche per l’azienda di Rifredi ottenendo un rifiuto da parte del Consiglio di fabbrica, quasi che non volessero “imitare” ciò che era stato fatto alla Nuovo Pignone.

Ma quello che intendo sottolineare, dato l’eguale potenziale di lotta, fu che la differenza la fece soprattutto avere una controparte disposta al confronto.

L’esempio della Stice, a questo proposito, è illuminante. Per ottenere un giusto riconoscimento dei loro diritti, dovettero portare avanti delle lotte e sviluppare un’azione che, tra l’altro, li portò anche al di fuori del partito e del sindacato, il tutto per la scarsa lungimiranza intellettuale del padronato della fabbrica.

Certamente anche l’organizzazione del lavoro di tipo fordista cambiò la prospettiva di lotta della Stice, poiché l’ottenimento dell’inquadramento unico fu possibile soprattutto per l’elevato livello di professionalità degli operai del Pignone.

Le mansioni dei lavoratori Stice potevano essere apprese perfettamente in poche ore, mentre da noi c’erano operai che andavano a lavorare in tutto il mondo, data l’unicità delle loro conoscenze. Alla Stice, con i terzi livelli in catena di montaggio, era impossibile chiedere l’inquadramento unico e questo certamente non per mancanza d’iniziativa degli operai.

Come cambiò il rapporto con il sindacato centrale con la nascita del Consiglio di fabbrica e la sua elezione su scheda bianca?

Il principale merito era quello di poter costruire delle piattaforme rivendicative che collegassero meglio le necessità dei lavoratori.

Inoltre una grande autonomia degli operai nei confronti del sindacato: mai “contro”, ma spesso in disaccordo (fummo le “pecore nere” del sindacato provinciale).

Con la nascita dei consigli di fabbrica, i lavoratori si dotarono di uno strumento che operava solo ed esclusivamente nei loro interessi, decidendo se fare sciopero e se farlo più o meno duro, e un organismo che rappresentò il principale termometro per comprendere il clima della fabbrica ed i suoi più profondi bisogni.

Alla Nuovo Pignone, il Consiglio di fabbrica fu molto importante perché aveva la possibilità, e questo fu deciso per contratto, di esercitare un controllo sostanziale dell’area retributiva, per questo diventava importante per i lavoratori la gestione e la partecipazione all’organismo sindacale interno.

Il ruolo del consiglio fu importantissimo anche nei riguardi del partito, difatti spesso si riusciva ad operare in autonomia rispetto a certe linee rigide dettate dal Pci.

L’indipendenza fu tale che furono dati dei contenuti tali alle piattaforme da generare disaccordo completo nel sindacato sia a livello provinciale che nazionale. Eravamo le “pecore nere”, tanto che spesso ci rimproveravano di non riuscire a giocare un ruolo di traino favorevole al sindacato anche nelle altre aziende. La Galileo diede di più al sindacato, anche come quadri (basta pensare a Bartolini o a Bercigli), e fu più “ligia” nel seguire la politica del sindacato centrale.

Nella vertenza del 1971, per l’ottenimento dell’inquadramento unico, nacquero forti dissidi con il sindacato Fiom-Cgil a livello nazionale. A Roma non volevano avallare le nostre richieste, perché poco tempo prima avevano aperto, e non ancora chiuso, un’altra vertenza in cui non ebbero il coraggio di chiedere la parità operai-impiegati. Il clima di disaccordo con il sindacato fu spesso presente. Tanto che, negli anni successivi, per protestare contro la Fiom, la quale prendeva accordi con il governo ritenuti da noi inaccettabili, in 700 aderenti al sindacato ci dimettemmo per un anno, perdendo la tessera, con il patto di iscriversi nuovamente l’anno seguente, al fine di togliere i contributi

aziendali al sindacato centrale. Fu una bella protesta che dimostra come spesso ci ponemmo al di fuori della politica del sindacato centrale.

Lo Statuto dei lavoratori, legge n. 300 del 1970, fu una delle conquiste più alte del movimento operaio nel periodo dell'"autunno caldo", qual è il tuo ricordo a riguardo?

Il clima con cui fu accolta questa legge, importantissima, fu di relativa freddezza. L'ambito in cui operavano i lavoratori della Nuovo Pignone era fatto di tutele più "alte" di quelle sancite dalla legge n. 300. Certamente riguardo alla disciplina sui licenziamenti, lo Statuto dei lavoratori introdusse il concetto della giusta causa, un ottenimento che cambiò alle basi il rapporto tra padronato e dipendenti.

Tuttavia certi articoli lì raccolti, alla Nuovo Pignone li davamo già per acquisiti, fu importante ratificare quei diritti, ma molti erano già stati ottenuti dai nostri contratti aziendali. Nella contrattazione aziendale del 1962, De Cesaris volle farsi conoscere subito, tanto che avevamo difficoltà a dichiarare lo sciopero, viste le importanti concessioni che riuscivamo ad ottenere. Nel 1962 fu fatto un solo sciopero di solidarietà per le altre aziende fiorentine, che scioperavano un giorno sì ed uno no perché non riuscivano a rinnovare il contratto. Già nei contratti, a partire dal 1962 quando l'A.S.A.P. presentò la sua politica, i lavoratori del Pignone ebbero delle condizioni di miglior favore rispetto alle altre aziende. Il contratto A.S.A.P. era migliore del contratto nazionale, perciò la conquista dello Statuto del 1970 non fu sentita come una svolta epocale.

Come fu giudicato dai lavoratori della Nuovo Pignone il fallimento dell'unità sindacale?

L'unità sindacale la sperimentavamo a livello di Consiglio di fabbrica tutti i giorni. Tuttavia, data la maggioranza assoluta di aderenti alla Fiom (anche se alla Nuovo Pignone

c'era una buona percentuale di iscritti alla Fim-Cisl), l'unità esisteva a livello teorico, ma il "comando" era strettamente in mano alla Fiom. Il non portare avanti il discorso unitario a livello nazionale, ebbe delle conseguenze dirette anche nella gestione interna del sindacato aziendale. Gli aderenti alla Fim cominciarono a mettere in discussione il referendum e l'assemblea di verifica degli accordi fatti, e quindi la rispondenza diretta dei lavoratori e l'"abc" della rappresentanza democratica.

La sconfitta fu cocente, poiché portò a rapporti molto tesi tra le tre organizzazioni. Ci rendemmo conto che da lì in avanti sarebbe stato molto più duro fare il rappresentante sindacale.

Fu una "lotta per consumare come gli altri"? (V.Foa, Questo Novecento)

E' un errore a mio parere, poiché in quel contesto non si può ridurre le nostre conquiste ad un semplice interesse consumistico. Inoltre dietro a quegli aumenti salariali, ci fu realmente "tutto". Il livello culturale e le aspirazioni furono talmente al di sopra dei fini consumistici, che anche se, a livello pratico, molti contratti si chiusero con aumenti salariali, dietro c'era un potenziale di spinta e di convinzione nella bontà delle proprie idee che va tenuto in considerazione e non è giusto ridurre quegli anni a "lotte per consumare come gli altri". Poi non sarebbe spiegabile la "strategia della tensione" che nacque dopo quel periodo.

5.2 Intervista a Fabrizio Masieri (Officine Galileo).

Fabrizio Masieri (nato a Firenze nel 1945) fu assunto alle Officine Galileo nel 1965 in qualità di tecnico; aderì inizialmente alla Uil ma dopo pochi mesi passò alla Cgil ed entrò a far parte del Consiglio di fabbrica. Attualmente è Presidente della F.L.O.G. (Fondazione Lavoratori Officine Galileo). L'intervista è stata da me effettuata presso i locali della Fondazione (Via Maestri del Lavoro 1) il 24 gennaio 2001.

Quale fu il clima alle Officine Galileo negli anni che precedettero l'"autunno caldo"?

Io ero un giovane tecnico assunto nel reparto militare della Galileo negli anni immediatamente precedenti l'"autunno caldo". La situazione delle Officine Galileo era diversa rispetto a quella delle altre fabbriche fiorentine, il motivo principale derivò dagli scioperi e dalle lotte del '59 contro i licenziamenti, che tesero a ridimensionare la fabbrica eliminando molti soggetti aderenti al Partito Comunista, e al tempo stesso spingere politicamente nei confronti del governo per ottenere le commesse del settore militare. Prima della Guerra questa produzione era la principale ma fu quasi totalmente azzerata nei primi anni Cinquanta. Per questo furono "inventate" alcune lavorazioni civili per mantenere in vita l'azienda, tra queste la più importante fu quella dei telai tessili.

Dopo il 1960, per ridare vita alle produzioni militari, furono assunte circa 200 persone (in una fabbrica che contava allora più di 2.000 addetti, un incremento del 10% delle maestranze fu notevole), tutti laureati e tecnici, politicamente assai lontani dagli operai della fabbrica. La mia esperienza per questo fu assolutamente singolare, poiché io ero l'unico tecnico che faceva sciopero assieme agli operai. Inoltre respiravo appieno il clima e le idee del movimento operaio perché, a differenza di oggi, la mensa era unica e nell'ora di mensa c'era uno scambio importantissimo tra soggetti diversi della fabbrica.

Era questo un grosso momento di socializzazione e discussione politica tra generazioni, anche perché i tavoli mettevano a diretto contatto un giovane tecnico come ero io, avendo poco più di 20 anni, con gli operai “anziani” e politicizzati, per i quali il lavoro e la politica in fabbrica erano sacri.

Questi operai anziani (conoscendo l'ambiente dello stabilimento per le produzioni militari, separato anche fisicamente dalla fabbrica, perché dislocato tra Via Taddeo Alderotti ed il Poggetto) desiderando avere al proprio fianco un tecnico, i quali nella stragrande maggioranza dei casi non scioperavano e si contrapponevano nei fatti a loro, mi tennero sotto la loro "ala protettrice". Fu per me un'importante scuola di vita, l'impegno politico non era mai esistito fino ad allora, le loro esperienze le facevo mie, crescendo come uomo e come rappresentante dei lavoratori.

C'erano personalità molto forti, uomini che avevano fatto la resistenza, anche se non ne parlavano facilmente e, se lo facevano, il loro racconto arrivava fino ad un certo punto. Era su questi operai che si basava la fabbrica ed il suo comportamento nei confronti del sindacato e del partito.

Alla Galileo noi giovani lavoratori del reparto tecnico (tra questi voglio ricordare anche Pierluigi Terzani e Mauro Cianchi), venivamo tenuti in grande considerazione dai membri della Commissione interna, tanto che, dopo anni di "crescita" politica, fummo noi ad ottenere il comando del Consiglio di fabbrica e di tutta la rappresentanza sindacale delle Officine anche nei confronti dell'amministrazione comunale.

Quali sono stati gli elementi che differenziarono la Galileo dalle altre fabbriche dell'indotto fiorentino?

All'epoca l'ossatura industriale della città di Firenze era formata da aziende che avevano una forte caratterizzazione nella produzione di beni strumentali.

La Stice invece fu un caso a parte, tant'è che le lotte della Stice furono più aspre e virulente. Sicuramente quest'asprezza derivò dall'organizzazione produttiva di tipo fordista che si praticava in quella fabbrica, alle Officine non si conosceva la catena di montaggio, la nostra produzione aveva un contenuto tecnologico elevato, che le impediva una dequalificazione del mestiere operaio.

La caratterizzazione delle lotte Stice derivò anche da una differente formazione della classe operaia in fabbrica. Alla Galileo c'era una classe operaia "vecchia", dotata di un'elevata professionalità, mentre alla Stice-Zanussi la relativa giovinezza dei lavoratori rese differente e più aspra la lotta operaia, generando un movimento politico che estremizzò ogni rivendicazione, quasi per compensare la mancanza di un vero e proprio "mestiere".

Anche alla Nuovo Pignone c'era una classe operaia giovane ma, poiché la produzione principale era costituita da beni strumentali (turbine, compressori, ecc.), in questa fabbrica si ebbe una classe operaia più matura e consapevole del valore del proprio lavoro e della propria professionalità (un operaio della Pignone poteva mettersi accanto ad una turbina e poter dire, a ragione, "Questa l'ho fatta io", un operaio Stice, non poteva dire lo stesso di un frigorifero che usciva dallo stabilimento di Scandicci. ndi).

La differenza tra Nuovo Pignone e Officine Galileo derivò principalmente dal fatto che la Galileo aveva un'esperienza decennale da un punto di vista politico, basta ricordare l'impegno della fabbrica in epoca fascista, nelle lotte del movimento operaio nel ventennio. La Nuovo Pignone ebbe invece una classe operaia molto più giovane, e per forze di cose con meno "storia", data la rinascita di questa fabbrica grazie all'opera di Giorgio La Pira.

Dal punto di vista politico e sindacale, fu sempre presente una sorta di dualismo tra queste due fabbriche, con la Galileo che rappresentava "quelli più bravi", mentre alla Pignone c'erano i "ragazzini", i quali però ebbero una maturazione che li portò ad avere

un impegno di lotta che permise loro di ottenere risultati molto più concreti rispetto ai lavoratori delle Officine.

Il clima che si respirava era questo, ci fu una grande scuola politica e sindacale all'interno della Galileo, ma non entrò all'interno dello stabilimento l'aria del '68 studentesco e del '69 operaio in modo specifico, cioè come elemento di rottura rispetto al passato, ciò che invece si verificò alla Stice, dove fino ad allora le lotte non le conoscevano ma con l'"autunno caldo" fecero proprio il concetto di "classe" e le rivendicazioni che ne derivarono.

Alla Galileo le lotte fecero parte della storia della fabbrica. Nel 1959, dieci anni prima l'"autunno caldo", ci fu un'ingente movimentazione dei lavoratori che coinvolse tutta la città e l'amministrazione comunale; per questo motivo il 1969 non fu "sentito" dai lavoratori e non rappresentò una rottura con il passato (la polizia picchiava anche nel '59). Non variarono molte cose neanche tra chi contrastava un'azione politica dei lavoratori, variò, soprattutto, il clima sociale in cui queste lotte s'inserirono, nelle università, nelle piccole aziende, si verificò un momento di forte sindacalizzazione tanto che sembrò che con e attraverso il sindacato fosse possibile ottenere tutto.

La Fiat fu un caso a parte anche all'epoca, perché fu una grande fabbrica che non contò nulla da un punto di vista sindacale.

Quale fu il ruolo del movimento studentesco nelle proteste della Galileo, ed in generale dell'"autunno caldo" a Firenze?

Un ruolo lo ebbe indubbiamente, ma non necessariamente positivo. L'esperienza dei lavoratori della Galileo consisteva nel fatto che gli studenti erano armati di un grande spirito riformista, ma che fu tale finché questi erano nelle Università, difatti ogni giorno sentivamo le notizie riguardanti occupazioni delle facoltà.

Ma quando questi studenti si laureavano, e diventavano ingegneri, non si sognavano minimamente di partecipare agli scioperi dei lavoratori della fabbrica, e si ponevano addirittura in una posizione di controparte nei confronti degli operai. Quando si sentirono inseriti in un contesto di fabbrica protetto dalla direzione e dalla proprietà, dove si apriva ai loro occhi la possibilità di far carriera, questi ebbero l'impressione di essere i dirigenti aziendali di domani e, per questo, si guardarono bene dal mischiarsi con gli operai nelle lotte e negli scioperi. Indubbiamente anche la dislocazione della fabbrica favorì questa situazione. I laureati, come tutti i tecnici (me compreso, anche se solo io ero iscritto alla Cgil e quindi più vicino alle posizioni politiche degli operai), lavoravano difatti in uno stabilimento separato fisicamente dal reparto produttivo.

Nei confronti degli studenti ci fu inoltre una difficoltà nell'individuarli come degli alleati. Se si pensa poi che il movimento studentesco fiorentino non era "correttamente" orientato politicamente verso il Pci, questo li allontanò molto dalla posizione dei lavoratori della Galileo.

Mi ricordo che, quando la sede della Regione Toscana fu occupata, nel 1970 e quindi nel pieno dell'"autunno caldo", dagli studenti di "Gruppo di Autonomia" e dai "Marxisti-leninisti" (c'erano mille sigle all'epoca), i lavoratori della Galileo andarono a "liberare" la Regione, prendendo a "sberle" questi ragazzi, e non fu questo certamente il modo migliore per costruire un dialogo con le avanguardie studentesche (che tra l'altro erano continuamente respinte quando venivano a far propaganda nella fabbrica).

Certamente l'impatto delle proteste studentesche sulla società, fece in modo di creare un clima in cui il movimento operaio pensò di poter cambiare tutto. Fu probabilmente anche grazie a questo clima sociale che fu possibile creare Consigli di fabbrica, e Consigli di zona, cioè diversi momenti importanti di vita e discussione in cui scambiare esperienze e conoscenze.

Come cambiò il rapporto con il sindacato centrale con la costituzione del Consiglio di fabbrica ed il superamento della Commissione interna?

Fu un momento di forte rottura alla Galileo. La costituzione di questo organismo fu difatti contrastata dai vecchi dirigenti sindacali, in modo particolare dalla Cisl e dalla Uil, poiché la costituzione di un Consiglio di fabbrica presupponeva una rappresentanza sindacale unitaria, e quindi venne meno la funzione delle sigle all'interno delle Officine.

Alla Galileo, ma anche alla Nuovo Pignone e alla Stice, il Consiglio di fabbrica adduceva a sé tutti i poteri di rappresentanza e di contrattazione delle piattaforme rivendicative con la proprietà. Inoltre fabbriche come la Galileo e come Nuovo Pignone determinarono la politica sindacale a Firenze. Non avveniva come oggi, dove tutte le idee vengono importate da un "centro" che non esiste, facendo cadere il concetto stesso di politica. Allora fabbriche così grandi, almeno per le misure classiche delle aziende fiorentine, determinavano la politica del sindacato, del "partito" e della stessa amministrazione comunale.

Certamente furono fatti degli errori, come per la dismissione dell'area di risulta della Galileo, che fu abbandonata in ampia parte alla speculazione edilizia. Nel fare questo tipo di concessione alla Montedison, le colpe furono dei dirigenti del Consiglio di fabbrica, sicuramente aggravate da inerzie dell'amministrazione comunale.

Il Consiglio di fabbrica era uno strumento veramente importante per la base operaia, e non solo. Le parole dei rappresentanti di fabbrica erano tenute in grande considerazione da chi ci ascoltava, ed era necessario stare ben attenti a ciò che si diceva. Mi ricordo di dibattiti nella fonderia che davano adito a critiche sempre costruttive, in quanto i dirigenti del sindacato aziendale erano ritenuti di grande importanza dalle maestranze.

Lo Statuto dei lavoratori del 1970, legge n° 300, fu ritenuta una conquista di grande importanza dai lavoratori delle Officine?

Il mio ricordo è che si pensava di poter ottenere tutto attraverso il sindacato, per questo il livello istituzionale passava, per forza di cose, in secondo piano. Questo fu un grande limite del movimento operaio. Lo statuto fu una presa d'atto di una classe politica, il centro sinistra di allora, del fatto che il clima era cambiato, che c'era una forte pressione da parte dei dirigenti politici del sindacato, affinché fosse promulgata una legge che desse risposta alle istanze dei lavoratori. Ma a livello di massa, di territorio non ci fu una considerazione profonda dell'importanza di questa conquista, tanto che non si tentò di andare oltre quegli articoli, per poter ampliare e consolidare certi risultati, a causa di una sfiducia ed una mancanza di considerazione nelle istituzioni.

Il fallimento dell'unità sindacale, fu avvertita come una sconfitta dai lavoratori delle Officine Galileo?

La fine dell'unità sindacale fu un elemento devastante per il movimento operaio. Al di là degli *slogan* “Uniti si vince!”, c'era la consapevolezza per chi lavorava in fabbrica che le rivendicazioni chieste in quel periodo erano necessità comuni che andavano oltre le divisioni delle tre sigle sindacali. Forte era la convinzione che l'unità sindacale potesse permettere ai lavoratori delle conquiste maggiori, rispetto ad una sterile divisione tra le confederazioni. Tuttavia c'era anche una segreta convinzione negli aderenti alla Cgil ed al Partito Comunista di poter egemonizzare gli altri, anche perché i rapporti di forza nel movimento operaio, e tra i metalmeccanici in particolare, erano nettamente a favore del sindacato di sinistra che si sentiva unico portatore dei diritti dei lavoratori.

La sensazione che l'idea unitaria stava perdendo terreno, fu subito chiara ai lavoratori della fabbrica. Inizialmente ai Consigli di zona era presente un solo rappresentante del sindacato provinciale, poi iniziarono a venire tutte le tre rappresentanze, mostrando il

cedimento del disegno unitario. Fu una caduta lenta ma continua. Gli anni Ottanta rappresentarono, difatti, l'arretramento netto di tutta la rappresentanza sindacale (segni evidenti furono la marcia degli 80.000 alla Fiat ed il referendum sulla contingenza).

L'idea di poter realizzare facilmente, a livello nazionale, l'unità del sindacato, fu un'ingenuità da parte dei lavoratori aderenti al Consiglio di fabbrica della Galileo. Finché c'erano i "vecchi" non c'era questa ingenuità. Invece negli anni successivi all'"autunno caldo", venne meno l'impegno di tipo politico nel tenere uniti lavoratori che avevano idee ed un retaggio culturale molto diversi tra loro. L'egemonia della Cgil e del Pci, facevano considerare poco le necessità dei lavoratori di matrice e provenienza cattolica. Si decideva solamente se un obiettivo era giusto da raggiungere o meno, limitando l'angolo di lettura alla nostra idea di giustizia.

L'accordo del 1973 fu una delle lotte più accese nella vita della Galileo, quali elementi caratterizzarono quella vertenza?

L'accordo del 1973 nacque perché la Montedison voleva tagliare i "rami secchi" all'interno del gruppo. Nei primi giorni di agosto del 1972, con gli italiani in ferie, fu promulgata dal governo Fanfani la legge che prevedeva l'istituzione della Cassa Integrazione. Successivamente, pochi mesi dopo, la direzione aziendale cominciò a parlare di necessità di "razionalizzare" la produzione ed il personale. Fra i "rami secchi" da tagliare ci fu una parte consistente della Galileo, ed in particolare le produzioni civili rappresentate essenzialmente dal meccano-tessile. Cominciarono le trattative con la Montedison, rappresentata dal dirigente del personale Mario Lupo (che mi ricordo venire alle Officine Galileo con una delle primissime macchine blindate), portate avanti dai "vecchi" della fabbrica (da Corrado Bagni, Gori Savellini, Spartaco Bracciotti, Vinicio Quercioli ed altri), per impedire il ricorso alla cassa integrazione guadagni per circa 270 persone.

Per contrastare quest'obiettivo della direzione, il Consiglio di fabbrica pensò che il trasferimento della fabbrica e di tutte le produzioni avrebbe favorito il riassorbimento del personale in eccesso.

Un nuovo stabilimento avrebbe difatti superato i grossi limiti dell'impianto di Rifredi. L'impianto principale era diviso da due strade, fra viale Morgagni e via Taddeo Alderotti, con la fonderia che si trovava dove ora c'è l'hotel Raffaello ed il reparto militare al Poggetto. Questo comportava il fatto che, quando era necessario trasportare grossi macchinari o produzioni di elevate dimensioni, bisognava bloccare completamente il traffico della zona.

Da parte degli operai c'era la consapevolezza che una fabbrica posta nel centro della città non poteva avere un futuro roseo. Già negli anni Sessanta c'era l'idea di una fabbrica nuova da costruire nell'area di Doccia a Sesto Fiorentino, (dove era situato un deposito dei telai, che in realtà non era altro che il reparto di confino per i più "politicizzati"). Quando, al fine di garantire la produzione meccano-tessile, la questione fu posta alla Montedison, la direzione si dimostrò favorevole alle richieste dei lavoratori chiedendo "in cambio" che il sindacato acconsentisse alla riduzione del personale. Ma la conclusione della trattativa non fu semplice. Inizialmente la direzione Montedison non volle effettuare l'investimento (oltre 20 miliardi, ndr), mostrando tutta la sua scarsa lungimiranza. Difatti stava togliendo al ramo aziendale che produceva telai la possibilità d'inserirsi in una delle maggiori aree italiane per la produzione tessile (dove nei primi anni Settanta c'era una richiesta di 80.000 macchine all'anno, e quindi una clientela potenziale sconfinata, le cui richieste furono invece soddisfatte dalle produzioni giapponesi). La politica aziendale portò alla cessazione della produzione di telai, ed il nuovo stabilimento, dove nel disegno del Consiglio di fabbrica doveva operare la divisione meccano-tessile, accolse le produzioni di alto-vuoto. Fu questo un passaggio importante che portò ad una progressiva dismissione delle produzioni civili, a vantaggio

diretto di quelle militari. La gestione della vertenza del 1973 fu quindi, per forza di cose, drammatica, in quanto entrarono nel dibattito sia questioni sindacali, sia questioni di politica industriale e di strategia aziendale. Fino a quando la Galileo produceva molte cose, c'era all'interno della fabbrica uno scambio continuo che faceva crescere tutta l'azienda, portandola al confronto con il mercato. Mentre con l'unica produzione militare (con committenti che necessitavano di una pubblicità essenzialmente politica, ndr) fu svilito tutto il lavoro del reparto commerciale delle Officine, che ridusse il proprio apporto alle sole pubbliche relazioni.

Fu una “lotta per consumare come gli altri”? (V. Foa).

A mio parere il movimento operaio di quegli anni andò oltre questioni strettamente consumistiche. C'era la convinzione che lo sbocco naturale di quelle proteste fosse il governo del Paese. Eravamo convinti che il Pci di allora fosse in grado di sostituire quella classe dirigente da noi tanto contestata. Dopo il '75-'76, ci fu invece tutta una serie di delusioni che riportarono il movimento dei lavoratori ad un ruolo assolutamente subalterno; ma fino ad allora gli ideali che ci animarono furono molto più “alti” di semplici rivendicazioni economiche.

La convinzione era che i lavoratori fossero portatori di idee ed obiettivi di per sé giusti, incontrovertibili.

Gli anni Sessanta, ed i lavoratori del Nuovo Pignone possono essere testimoni di questo, hanno costituito dei punti di avanzamento enormi nella politica sindacale fiorentina. L'accordo per il superamento del cottimo alla Pignone fu fatto da Augusto Bercigli, lavoratore della Galileo (che fu poi anche segretario della Camera del Lavoro), e segnò un punto d'innovazione assoluta che fu amplificato dal '69 con il coinvolgimento di tutte le piccole aziende dell'indotto.

L'"autunno caldo" non fu mai spinto da obiettivi consumistici, ma rispose ad esigenze reali, come il cottimo e le pensioni, puntando a radicali riforme normative che fossero in grado di "riequilibrare" il mondo del lavoro e la società tutta.

5.3 Intervista a Roberto Campinoti (Longinotti).

Roberto Campinoti (nato a Firenze nel 1943), fu assunto nel 1958 da un artigiano, nel 1961 iniziò a lavorare alla O.M.I.C., nel '62 entrò a far parte della Commissione interna, e l'anno successivo tale azienda fu rilevata (con una partecipazione al 51%) dal gruppo Longinotti. Dalla Commissione interna fu eletto come membro del Consiglio di fabbrica. Nel 1974 la Longinotti entrò in crisi e Campinoti entrò in Cassa Integrazione guadagni, ed in tale periodo dette il proprio contributo diretto al sindacato Fiom-Cgil.

L'intervista è stata da me effettuata presso l'abitazione del Campinoti (Scandicci) il 14 febbraio 2001.

Quale fu il clima alla Longinotti nel periodo dell'"autunno caldo" e negli anni che lo precedettero?

Negli anni antecedenti il 1969 ci fu un cambio generazionale all'interno delle fabbriche, e ciò contribuì a far nascere l'esigenza di modificare quella che fino a quel momento era stata l'organizzazione del lavoro in fabbrica. All'epoca le organizzazioni produttive erano di due tipi: la classica catena di montaggio (come alla Stice qui a Firenze o alla Fiat di Torino), e poi una miriade di fabbriche con un'organizzazione che si basava su un lavoro più individuale e professionalizzato, quello che era chiamato il "mestiere" (io stesso entrai in fabbrica come apprendista per imparare come si lavorava, e prima di acquisire certe capacità ne passarono di anni).

A noi giovani dell'epoca, si ponevano due possibili strade nel percorso professionale in fabbrica: o obbedire a quella che era la struttura gerarchica consolidata, oppure mettere in discussione lo stato delle cose, criticando innanzi tutto l'organizzazione del lavoro, che, anche se non era "a catena", era una delle più tremende sul piano dello sfruttamento individuale.

Obbedire allo stato delle cose, alla gerarchia significava non considerare le proprie idee ed i propri convincimenti, cedendo la propria personalità a chi ci dava gli ordini, diventando, di fatto, semplici esecutori di mansioni. Per questo il mettere in discussione l'ordine delle cose e l'organizzazione del lavoro fu una necessità a livello personale.

Anche a livello di rappresentanza sindacale sentimmo la necessità di apportare un cambiamento, in quanto gli organismi rappresentanti la fabbrica (la Commissione interna, ndr) cominciarono ad essere superati, in quanto, come affermato dall'accordo interconfederale che regolava le Commissioni interne, quest'organismo aveva il compito principale di "smussare gli angoli", portando i lavoratori ad accettare in maniera piatta quello che era stabilito dai contratti e dal sindacato centrale.

Mettere in discussione l'organizzazione del lavoro, significò, di conseguenza, mettere in discussione la stessa rappresentanza sindacale aziendale. Cambiò il modo di "stare" nella fabbrica, e nacque un'organizzazione tra noi lavoratori per capire dove e come fosse necessario intervenire. La prima questione che sentimmo di dover affrontare fu rompere l'equazione, ovviamente voluta dal padronato, che faceva corrispondere a maggior lavoro un maggior guadagno. Tale modalità retributiva non faceva altro che metterci gli uni contro gli altri, quindi cominciammo ad organizzarci in "comitati di cottimo" all'interno della fabbrica per studiare quale fosse il modo migliore per superare questa modalità retributiva. Questi comitati furono un organismo che visse parallelamente alla Commissione interna, ma che rappresentarono un primo embrione di quello che poi sarebbe diventato il Consiglio di fabbrica. I risultati furono importanti per i mezzi dell'epoca, tanto che si ottenne un guadagno supplementare per tutti, che non fu legato strettamente alla produttività individuale. Tale conquista rappresentò, nei fatti, il superamento del cottimo che non fu più uno strumento efficace per dividere e sfruttare meglio i lavoratori.

Il contratto aziendale del 1969, fu realmente un momento di rottura, non in termini di conquiste (che furono modeste), ma in quanto sancì il fatto che questi comitati andassero a superare le vecchie Commissioni interne.

Altro fattore che rese molto importante quel contratto fu la struttura retributiva, ovvero la richiesta di aumento salariale uguale per tutti. Tale richiesta dimostrò come la base fosse realmente in grado di superare le idee e le richieste del vertice sindacale (mi ricordo che lo stesso Trentin, intervenendo ad un'assemblea a Sesto Fiorentino, si dimostrò contrario a quella richiesta), e i risultati furono un piccolo aumento (65£ orarie) ma che ebbe un grande significato in termini di convincimento nei mezzi e nelle possibilità dei lavoratori.

Gli anni successivi al 1969 rappresentarono uno sviluppo nella quantità e nella qualità delle richieste e delle vertenze. Alla Longinotti, il contratto successivo all'"autunno caldo" portò alla conquista dell'inquadramento unico tra operai ed impiegati, tale parificazione, tra l'altro, fu applicata in maniera abbastanza spinta. Le differenziazioni che c'erano, anche da un punto di vista giuridico, tra operai ed impiegati furono di molto limitate; fu riconosciuto il fatto che ad uguale livello professionale dovesse corrispondere la stessa retribuzione e lo stesso trattamento in azienda. Questa piattaforma rappresentò una grandissima esperienza, ed uno dei punti più "alti" di quel periodo.

Successivamente, tra il 1973 ed il 1974, si stabilì per contratto che dovesse esserci una classificazione dei lavoratori che li rendesse, in pratica, tutti uguali. La "forbice" di trattamento salariale e di collocazione dentro la fabbrica andò quindi a chiudersi.

Tuttavia l'exasperazione di un certo egualitarismo portò a danneggiare il rapporto democratico tra i lavoratori ed il vertice, tanto che, come conseguenza, andò a ricostruirsi una gerarchia che riportò il movimento dei lavoratori a certi canoni, non facendolo più incidere in maniera così forte nella vita del paese.

Le lotte che caratterizzarono l'"autunno caldo" fiorentino quanto furono influenzate dalla conquista di uno strumento di rappresentanza come il Consiglio di fabbrica?

I Consigli di fabbrica furono uno strumento dirompente per i lavoratori dell'epoca. Rappresentando l'intera fabbrica sentivamo di essere in grado di muovere un potenziale di lotta importante.

L'importanza dei Consigli di fabbrica fu tale che noi rappresentanti del sindacato aziendale, ci sentivamo in grado di influenzare realmente la politica e l'azione del sindacato. Tuttavia sia da un punto di vista sindacale che di appoggio politico, mancò nei dirigenti dell'epoca il coraggio di portare alle sfere più alte della società il cambiamento richiesto dai lavoratori.

Le lotte operaie e le loro aspirazioni furono ricondotte ad un regime di omologazione rispetto al pensiero dei dirigenti sindacali, e la breccia che fu aperta nella società e nel padronato fu chiusa definitivamente. A mio parere fu soprattutto una mancanza di coraggio. Altra causa dei limitati risultati del movimento dei lavoratori nella seconda metà degli anni Settanta, derivò dal fatto che nelle fabbriche non si assumeva più e non ci fu più quel positivo ricambio di generazioni e di idee che favorì, al contrario, l'esplosione dell'"autunno caldo". Nelle aziende cominciò invece una fase di diffuse ristrutturazioni (e questa fu la principale contromossa presa dal padronato) che portò il movimento operaio da una fase di "attacco" ad una di "difesa", per tentare di limitare i danni.

I Consigli di fabbrica persero la loro carica riformista, anche perché i partiti della sinistra vollero condurre le lotte operaie ad una certa "normalizzazione". Da un punto di vista politico i dirigenti che dovevano cogliere l'eredità dell'"autunno caldo" gestirono semplicemente il quotidiano, mancando in lungimiranza politica.

Quali erano i rapporti tra i lavoratori dell'O.M.I.C. (poi Longinotti) e quelli delle grandi fabbriche del tessuto produttivo fiorentino, Nuovo Pignone, Galileo e Stice su tutte?

Queste fabbriche così grandi influenzavano indubbiamente tutta la strategia politica del sindacato, soprattutto per quanto riguarda la Fiom. Tuttavia, uno dei fattori veramente positivi degli anni chiamati in causa fu che anche le realtà più piccole riuscirono a contare e ad avere un ruolo di interlocutore attivo nel dibattito dell'"autunno caldo".

Il dibattito era molto acceso (soprattutto tra Pignone e Galileo; in quest'ultima non ci fu quel proficuo cambio generazionale; alla Galileo continuarono per molto tempo a decidere i "vecchi" portando questa fabbrica su posizioni più conservatrici) ma si aveva la sensazione che ogni fabbrica, anche la più piccola, potesse dare un apporto rilevante alle scelte di politica sindacale.

Un'affinità politica ed una similitudine nel tipo di produzione l'avemmo con la Nuovo Pignone. In queste due fabbriche anche la composizione della classe operaia era simile. Rispetto alla Stice sentivamo la differenza data dall'organizzazione del lavoro di tipo fordista, tale modalità produttiva faceva della fabbrica di Scandicci un elemento pressoché unico nel panorama produttivo fiorentino.

Alla Galileo c'era invece la vecchia "aristocrazia operaia", e questo era il fattore che ci divideva maggiormente, vista la giovane età e il desiderio riformista dei dipendenti Longinotti.

Tuttavia anche la fabbrica più piccola era inserita in un movimento che riusciva a far risaltare le peculiarità del singolo.

Quale fu il ruolo del movimento studentesco nella presa di coscienza circa la necessità di un cambiamento sociale?

In quel periodo ci fu un utile rapporto con il movimento studentesco, difatti una delle conquiste fatte in quegli anni furono le famose “150 ore” che portarono il movimento operaio a confrontarsi con il mondo della scuola.

Tale conquista permise di elevare il livello di scolarità in quei lavoratori che, nella loro vita, non avevano visto altro che la fabbrica. Elevare il livello di conoscenze portò, oltre che ad una maturazione personale, anche una crescita collettiva nella coscienza delle proprie esigenze e necessità. Alla Longinotti si assistette ad un periodo, nell’ultima parte degli anni Sessanta, di forte espansione occupazionale: la stessa O.M.I.C. (tra il 1964, cioè dopo l’entrata nel gruppo Longinotti, e la fusione del 1974, che portò il gruppo a 640 dipendenti) passò da circa 80 operai a 210 in un breve lasso di tempo. Ovviamente un’espansione così rapida, portò come conseguenza l’assunzione di contadini e carbonai, ovvero tutta brava gente che però non aveva mai avuto l’occasione di studiare.

Molti di quei lavoratori da poco assunti provenivano dall’agricoltura, e non conoscevano le funzioni del sindacato ed il diritto allo sciopero (protestando contro chi proclamava lo sciopero, in molti dicevano “Ma come? Quello dovrebbe difendermi, ed invece mi fa perdere soldi con lo sciopero?”). Mancava una cultura collettiva, ed una coscienza unitaria, ma il contatto con il mondo della scuola aiutò nella creazione di una strategia comune.

Anche se le “150 ore” si limitarono soprattutto al recupero della scuola dell’obbligo (ne è riprova il fatto che adesso non vengono quasi sfruttate), tale conquista favorì una crescita culturale, e la diffusione della convinzione circa la bontà del cambiamento in atto.

Nacque inoltre un dibattito vero tra mondo della scuola e noi lavoratori. Tuttavia gli studenti non vennero mai molto da noi, perché erano maggiormente attratti da Nuovo Pignone e Galileo. Nella gestione delle “150 ore” il rapporto più stretto lo intrattenem-

mo con i docenti piuttosto che con gli studenti, date le necessità della Longinotti in termini di recupero della scuola dell'obbligo.

Ci fu anche un'influenza da parte dei gruppi extraparlamentari?

All'epoca i gruppi extraparlamentari tentavano di venire in fabbrica per portare noi operai dalla loro parte.

C'era un corteggiamento spietato da parte di questi gruppi, sicuramente anche favorito dal padrone, perché per un sindacalista entrare in fabbrica era impossibile, mentre spesso trovavamo nei reparti i simpatizzanti extraparlamentari.

Tuttavia il rapporto con loro non era sostanzialmente positivo.

Quale fu l'esperienza della Longinotti, e dell'O.M.I.C. nei Consigli di zona? Furono lo strumento che riuscì a portare fuori della fabbrica le idee del "piccolo"?

A Firenze, parallelamente ai Consigli di fabbrica si svilupparono anche i Consigli di zona di categoria. Si tentò di creare tali consigli raggruppando le fabbriche che appartenessero ad un territorio che fosse il più omogeneo possibile. La Longinotti era inserita nella zona "Peretola-Osmannoro", dove erano presenti aziende molto simili sia per dimensioni che per identità politica. C'era poi la zona di "Sesto Fiorentino", e quella di "San Jacopino" anch'essa omogenea perché costituita da aziende molto piccole ed anche molto simili nelle produzioni.

La prima esperienza sulla "zona" fu realmente entusiasmante. Nacque qui la vera esperienza di contatto e raccordo con gli studenti. Le riunioni avvenivano fra tutti i delegati delle fabbriche, e la gestione delle vertenze generava un dibattito ed un confronto realmente positivi, permettendo di dar vita a piattaforme che rispecchiassero l'esigenza di tutte le realtà produttive inserite nella "zona", anche le più piccole.

Le realtà più piccole avevano la possibilità di far sentire la loro voce, aggregandosi a quelle più grandi se gli ideali erano concordi.

Furono i Consigli di zona a portare verso le sfere più alte del sindacato il pensiero di aziende piccole ed a volte piccolissime; ciò avvenne soprattutto con i consigli che rappresentavano un'unica categoria, difatti quando furono creati quelli intercategoriale, essi persero la loro forza propulsiva e propositiva.

La zona dell'Osmannoro ebbe il coraggio di mettere in discussione anche la costruzione dell'unità sindacale organica, che doveva essere lo sfogo naturale dell'esperienza dei Consigli di fabbrica. Tale unità era da noi ritenuta comunque un compromesso, al pari di tutti gli organismi che non fossero espressione diretta della volontà dei lavoratori.

I compromessi a qualsiasi livello non li accettavamo (forte fu la discussione con i rappresentanti di Borgo de' Greci) e ciò contribuì, e non poco, ad isolarci e a far rimettere in discussione il territorio della nostra zona.

Quanto fu sentito come una sconfitta il fallimento dell'unità sindacale organica e la nascita della Federazione Cgil-Cisl-Uil?

I problemi e le difformità d'intenti nacquero prima della nascita della federazione. In effetti, già da mesi prima del fallimento, la spinta che dal basso chiedeva l'unità aveva perso la propria forza e venne anche meno il rapporto spontaneo che nasceva dal basso.

La rottura tra i tre sindacati la sperimentavamo anche a livello di Consiglio di fabbrica. Se agli occhi del padronato mostravamo un fronte compatto ed un'assoluta unione d'intenti, questo avveniva perché era interesse di tutti, dei delegati e dei lavoratori. Ma in realtà i problemi esistevano già da molto tempo prima del 1972. Alla Longinotti da mesi si facevano, prima della riunione del Consiglio, le riunioni delle singole organizzazioni, facendo venir meno, ovviamente, quel clima di collaborazione che doveva rappresentare la parte fondante dell'unità sindacale.

Alla Longinotti, il giorno dopo la rottura delle trattative per l'unità, scioperammo tutti, sia Fiom, Fim che Uilm, ma il giorno successivo lo sciopero fu fatto solo dai dipendenti aderenti alla Fiom. La rottura era palese, e non era avvenuta in poco tempo ma aveva già posto le sue radici da tempo. Successivamente ci fu un lavoro di "ricucitura" nei rapporti, ma ciò avvenne solo perché conveniva a tutti e soprattutto ai lavoratori.

Al livello di fabbrica ci fu una fase molto difficile da un punto di vista di politica sindacale, il consiglio non si riuniva più e se si riuniva lo faceva in tre sedi separate. Ma era necessario trovare un punto di contatto ed una mediazione politica, perché alla Longinotti la crisi aziendale stava raggiungendo livelli molto gravi, ed era necessario, per il bene dei lavoratori, restare uniti.

Quanto fu importante, per i dipendenti della Longinotti, lo Statuto dei lavoratori?

Tale legge mostrò la sua importanza solo in tempi successivi. Quando fu varato lo Statuto, il clima con cui venne accolto fu di relativa indifferenza.

Il grande merito della legge 300/70 fu quello di raccogliere la spinta che dalla base chiedeva una maggiore tutela dei propri diritti.

Tuttavia il livello di tutela dei diritti dei lavoratori fu elevato non tanto dalla promulgazione della legge, quanto dall'unità del movimento operaio. Ad esempio il diritto di assemblea in fabbrica fu ufficialmente sancito dallo Statuto, ma grazie all'azione del movimento di fabbrica alla Longinotti, ed in molte fabbriche fiorentine, tale diritto era già da tempo un fatto acquisito.

Certamente il merito di questa legge è grande, ma solo alla luce degli eventi, in quanto all'epoca noi pensavamo di poter cambiare tutto grazie alla nostra combattività.

Fu una “lotta per consumare come gli altri” (V. Foa)?

I fatti dimostrano il contrario. Abbiamo vinto tante battaglie, abbiamo ottenuto tante conquiste e tutele, ma la lotta per poter “consumare come gli altri” l’abbiamo persa. E sono quelle battaglie vinte che rappresentano veramente lo spirito dell’"autunno caldo".

5.4 Intervista a Giuliano Paoli (Fiat).

Giuliano Paoli (Firenze 1931), entrò alla Fiat nel 1962, precedentemente aveva lavorato presso un'officina privata. Alla Fiat fece parte della rappresentanza sindacale aziendale prima come membro della Commissione Interna, poi come presidente del Consiglio di fabbrica. Dopo 25 anni di lavoro, è andato in pensione nel 1986.

L'intervista è stata da me effettuata il 24 febbraio 2001, presso l'abitazione del Paoli (Sesto Fiorentino).

Quale fu la tua esperienza nella grande fabbrica e quale fu il clima che si respirava alla Fiat negli anni immediatamente precedenti l'“esplosione” delle proteste che caratterizzarono l'“autunno caldo”?

Al momento in cui entrai alla Fiat, l'impatto con la grande fabbrica, con la catena di montaggio, indusse in me una sorta di timore circa il mio personale futuro in quell'ambiente. Venivo dal lavoro presso un piccolo artigiano, e confrontarmi con un'azienda di dimensioni nazionali, e non solo, come la Fiat fu assai difficoltoso. Al momento della mia entrata nella Commissione interna, capii l'importanza umana e per tutti i lavoratori della rappresentanza sindacale di fabbrica, e questo mi diede l'energia per “resistere” 25 anni.

Il clima che si respirava alla Fiat non era certamente facile. In quel periodo si entrava in fabbrica, e questo è solo apparentemente un paradosso, soltanto tramite il sindacato. Allora, tuttavia, per sindacato alla Fiat s'intendevano solamente Cisl e Uil. Si poteva entrare a lavorare solo se si prendeva la tessera della Uil, tale passaggio rispondeva chiaramente all'obiettivo, da parte della direzione aziendale, di indebolire la Cgil.

A Firenze, tuttavia, la situazione era molto differente rispetto a Torino; qui i lavoratori erano a maggioranza Cgil, e per noi fu quasi difficile trovare dei lavoratori che rappresentassero, all'interno della Commissione interna, le altre due confederazioni.

Le battaglie condotte in quegli anni furono molto ampie e di grande significato. Una di queste, importante da un punto di vista simbolico, fu per l'abolizione dell'"imparziale": gli operai, e solo gli operai, che uscivano dallo stabilimento dovevano "pigiare un bottone" ed azionare un dispositivo che ci controllava automaticamente. Quando si accendeva una spia rossa, che doveva indicare chi aveva rubato, dovevamo andare a farci perquisire dalle guardie aziendali. L'atteggiamento inquisitorio e la discriminazione rivolta nei confronti degli operai (gli impiegati non dovevano "pigiare" all'uscita) ci dava molto fastidio, tanto che, appena fu possibile, decidemmo in assemblea di sottrarci a questo meccanismo. La partecipazione a questa vertenza fu quasi unanime. Il primo giorno di protesta ci fu lo "schieramento" dell'intero Consiglio di fabbrica al cancello della Fiat, al fine di dare un segno tangibile della nostra convinzione circa la necessità di un cambiamento. La proposta del padronato fu, invece, quella di sottoporre all'"imparziale" anche gli impiegati. Ovviamente l'ampliare un atteggiamento così persecutorio non poteva essere una risposta compiuta alle nostre richieste.

La forza della nostra opposizione fece cadere la direzione, tanto che, la Fiat di Firenze, fu il primo stabilimento del gruppo dove decadde questa pratica.

Il clima era fecondo, il movimento dei lavoratori si stava ingrandendo e stava acquisendo la coscienza del proprio potere e della necessità di ottenere un cambiamento dentro e fuori la fabbrica. La crescita del movimento alla Fiat di Firenze toccò uno dei suoi punti più "alti" quando aderì alla Cgil il capo dei sorveglianti. Fu un duro colpo per la direzione aziendale che, in pronta risposta, sospese il sorvegliante dandogli lo stipendio per restare a casa. Ricordo che ci fu una causa assai lunga che alla fine portò la vittoria di quel lavoratore e, con lui, di tutto il movimento di fabbrica.

Da Firenze, spesso andavamo a dar mano ai lavoratori torinesi, aiutandoli nei picchetti e nel portare avanti un discorso di collaborazione reciproca. Tuttavia ci rendevamo conto che rispetto a Firenze c'era una grande differenza.

Quale fu il rapporto tra i lavoratori dello stabilimento fiorentino ed i vostri “colleghi” del Piemonte?

A Torino, date anche le dimensioni amplissime, era più difficile la conduzione della lotta. Se aderivano agli scioperi il 60-70% degli operai (anche se le percentuali spesso erano più basse) rimanevano comunque in fabbrica migliaia di persone, limitando, di conseguenza, il potere del movimento.

La discriminazione, i soprusi padronali, erano molto meno accentuati da noi rispetto al capoluogo piemontese, anche perché la divisione per ideologie politiche era sparita a Firenze, mostrando un fronte di lotta molto più compatto, e quindi con maggiori possibilità di successo. Inoltre, il nostro capo del personale era disponibile ad intrattenere con noi un dialogo costruttivo. A Firenze inoltre l'adesione allo sciopero era quasi un dovere (spesso aderivano gli impiegati, anche se non sempre spontaneamente), ed il nostro desiderio riformista vedeva aumentare le proprie potenzialità di successo.

A Torino la divisione tra Cgil, Cisl e Uil, limitò l'azione dei lavoratori, posti, per necessità, più sulla “difensiva” che volti a modificare lo stato delle cose.

La Fiat faceva molta politica, e con mezzi molto sottili. Ne era riprova la “tecnica” usata per le assunzioni. Oltre a scegliere i nuovi assunti tra coloro che avevano un'appartenenza sindacale più “gradita” (Cisl e Uil), si guardava anche la composizione della famiglia di coloro che assumeva.

Se si doveva scegliere tra un lavoratore che proveniva da una famiglia agiata, dove già altri membri lavoravano, ed un disoccupato che aveva necessità di lavorare per mantenere sé ed i propri congiunti, veniva assunto il lavoratore più “ricco”. Non esistevano altre caratteristiche che portavano all'assunzione o meno, gli operai Fiat non dovevano pensare, ma saper premere bottoni e poco altro. Questa strategia aveva lo scopo di creare una parte di operai che “stavano bene” che non avevano nulla di cui lamentarsi, e che,

di conseguenza, riuscivano a spezzare, o comunque a limitare, l'asprezza delle lotte rivendicative.

Devo tuttavia ammettere che alla Fiat di Firenze si lavorava e viveva piuttosto bene, forse anche perché la rappresentanza sindacale aziendale era la più avanzata come idee e come risultati di tutto il gruppo.

Quali furono i rapporti tra i lavoratori Fiat e le rappresentanze studentesche e dei gruppi extraparlamentari, all'epoca dell'"autunno caldo"?

Non ci furono molte influenze reciproche tra gli operai della Fiat e gli studenti o i rappresentanti dei gruppi extraparlamentari.

Tuttavia ricordo, negli anni successivi all'"autunno caldo", numerosi tentativi da parte delle Brigate Rosse di influenzare la vita di fabbrica ed i lavoratori stessi.

Una volta vidi addirittura all'ingresso in fabbrica uno striscione inneggiante alle B.R. appeso da albero ad albero (in Via Forlanini, ndr). Il mio sospetto è che ci fosse una manovra della stessa Fiat in questo senso, con lo scopo di screditare, agli occhi dell'opinione pubblica, il movimento dei lavoratori.

Non furono molti i rapporti e lo scambio di idee sia con gli studenti che con i rappresentanti dei gruppi extraparlamentari. Maggiori rapporti li ebbero alla Nuovo Pignone e alla Galileo, ovvero le fabbriche "storiche" del comprensorio fiorentino.

Come si modificarono i rapporti con il sindacato centrale con il passaggio dalla Commissione interna al Consiglio di fabbrica?

Nella rappresentanza della fabbrica con il sindacato centrale fu fatto un notevole passo in avanti con la nascita del Consiglio dei delegati. Nacque qualcosa di veramente importante per i lavoratori della Fiat, ovvero un organismo aziendale che li poneva in diretto contatto con la rappresentanza sindacale provinciale e regionale.

I lavoratori si rivolgevano a noi rappresentanti, al fine di garantire quelle tutele che erano ritenute indispensabili. La Fiat, a riguardo, tentava sempre di ricomporre i dissidi a livello personale, in modo da non alimentare ed ingrandire il movimento di protesta. Ad un certo punto, tuttavia, i risultati che i lavoratori ottenevano singolarmente non furono più soddisfacenti, tanto che cominciarono in molti a rivolgersi al sindacato di fabbrica per la creazione di una tutela a livello aziendale, e non più individuale. Si spezzò così un atteggiamento che era rivolto a dividere gli operai, ostacolandone l'aggregazione in un fronte comune che fosse, per forza di cose, dotato di maggior potere contrattuale.

Fu chiaro che se si contrattavano e si ottenevano degli accordi tra il sindacato e l'azienda questi erano duraturi ed avevano valore per tutti; al contrario l'individualismo stava diventando una strategia perdente. Ogni gruppo ed ogni squadra scelsero il proprio delegato, e l'affiatamento tra il lavoratore ed il proprio rappresentante era diretto, perché entrambi avevano piena conoscenza dei problemi che esistevano nel reparto.

Per quanto riguarda il rapporto con il sindacato centrale, devo dire che la Fiat in quegli anni non ebbe mai grossi problemi, anche se c'era un maggiore accordo con la Fiom piuttosto che con la Cgil direttamente.

All'epoca della protesta dei "35 giorni" ricordo che il rapporto più diretto e schietto l'intrattenemmo con la Fiom, mentre la Camera del Lavoro era tutta tesa a ricomporre lo scontro.

Quali furono le principali rivendicazioni, in tema di tutela della salute piuttosto che semplici rivendicazioni salariali, condotte alla Fiat nel periodo seguente all'"autunno caldo"?

Una delle principali rivendicazioni Fiat di quegli anni (era molto difficile ottenere un accordo a livello di stabilimento, tutti gli accordi furono di gruppo) fu per ottenere il "premio di produzione" per tutti i lavoratori. Fino a quel contratto, datato 1974, il "pre-

mio” veniva dato solo a quei lavoratori che non avevano scioperato. Era senza dubbio un mezzo per dividere gli operai, e per approfittare di coloro che avevano maggiore necessità di guadagno (per limitare questo avevamo escogitato un meccanismo di sciopero che era poco “costoso” per tutti: bastava bloccare le “entrate” e le “uscite” dal magazzino per mezz’ora e tutta la produzione aveva delle forti ripercussioni).

La rivendicazione contemplava il fatto che il premio di produzione fosse concesso a tutti i lavoratori, anche a quelli che più partecipavano agli scioperi. La battaglia fu vinta da un punto di vista legale poiché, un meccanismo d’incentivazione che escludeva chi scioperava, era chiaramente discriminatorio e, pertanto, illegittimo.

Lavorare alla Fiat era molto duro da un punto di vista fisico, soprattutto in certi reparti. Molti furono tuttavia i problemi di ambiente di fabbrica risolti grazie all’intervento del sindacato aziendale. Furono rese più sicure alcune lavorazioni pericolose per l’incolumità dei lavoratori, e furono limitate le possibili conseguenze nocive per la salute.

Ricordo soprattutto il problema dei forni posti al centro dello stabilimento, quando venivano aperti fuoriusciva una vampata di calore che rendeva soffocante l’aria di tutta la fabbrica. Importante fu l’ottenimento di un sistema di contenimento che isolasse i forni ed il loro insopportabile calore. Venne sigillato quel reparto tramite un sistema a vetri e fu approntato un sistema di areazione che migliorò il lavoro di quegli addetti.

Quali furono i rapporti e le influenze reciproche con le altre fabbriche fiorentine, come Nuovo Pignone, Galileo e Stice?

I rapporti erano buoni, tanto che quando c’era necessità di aiutarsi vicendevolmente per la chiusura delle vertenze, la collaborazione non mancò mai.

Spesso venivano decisi gli scioperi di comune accordo, tanto che lo svolgimento delle manifestazioni era diventato quasi di *routine*. Partiva il Pignone da Firenze Nova, con

noi della Fiat ci si trovava in Via Carlo del Prete, la Galileo si univa al Manzoni (il Cinema Manzoni di Firenze, tuttora in Via Mariti, ndr) e dalle parti del centro trovavamo anche le fabbriche che venivano da Scandicci, come la Stice.

I rapporti erano costanti, spesso avvenivano delle riunioni congiunte con gli operai del Nuovo Pignone, loro nello stabilimento Fiat non potevano entrare mentre noi spesso venivamo accolti nella loro sede o al “Lippi” (la Casa del Popolo attigua alla Pignone, ndr). Anche con la Galileo gli scambi furono proficui, mentre con la Stice, che era molto più lontana, non ci fu un rapporto continuativo (i nostri rapporti si esaurivano nella partecipazione alle manifestazioni). Fu un peccato perché la Stice-Zanussi era molto simile alla Fiat per l’organizzazione del lavoro di tipo fordista, ma questa similitudine di base non portò mai, tranne che a livello personale, ad una collaborazione nella discussione delle piattaforme rivendicative.

Furono delle collaborazioni e delle unioni d’intenti che “pagarono”, da un punto di vista dei risultati nei contratti, e che portarono il movimento fiorentino dei lavoratori ad un grado di maturità che mai era stato raggiunto prima.

Quanto fu ritenuto importante dai lavoratori della Fiat di Firenze l’emanazione dello Statuto dei lavoratori, legge 300/’70?

Lo Statuto dei lavoratori fu ritenuto d’estrema importanza non appena fu conquistato. Fu un punto di riferimento forte per la tutela e la garanzia di tutta una serie di diritti che, fino ad allora, erano spesso concessi ma mai garantiti. Cessò quella convinzione, ancora in molti lavoratori, che fosse necessario lavorare di più e meglio per essere tutelati in diritti che invece dovevano essere la base del rapporto lavorativo. Fu la fine di umiliazioni come i reparti di confino o di licenziamenti senza giusta causa.

Fu dall’emanazione di quella legge che gli operai della Fiat cominciarono a sentirsi pienamente tutelati.

Il fallimento dell'unità sindacale fu ritenuto una sconfitta e la fine di quella "spinta" che aveva alimentato l'"autunno caldo"?

Indubbiamente il fallimento dell'unità fu un punto di arresto del movimento che era nato con l'"autunno caldo".

Personalmente, e quest'opinione era alquanto diffusa alla Fiat, ritenevo di estrema difficoltà poter raggiungere l'unità organica delle tre confederazioni. Ritenevo possibile trovare l'unità d'intenti su singole rivendicazioni, ma difficilmente ci sarebbe mai stata unità nel disegno politico di fondo.

A livello di base tuttavia molti videro l'unità come qualcosa di semplice da ottenere, i lavoratori erano tutti uguali, avevano le stesse necessità e sarebbe stato d'indubbio vantaggio avere anche un unico rappresentante nelle alte sfere dello Stato. Ma la realtà fu molto più difficile e complessa.

Nonostante la spinta e l'aspirazione di milioni di lavoratori, vinsero gli interessi particolari e di gruppo.

Le conseguenze per i lavoratori furono drammatiche. Quello che era stato un pensar comune, cessò in poco tempo e furono recuperate tutta una serie di divisioni, anche fra i delegati, che frenarono il movimento operaio. Anche all'interno del Consiglio di fabbrica tornò la necessità di una continua mediazione politica tra le varie rappresentanze, limitando, di conseguenza, la possibilità di rappresentare un fronte realmente compatto da opporre alla direzione aziendale.

L'"autunno caldo" fu una lotta per "consumare come gli altri" (V. Foa, Questo Novecento), oppure ha realmente segnato, con valori più "alti" la storia italiana?

Chiaramente il problema principale era il denaro, anche se il tentativo fatto dal sindacato e da noi lavoratori fu quello di far capire che il denaro non era tutto. Dovevano

nascere precisi impegni politici per salvaguardare il potere d'acquisto, piuttosto che il sistema pensionistico ed in generale tutti i diritti dei lavoratori.

Tuttavia ciò che più movimentò le masse furono le richieste salariali e la tutela della salute in fabbrica, e ciò era umano e comprensibile.

L'"autunno caldo" fu qualcosa di più che segnò, indubbiamente in senso positivo, molta politica e la società tutta degli anni seguenti. Riuscimmo a migliorare lo *standard* di vita di molti, e contribuimmo a creare un ambiente sociale che permise ai lavoratori di godere quegli aumenti salariali che, giustamente, ottennero.

5.5 Intervista a Luigi Falossi (Stice-Zanussi).

Luigi Falossi (Barberino Val d'Elsa, 1937), operaio meccanico dal 1951, fu assunto alla Stice-Zanussi dal 26 marzo 1966, è stato successivamente sindacalista Fiom-Cgil, Flm e Cgil. Ha fatto parte della Commissione Interna e del Consiglio di fabbrica dell'azienda di Badia a Settimo, nonché del Consiglio di zona "Statale 67".

Presento un'intervista da me registrata nei locali della Camera del Lavoro di Firenze (B.go de' Greci 3), il 14 novembre 2000.

Quali sono state le caratteristiche che hanno differenziato la Stice-Zanussi dalle altre fabbrica del comprensorio fiorentino?

Principalmente l'organizzazione del lavoro di tipo fordista, con catene di montaggio invasive e con un lavoro banale, ripetitivo e alienante. A Firenze era l'unica fabbrica con questa organizzazione del lavoro. Le assomigliava un po' la Sime, che aveva spezzoni di catena per la produzione telefonica. L'altra fabbrica fordista importante era la Fiat però non aveva catene di montaggio ma macchine utensili. Ma pur avendo lo stesso tipo di lavoro dequalificato, mantenne sempre un comportamento ortodosso rispetto alla politica del sindacato, e comunque con una forte dipendenza rispetto alle indicazioni del partito. Nonostante che la Fiat abbia avuto un *iter* di crescita tumultuoso e molto somigliante alla Stice, non fu usata questa particolarità per andare su nuovi terreni più autonomi e più coerenti con ciò che accadeva in quel periodo, rispetto alle attese dei lavoratori. Difatti le esperienze dei Consigli di fabbrica o dell'elezione dei delegati su scheda bianca provocarono poche scosse perché non c'erano rotture e, almeno in parte, fu adoperato (magari inconsciamente) il ferreo controllo che veniva da Torino per non far nascere contraddizioni a Firenze. L'esatto opposto del comportamento tenuto alla Stice dai compagni delegati e del Consiglio di fabbrica. L'impegno dei sindacati in fabbrica era allora principalmente applicativo dei contratti. L'intervento dei sindacati era

soprattutto burocratico, sui servizi, sulle mense, sugli accordi di cottimo preesistenti e poco altro.

C'è però da dire che la differenza dovuta all'organizzazione del lavoro, fu per noi più una riflessione successiva che una componente dello scontro di allora. Difatti si ragionava in termini di fedeltà alla linea, il livello di confronto scaturiva principalmente dai livelli di autonomia dalla linea preesistente (prima partito, poi sindacato). La differenza derivante dall'organizzazione del lavoro fu poco usata, e ciò derivava principalmente dal fatto che la contrattazione aziendale non era significativa nella politica della Cgil. Non si capì immediatamente che la maggior parte delle differenze derivava proprio dall'organizzazione in fabbrica, e molte meno dalle differenze di appartenenza. Gli scontri con i lavoratori della Galileo, poco propensi a condividere le nostre proteste, si pensava derivassero soprattutto dal fatto che in quell'azienda, secondo alcuni, c'erano le peggiori Fiom, Fim e Uilm di Firenze. Questa idea era avvalorata anche dal fatto che i dissidi tra i rappresentanti della Galileo e della Nuovo Pignone erano all'ordine del giorno, ed avvenivano tra aziende molto simili nella loro organizzazione. Solo successivamente si approfondì che la diversità derivava principalmente dalla struttura della fabbrica, oltre che dal ruolo messianico che loro ritenevano di avere. Alla luce dei fatti, per la Stice, fu quasi un bene, poiché si presentava al sindacato un fronte compatto, non diviso da questioni di organizzazione, ma cementato da un'uguaglianza di condizione lavorativa. Anche questo era un prodotto di quel periodo: la condizione del lavoro sopravanzava il peso delle appartenenze e contribuiva a costruire un'unità superiore.

La stessa provenienza dei lavoratori dal Valdarno, che era un elemento caratterizzante della storia della Stice, nell'autunno del 1969 non rappresentava più un elemento di differenziazione. La provenienza era importante fino al trasferimento a Scandicci (e anche dopo), un po' perché anche il padrone veniva da lì (Varo Girardi, ndr). Può anche darsi che il comportamento sindacale interno fosse intrecciato con questa provenienza, ma è

da decifrare anche perché, prima del 1968, non s'individuavano specificità aziendali. La provenienza dal Valdarno faceva sì che questi lavoratori fossero anche amici del Girardi e fossero da lui conosciuti. Loro erano i “vecchi” della fabbrica e nelle lotte contrattuali si appiattivano spesso nelle loro abitudini e resistevano ai tumulti del 1969. In qualche modo, con maggiore o minore convinzione, incrociavano più le indicazioni del partito rispetto a quelle del sindacato. Mentre il sindacato faceva più presa sui “giovani”, che entrati in fabbrica a 20-25 anni, vedevano nella partecipazione sindacale un mezzo per affrancarsi dalla loro quotidianità

La differenza con la Nuovo Pignone era data dal fatto che i loro lavoratori facevano rimarcare continuamente l'importanza dell'operaio che sa, un operaio della Pignone era in grado di dire esattamente cosa aveva prodotto. L'operaio Stice non poteva stare accanto ad un frigorifero con la stessa coscienza, un po' perché ognuno, in catena, faceva una piccola parte, un po' perché il prodotto finale non era un granché e un po' perché quella era una fabbrica e un lavoro alienanti e nessuno poteva sentirla come propria. Loro avevano un'appropriazione del “mestiere” e della loro professionalità che era al contempo appropriazione di tutto, nel senso che chi possedeva il “mestiere” aveva, secondo gli operai della Nuovo Pignone, il diritto di dirigere anche il sindacato ed il partito.

L'esperienza del Consigli di fabbrica in rapporto al sindacato centralista. Come veniva vissuto questo contrasto dalla base operaia?

I gruppi dirigenti dei sindacati di fabbrica di allora (le Commissioni interne) erano, alla luce dei fatti, globalmente inadeguati. Erano alla “coda” di tutto: del partito e del sindacato stesso, e si ponevano in difesa di tutto ciò che era tradizione, un po' con il terrore della novità. Del resto così era anche la logica stessa dello strumento e delle sue regole. Erano strumenti di difesa, non di iniziativa sindacale.

Certamente le lotte del 1969 fecero in modo che non ci fosse più un posto sicuro, né al sindacato né al partito, per cui erano ovvie e comprensibili forme di resistenza. Non era una buona stagione per la burocrazia. La resistenza fu molto forte a Firenze, ed era presente anche nel gruppo dirigente del sindacato. La preoccupazione fu tale che la stessa Flm nazionale rinunciò a taluni atteggiamenti giudicati eccessivamente “rivoluzionari”; già all’epoca c’era il terrore della rottura confederale. La Cgil è una confederazione e cedette all’autonomia delle categorie il meno possibile, ma mai ne fu convinta. Dentro a questo cedimento rientrava la concessione alla logica della fabbrica, al ruolo prorompente dell’operaio comune, alla linea egualitaria, all’autonomia dei Consigli di fabbrica, e tutto questo fu vissuto più come un sacrificio ai “tempi nuovi” che con la convinzione della propria giustizia. Sta di fatto che sbagliavano. Perché le proteste del ’69 portarono ad una profonda democratizzazione della rappresentatività operaia. La scheda bianca aveva come caratteristica la non possibilità di sovrapposizioni e di logiche che fossero differenti rispetto al volere dei lavoratori. La gente, con questo meccanismo di voto, acquisì la coscienza della propria importanza, anche se ciò significava essere continuamente in guerra con qualcuno (e non tutti avevano i connotati dell’“eroe”). Purtroppo l’esperienza della scheda bianca si fermò ai Consigli di fabbrica, senza arrivare alle alte sfere del sindacato e neanche nelle Zone. Difatti il giudizio negativo nei confronti della Cgil fu quello di aver mancato di coraggio: coraggio nell’accogliere la contraddizione al proprio interno, vale a dire costruire una parte dell’organizzazione (il 40-50%) che fosse quello che la scheda bianca dettava, facendolo convivere con la struttura precedente fino al massimo livello. La vera scommessa non era quella di disintegrare la Cgil, ma quella di convivere con la base, riconoscendo ai lavoratori legittimità ed importanza. Fu una mancanza di coraggio politica, una mancanza di avvenire.

Quale fu, a Firenze, l’influenza del mondo studentesco con il ’69 dei lavoratori?

La mia impressione è che il mondo universitario non abbia avuto nessuna rilevanza nelle rivendicazioni operaie, soprattutto a Firenze. Penso tuttavia che abbia avuto una straordinaria importanza nel *background*, nel creare un clima di fondo, nonché nell'attacco all'autorità. Il primo accordo sui delegati di fabbrica con scheda bianca, alla Castor, risale all'inizio del 1968 e, probabilmente, le agitazioni studentesche non erano ancora cominciate.

Il ruolo principale degli studenti fu quello di rimettere tutto in discussione, abbattendo le certezze della gerarchia sociale, in famiglia e nella scuola. Questo fu il loro merito principale, e forse unico nelle lotte del '69. Però va anche detto che non fu pienamente compresa la dimensione internazionale del '68 studentesco.

A Firenze gli studenti rimasero un po' sterili anche per l'assoluta reazione negativa che trovarono nella maggioranza del sindacato. Se ci fosse stato un sindacato più disponibile, meno sbrigativamente contrario, forse questo avrebbe favorito anche gli studenti, costringendoli a confrontarsi maggiormente piuttosto che perdersi in sterili *slogan*. Si torna nuovamente alla mediocrità dei gruppi dirigenti, alle loro paure, che limitarono il più possibile la portata delle lotte studentesche.

Tuttavia è da sottolineare un merito del movimento studentesco: quello di creare un clima di "movimentazione" in tutta la società, realizzato con molti meno mezzi di quelli a disposizione degli operai. Questo aiutò i lavoratori a convincersi che si poteva fare anche di più, e non fu un fatto da poco.

Alla Stice c'era uno strano rapporto con gli studenti. Sulla fabbrica venivano tutti i gruppi e gruppetti dell'epoca, nessuno li cacciava e nessuno ne era sedotto. Con i loro pugni chiusi stavano ai cancelli della fabbrica a discutere con gli operai, ma tornavano via senza convincere nessuno. La mancanza di ostracismi permise ai lavoratori della Stice ed al loro Consiglio di fabbrica di far entrare gli studenti dentro alla manifestazio-

ne antifascista del 1972, nonostante la decisione contraria dei dirigenti sindacali, Cgil, Cisl e Uil.

I rapporti maggiori avvennero negli anni successivi, con la costituzione del Consiglio di Zona della “Statale 67” Flm e con la presenza organica di rappresentanze degli studenti delle scuole medie superiori. Alla Galileo e alla Nuovo Pignone (e anche da parte Cgil) c'erano legami con gli studenti comunisti della FIGC, che, all'epoca, non contavano niente nel movimento. Poi la maggioranza del sindacato e la sinistra, preoccupati da un'eventuale saldatura tra operai e studenti, lanciarono i nuovi *slogan*: “Gli operai a lottare per cambiare la fabbrica, gli studenti a lottare nella scuola!”.

La mancanza di radicamento nel rapporto operai-studenti favorì il prevalere di questa opera di normalizzazione.

Quale fu allora il ruolo degli studenti nella vertenza sui poliuretani? Fu marginale e successivo rispetto al movimento dei lavoratori?

Il ruolo degli studenti di medicina fu essenziale in quella vertenza, perché loro sapevano come fare e perché lo volevano fare insieme a noi. Tuttavia la necessità di monitorare le condizioni di salute dei lavoratori e la salubrità della fabbrica venne dall'interno, dalle condizioni dei lavoratori. Anche nella formulazione dei questionari, l'opera non fu solo degli studenti. Le riunioni per la preparazione delle schede di rilevazione furono tantissime: a casa mia quelle preparatorie, al Circolo “Aurora” quelle con i lavoratori (gli incontri durarono almeno cinque mesi, da novembre 1969 fino a marzo 1970). Da aprile cominciarono i colloqui. L'elemento che mise insieme il gruppo di studenti, fu il dottor Bernabei (ora defunto) che insieme al dottor D'Amato fornì molte informazioni e avviò la discussione sul collegamento tra i materiali (isocianati) e malattie.

I rapporti con quegli studenti non riguardavano l'intero movimento studentesco, anzi quelli che parteciparono ruppero con la gestione gruppettara e vocante dello stesso..

Quasi tutti coloro che parteciparono a quella vertenza hanno avuto un futuro professionale estremamente coerente, quasi tutti hanno fatto medicina del lavoro, o comunque tutti hanno scelto il lavoro pubblico battendosi affinché la sanità funzionasse meglio.

Perché questa fabbrica così originale, e dai contenuti singolari, è stata pressoché ignorata dalla storiografia classica?

La storiografia classica è stata abbastanza assente su tutto, non solo sulla Stice. In ogni modo, anche quei pochi che si sono interessati, non hanno trovato tante tracce perché l'emarginazione era già avvenuta ad opera del sindacato e dei gruppi dirigenti della sinistra. E poi sono stati anche pigri, si sono accontentati dei documenti che hanno trovato senza particolari curiosità. Firenze è un posto con i "tetti bassi", ci si guarda più all'ombelico che al futuro (pare addirittura che sia difficile scrivere la storia del Pci fiorentino perché sono ancora molti quelli che difendono i "bidoni vuoti"). Oltre alle divergenze politiche, l'altra causa è da indicare nell'incomprensione oggettiva della Stice. I dirigenti sindacali ed i lavoratori delle altre fabbriche avevano altre abitudini. Non hanno mai capito esattamente cosa significasse il lavoro in un'azienda caratterizzata da un'organizzazione di tipo fordista. Hanno sempre pensato che qualsiasi questione più radicale rispetto a quelle praticate nelle altre fabbriche, derivasse esclusivamente dal fatto che gli operai della Stice-Zanussi erano estremisti e rivoluzionari, non è mai stato creduto che tutto questo nascesse dall'organizzazione del lavoro in fabbrica. Quelli della Nuovo Pignone e della Galileo non avevano assolutamente idea di cosa significasse il lavoro alla catena di montaggio. Inoltre tutte le altre aziende del comprensorio fiorentino erano riproduzioni in piccolo di Galileo e Pignone, con operai-artigiani che fondavano la propria identità sulla qualità della loro professionalità.

C'era un'incomprensione radicale. I "compagni" comunisti e socialisti dell'epoca, non riuscivano a capire gente che ragionava al di fuori dei "modelli" previsti dal "partito".

Ciò che avveniva nelle grandi città, come Milano o Torino (dove l'organizzazione del lavoro taylorista era molto più applicata, basta pensare alla Fiat, all'Alfa Romeo, ecc.), non fu preso in considerazione dai sindacalisti fiorentini.

C'è da sottolineare anche una terza questione: gli avvenimenti che riguardano le fabbriche o li alimentano o muoiono da sé, con estrema facilità. La storiografia del movimento operaio è assolutamente marginale negli studi "scolastici", e lo stesso sindacato non è stato mai capace di organizzarsi la "sua" storia e quella del movimento dei lavoratori. Da queste brevi osservazioni si dovrebbe riuscire a capire perché in quest'egemonia culturale della sinistra dal dopoguerra (che sempre si è detta e che in parte è vera), c'è scarsità di apporto storiografico da parte del movimento sindacale. La stessa Firenze non si è mai interessata ad un'analisi storica delle sue fabbriche, ancora meno ad una fabbrica "eccentrica" com'era la Stice.

L'"aristocrazia" comportamentale di Firenze e dei fiorentini non è una leggenda; la sinistra fiorentina pensava aristocraticamente alla sua posizione, e quindi riteneva di non aver bisogno di studiare o di imparare, perché sapeva già tutto quello che c'era da sapere.

Qual è stato, se c'è stato, il ruolo dei gruppi extraparlamentari nelle proteste dell'"autunno caldo" fiorentino? Quanto hanno contato questi gruppi nella critica alla monoliticità del P.c.i.?

Era molto difficile che i "gruppi", anche per la scarsa consistenza di contenuti, avessero una qualche capacità d'attrazione a Firenze, e nelle fabbriche del comprensorio. Le adesioni a "Lotta Continua", ad esempio, derivarono da esperienze singole, non da gruppi importanti dentro intere fabbriche. L'elemento di maggiore coesione fu la critica verso il Pci e verso il sindacato. Credo che anche molti operai fossero critici nei confronti del partito, però nei gruppi studenteschi fiorentini c'era poco altro e ciò alimentava la chiu-

sura degli operai verso gli studenti. In quella fase fu però molto l'impegno per sottrarre gente dall'obbedire sempre e comunque al partito, tuttavia operando per mantenerla nell'ambito sindacale e con sempre maggiore autonomia. Salvo poche minoranze di persone che non riuscivano a stare senza che nessuno gli dicesse cosa fare, tutto quel periodo –nonostante tutto- fu vissuto con una grande indipendenza e libertà politica. Ma quello fu il nostro sforzo; gli studenti consumarono troppo del loro tempo scazzandosi su problemi di *leadership* più che su contenuti che potessero in qualche modo rivaleggiare con la linea politica della maggioranza. Quindi sarei per considerare scarsa l'incidenza dei gruppi extraparlamentari su ambedue i problemi. Ad un certo punto ebbero più successo quelli che organizzavano gli studenti delle scuole medie e medie-superiori, perché facevano delle rivendicazioni concrete e comprensibili.

Per quanto riguarda la Stice abbiamo già detto. Si può aggiungere che la questione fondamentale era l'autonomia intesa come presa di distanza dalle linee precostituite, e quindi che il punto fondante era la condizione materiale dei lavoratori, e su quello doveva essere costruita la risposta e la strategia. Infine, per concludere la rassegna, gli unici che apparivano più centrati rispetto alle lotte del '69 erano quelli de "il Manifesto", che però non aveva operai al suo interno (e questo era il limite più rilevante del loro ragionamento).

"Il Manifesto", dal canto suo, considerò la Stice come la base vera del suo ragionamento, come il posto dove le idee, di quella parte della sinistra, venivano messe in opera.

Va anche detto che i dirigenti del sindacato di fabbrica non erano tanto sprovveduti. Difatti utilizzarono quasi tutto quello che veniva dai gruppi extraparlamentari, adattando le cose utili alla situazione e buttando via il resto.

Lo Statuto dei diritti dei lavoratori fu un'indubbia conquista delle lotte dell'"autunno caldo", come fu vissuta la stipula di questa legge dagli operai Stice?

La critica principale che fu rivolta allo Statuto era sul limite minimo di lavoratori per poter creare nell'azienda un consiglio di fabbrica (sopra 15 e sotto 15). Anche se era da riconoscere come generalmente esistente un limite organizzativo, nell'avviare un sindacato aziendale, in stabilimenti molto piccoli.

Per il resto mi ricordo che appariva limitato, rispetto alle lotte di quel periodo (soprattutto per l'ambiente di fabbrica). Gli operai pretendevano qualcosa che andasse oltre ad un elenco dei diritti; lo Statuto era difatti una mera affermazione di diritti, anche se validissimi e di grande importanza. L'impressione era che si limitasse a questo, senza affrontare altre anomalie di fondo, anche se ciò è un po' il limite di tutte le leggi che correggono il passato, ma non disegnano il futuro. I limiti della legge non furono affrontati all'epoca, perché il movimento operaio stava analizzando questioni che già oltrepassavano quanto affermato in quegli articoli. La legge aiutava ma non era condizionante, anche se mi rendo conto che questa è una visione da "grande fabbrica". Allora ci sfuggì l'importanza per fabbriche ed interi territori meno al centro delle possibilità di lotta.

Il giudizio da dare è, tuttavia, di grande importanza. Un intervento legislativo così ricco di applicazioni e di implicazioni, non aveva mai riguardato il mondo del lavoro. Anche se molto probabilmente qualcuno pensò allo Statuto come al "cappello" sul movimento, come elemento di freno e di incanalamento del contenzioso su forme meno conflittuali.

Come venne vissuta dai lavoratori Stice la questione dell'unità sindacale?

Era vissuta come un dato immediatamente conseguente a quanto avveniva nella fabbrica, a come si votava, a come si eleggevano i dirigenti sindacali. L'unità sindacale era vista come un qualcosa di abbastanza facile da ottenere (fu questa una delle ragioni

dell'insuccesso). Questo perché con una certa facilità si sperimentava l'unità all'interno della fabbrica e del relativo Consiglio. Va detto, a questo proposito, che alla Stice era semplice risolvere le contraddizioni interne, un po' per l'esiguità dei rappresentanti della Fim e della Uilm, e un po' perché si costruivano le risposte sulle cose, non ci portavamo le soluzioni da fuori. Lì dentro il raggiungimento dell'unità non passò attraverso grandi trasformazioni e discussioni accese, avvenne senza tanti sforzi. Probabilmente anche per questo che si radicò meno che in altri posti, la convinzione della difficoltà a raggiungere l'unità. La creazione della Federazione Cgil, Cisl e Uil, dove tutti mantenevano le loro caratteristiche e la loro sovranità, fu vissuta come una sconfitta cocente e per certi versi incomprensibile.

Tuttavia, nell'immediato, non ci furono grandi ripercussioni all'interno della Stice. Difatti il maggior pregio del gruppo dirigente del sindacato d'azienda dell'epoca, era pensare solo e soltanto a ciò che era utile per i lavoratori, andando oltre, con coraggio non comune, a tutti i dettami del sindacato centrale.

Fu una “lotta per consumare come gli altri?” (V. Foa, *Questo Novecento*).

Io non credo che fosse per questo, e lo stesso Foa, nel prosieguo del libro ed in altri scritti attenua questa affermazione. Le nostre lotte non nascevano solamente da questo. Certo le due questioni, quella filosofica e quella “consumistica”, convivevano, e giustamente, nell'animo della gente. Ma la mia sensazione fu che i dirigenti della fabbrica, il partito, il sindacato non s'impaurirono solamente per questo, cioè non s'impaurirono di un sindacato meramente rivendicativo. C'era dell'altro che animava i lavoratori (anche della Stice-Zanussi), e qualcuno pensò che c'erano problemi di potere e di assetto della società, e non solo problemi salariali. Così si spiega meglio la reazione *post '69* e la cosiddetta “strategia della tensione”.

Almeno questo è il mio pensiero.

Bibliografia

Fonti archivistiche:

Fiom Firenze, LII, 1968, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia (corrispondenza, elezione ed attività dei rappresentanti sindacali e delle Commissioni Interne, vertenze individuali e collettive, accordi aziendali, pagamento contributi sindacali, tabelle salariali, varie).

Fascicoli: n. 14, Officine Galileo, carte 1-33, (gennaio – dicembre);

n. 24, Nuovo Pignone, carte 1-3, (gennaio – dicembre);

Fiom Firenze, LV, 1969, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia.

Fascicoli: n. 28, Officine Galileo, carte 1-14, (febbraio – settembre);

n. 37, Nuovo Pignone, carte 1-21, (aprile – novembre);

n. 58, Stice-Zanussi, carte 1-24, (agosto – dicembre);

Fiom Firenze, LXII, 1970, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia.

Fascicoli: n. 30, Officine Galileo, carte 1-5, (febbraio – ottobre);

n. 40, Nuovo Pignone, carte 1-69, (gennaio – dicembre);

n. 65, Stice-Zanussi, carte 1-4, (marzo – maggio);

Fiom Firenze, LXVI, 1971, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia (corrispondenza, elezione ed attività dei rappresentanti sindacali e dei Consigli di fabbrica, vertenze individuali e collettive, accordi aziendali, pagamento contributi sindacali, tabelle salariali, varie).

Fascicolo: n. 16, Officine Galileo, carte 1-17, (febbraio – dicembre);

Fiom Firenze, LXVII, 1971, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia.

Fascicoli: n. 28, Nuovo Pignone, carte 1-116, (febbraio – dicembre);

n. 52, Stice-Zanussi, carte 1-46, (aprile – dicembre);

Fiom Firenze, LXXI, 1972, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia.

Fascicolo: n. 52, Officine Galileo, carte 1-22 (gennaio – ottobre);

Fiom Firenze, LXXII, 1972, rapporti della FIOM con le aziende di Firenze e provincia.

Fascicoli: n. 73, Nuovo Pignone, carte 1-33, (gennaio – dicembre);

n. 110, Stice-Zanussi, carte 1-78, (gennaio - dicembre);

Bibliografia generale:

Abbate A. et al., *Le 150 ore in Toscana. Ricerca sul diritto allo studio: il monte ore retribuito dei lavoratori*, Rimini-Firenze, Guaraldi, 1975.

Accornero A. (a cura di), *Problemi del movimento sindacale, 1943-1973*, “Annali Feltrinelli”, 1974-1975.

Accornero A., *Il lavoro come ideologia*, Bologna, Il Mulino, 1980.

Accornero A., *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino, 1992.

Accornero A., *Sindacato e rivoluzione sociale. Il caso italiano degli anni '70*, in “Laboratorio Politico”, n.4.

Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1997.

Adagio C., Cerrato R., Urso S., (a cura di), *Il lungo decennio. L'Italia prima del '68*, Bologna, Cierre Editore, 1999.

Amatori F. et al., *Storia d'Italia. Annali 15. L'industria*, Torino, Einaudi, 1999.

Amendola G., *La classe operaia italiana*, Roma, Editori Riuniti, 1968.

Baglioni G., *Analisi della Cisl. Fatti e giudizi di un'esperienza sindacale*, Roma, Edizioni Lavoro, 1980.

Balconi M., *La siderurgia italiana, 1945-1990. Tra controllo pubblico e incentivi di mercato*, Bologna, Il Mulino, 1991.

Baldissera A., *La svolta dei quarantamila. Dai quadri Fiat ai Cobas*, Milano, Ed. Comunità, 1988.

Barba R., *Strategia sindacale e Statuto dei lavoratori*, Napoli, Liguori, 1974.

Barbadoro I., *Storia del sindacalismo italiano dalla nascita al fascismo*, Firenze, La Nuova Italia, 1973.

Barbano F., *Le 150 ore dell'emarginazione. Operai e giovani degli anni '70*, Milano, Angeli, 1982.

Barca F., *Storia del capitalismo italiano dal dopoguerra ad oggi*, Roma, Donzelli, 1997.

Barca F., Magnani M., *L'industria fra capitale e lavoro. Piccole e grandi imprese dall'autunno caldo alla ristrutturazione*, Bologna, Il Mulino, 1989.

Becchi Collidà A., Negrelli S., *La transizione nell'industria e nelle relazioni industriali: l'auto e il caso Fiat*, Milano, Angeli, 1986.

Belligni S. (a cura di), *La giraffa e il liocorno. Il Pci dagli anni '70 al nuovo decennio*, Milano, Angeli, 1983.

Bergamaschi M., *Statuti dei Consigli di fabbrica. Il settore metalmeccanico milanese, 1970-1980*, Milano, Angeli, 1986.

Berlinguer G., *La salute nelle fabbriche*, Bari, De Donato, 1969.

Berta G., *Lavoro, solidarietà, conflitti. Studi sulla storia delle politiche delle relazioni di lavoro*, Roma, Edizioni Officina, 1983.

Biocca M., Schirippa P., *Esperienze di lotta contro la nocività in alcune aziende italiane tra il 1965 ed il 1980*, Roma, Censapi, 1981.

- Blauner R., *Alienazione e libertà. Una ricerca sulle condizioni del lavoro operaio*, Milano Angeli, 1971.
- Bondioli A., *Formazione e professionalità*, Roma, Esi, 1980.
- Boni P., *Fiom: 100 anni di un sindacato industriale*, Roma, Ediesse, 1993.
- Boriani M., *Educazione degli adulti: dalle 150 ore ai Centri territoriali permanenti*, Roma, Armando, 1999.
- Bortolotti F., *Il mosaico e il progetto. Lavoro, imprese, regolazione sociale nei distretti industriali della Toscana*, Milano, Angeli, 1994.
- Busetta P., *Gabbie salariali: verifica empirica di una proposta*, Milano, F. Angeli, 1992.
- Camusi M.P., *La politica contrattuale dell'Intersind dal 1969 al 1979*, in "Annali della Fondazione Pastore", 1982.
- Carboni C., *Lavoro e culture del lavoro*, Roma-Bari, La Terza, 1991.
- Carnevale F., Baldasseroni A., *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Roma-Bari, La Terza, 1999.
- Carnevale F., Moriani G., *Storia della salute dei lavoratori. Medici, medicina del lavoro, prevenzione*, Verona, Cortina, 1986.
- Catalano F., *Fiat e sindacato nella crisi economica*, Milano, Vangelista, 1980.
- Cedos, *Metodi e didattica delle 150 ore*, Milano, Mazzotta, 1977.
- Cella G.P., *Divisione del lavoro ed iniziativa operaia*, Bari, De Donato, 1972.
- Cella G.P., Manghi B., Piva P., *Un sindacato italiano negli anni sessanta. La Fim-Cisl dall'associazione alla classe*, Bari, De Donato, 1972.
- Cellauro C., *Lo Statuto dei lavoratori: storia politica, testo della legge, giurisprudenza, commenti*, Caltanissetta, Centro studi sindacali CGIL, 1977.
- Cerretti P., *Radiografia dei consigli dei delegati*, Roma, Ediesse, 1984.
- Cgil-Cisl-Uil, (a cura di), *La salute in fabbrica*, (atti del convegno provinciale, Milano 14-15 giugno 1971), Roma, Stasind, 1971.
- Ciafaloni F., *Divisione del lavoro e lotte operaie*, in "Quaderni piacentini", n. 41, 1970.
- Cisl, *Le relazioni umane e sociali nelle aziende*, a cura dell'Ufficio studi e formazione, Roma, Tipografia Caselli, 1956.
- Cisl, (a cura di), *Salute e ambiente di lavoro: il lavoratore protagonista*, Roma, Cisl, 1972.
- Corsini F., Fantozzi G., *Formazione professionale fra scuola e lavoro. Il ruolo delle autonomie per una politica attiva del lavoro*, Roma, Edizioni delle Autonomie, 1983.
- Cortese L., *Movimento studentesco, storia e documenti*, Milano, Bompiani.
- Costantini S., *Cenni di storia dei movimenti sindacali ed originalità della Cisl*, Roma, Lavoro, 1988.
- Costanzo E., *Statuto dei lavoratori: commento sistematico alla legge 20 maggio 1970, n.300*, Milano, Pirola, 1973.
- Crainz G., *Storia del miracolo italiano. Culture, identità, trasformazioni fra anni cinquanta e sessanta*, Roma, Donzelli, 1996.
- Cross G., *Tempo e denaro. La nascita della cultura del consumo*, Bologna, Il Mulino, 1998.
- Crouch C., Pizzorno A., (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il '68*, Milano, Etas Libri, 1977.
- D'Agazio G., *150 ore, quinto anno di esperienza*, in "Il Metallurgico", mensile Flm, Firenze, 1975.
- D'Agostini F., *La condizione operaia e i consigli di fabbrica*, Roma, Editori Riuniti, 1973.
- D'Andrea R., *Scienza operaia ed organizzazione del lavoro: cultura professionalità e potere dei gruppi operai di fronte al processo produttivo*, Venezia, Marsilio, 1976.

- Delegati e consigli di fabbrica in Italia*, Milano, F. Angeli, 1973.
- De Sanctis F.M., *L'educazione degli adulti in Italia. Dal diritto di adunarsi alle 150 ore*, Roma, Ed. Riuniti, 1987.
- Della Porta D., *Movimenti collettivi e sistema politico in Italia, 1960-1995*, Roma-Bari, La Terza, 1996.
- Della Rocca G., *Sindacato e organizzazione del lavoro. Analisi comparata del sistema di relazioni industriali in cinque paesi*, Milano, Angeli, 1982.
- Desideri E., *Gli extraparlamentari come e perché*, Roma, LG, 1972.
- De Zanet I., *Sindacato e diritti dei lavoratori a venti anni dallo Statuto*, Venezia, Arsenale Editrice, 1990.
- Dore L., *Fabbrica e scuola: le 150 ore*, Roma, Esi, 1974.
- Ferrante G., (a cura di), *Il Futuro del sindacato*, Roma, Ediesse, 1986.
- Flores M., De Bernardi A., *Il Sessantotto*, Bologna, Il Mulino, 1998.
- Foa V., *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, Torino, Loescher, 1975.
- Foa V., *Il cavallo e la torre. Riflessioni su una vita*, Torino, Einaudi, 1991.
- Foa V., *Per una storia del movimento operaio*, Torino, Einaudi, 1980.
- Fonti per la storia del movimento sindacale in Italia*, Ministero per i beni culturali ed ambientali, 1997.
- Forbice A., *Il sindacato dei consigli*, Verona, Bertani, 1975.
- Forbice A., *Il sindacato nel dopoguerra: scissioni della Cgil e nascita della Uil e della Cisl*, Milano, Angeli, 1998.
- Friedmann G., *Problemi umani del macchinismo industriale. Il progresso tecnico e l'uomo contemporaneo*, Torino, Einaudi, 1971.
- Giugni G., *Il sindacato fra contratti e riforme, 1969-1973*, Bari, De Donato, 1973.
- Giugni G., et al., *Ascesa e crisi del riformismo in fabbrica. Le qualifiche in Italia dalla job evaluation all'inquadramento unico*, Bari, De Donato, 1976.
- Gramsci A., *Scritti politici*, Roma, Editori Riuniti, 1967.
- Graziani A., (a cura di), *Crisi e ristrutturazione nell'economia italiana*, Torino, Einaudi, 1975.
- Illuminati A., *Lavoro e rivoluzione. Produttivismo e lotte operaie dal 1945 al 1973*, Milano, Mazzotta, 1974.
- Inquadramento unico e professionalità. Problemi organizzativi e quadro legale*, Milano, Celuc, 1973.
- La CGIL per l'unità sindacale: le tappe del processo unitario attraverso atti e documenti confederali, 1966-1971*, Roma, Visigalli-Pasetti arti grafiche, 1971.
- La CISL e l'unità sindacale*, Roma, Conquiste del lavoro, 1971.
- La divisione del lavoro in fabbrica*, ne "Il Manifesto", 1969.
- Lama L., *Intervista sul sindacato*, a cura di M. Riva, Roma-Bari, La Terza, 1976.
- Lama L., *Il sindacato italiano nel secondo dopoguerra*, Milano, Giuffrè, 1991.
- Lama L., *Il sindacato nella crisi italiana*, Roma, Ed. Riuniti, 1977.
- Lama L., *Il potere del sindacato*, a cura di F. D'Agostini, Roma, Ed. Riuniti, 1978.
- Lanaro S., *Storia dell'Italia repubblicana. Dalla fine della guerra agli anni novanta*, Venezia, Marsilio, 1992.
- Laporta R., *La difficile scommessa*, Firenze, La Nuova Italia, 1973.
- La storia del sindacato in Italia*, Roma, Conquiste del lavoro, 1966.
- Lauzi G., *Per l'unità sindacale, dal patto di Roma ad oggi*, Roma, Coines, 1974.
- Lerner G., *Operai, Viaggio all'interno della Fiat, la vita, le cose, le fabbriche di una classe che non c'è più*, Milano, Feltrinelli, 1988.
- Libertini L., *Tecnici, impiegati, classe operaia. Inquadramento unico e 150 ore*, Roma, Ed. Riuniti, 1974.

- Lisanti N., *Il movimento operaio in Italia, 1860-1980, dall'unità ai giorni nostri*, Editori Riuniti.
- Longo A., Monti G., *Dizionario del '68*, Roma, Ed. Riuniti, 1998.
- Lumley R., *Dal '68 agli anni di piombo. Studenti e operai nella crisi italiana*, Firenze, Giunti, 1998.
- Malfatti M., R. Tortora [a cura di], *Il cammino dell'unità: 1943-1969, storia del sindacato italiano per testimonianze*, Bari, De Donato, 1976.
- Mallet S., *La nuova classe operaia*, Torino, Einaudi, 1970.
- Mangano A., *Le culture del '68: gli anni Sessanta, le riviste, il movimento*, Pistoia, Centro di documentazione, 1989.
- Marri G., *L'ambiente di lavoro in Italia: l'organizzazione della ricerca "non disciplinare" (1961-1980)*, in "Sociologia del lavoro", n. 10-11, 1980.
- Marri G., Oddone I., *L'ambiente di lavoro*, Bari, La Terza, 1967.
- Martinoli G., *La formazione del lavoro*, Bari, La Terza, 1964.
- Massacesi E., (a cura di), *Inquadramento unico e professionalità: il punto di vista aziendale*, Roma, Cedis, 1974.
- Mazzoni G., *L'azione sindacale e lo Statuto dei lavoratori*, Milano, A. Giuffré, 1974.
- Melchioma R., *Dalla Commissione interna al Consiglio di fabbrica: l'evoluzione delle strutture rappresentative dei lavoratori nelle aziende industriali*, Milano, F. Angeli, 1973.
- Menduni E., Grussu S., Raicich M., *Lavoro e formazione professionale*, Roma, Ed. Riuniti, 1977.
- Mereu P., *Lo Statuto dei lavoratori: guida alla legge e alla giurisprudenza*, Roma, E-diesse, 1988.
- Mingione E., *Impiegati: sviluppo capitalistico e lotta di classe*, Roma, Savelli, 1973.
- Momigliano F., *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Milano, Feltrinelli, 1962.
- Monasta A., Mostardini M., Pecile P., *Le 150 ore, sindacato e regione per il diritto allo studio in Toscana*, Bari, De Donato, 1975.
- Mori G., *Storiografia dell'industria e storiografia dell'impresa in Italia*, in "Studi storici", n. 1/2, 1983.
- Mori G., (a cura di), *Storia d'Italia. Le regioni dall'Unità ad oggi. La Toscana*, Torino, Einaudi, 1986.
- Musso S., (a cura di), *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del novecento*, in "Annali della fondazione Feltrinelli", 1997.
- Oddone I., et al., *Ambiente di lavoro, la fabbrica nel territorio*, Roma, Esi, 1977.
- Ortoleva P., *I movimenti del '68 in Europa e in America*, Roma, Ed. Riuniti, 1998.
- Pandolfo A., *Lo Statuto dei lavoratori: diritti individuali e collettivi, nei settori privati e pubblici*, Roma, Edizioni Lavoro, 1987.
- Pavan R.J., *Strutture e strategie delle imprese italiane*, Bologna, Il Mulino, 1973.
- Pepe A., *Il sindacato nell'Italia del '900*, Milano, Rubettino, 1996.
- Perna C., *Breve storia del sindacato: dalle società di mutuo soccorso al sindacato dei consigli*, Bari, De Donato, 1978.
- Pero L., *Il contagio degli studenti: dal movimento del '68 all'"autunno caldo"*, in "Prospettiva sindacale" n. 73/74, 1989.
- Peschiera F., *Sindacato, industria e Stato negli anni del centrosinistra, storia delle relazioni industriali, 1958-1971*, Firenze, Le Monnier.
- Pessi R., *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1988.
- Pizzorno A., *Movimento sindacale, crisi economica e sociale, compromesso storico*, Bologna, Il Mulino, 1977.

- Pizzorno A., et al., *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, Il Mulino, (sei voll.), 1974-1978.
- Regini M., *I dilemmi del sindacato: conflitto e partecipazione negli anni Settanta e Ottanta*, Bologna, Il Mulino, 1981.
- Regini M., Reyneri E., *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Venezia, Marsilio, 1971.
- Rettura F., *Impiegati e proletarizzazione. Contributo all'analisi dei ceti medi*, Bari, De Donato, 1973.
- Revelli M., *Lavorare in Fiat. Da Valletta ad Agnelli a Romiti: operai, sindacati, robot*, Milano, Garzanti, 1989.
- Rieser V., *Classe operaia e sviluppo capitalistico europeo*, in "Quaderni piacentini", n. 30, 1967.
- Rieser V., *Lavorare a Menfi. Inchiesta operaia sulla fabbrica integrata Fiat*, Rionero in Vulture, Calice, 1997.
- Rieser V., Ganapini L., *I libri bianchi sulla condizione operaia negli anni cinquanta*, Bari, De Donato, 1981.
- Righi M.L., *Il sindacato in Italia 1944-1985. Elementi per una bibliografia*, in "Quaderni di rassegna sindacale", n. 116, 1985.
- Romagnoli G., *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Milano, Mazzotta, 1976.
- Romagnoli U., Treu T., *I sindacati in Italia, storia di una strategia (1945-1976)*, Bologna, Il Mulino, 1977.
- Romani M., *Il Risorgimento sindacale in Italia: scritti e discorsi, 1951-1975*, Milano, F. Angeli, 1988.
- Saba V., *Le relazioni industriali e la Cisl negli anni sessanta*, in "Annali della Fondazione Pastore", 1982.
- Salvati M., (a cura di), *Cultura operaia e disciplina industriale*, Milano, Angeli, 1983.
- Sapelli G., *L'impresa come soggetto storico*, Milano, Il Saggiatore, 1990.
- Sapelli G., *Impresa e sindacato, storia dell'Intersind*, Bologna, Il Mulino, 1999.
- Satta G., *Saper e saper fare. Cultura e professionalità viste dal mondo produttivo*, Rimini, Maggioli, 1984.
- Spesso R., *L'economia italiana dal dopoguerra ad oggi*, "Libri di base", 5, Firenze, Le Monnier.
- Spriano P., *L'ordine nuovo e i Consigli di fabbrica*, Torino, Einaudi, 1971.
- Stelman J.M., Daum S.M., *Lavorare fa mele alla salute. I rischi del lavoro in fabbrica*, Milano, Feltrinelli, 1975.
- Steri F., *Ristrutturazione e crisi nella grande industria*, Milano, Angeli, 1978.
- Stolfi E., Giugni G., *Da una parte sola: storia politica dello Statuto dei lavoratori*, Milano, Longanesi, 1976.
- Targowla O., *I medici dalle mani sporche. La medicina del lavoro*, Milano, Feltrinelli, 1978.
- Tarrow S.J., *Democrazia e disordine. Movimenti e protesta politica in Italia, 1965-1975*, Roma-Bari, La Terza, 1990.
- Touraine A., *La coscienza operaia*, Milano, Angeli, 1969.
- Trentin B., *Da sfruttati a produttori. Lotte operaie e sviluppo capitalistico dal miracolo economico alla crisi*, Bari, De Donato, 1977.
- Trentin B., *Il coraggio dell'utopia, la sinistra e il sindacato dopo il taylorismo*, Milano, Rizzoli, 1994.
- Trentin B., *Il sindacato dei consigli*, a cura di B. Ugolini, Roma, Ed. Riuniti, 1980.
- Trentin B., *"Autunno caldo". Il secondo biennio rosso, 1968-1969*, a cura di G. Liguori, Roma, Ed. Riuniti, 1999.

- Trigilia C., *Sociologia economica. Stato, mercato e società nel capitalismo moderno*, Bologna, Il Mulino, 1998.
- Turone S., *Storia del sindacato in Italia dal 1943 ad oggi*, Roma-Bari, De Donato, 1981.
- Vallauri C., *I gruppi extraparlamentari di sinistra: genesi ed organizzazione*, Roma, Bulzoni, 1976.
- Varni A., *La Cgil regionale toscana. Nascita e sviluppo di una nuova struttura del sindacato*, Firenze, Centro studi e formazione sindacale Cgil Toscana, 1981.
- Visalberghi A., *Educazione e divisione del lavoro. Prospettive della formazione tecnica e professionale nelle società tecnologicamente avanzate*, Firenze, La Nuova Italia, 1973.
- Woodward J., *Organizzazione industriale. Teoria e pratica*, Torino, Rosenberg & Sel-lier, 1975.

Bibliografia particolare:

- Appunti sulla situazione del gruppo Zanussi*, a cura del Coordinamento di Gruppo e dell'Esecutivo del Consiglio di fabbrica Stice, Firenze, 1971.
- Becattini G., (a cura di), *Lo sviluppo economico della Toscana con particolare riguardo all'industrializzazione leggera*, Firenze, Irpet-Guaraldi, 1975.
- Becattini G., *L'industrializzazione leggera della Toscana. Ricerca sul campo e confronto delle idee*, Milano, Angeli, 1999.
- Cambi F., (a cura di), *La Toscana e l'educazione. Dal settecento ad oggi: tra identità regionale e laboratorio nazionale*, Firenze, Le Lettere, 1998.
- Capitini Maccabruni N., *La Camera del lavoro nella vita politica e amministrativa fiorentina (dalle origini al 1900)*, Firenze, Olschki, 1965.
- Causarano P., *I lavoratori, il Consiglio di fabbrica e il sindacato al Nuovo Pignone di Firenze: lavoro e partecipazione dopo l'autunno caldo (1969-1972)*, Firenze, Tip. Camera confederale del lavoro di Firenze, 1993.
- Causarano P., "Lavorare fa male alla salute". *Organizzazione del lavoro e salute nella contrattazione aziendale al Nuovo Pignone di Firenze (1969-1972)*, in "Medicina dei lavoratori", n.38-39, 1995.
- Causarano P., *Operai e impiegati. Relazioni industriali e cultura del lavoro prima e dopo l'"autunno caldo": la vicenda dell'inquadramento unico al Nuovo Pignone di Firenze*, Firenze, Altpaper, 1997.
- Causarano P., *La professionalità contesa. Cultura del lavoro e conflitto industriale al Nuovo Pignone di Firenze*, Milano, Angeli, 2000.
- Cazzaniga Franceschetti D., Ruggeri F., *Struttura industriale, innovazione tecnologica, sviluppo organizzativo. Analisi generale dell'impatto delle nuove tecnologie microelettroniche e studio di un caso esemplare: il Nuovo Pignone di Firenze*, Pisa, FLM-ETS, 1983.
- C.d.F. Nuovo Pignone Commissione I. U., *Risultati dell'indagine sulla struttura dell'inquadramento unico al Nuovo Pignone*, Firenze, Mimeo, 1982.
- Cecchi R., *Il ruolo del sindacato in Toscana dagli anni '60 agli anni '80*, Firenze, Ires-Papers, n. 8, 1989.
- Ciuffoletti Z., Rossi M.G., Varni A., (a cura di), *La Camera del lavoro di Firenze, dalla Liberazione agli anni Settanta*, Napoli, Esi, 1991.
- Colitti M., *Energia e sviluppo in Italia. La vicenda di Enrico Mattei*, Bari, De Donato, 1979.

- Commissione diritto allo Studio, Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil, *Le 150 ore nella provincia di Firenze*, Firenze, Coop. Editoriale 1° maggio, 1978.
- Consiglio di fabbrica Nuovo Pignone (a cura del), *Nuovo Pignone, Accordi 1968-1978*, Firenze, 1973.
- Conti F., *Inventario dell'archivio della Fiom provinciale di Firenze (1944-1972)*, Firenze, Cgil regionale Toscana / archivio storico, 1989.
- Contini G., *Memoria e storia. Le Officine Galileo nel racconto degli operai dei tecnici, dei manager, 1944-1959*, Milano, Angeli, 1985.
- Cral, Consiglio di fabbrica Nuovo Pignone, (a cura di), *Arte e industria a Firenze. La fonderia del Pignone, 1842-1954*, Firenze, Electa, 1983.
- Cuzzi D., *Breve storia dell'Eni. Da Cefis a Girotti*, Bari, De Donato, 1975.
- Degl'Innocenti R., *Una classe operaia e la sua identità. La Galileo di Firenze (1944-1953)*, in "Passato e presente", n.48, 1999.
- Dezzi Bardeschi M., Foggi F., *La filigrana, i frammenti, l'oblio. Le Officine Galileo di Firenze*, Firenze, Alinea, 1985.
- Diemoz R., *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo, il caso della Zanussi*, Bologna, Il Mulino, 1984.
- Energia e sviluppo in Italia. La vicenda di Enrico Mattei*, Bari, De Donato, 1979.
- Falossi L., Silei G., "Qui Stice libera!". *Cronache e storia della fabbrica che non c'è. La Stice-Zanussi dalle origini agli anni Settanta*, Siena, Lalli, 1999.
- Fantoni S., *Aspetti e problemi dello sviluppo economico a Sesto Fiorentino negli anni settanta. Materiali di una ricerca*, Firenze, O.G.F., 1981.
- Fiom-Cgil Firenze, (a cura di), *Dispensa sul delegato di reparto*, in "Classe", n.2, 1970.
- Fiom Firenze, *Relazione dell'assemblea delle Officine Galileo in preparazione del congresso della Camera del Lavoro*, senza data.
- Flm, *Conferenza di produzione del gruppo Nuovo Pignone*, Firenze, Mimeo, 1977.
- Flm Bologna, *Ristrutturazione ed organizzazione del lavoro*, Seusi, Roma, 1976.
- Flm Firenze, *Incontro del C.d.F. Nuovo Pignone di Firenze con enti locali e forze politiche per lo sviluppo del gruppo Nuovo Pignone nel quadro dell'economia provinciale, regionale e nazionale*, Firenze, Mimeo, 1973.
- Fontana F., *Professionalità e salario. Dall'inquadramento unico all'appiattimento retributivo*, Roma, Esi, 1980.
- Francini M., Morelli A., *La Breda di Pistoia, 1944-1962*, Firenze, La Nuova Italia, 1984.
- Francovich C., *La Resistenza a Firenze*, Firenze, La Nuova Italia, 1961.
- Frankel P.H., *Petrolio e potere: Enrico Mattei*, Firenze, La Nuova Italia, 1970.
- Galli G., *La sfida perduta. Biografia politica di Enrico Mattei*, Milano, Bompiani, 1976.
- Gasparo S., *Fabbriche e operai in un quartiere fiorentino. Appunti per una storia*, Firenze, Comune di Firenze Cons. di Quartiere n. 11, 1984.
- Giovannini P., Zagnoli P., *Nuovo Pignone*, in "Quaderni di rassegna sindacale", n. 64-65, 1977.
- Haag F., *La Fiom fiorentina nel dopoguerra (1943-1948)*, Università di Firenze, Facoltà di Scienze politiche C. Alfieri, tesi di laurea non pubblicata, 1991.
- Il Comitato promotore, Consiglio di fabbrica, FLOG, (a cura di), *Conferenza di produzione Officine Galileo, Firenze, 29 marzo - 14/15 maggio 1976*, 1976.
- Il Libro bianco delle Officine Galileo*, Firenze, 1959.
- Innocenti P., *L'industria nell'area fiorentina. Processo evolutivo, struttura territoriale, rapporti con l'ambiente, prospettive di sviluppo*, Firenze, Ass. degli Industriali della Prov. di Firenze, 1979.
- La ristrutturazione delle Officine Galileo di Firenze, crisi composizione di classe e progetto riformista*, Firenze, 1973.

- Marri G., *Questionario per un'indagine operaia sulla silicosi*, in "Rassegna di medicina dei lavoratori", n.3, 1969.
- Martinez G., *Notizie sulla vita della e nella "Galileo", dall'origine fino al 1943*, Firenze, F&F Parretti Grafiche Firenze, 1950.
- Massacesi E., *Inquadramento unico e professionalità: il punto di vista aziendale*, Roma, Cedis, 1974.
- Meucci P., *La Nuovo Pignone ha vent'anni*, in "Firenze", n.1, 1973.
- Mezzani D., *La discriminazione politica e sindacale nelle fabbriche della provincia di Firenze dal 1948 al 1966*, Firenze, Centro coordinamento Discriminati, 1983.
- Mori G., Roggi P., (a cura di), *Firenze 1815-1945: un bilancio storiografico*, Firenze, Le Monnier, 1990.
- Murgia L., *Le partecipazioni statali per un nuovo sviluppo economico: il caso toscano*, Firenze, Cgil Toscana, 1990.
- Nardi F., *Le grandi unità produttive del comprensorio fiorentino*, in "Ires Toscana", Firenze, Ed. Medicea, 1991.
- Palla M., *Firenze nel regime fascista (1929-1934)*, Firenze, Olschki, 1978.
- Pallanti N., *I Consigli di zona a Firenze*, in "Quaderni di Rassegna sindacale", n. 39-40, 1972.
- Parenti G., Messeri M., *ACLI e sindacato a Firenze negli anni 1945-1950*, Firenze, Cultura editrice, 1986.
- Piombino. I Consigli di fabbrica*, in "Classe operaia", n. 7, 1964.
- Procacci G., Rindi G., *Storia di una fabbrica. Le Officine Galileo di Firenze*, in "Movimento operaio", n. 1, 1954.
- Rossi F., *Per una storia del movimento operaio nel quartiere industriale di Firenze*, Firenze, Graphicalito, 1981.
- Roverato G., *Nuovo Pignone. Le sfide della maturità*, Bologna, Il Mulino, 1991.
- Servizi di medicina preventiva / Provincia di Firenze, (a cura di), *Verso la riforma sanitaria. L'ente locale per la salute in fabbrica*, Bari, De Donato, 1975.
- Strati F., *Le relazioni industriali in Toscana*, in "Quaderni Flashlavoro-Orml Toscana", n. 7, 1986.
- Taddei F., *Il Pignone di Firenze, 1944-1954*, Firenze, La Nuova Italia, 1980.
- Tognarini I., *Toscana: crisi siderurgica e potere in fabbrica*, in "Il Ponte", n. 10, 1970.
- Tomassini L., *Classe operaia e organizzazione sindacale durante la prima guerra mondiale: la Camera del lavoro di Firenze, 1915-1918*, in "Ricerche storiche", n.2-3, 1984.
- Votaw D., *Il cane a sei zampe: Mattei e l'Eni. Saggio sul potere*, Milano, Feltrinelli, 1965.
- Zagnoli P., *Le ristrutturazioni nelle imprese metalmeccaniche in Toscana*, Roma, Seusi-Fim Toscana, 1982.
- Zanussi 1916-1991: 75 anni di storia da protagonista nella costruzione dell'industria italiana*, Pordenone, Industrie Zanussi, 1992.

Riviste:

- AESSE*; Agenzia sindacale: Bollettino settimanale d'informazioni e notizie della Federazione italiana metalmeccanici Fim-Cisl, 1970-1972.
- A.S.F.*; Agenzia di stampa Fiom: bisettimanale d'informazioni e notizie della Federazione impiegati operai metallurgici, dal n. 1 (1970) al n. 12 (1972).
- Annali della Fondazione Giulio Pastore*; dal n. 1 (1972) al n. 9 (1980).

Bollettino; a cura della segreteria provinciale della Fiom e della Sezione Sindacale Aziendale del Nuovo Pignone, n. 1 1969.

Bollettino FIOM; bollettino d'informazioni e notizie della Federazione impiegati operai metallurgici, annate 1948-1960, numeri sparsi.

Bollettino Fiom della lotta contrattuale; n. 30, 1963.

Bollettino interno dei Consigli di fabbrica della Fiat Filiale e Fiat Sezione Officine di Firenze; due fascicoli non numerati, 1971.

Conquiste del lavoro; settimanale della Cisl, annate dalla XXII (1969) alla XXVII (1974).

Consiglio di fabbrica Nuovo Pignone, Commissione Ambiente e salute; dal n. 1 (1973) al n. 6 (1973).

Consiglio di zona; a cura di Fim-Fiom-Uilm zona Osmannoro, numero unico, 1973.

Consiglio di zona Cgil, Cisl e Uil; numero unico, a cura dei Consigli sindacali della III e IV zona di Firenze, 1975.

Consiglio sindacale di zona: zona S.Jacopino; tra fascicoli non numerati, 1972.

Controcarota: notiziario sindacale Olivetti Firenze Fim-Fiom-Uilm; dal n. 1 (1972) al n. 2 (1977).

Dibattito operaio: periodico dei comunisti delle Officine Galileo; dal n. 1 1969 al n. 8 1971.

Esperienze: bollettino interno Fiom; 1961 un fascicolo non numerato, 1963 un fascicolo non numerato.

Esperienze e orientamenti; a cura dell'ufficio organizzazione della Fiom, periodicità non determinata, dal n. 1 (1965) al n. 27 (1970).

Fabbrica unita; periodico dei lavoratori delle Officine Galileo (a cura della Fiom Firenze), n. 1-2, 1955.

Federazione Impiegati Operai Metallurgici; numero speciale della sezione di Firenze, dal 1946 al 1954 numeri sparsi.

Il Consiglio di zona; numero unico, a cura del Consiglio di zona Cgil Cisl e Uil Scandicci-Signa.

Il Delegato: bollettino interno d'informazione; a cura del C.d.F. della Stice-Zanussi, n. 1 1975.

Il Metallurgico; bollettino interno della Fiom-Cgil, mandamento di Prato, n. 1 1967.

La Colata: giornale di fabbrica delle Officine Pignone di Firenze; dal n. 1-1 (21 dicembre 1951) al n. 2-4 (3 agosto 1954).

La politica, i partiti e il movimento sindacale; a cura della Fim-Fiom-Uilm, numero unico, 1971.

Libro bianco sulla repressione alla Fiat; numero unico a cura del C.d.F., 1972.

L'impiegato metalmeccanico: numero unico; a cura delle organizzazioni sindacali dei metalmeccanici della Provincia di Firenze Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 1972.

Lotta contrattuale: informazioni e notizie; a cura dell'ufficio sindacale della Fiom, dal n. 1 (1969) al n. 13 (1970).

L'Unione del lavoro: numero unico; a cura dell'Uilm-Uil, settore Officine Galileo, 20 ottobre 1955.

Note sindacali; periodico d'informazione e documentazione della Cisl regionale Toscana, n. 1, 1973.

Nuovo Pignone; periodico d'informazioni a cura della Sezione Sindacale Aziendale Fiom-Cgil della Nuovo Pignone di Firenze, dal n. 1 (1969) al n. 12 (1970).

Quaderni della Commissione Interna Stice; n. 1-2 1967.

Quaderni di Rassegna sindacale; periodico Cgil, dal n. 22 (1969) al n. 117 (1985).

Quaderni di Sindacato Moderno; periodico a cura della Fiom, dal n. 1 (1966) al n. 5 (1970).

Quarantott'ore di sciopero dei 5.000 lavoratori del complesso Galileo-Sade; a cura della sezione Fiom di Rifredi, numero unico, 1954.

Rassegna Sindacale; quindicinale di orientamento e d'informazione della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, annate dal 1969 al 1972, dal n. 152 al n. 294.

Sindacato di classe; bollettino della Sezione Sindacale Aziendale Fiom-Cgil della Stice-Zanussi, 1969 una fascicolo non numerato, 1971 un fascicolo non numerato.

Sindacato Moderno; rivista bimestrale della Fiom, Federazione Impiegati Operai Metallurgici, dal n. 1 anno 1 (febbraio-marzo 1961), al n. 7 anno 10 (dicembre 1970).

Unità operaia: Mensile dei lavoratori metalmeccanici Fim-Fiom-Uilm; dal n. 1 anno 1 (1970) al n. 6 anno 4 (1973).

Vita di fabbrica: numero unico; a cura della Fiom provinciale per i lavoratori della Galileo, 1957, un fascicolo non numerato, 1960, un fascicolo non numerato, 1961, due fascicoli non numerati.

Vita di fabbrica: numero unico; a cura della Sezione Sindacale Aziendale Fim-Cisl del Nuovo Pignone, 1956 un fascicolo non numerato.

Vita sindacale: numero unico; a cura della Fiom provinciale per i lavoratori del Nuovo Pignone, 1957.

Votate Fiom-Cgil per camminare più speditamente in avanti verso la conquista di migliori condizioni economiche e salariali per tutti i dipendenti; a cura della Fiom Firenze, numero unico, 1956.