

Il conflitto industriale negli anni Settanta: il caso della Candy (1968-1973)

Natura e fini della ricerca	5
Fonti archivistiche	8
Bibliografia	10
Sitografia	12
Ringraziamenti	13

CAPITOLO I - Il sindacato in Italia: dalle origini delle organizzazioni collettive al miracolo economico..... 15

Dalla nascita delle organizzazioni sindacali al fascismo 15

1. La nascita del sindacato 15
2. La crisi degli anni '20 e l'avvento del fascismo 18
3. La crisi del fascismo e la ribellione degli operai italiani 20

La ricostruzione dell'organizzazione sindacale..... 23

1. Il patto di Roma e l'assemblea ricostitutiva di Confindustria..... 23
2. L'Italia è libera ma da ricostruire..... 25
3. Gli anni '40: nuovi assetti politico-istituzionali, le sinistre estromesse dal governo e la crisi dell'unità sindacale..... 26
4. L'adesione al *Piano Marshall* e la fine della fragile unità sindacale..... 28
5. Nascono Cisl, Uil e Cinal 30

Gli anni Cinquanta: nuovi profili sindacali 32

1. Le riforme del governo De Gasperi e la debolezza dei sindacati 32
2. Profili sindacali a confronto: la Cgil centralista e la Cisl aziendalista 35
3. Le elezioni del '53. Nuovi fermenti e nuovi equilibri 37
4. La Confindustria di Costa e De Micheli e il distacco delle aziende pubbliche 40
5. Le trasformazioni sociali..... 41
6. Mutamenti sindacali e convergenza unitaria nelle lotte dei metalmeccanici..... 42

Gli anni decisi: la crescita economica, la nuova organizzazione del lavoro e l'articolazione contrattuale..... 44

1. Gli anni '60. Crescita economica e instabilità politica. La virata a destra e i fatti di Genova 44

2. L'apertura a sinistra e il dialogo mancato	47
3. La contrattazione articolata "bestia nera" dell'industria privata e l'introduzione della <i>job evaluation</i>	48
4. Il 1962, cronaca di una vertenza	50

CAPITOLO II - Sviluppo e disuguaglianze: il lungo decennio del sindacato 55

Il prelude della stagione calda 55

1. Le elezioni del '63 e i malumori delle federazioni	55
2. 1964-1965. Un biennio travagliato	57
3. La Fim protagonista del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici	61
4. Il 1966 l'anno dei fermenti unitari	63
5. Pensioni e zone salariali	65

Dalla crisi all'egemonia..... 69

1. I movimenti contestativi.....	69
2. Il ciclo '68-'72. Protagonisti, temi e forme delle lotte	70
3. Il sindacato in crisi	73
4. La stagione dei congressi, il sindacato si rinnova	76

Gli anni del conflitto industriale e dei difficili rinnovi contrattuali 79

1. La stagione calda: si lotta dentro e fuori dalle fabbriche	79
2. Lo <i>Statuto dei lavoratori</i>	84
3. Il <i>Rapporto Pirelli</i>	88
4. L'inizio di un nuovo decennio	90
5. In autunno ripresero le lotte	93

La conflittualità è permanente 95

1. Verso l'unità sindacale.....	95
2. Dal sindacato unitario al patto federativo: le organizzazioni ripiegano su un progetto meno ambizioso.....	98
3. I rinnovi contrattuali nel 1972.....	100
4. "L'azione sindacale da sola non basta".....	102

CAPITOLO III - Lotte operaie e rappresentanza sindacale: Il caso della Candy..... 105

Candy storia di un'azienda di famiglia 106

Il ciclo di lotte '68-'72..... 108

1. La Candy prima del ciclo di lotte '68-'72	108
--	-----

2. Il 1968	115
3. Il 1969	119
4. Il 1970-‘71.....	121
5. Il 1971-‘72.....	125
6. Obiettivi, risultati e presenza del sindacato.....	129
 APPENDICE I	131
La voce dei protagonisti.....	131
1. Intervista a Sandro Antoniazzi	132
2. Intervista a Antonio Pizzinato.....	141
3. Intervista a Silvano Tremolada	154
4. Intervista a Antonio Amedeo	169
 APPENDICE II	184
Documenti e foto.....	184
Documenti	185
1. <i>Nuovamente in sciopero le maestranze della Candy in ‘L’Eco di Monza e della Brianza’, 4 febbraio 1964.....</i>	185
2. <i>Raggiunto l’accordo sul premio di produzione, Fim-Cisl Candy, 24 giugno 1964....</i>	186
3. <i>Avviso Direzione Candy, Brugherio 7 maggio 1965.....</i>	188
4. <i>Verbale Accordo, 28 ottobre 1965.</i>	189
5. <i>Comunicato della Commissione Interna sul clima antisindacale in ‘Prospettive Sindacali’, febbraio 1966.</i>	191
6. <i>Elezioni di Commissione Interna alla Candy in ‘Prospettive Sindacali’, aprile 1967.....</i>	194
7. <i>Non è un traguardo in ‘Prospettive Sindacali’, maggio 1967</i>	197
8. <i>Verbale Accordo, 5 ottobre 1967.</i>	198
9. <i>Comunicato di Niso Fumagalli, 22 giugno 1965.....</i>	202
10. <i>Indagine sulle aziende elettromeccaniche - ramo elettrodomestici - Candy (dal 1964 al 1967), Brugherio, 1968.....</i>	203
11. <i>Gli indiani in ‘Prospettive Sindacali’, marzo 1968.....</i>	206
12. <i>Reperto Lamiera: tagliano i tempi in ‘Prospettive Sindacali’, marzo 1968</i>	207
13. <i>Verbale di Accordo FIOM Cgil - FIM Cisl - UILM Uil, 10 dicembre 1968.....</i>	208
14. <i>Capolavoro di paternalismo! in ‘Prospettive Sindacali’, n.1 giovani</i>	214

15. <i>Uniti si vince</i> , Volantino del Consiglio di Fabbrica Candy e delle organizzazioni sindacali metalmeccaniche di Monza, 1970	216
16. <i>Candy - Una dura lotta, un'importante conquista</i>	217
17. <i>La cooperazione di gruppo è condizione necessaria</i> , Volantino del Consiglio di Fabbrica e delle Organizzazioni Sindacali Metalmeccaniche Candy, 8 febbraio 1972.	219
18. <i>Quest'anno il tesseramento è unitario</i> , Comunicato dell'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica Candy, 16 febbraio 1972.....	220
19. <i>Più iscritti al sindacato per un maggior potere nella fabbrica e nella società</i> , Volantino Fim-Fiom-Uil, dicembre 1968.	221
Foto	222

Natura e fini della ricerca

Il presente lavoro ha per oggetto il conflitto industriale negli anni Settanta in Italia. A tal fine è stata oggetto di analisi la *Candy*, azienda italiana produttrice di elettrodomestici, che permette di capire cosa è accaduto in quegli anni in fabbrica. La scelta è ricaduta sulla *Candy* poiché il settore degli elettrodomestici è quello che per primo inizia il ciclo di lotte del '68-'72. In molte aziende produttrici di elettrodomestici, infatti, era più forte la presenza dell'imprenditore-padrone, presenza questa che ha causato la debolezza delle organizzazioni sindacali. Proprio in quelle aziende dove il sindacato era più debole, le lotte sono iniziate prima e con più vigore. La *Candy*, inoltre, è una delle prime fabbriche in Italia ad attuare nuove forme di lotta, prosegue negli scioperi anche durante le trattative e attua per la prima volta lo sciopero del rendimento. Il caso *Candy*, dalla fondazione dell'azienda a oggi, è stato costruito grazie a materiali di produzione sindacale, ad accordi aziendali, in parte minore, utilizzando materiale aziendale e, soprattutto, grazie alla testimonianza di due protagonisti: Silvano Tremolada delegato della Fim, entrato alla *Candy* nel 1959 e Antonio Amedeo delegato della Fiom, entrato alla *Candy* nel 1970. Grazie alla loro testimonianza è stato possibile conoscere ciò che è accaduto in fabbrica e, soprattutto, attraverso la loro esperienza è stato possibile conoscere l'evoluzione delle relazioni industriali, dell'attività organizzativa, dei rapporti tra le organizzazioni sindacali e, com'è chiaro, l'evoluzione dell'attività contrattuale. Il lavoro affronta non solo la conflittualità industriale ma cerca anche di descrivere la conflittualità sociale, politica e sindacale italiana di quel periodo. Per capire cose è avvenuto in quegli anni e come si è arrivati a quegli anni, è stato fatto un lungo viaggio nella storia che ha inizio alla fine dell'Ottocento con il primissimo associazionismo sindacale, cioè con la nascita delle associazioni di mutuo soccorso, delle leghe di resistenza e di mestiere e delle prime federazioni di categoria. Contemporaneamente si racconta cosa accade nel paese, l'Italia, infatti, è vittima di una spirale negativa causata dalla Prima Guerra Mondiale, dalla grave crisi economica, dalla mancanza di lavoro e dal peggioramento delle condizioni di vita della classe operaia, che dà avvio a un lungo periodo di instabilità sociale. Dal 1919 movimenti collettivi, manifestazioni e scioperi, che hanno come protagonisti operai e contadini che chiedono migliori condizioni di lavoro e incrementi salariali, attraversano il paese intero. Per altro, il susseguirsi dei governi Orlando, Nitti e Giolitti non fanno altro che aggravare con la crisi politica la situazione di un paese già affaticato dall'instabilità economica e sociale. La grave crisi attraversa l'Italia fino all'ottobre 1922, quando la Marcia su Roma, guidata da Benito Mussolini, sancisce l'ascesa al potere del Partito Fascista e la fine

dello Stato liberale. A partire da quell'evento Mussolini dà avvio a uno Stato fascista guidato da un partito unico, in cui tutti i partiti ad esclusione del Partito Nazionale fascista sono dichiarati fuori legge, la libertà di organizzazione è abolita, i giornali sono soppressi o fascistizzati, il sindacalismo diviene subalterno al partito, lo sciopero è abolito e inizia così la dittatura fascista. In politica estera, Mussolini gradualmente attratto dalla politica tedesca di Hitler stringe prima l'*Asse Roma – Berlino*, poi il *Patto d'acciaio*, simboli di un'alleanza militare che nel giugno del 1940 trascinano gli italiani nella Seconda Guerra Mondiale. A partire dal 1942, dopo un ventennio di repressione, in un'Italia piegata da sconfitte e bombardamenti continui, si registrano le prime mobilitazioni di massa, gli operai danno avvio a una serie di scioperi e manifestazioni in cui lottano contro la guerra e la fame e invocano la pace. Mentre la struttura organizzativa fascista dimostra la propria incapacità nel controllare il dilagante dissenso, il mondo operaio, in maniera spontanea, diviene il terreno perfetto per l'azione antifascista. Il 25 luglio 1943 Mussolini è destituito, il 3 settembre dello stesso anno con l'armistizio di Cassibile è firmata la resa incondizionata dell'Italia, nella primavera del 1945 scatta l'offensiva finale e il 25 aprile l'Italia è liberata. La Seconda Guerra Mondiale lascia un paese devastato dalla cecità umana. Il paese, infatti, è da ricostruire e non solo il paese, si devono ricostruire il lavoro, l'economia, la politica e le organizzazioni sindacali. Nel giugno del 1944 il *Patto di Roma* sancisce la ricostruzione del sindacato che si riorganizza nella *Confederazione generale italiana del lavoro*, un organismo unitario che unisce le tre correnti maggioritarie presenti fra i lavoratori: quella comunista, quella socialista e quella democristiana. Le tre correnti non vivono una convivenza facile e dopo anni travagliati l'unità sindacale si spezza. Nel 1950 nascono la *Confederazione italiana sindacati dei lavoratori* e l'*Unione italiana del lavoro*. In breve tempo si sviluppano due profili sindacali distinti: la Cgil centralista e la Cisl aziendalista. Nella Cgil è forte la centralizzazione dell'organizzazione che si esprime nella netta prevalenza del livello interconfederale rispetto al livello di categoria e del livello territoriale rispetto al livello aziendale, nella Cisl, invece, si presta maggiore attenzione alla dimensione aziendale e si pone enfasi sull'azione contrattuale a livello d'azienda. La Uil, terza sigla sindacale, non elabora una propria strategia. Nel frattempo il paese subisce delle trasformazioni sociali importanti, arrivano gli anni decisivi, gli anni '60, anni di crescita economica, di benessere e di disuguaglianza, la popolazione migra dalle regioni agricole e del Sud verso le aree del paese più industrializzate, nascono così i grandi centri urbani. Il miracolo economico basato sulla massima produttività aziendale e sulla manodopera a basso costo, ha l'effetto di generare il malcontento degli operai che sono sfruttati all'interno della fabbrica, ridotti a una macchina produttiva e privati nella società

civile di servizi essenziali quali abitazioni, trasporti, ospedali e scuole. Il malcontento operaio dà vita a un lunghissimo periodo di tensioni sociali che attraversano per molto tempo l'intero paese. Questo lavoro si sofferma a lungo sulla conflittualità esplosa tra la fine degli anni '60 e i primi anni '70 e cerca di descrivere il conflitto industriale, i difficili rinnovi contrattuali, in particolare, quelli dei metalmeccanici e, soprattutto, descrive il protagonista di questo lungo periodo che è il sindacato. Si racconta, quindi, la stagione calda con le lotte dentro e fuori le fabbriche, le grandi riforme sindacali del sistema pensionistico e delle zone salariali, l'ingresso della democrazia nei luoghi di lavoro con lo *Statuto dei lavoratori*, la cosiddetta supplenza sindacale ai partiti e il susseguirsi dei governi tanto di destra quanto di sinistra incapaci di varare riforme strutturali necessarie per il paese. Come scrisse Vincenzo Saba più si guarda dentro la storia del sindacato più si diventa consapevoli dell'intreccio tra politica, economia e società. Questo è un "viaggio al centro del lavoro" che racconta come cambia il lavoro e come cambia il sindacato.

Il racconto di quegli anni è supportato dalla voce di due fra i maggiori protagonisti di quel periodo, Sandro Antoniazzi, che negli anni Sessanta ha partecipato all'esperienza della Fim di Milano e per oltre trent'anni è stato dirigente Cisl e Antonio Pizzianto che è stato operaio, membro della Commissione Interna, Segretario generale della Fiom di Milano, Segretario generale della Camera del Lavoro di Milano e della Cgil Lombardia, Segretario generale della Cgil nazionale.

Fonti archivistiche¹

Avviso Direzione Candy, Brugherio 7 maggio 1965, Cartella n. 567, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Candy - Una dura lotta, un'importante conquista, documento in Cartella n. 569, in Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Comunicato di Niso Fumagalli, 22 giugno 1965, Cartella n. 567, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘Dibattito Sindacale’, Anno V, n. 2, marzo/aprile 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘Dibattito Sindacale’, quaderno n.3/4 maggio/agosto, Milano, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Indagine sulle aziende elettromeccaniche – ramo elettrodomestici - Candy (dal 1964 al 1967), Brugherio, 1968, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘L’Eco di Monza e della Brianza’, Settimanale di informazione, Anno II, n. 5, 4 febbraio 1964, Cartella n. 567, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano

‘Prospettive Sindacali’, a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, n.1 giovani, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘Prospettive Sindacali’, a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, febbraio 1966, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘Prospettive Sindacali’, a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, aprile 1967, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘Prospettive Sindacali’, a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, maggio 1967, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

‘Prospettive Sindacali’, a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, marzo 1968, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Quest’anno il tesseramento è unitario, Comunicato dell’Esecutivo del Consiglio di Fabbrica Candy, 16 febbraio 1972, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Raggiunto l’accordo sul premio di produzione, Fim-Cisl di Monza e Brianza, 24 giugno 1964, Cartella n. 567, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Verbale Accordo, 28 ottobre 1965, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Verbale Accordo, 5 ottobre 1967, Archivio Bibliolavoro Cisl, Cartella n. 569, Milano.

¹ Tutte le fonti archivistiche appartengono al Fondo Archivio Storico Fim Milano e sono consultabili presso l’Archivio Bibliolavoro Cisl di Milano.

Verbale di Accordo FIOM Cgil - FIM Cisl - UILM Uil, 10 dicembre 1968, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Volantino Fim-Fiom-Uil, dicembre 1968, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Volantino del Consiglio di Fabbrica Candy e delle organizzazioni sindacali metalmeccaniche di Monza, 1970, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Volantino del Consiglio di Fabbrica e delle Organizzazioni Sindacali Metalmeccaniche Candy, 8 febbraio 1972, Cartella n. 569, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

Bibliografia

- A. Accornero, *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1992.
- AA. VV., *Gli anni della conflittualità permanente. Rapporto sulle relazioni industriali in Italia nel 1970-1971*, Franco Angeli Editore, Milano, 1976.
- AA. VV., *I cub: comitati unitari di base*, Coines Edizioni, 1971.
- AA. VV., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1973*, Franco Angeli Editore, Milano, 1974.
- G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. Dalle origini all'involuzione corporativa*, Vol. 1, Editrice La Scuola, Brescia, 1979.
- A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. L'evoluzione degli ultimi trent'anni*, Vol. 2, Editrice La Scuola, Brescia, 1979.
- V. Castronovo, *Storia economica d'Italia. Dall'Ottocento ai giorni nostri*, Piccola Biblioteca Einaudi, Torino, 1995.
- G. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Il Mulino, Bologna, 1982.
- A. Ciampani, G. Pellegrini, *L'autunno sindacale del 1969*, Rubettino, 2013.
- G. Crainz, *Il paese mancato: dal miracolo economico agli anni Ottanta*, Donzelli, 2005.
- M. De Luca, *Nel rispetto dei reciproci ruoli. Lineamenti di storia dalla contrattazione collettiva in Italia*, Vita e Pensiero, Milano, 2013.
- Fiom Milano, Centro ricerche e studi sindacali, *Le lotte dei metalmeccanici milanesi, cronologia dal 1945 al 1979*, Vangelista, Milano, 1981.
- V. Foa, *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*, Loescher, Torino, 1976.
- G. Galli, *Il difficile governo*, Il Mulino, Bologna, 1972.
- G. Graziani, *Il nostro statuto è il contratto*, Edizioni Lavoro, Roma, 2007.
- C. Lacaita, *Rifare l'Italia!*, Piero Lacaita Editore, Manduria, 2002.
- F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, Vol. 3, Le Monnier, Firenze, 1983.
- A. Pizzinato, *Viaggio al centro del lavoro*, Ediesse, Roma, 2012.
- A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1978.
- M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, Il Mulino, Bologna, 1974.

- S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Le Monnier, Firenze, 2000.
- U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Il Mulino, Bologna, 1977.
- M. Romani, *Appunti sull'evoluzione del sindacato*, Edizioni Lavoro, Roma, 1981.
- V. Saba, *Il problema storico della Cisl*, Edizioni Lavoro, Roma, 2000.
- V. Saba, *Il sindacato come associazione*, Rubettino, 2001.
- G. Sabbatucci, V. Vidotto, *Il mondo contemporaneo. Dal 1848 ad oggi*, Laterza, 2004.
- P. Sylos Labini, *Sindacati, inflazione e produttività*, Laterza, Bari, 1972, p. 119.
- S. Turone, *Storia del sindacato in Italia. Dal 1943 al crollo del comunismo*, Laterza, 1998.
- I congressi della Cgil*, Editrice sindacale italiana, Roma, 1974.

Sitografia

www.altalex.com/index.php?idnot=39728#titolo1
www.alterhistory.altervista.org/Documenti/testiGET.php?titolotesto=LegaInd
www.cisl.it
www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_15_luglio_1966_n.604.pdf
www.contraddizione.it/docofasc.rtf
www.dse.univr.it/workingpapers/notaaggiuntivawp.pdf
www.filcams.wordpress.com/2010/04/07/dissenso-e-diritto-di-cittadinanza/
www.fondazioneecipriani.it
www.fondazionedivittorio.it
www.infoaut.org/index.php/blog/storia-di-classe/item/2052-8-luglio-1962-la-rivolta-di-piazza-statuto
www.lamerlettaia.altervista.org/ALLEGATI/Appendice%201.doc
www.quirinale.it/elementi/DettaglioOnorificenze.aspx?decorato=4203
www.repubblica.it
www.sergiodalmasso.net
www.sites.google.com/site/sentileranehecantano/cronologia/1947/1947-1-luglio---31-dicembre
www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/
www.socialisti.net/SOCIALISTI/la_carta_della_unificazione.htm
www.treccani.it

Ringraziamenti

Desidero ringraziare il Prof. Aldo Carera, professore ordinario di Storia economica presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, per avermi fatto conoscere il mondo delle relazioni industriali. Ringrazio, inoltre, il Sig. Giacinto Andriani, responsabile della biblioteca e dell'archivio storico Bibliolavoro Cisl di Milano, per i suoi preziosi suggerimenti. Infine, desidero ringraziare coloro che hanno dato voce al mio "viaggio al centro del lavoro", il Sig. Sandro Antoniazzi della Fim-Cisl, il Sig. Antonio Pizzinato della Fiom-Cgil, il Sig. Silvano Tremolada delegato Fim Candy, il Sig. Antonio Amedeo delegato Fiom Candy, che in una serie di incontri fra Milano, Monza e Verbania, mi hanno concesso il loro tempo e condiviso con me il loro prezioso passato.

L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.

Art. 1, Costituzione della Repubblica italiana

CAPITOLO I

Il sindacato in Italia: dalle origini delle organizzazioni collettive al miracolo economico

Dalla nascita delle organizzazioni sindacali al fascismo

1. La nascita del sindacato

La prima definizione di sindacato fu esposta nell'opera *Storia delle unioni operaie in Inghilterra* scritta dagli studiosi Sidney e Beatrice Webb, i quali nel 1894 affermavano che il sindacato è «un'associazione continua di salariati allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del loro impiego»². Primo esempio di associazione professionale il cui obiettivo è quello di difendere i diritti professionali dei lavoratori sono le unioni di mestiere inglesi, le cosiddette *Trade Unions*. Il sorgere di tale forma associativa avviene per la prima volta in Gran Bretagna, infatti, lì dove ebbe inizio la rivoluzione industriale, fu più rapida l'industrializzazione e più forte lo sviluppo del capitalismo. Lo sviluppo del movimento sindacale e quello del capitalismo industriale seguono cronologicamente il medesimo percorso contrapponendosi. Alla ricchezza di coloro che detenevano il capitale e controllavano non solo la vita economica, ma anche quella politica e sociale, corrispondeva una classe lavoratrice il cui unico bene era la prole. La classe operaia, infatti, era soggetta a regimi di lavoro durissimi, la giornata lavorativa durava più di 15 ore, le condizioni igieniche erano pessime così come le condizioni di sicurezza, il lavoro minorile era sfruttato su larga scala e i salari erano estremamente bassi. Le associazioni operaie avevano, dunque, l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e i salari.

Ciò era chiaro nell'Inghilterra di fine 800 ma non lo era altrettanto in Italia, di fatto, le associazioni dei lavoratori seguono sviluppi geografici differenti, legati alle differenti situazioni economiche e politiche. L'Italia di fine 800 presentava strutture economiche e sociali fortemente arretrate rispetto al panorama europeo, era un paese in cui l'economia si basava principalmente sull'agricoltura, la cui produzione era essenzialmente destinata al soddisfacimento dei bisogni degli stessi produttori. Gradualmente profondi mutamenti trasformarono il paese e limitatamente alle regioni settentrionali ebbe inizio lo sviluppo

² V. Saba, *Il sindacato come associazione*, Rubettino, 2001, p. 34.

industriale. L'elemento fondamentale fu lo sviluppo dell'agricoltura, furono introdotti metodi più razionali nella coltura delle terre, si sviluppò il commercio e si diede avvio alle esportazioni e alle importazioni e, in generale, si crearono condizioni più favorevoli per l'accumulazione di capitali. L'industria tessile ebbe un ruolo trainante per lo sviluppo industriale italiano, in particolare, la produzione di seta, cotone e lana ebbero uno sviluppo notevole, interessando soprattutto le regioni del Nord.

Lo sviluppo industriale italiano diede origine anche in Italia alle prime organizzazioni dei lavoratori, le quali richiedevano migliori condizioni salariali e d'impiego. Le prime associazioni di lavoratori costituite in Italia furono le società di mutuo soccorso, il cui scopo era quello di erogare agli associati o ai loro familiari un sussidio in caso di morte, malattia o invalidità. Diversa forma organizzativa rispetto alle società di mutuo soccorso erano le leghe di resistenza, il cui fine era quello di lottare, facendo ricorso allo sciopero, per ottenere migliori condizioni di lavoro e di salario. Nello stesso periodo si affermarono dapprima le leghe di mestiere e poi le federazioni di categoria. Le prime raggruppavano lavoratori provenienti da settori marginali dell'economia ma altamente professionali, quali i cappellai e i tipografi, che si impegnavano a non lavorare a condizioni tariffarie inferiori a quelle indicate dalla lega di appartenenza. Le seconde univano lavoratori provenienti da settori più significativi come l'edilizia o le ferrovie e il cui scopo era quello di estendere a tutti i federati condizioni di lavoro omogenee. Fra le federazioni di categoria costituite in questo periodo si distingue la Fiom, la *Federazione impiegati e operai metallurgici*. Tanto le leghe di mestiere quanto le federazioni di categoria, indicano organizzazioni verticali, cioè organizzazioni che uniscono più lavoratori appartenenti alla medesima categoria provenienti dall'intero territorio italiano. Nel 1891 nasce a Milano la Camera del lavoro, una struttura organizzativa dedicata ai lavoratori con finalità sociali, quali il collocamento, l'abitazione o l'istruzione. Le Camere del lavoro erano organizzazioni territoriali, cioè organismi orizzontali, il cui compito era tutelare i lavoratori di una specifica area geografica italiana. Le Camere del lavoro nate con finalità dichiaratamente apolitiche si trasformarono, in poco tempo, in strumento per la diffusione delle ideologie socialiste. Nel 1906 le Camere del lavoro e le Federazioni di categoria creano la *Confederazione generale del lavoro* nel cui statuto si affermava che «l'operaio era alla base di una piramide organizzativa di cui faceva parte in quanto organizzato nella propria fabbrica in una sezione periferica; la sezione era iscritta alla camera del lavoro locale e alla federazione di mestiere, a loro volta riunite nella Confederazione generale. [...] alla Confederazione spetta la direzione e il coordinamento degli scioperi economici e al partito la guida dei movimenti politici. Lo sciopero generale venne rigettato

come atto insurrezionale inconciliabile con la crescita dei lavoratori»³. Nonostante l'introduzione del nuovo codice penale che prevedeva la depenalizzazione dello sciopero, voluto dall'allora Ministro di Giustizia Zanardelli, lo sciopero continuava a essere una violazione contrattuale punibile con il licenziamento. Sempre al 1906 risale il riconoscimento ufficiale delle Commissioni Interne, primo organismo di fabbrica, il cui compito era quello di rappresentare i lavoratori, trattare con i datori di lavoro e con l'organizzazione sindacale.

Con l'espansione dell'associazionismo dei lavoratori e la crescente conflittualità fu istituito per legge un organismo denominato collegio dei probiviri il cui scopo era quello di conciliare le controversie fra prestatori e datori di lavoro. Questi collegi oltre ad avere un presidente nominato dallo Stato, dovevano essere paritetici, cioè formati da un egual numero di operai e imprenditori. La conciliazione poteva avere come oggetto: il salario, l'orario, il contratto di lavoro o il licenziamento. La loro funzionalità fu comunque fortemente limitata.

Tra la fine dell'800 e l'inizio del 900 alla nascita e allo sviluppo delle organizzazioni dei lavoratori corrisponde la nascita e poi lo sviluppo delle prime organizzazioni imprenditoriali. Lo scopo delle associazioni imprenditoriali, all'interno delle quali si consociavano più datori di lavoro, era duplice, da un lato servivano per difendersi dalle organizzazioni dei lavoratori, dall'altro influenzavano la politica economica e commerciale attuata dello Stato. A Torino nel 1906 fu costituita una fra le prime associazioni imprenditoriali denominata *Lega Industriale* che si proponeva di tutelare e difendere gli interessi collettivi dei soci, di sostenere il rispetto e la difesa della libertà del lavoro, di favorire l'intesa con gli operai⁴. La *Lega Industriale* promosse prima la costituzione di un'organizzazione di imprenditori regionale, poi, nel 1910 la creazione di un'organizzazione di imprenditori nazionale denominata *Confederazione italiana dell'industria*, il cui scopo era imprimere un obiettivo comune alle attività imprenditoriali. Qualche anno più tardi, nel 1919 fu istituita l'Amma, l'*Associazione degli imprenditori metalmeccanici di Torino* che firmò con la Fiom il primo accordo nazionale in cui era prevista la riduzione dell'orario di lavoro a 48 ore settimanali.

Nonostante il diffondersi di soggetti collettivi, in rappresentanza tanto dei lavoratori quanto degli imprenditori e la sottoscrizione dei primi contratti collettivi, il primo quindicennio del 900, resterà un periodo caratterizzato da un elevato stato di conflitto e dall'incapacità di appianare le controversie lavorative. Lo scoppio, l'evolversi e poi la conclusione della prima guerra mondiale sconvolsero notevolmente gli assetti socio-economici italiani. La guerra,

³ M. De Luca, *Nel rispetto dei reciproci ruoli. Lineamenti di storia dalla contrattazione collettiva in Italia*, Vita e Pensiero, Milano, 2013, p. 25.

⁴ *Statuto della Lega Industriale di Torino*, risorsa online in www.alterhistory.altervista.org/Documenti/testiGET.php?titolotesto=LegaInd

infatti, con il richiamo al fronte di molti uomini richiese di adeguare la forza lavoro all'interno delle fabbriche, in particolare, dell'industria pesante, dove furono impiegate donne e minori, costretti spesso a condizioni di lavoro molto dure. La fine della guerra ebbe fra gli effetti negativi quello di generare una diffusa disoccupazione.

2. La crisi degli anni '20 e l'avvento del fascismo

Una spirale negativa causata dalla grave crisi economica, dalla mancanza di lavoro e dal peggioramento delle condizioni di vita della classe operaia, diede avvio a un lungo periodo di instabilità sociale che si estese per tutto il biennio 1919-1920, comunemente denominato biennio rosso. Dal 1919 movimenti collettivi attraversarono il paese intero e si intensificarono per tutto il 1920 con tumulti, manifestazioni e scioperi che ebbero come protagonisti operai e contadini, i quali chiedevano migliori condizioni di lavoro e incrementi salariali. L'apogeo del biennio rosso si ebbe nell'autunno del 1920 con l'occupazione e l'autogestione delle fabbriche che si conclusero in un fallimento. Per altro, il susseguirsi dei governi Orlando, Nitti e Giolitti non fecero altro che aggravare con la crisi politica la situazione di un paese già affaticato dall'instabilità economica e sociale.

Dopo la conclusione del biennio rosso la grave crisi che attraversava lo Stato italiano proseguì fino all'ottobre del 1922 che con la Marcia su Roma segnò l'ascesa al governo di Mussolini, il fascismo al potere e la fine dello Stato liberale. A partire dal 1923 il Partito fascista avviò la soppressione di strutture funzionali per il mondo sociale e lavorativo, chiuse il Consiglio superiore del lavoro, abolì gli uffici di collocamento, sospese il versamento di contributi per disoccupazione e invalidità, aumentò a dieci ore la giornata lavorativa⁵. Frattanto il Partito fascista dichiarò incompatibile la contemporanea appartenenza al partito e alle organizzazioni sindacali libere estromettendole e stringendo alleanze con le associazioni degli imprenditori. Nel dicembre del 1923 con l'accordo di Palazzo Chigi, «la Confederazione generale dell'industria italiana e la Confederazione generale delle corporazioni fasciste [intendono] armonizzare la propria azione con le direttive del Governo Nazionale [...] per accrescere il benessere di tutte le classi e le fortune della Nazione»⁶. Nel gennaio del 1925 Mussolini durante un discorso pronunciato alla Camera dei Deputati si assunse la responsabilità politica e morale del delitto del deputato socialista Giacomo Matteotti e iniziò

⁵ A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. Dalle origini all'involuzione corporativa*, Vol. 1, Editrice La scuola, Brescia, 1979.

⁶ *Accordo di Palazzo Chigi*, risorsa online in www.contradizione.it/docofasc.rtf

così la dittatura fascista. Accrescendo smisuratamente i propri poteri Mussolini diede avvio a uno Stato fascista guidato da un partito unico, in cui tutti i partiti ad esclusione del Partito Nazionale fascista furono praticamente dichiarati fuori legge, la libertà di organizzazione fu abolita, i giornali furono soppressi o fascistizzati. Con la trasformazione dello Stato in regime anche il sindacalismo divenne subalterno al partito, fu istituita la Magistratura del lavoro per appianare la conflittualità fra prestatori e datori di lavoro, lo sciopero fu praticamente abolito, di fatto, «Il Gran Consiglio Nazionale del Fascismo [...] considera lo sciopero [...] come un atto di guerra, al quale [...] si può fare ricorso quando tutti i mezzi pacifici siano stati tentati ed esauriti; poiché lo sciopero danneggia i datori di lavoro, ma incide sui bilanci operai e arresta il ritmo della produzione, del che approfitta immediatamente la vigile concorrenza straniera per ostacolare la nostra indispensabile espansione economica nel mondo»⁷. Il 1925 sancisce, inoltre, la fine del sindacato libero, con l'*Accordo di palazzo Vidoni* in cui «la Confederazione generale dell'industria riconosce nella Confederazione delle Corporazioni fasciste e nelle Organizzazioni sue dipendenti la rappresentanza esclusiva delle maestranze lavoratrici»⁸, aggiungendo che «tutti i rapporti contrattuali tra industriali e maestranze dovranno intercorrere tra le Organizzazioni dipendenti dalla Confederazione dell'industria e quelle dipendenti dalla Confederazione delle Corporazioni»⁹, infine, l'accordo prevede l'abolizione delle Commissioni Interne.

Sciolte definitivamente le antiche organizzazioni sindacali, la legge emanata dall'allora Ministro di Giustizia Rocco, afferma che «Il Gran Consiglio Nazionale del Fascismo riconosce che il fenomeno sindacale [...] deve essere controllato dallo Stato»¹⁰, istituisce così «un solo Sindacato per ogni specie di impresa o categoria di lavoratori»¹¹ dando vita a 22 Corporazioni che si occupano rispettivamente di agricoltura, industria, commercio e servizi, affidando a suddette Corporazioni il compito di stipulare contratti collettivi di lavoro. La legge Rocco si esprime anche in materia di scioperi e serrate sanzionando con una multa «I datori di lavoro, che senza giustificato motivo sospendono il lavoro [...], gli impiegati ed operai, che in numero di tre o più previo concerto, abbandonano il lavoro, o lo prestano in modo da turbare la continuità o la regolarità. Quando gli autori dei reati preveduti nei

⁷ *Sul problema dello sciopero*, risorsa online in www.contraddizione.it/docofasc.rtf

⁸ *Patto di Palazzo Vidoni*, risorsa online in www.contraddizione.it/docofasc.rtf

⁹ *Ibidem*

¹⁰ Relazione parlamentare del Ministro Rocco sulla legge approvata il 3 aprile 1926, risorsa online in www.contraddizione.it/docofasc.rtf

¹¹ *Ibidem*

precedenti comma siano più, i capi, promotori ed organizzatori sono puniti con la detenzione non inferiore ad un anno né superiore a due»¹².

Tuttavia l'età fascista fu in grado di apportare degli elementi positivi nel mondo del lavoro, innalzò a 14 anni l'età minima lavorativa, introdusse gli assegni familiari, il pagamento delle ferie e l'indennità di licenziamento. Furono, inoltre, istituiti tre organismi previdenziali: l'*Istituto nazionale della previdenza sociale* (Inps), l'*Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* (Inail), l'*Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie* (Inam).

In politica estera Mussolini aveva cercato di far conquistare all'Italia visibilità internazionale prendendo parte alla Società delle Nazioni. Il Duce, poi, gradualmente attratto dalla politica tedesca di Hitler strinse l'*Asse Roma - Berlino*, nella cui unione si celava il malcontento causato dal *Trattato di Versailles*. Di fatto, il Trattato siglato al termine della Prima Guerra Mondiale, sanzionava gravemente la Germania ed era considerato dal partito fascista come una "vittoria mutilata". Successivamente Germania e Italia siglarono il *Patto d'acciaio*, poi esteso al Giappone, simbolo di un'alleanza militare che nel giugno 1940 trascinò gli italiani nella Seconda Guerra Mondiale.

3. La crisi del fascismo e la ribellione degli operai italiani

A partire dal 1942 in un'Italia piegata da sconfitte e bombardamenti continui, si registrano le prime mobilitazioni di massa. Gli operai diedero avvio ad una serie di scioperi e manifestazioni in cui lottavano contro la fame e il terrore e invocavano pace e pane, contestando quindi la guerra e lo stesso Mussolini dopo circa un ventennio di repressione. Le proteste si concentrarono nelle fabbriche del Nord, presero avvio il 5 marzo del 1943 nella fabbrica Fiat di Mirafiori a Torino, si estesero alle aree industriali piemontesi e lombarde, sino a giungere in Sicilia. Mentre la struttura organizzativa del sindacato fascista dimostrava la propria incapacità nel controllare il dilagante dissenso, il mondo operaio, seppur in maniera spontanea, era divenuto il terreno perfetto per l'azione antifascista.

Il 25 luglio Mussolini fu destituito dal re Vittorio Emanuele III e poi arrestato. Il re affidò il governo al generale Badoglio, il quale affermando che la guerra continuava, impose un duro e repressivo controllo delle fabbriche utilizzando l'esercito sotto il cui piombo caddero numerosi lavoratori. Badoglio preoccupato dal continuare dei disordini abbandonò la politica

¹² Art. 18, Legge Rocco, *Sulla disciplina dei rapporti di lavoro*, 3 aprile 1926, risorsa online in www.contraddizione.it/docofasc.rtf

repressiva, destituì gli organismi delle corporazioni e per controllare le agitazioni autorizzò la rinascita delle confederazioni sindacali. Per la confederazione sindacale dei lavoratori nominò il democristiano Grandi, il comunista Roveda e il socialista Buoizzi; per la confederazione degli industriali indicò il presidente Mazzini. Il 2 settembre 1943 fu siglato l'accordo fra la confederazione sindacale dei lavoratori e la confederazione degli industriali, detto accordo Buoizzi-Mazzini che stabilì ufficialmente che in ciascuna fabbrica fossero ripristinate le Commissioni Interne elette dai lavoratori. L'accordo Buoizzi-Mazzini rappresenta, sopra ogni cosa, l'atto di nascita della contrattazione post fascista.

Il 3 settembre con l'armistizio di Cassibile fu firmata la resa incondizionata dell'Italia, Badoglio e il re fuggirono dalla capitale lasciando il paese nel caos. Il 23 settembre del 1943 Mussolini, liberato dai tedeschi, diede vita alla *Repubblica Sociale Italiana* il cui governo si insediò sulle rive del Lago di Garda, ribadì la fedeltà all'alleato tedesco e si propose di punire i traditori del 25 luglio. Il riesumato governo fascista tentava di riconquistare il consenso dell'opinione pubblica ma a pochi mesi dalla sua creazione sviluppò una diffusa opposizione e fu subito messo in crisi dagli scioperi che si susseguirono fra novembre e dicembre. I motivi delle manifestazioni che coinvolsero nell'ordine Torino, Milano e Genova furono vari, fra tutti: i continui bombardamenti, le razioni alimentari insufficienti, i salari bassi e la sospensione della produzione in molte aziende. In un paese privo di governo, diviso fra le truppe tedesche e quelle anglo americane, gli scioperanti non sapevano a chi rivolgersi. A Torino gli operai ottennero dagli industriali aumenti salariali e per l'aumento delle derrate alimentari si rivolsero direttamente ai tedeschi, legittimando la loro occupazione. A Milano gli scioperanti furono arrestati e in parte minacciati dai tedeschi, i quali avrebbero chiuso fabbriche e negozi di generi alimentari, se lo sciopero non fosse finito. Nel frattempo il ministro von Ribbentrop attraverso un telegramma indicava alle truppe tedesche come comportarsi in caso di ulteriori scioperi. «[Portate] gli scioperanti davanti le Corti marziali e [arrestate] un migliaio di persone inviandole come internati militari in Germania»¹³. A poca distanza da quest'annuncio scoppiarono per tutta Genova manifestazioni il cui risultato fu la fucilazione di diversi operai.

Nel frattempo il nascente *Comitato di Liberazione Nazionale*, seppur clandestinamente, incoraggiava in ciascuna fabbrica la creazione di comitati clandestini di agitazione. Dall'iniziativa del *Comitato di Liberazione Nazionale* che univa il partito socialista, il partito comunista e il partito democristiano, iniziarono mobilitazioni più organizzate la cui portata era inevitabilmente anche politica. Le crescenti mobilitazioni operaie registrarono alte quote

¹³ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, Laterza, 1998, p. 12.

di partecipazione ed era sempre più chiaro che la resistenza di fabbrica era direttamente connessa alla guerra partigiana, le cui file si ingrossavano sempre più di operai.

Intanto Mussolini giocava la carta della socializzazione delle imprese. Iniziativa alla base del programma politico del Partito Fascista Repubblicano, che guidava la Repubblica di Salò, caratterizzato dal trasferimento dei mezzi di produzione dai privati alla gestione pubblica, destinando alla collettività i frutti della produzione. Gli operai, però, accolsero negativamente l'iniziativa e secondo un rapporto della *Federazione fascista degli impiegati*, pubblicata nel giugno del 1940, «I lavoratori considerano la socializzazione uno specchio per le allodole e si tengono lontani da noi e dallo specchio»¹⁴. Gli alleati tedeschi non apportarono nessun aiuto significativo all'iniziativa di socializzazione promossa da Mussolini, il loro unico e principale obiettivo era che la produzione bellica continuasse e che gli industriali li aiutassero a contenere le attività clandestine. Tuttavia la classe imprenditoriale non assecondò le richieste dei tedeschi e, a dire il vero, alcuni imprenditori appoggiarono clandestinamente la guerra partigiana mentre altri, la maggior parte, restarono fermamente convinti che la produzione in fabbrica dovesse rimanere neutrale.

La crisi perdurava, gli aumenti salariali ottenuti dagli operai negli scioperi di novembre e dicembre furono assorbiti da un nuovo aumento dei prezzi, anche a causa dell'inverno i prodotti alimentari scarseggiavano, il disagio della popolazione era sempre più diffuso, ai Comitati di agitazione non restava che uno strumento, la lotta, e fu perciò annunciato uno sciopero generale. Lo sciopero iniziò l'1 marzo 1944 e si prefissò differenti obiettivi economici e politici. Tra gli obiettivi economici figuravano l'aumento dei salari e l'aumento delle razioni alimentari, diversamente, tra gli obiettivi politici erano presenti la sospensione della produzione bellica e l'abolizione delle deportazioni di lavoratori e mezzi di produzione in Germania. A tre giorni dall'inizio dello sciopero furono affissi sui muri di diverse città degli annunci scritti dallo stesso Mussolini, secondo il quale gli scioperi erano organizzati dal governo inglese e da quello americano, giudicati conservatori capitalisti, e guidati soprattutto dal governo sovietico irritato perché l'Italia con la socializzazione fascista l'aveva preceduto nell'attuazione di un programma anticapitalista. Lo stesso Mussolini aggiungeva «lo sciopero generale cui siete chiamati non può essere che un pretesto a disordini con la mira di farli soffocare nel vostro sangue innocente. Abbiate fiducia, oltre che nel vostro patriottismo, nella vostra intelligenza»¹⁵. Lo sciopero generale assunse via via un'elevata connotazione politica, vi presero parte oltre un milione di italiani. I tedeschi cercarono di reprimere le agitazioni ma

¹⁴ Ivi, p. 59.

¹⁵ Ivi, p. 64.

non ripeterono le fucilazioni dei mesi precedenti tenutesi a Genova, piuttosto preferirono attuare un metodo repressivo ben più efficace, la deportazione in Germania. L'8 marzo con un manifesto presente in Piemonte, Lombardia e Liguria fu diffuso un comunicato rivolto ai lavoratori nel quale «I comitati segreti di agitazione che vi hanno chiamato allo sciopero, vi chiamano ora alla preparazione di questa lotta decisiva. Essi vi dicono: Rientrate nelle officine, negli uffici; riprendete il lavoro, ma rientrate non per capitolare di fronte alla prepotenza avversaria, ma per prepararvi a rispondere alla forza con la forza»¹⁶.

Il 9 marzo negli Stati Uniti, il *New York Times* riassumendo lo sciopero generale avvenuto in Italia, scriveva: «In fatto di dimostrazioni di massa, non è avvenuto niente nell'Europa occupata che sia paragonabile alla ribellione degli operai italiani»¹⁷. È chiaro che i disagi della guerra fossero maggiormente patiti nelle città che nelle campagne, ciononostante si cercò di legare le lotte operaie a quelle contadine. Si esortò i contadini a non trebbiare il grano per i tedeschi ma a conservarlo per il popolo italiano lottando così per la Resistenza.

La ricostruzione dell'organizzazione sindacale

1. Il patto di Roma e l'assemblea ricostitutiva di Confindustria

Il paese continuava ad essere sostanzialmente diviso, infatti, dalle regioni del Nord sino a Roma dominava l'occupazione tedesca, invece, nelle regioni del Sud avanzavano le truppe di liberazione anglo-americane. La situazione politico-sindacale era dunque differente, a Napoli furono costituite la *Confederazione generale del lavoro* e un segretariato della *Confederazione dei lavoratori italiani*. Anche in Puglia e in Sicilia si tennero assemblee per la costituzione di confederazioni sindacali. Il risultato più consistente giunse da Roma, dove da mesi si lavorava clandestinamente ad un negoziato che nel 9 giugno 1944 portò alla costituzione della *Confederazione generale italiana del lavoro* «un organismo unitario e di direzione centrale di tutti i sindacati professionali dei lavoratori italiani»¹⁸. Il testo denominato *Patto di Roma* fu un accordo sottoscritto fra le tre correnti maggioritarie presenti fra i lavoratori: quella comunista, quella socialista e quella democristiana. Per le tre componenti il negoziato rispondeva a un'esigenza funzionale della fase di avvio, nel nascente sindacato unitario sarebbero stati poi accolti con favore gli apporti di tutte le forze minori che

¹⁶ www.fondazionecipriani.it

¹⁷ Ibidem

¹⁸ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, Vol. 3, Le Monnier, Firenze, 1983, p. 179.

fossero state rappresentative¹⁹. Con il *Patto di Roma* si costituiva un solo organismo confederale per tutto il territorio nazionale, una sola federazione nazionale per ogni ramo di attività produttiva, una camera confederale del lavoro per provincia, un sindacato locale per ogni attività produttiva. La *Confederazione generale italiana del lavoro* affermando di essere democratica e indipendente da qualsiasi partito politico, si poneva l'obiettivo di sostenere la guerra di liberazione e di elaborare un piano di ricostruzione nazionale. L'accordo conteneva per lo più dichiarazioni di principio in cui si lasciavano volutamente irrisolti i temi organizzativi, di fatto, costituiva le sue fondamenta su un'organizzazione estremamente provvisoria, che dovette affrontare controversie di qualunque genere, soprattutto, problemi legati alla democrazia interna. Le tre componenti comunista, socialista e democristiana seppur rappresentate in maniera paritetica negli organi dirigenti non vissero una convivenza facile. Nel novembre del 1944, a cinque mesi dalla costituzione del sindacato unitario, Giulio Pastore che era membro del comitato direttivo ed esponente della componente democristiana, tracciava un bilancio tendente al passivo e indicava nella dipendenza dai partiti politici il principale problema. Pastore affermava «la politica non ha atteso molto a mettere fuori le unghie»²⁰ aggiungendo che l'ingerenza dei partiti non era una novità ma una prassi sindacale già largamente diffusa in epoca prefascista. Tuttavia esisteva anche una parte di bilancio in attivo, la Cgil era riuscita a ottenere: l'abolizione dei contratti di lavoro fascisti, l'introduzione del meccanismo della scala mobile per adeguare le retribuzioni al costo della vita, un aumento medio dei salari, un aumento per gli assegni familiari, l'istituzione della tredicesima mensilità per gli impiegati privati e un aumento delle pensioni. L'organizzazione ha avuto una rapidissima crescita, le adesioni nel 1944 erano poco più di un milione, nel 1945 salgono a 5 milioni e l'anno successivo a quasi 6 milioni.

Nel 1944 fu ricompattato anche il sindacato degli imprenditori e nell'autunno di quell'anno si tenne l'assemblea ricostitutiva della Confindustria che incontrò non poche difficoltà visto che il paese era ancora spezzato in due. In pochi mesi, però, l'organizzazione trovò il pieno riconoscimento dell'industria italiana, divenendone unico rappresentante. Nel 1945 fu eletto presidente l'armatore genovese Angelo Costa che restò lungamente alla guida della Confindustria, peraltro, influenzando la politica economica della prima legislatura italiana.

¹⁹ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 70.

²⁰ A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. L'evoluzione degli ultimi trent'anni*, Vol. 2, Editrice La Scuola, Brescia, 1979, p. 47.

2. L'Italia è libera ma da ricostruire

Sul fronte della guerra nella primavera del 1945 scattava l'offensiva finale ai soldati tedeschi che il 25 aprile abbandonarono Milano. Mussolini che tentava la fuga fu fucilato, l'Italia era libera. Il paese liberato e riunificato dovette affrontare un difficilissimo dopoguerra. L'Italia aveva vissuto due esperienze completamente diverse, da una parte l'occupazione anglo-americana e la continuità della monarchia, dall'altra l'occupazione tedesca e la lotta di liberazione. Solo le condizioni economiche univano il paese ed erano complessivamente gravissime. Il sistema dei trasporti era inutilizzabile, le abitazioni private drammaticamente distrutte, l'inflazione aveva ritmi paurosi e drammatico era il problema alimentare. Le forze politiche in campo individuarono in Ferruccio Parri, esponente della Resistenza, il capo di governo che doveva promuovere il processo di ricostruzione del paese, ma la sua attività ebbe vita breve. Tuttavia sotto il suo mandato fu sottoscritto un accordo interconfederale fra Cgil e Confindustria che prevedeva per un periodo limitato il blocco dei licenziamenti e successivamente con un decreto legge fu introdotta la *Cassa integrazione guadagni*. Sul fronte salariale, per contenere la conflittualità sociale, il 6 dicembre 1945 fu sottoscritto l'accordo interconfederale che introduceva la scala mobile. Tale meccanismo, detto anche indennità di contingenza, fu introdotto prima nelle regioni del Nord ed esteso successivamente alle regioni del Sud. La scala mobile prevedeva di agganciare i salari alla variazione del livello dei prezzi con il fine di proteggere il potere di acquisto dei lavoratori. L'indicizzazione dei salari avveniva mediante l'uso di indici appositamente individuati in ciascuna provincia e si differenziavano secondo i settori merceologici, le qualifiche, l'età e il sesso, di fatto, le donne erano inquadrare in una categoria al di sotto di quella maschile e percepivano una paga ridotta del 30% rispetto agli uomini. Nell'accordo fra Confindustria e Cgil, inoltre, fu ripristinato il cottimo allo scopo di incrementare la produttività.

Al di là dei risultati conseguiti dalla Confederazione l'elemento che caratterizzava la ripresa della contrattazione collettiva libera era un rigido centralismo organizzativo e contrattuale. Volontà della Cgil era quella di voler imprimere una direzione politica uniforme che si esprimeva nella netta prevalenza del livello interconfederale rispetto al livello di categoria e del livello territoriale rispetto al livello aziendale.

Con un referendum indetto il 2 giugno del 1946, l'Italia abbandonò la monarchia e fu proclamata la Repubblica. La Cgil per celebrare la vittoria della Repubblica Italiana sollecitò e ottenne dal governo un premio di 3.000 lire distribuito fra i lavoratori. Nello stesso giorno furono indette le elezioni dell'assemblea costituente, le prime elezioni politiche libere dopo

quasi 25 anni, alle quali parteciparono per la prima volta anche le donne. Alle elezioni si affermò la Democrazia Cristiana come primo partito, seguita con distacco dal Partito Socialista e dal Partito Comunista.

3. Gli anni '40: nuovi assetti politico-istituzionali, le sinistre estromesse dal governo e la crisi dell'unità sindacale

Nel nuovo assetto politico-istituzionale la lenta crisi della Cgil unitaria riprese. Nel luglio del 1946 fu indetta una riunione del Comitato direttivo dalla Cgil nella quale si discusse a lungo di inflazione e investimenti, della politica salariale da intraprendere - i lavoratori necessitavano di forti aumenti retributivi che esponevano il sindacato ad accuse di politica inflazionistica - ma si discusse anche della spaccatura sempre più evidente all'interno della confederazione sindacale. «Ai diversi modi di affrontare il processo economico del paese ed il grave problema della disoccupazione si affiancano - si legge nei verbali della riunione - i primi espliciti contrasti nei rapporti interni»²¹. A dire di Achille Grandi, il rappresentante cattolico «i democratici cristiani sono ritenuti dannosi alla vita sindacale. Ora, se questo è il pensiero della maggioranza di voi, ognuno ha il dovere e la lealtà di dircelo»²². Nel frattempo le *Associazioni cristiane dei lavoratori italiani*, nate nel 1944 intensificavano il proprio potere sindacale, di fatto, formavano sindacalisti, davano direttive in caso di scioperi, orientavano i lavoratori in vista delle elezioni e, in breve, divennero la principale corrente sindacale cristiana. Accadeva così che la corrente sindacale cattolica non esercitava più il suo potere all'interno del sindacato unitario ma anche fuori. L'unità sindacale era messa sempre più a dura prova e i contrasti fra comunisti, socialisti e democristiani si approfondirono anche al governo, dove il Partito Socialista si spaccò in due correnti provocando una crisi di governo che ebbe come risultato il rafforzamento della Democrazia Cristiana. La coabitazione fra i tre partiti di governo si fece sempre più difficile fino a quando nel maggio del 1946 il presidente del Consiglio De Gasperi diede le dimissioni. Dopo una lunga crisi lo stesso De Gasperi ricostituì un nuovo governo formato dalla sola Democrazia Cristiana e dal Partito Liberale, estromettendo le sinistre dal governo, si concludeva così la collaborazione politico governativa fra i tre partiti maggioritari.

²¹ A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. L'evoluzione degli ultimi trent'anni*, op. cit., p. 16.

²² Ivi, p. 18.

A rendere il clima ancora più teso fu il Congresso unitario della Cgil che si tenne a Firenze nel giugno del 1947. Durante il Congresso gli interventi degli organi democristiani furono più volte interrotti da urla, fischi e contestazioni. Come ricorda 'L'Osservatore Romano' gli urli giunsero al culmine durante il discorso di Luigi Marelli, rappresentante dei cattolici, il quale auspicava che la corrente democristiana potesse diventare maggioranza per «portare ovunque lo spirito del primo operaio»²³ che fu Cristo. Alla parola Cristo seguirono contestazioni vigorose. Prese la parola un altro rappresentante dei cattolici che con fermezza aggiunse «nessuno dubiterà della mia volontà unitaria, ma se qualcuno dovesse ancora offendere i miei ideali e i miei amici, non potrei più oltre restare fra voi»²⁴.

La conflittualità interna al sindacato si esprime anche sull'articolo 9 dello Statuto della Cgil che riguardava il diritto del sindacato di prendere posizioni politiche e le relative azioni di lotta da intraprendere. La corrente democristiana era apertamente contraria e chiedeva una riforma dell'articolo affinché al sindacato fosse impedito di divenire strumento di espressione antigovernativa. Il dissenso era già stato reso noto in passato da Achille Grandi, leader della corrente democristiana, secondo il quale il ricorso a scioperi politici poteva essere ammissibile quando il paese si trovava in uno stato di transizione ma non era più concepibile, data la raggiunta unità, che il sindacato facesse ricorso alla piazza perché «la repubblica si difende in parlamento»²⁵. Per giungere a una soluzione che potesse mantenere l'unità sindacale l'articolo 9 fu modificato e fu introdotta la maggioranza dei tre quarti per qualunque decisione avesse dovuto prendere il sindacato. Nel Congresso di Firenze si affermò che «gli eventuali interventi delle organizzazioni sindacali [...] potranno effettuarsi soltanto se deliberati dall'organo dirigente dell'organizzazione interessata, regolarmente convocato, a maggioranza di tre quarti dei componenti presenti». Tuttavia la corrente comunista e quella socialista controllavano la maggioranza e in concreto alla corrente democristiana non fu concesso nessun diritto di veto nei confronti di azioni politiche antigovernative. Pochi giorni dopo il Congresso della Cgil unitaria si concluse e già si immaginava che quello potesse essere l'ultimo incontro.

Nonostante le crescenti e forse insanabili divergenze che minavano l'unità, l'attività contrattuale della Cgil proseguì, fra il 1946 e il 1947 furono sottoscritti 64 contratti collettivi di categoria. Nel dicembre del 1947 la Cgil proclamò a Roma uno sciopero contro il caro vita, dal quale la corrente democristiana si dissociò apertamente invitando i lavoratori a non aderire e distribuendo un volantino nel quale si leggeva «Non cedete ad imposizioni politiche.

²³ 'L'Osservatore Romano' in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 131.

²⁴ Ibidem

²⁵ Ivi, p. 119.

Recandovi a lavoro, voi difendete la vostra libertà e contribuirete concretamente a quella ripresa produttiva che sola potrà risolvere i problemi del lavoro e della ricostruzione»²⁶. La posizione democristiana divise la maggioranza della Cgil su i provvedimenti da intraprendere. Per scongiurare la frattura, prevalsero le posizioni di Santi e Di Vittorio, rappresentanti della corrente socialista e di quella comunista, i quali produssero un documento denominato *Carta dei diritti e dei doveri delle minoranze*, più noto come *modus vivendi*. Il documento accettava il dissenso delle minoranze, in altre parole, concedeva «il diritto di rendere pubblica la propria opposizione alle decisioni prese a maggioranza»²⁷ purché non agissero contro l'organizzazione e veniva, inoltre, concesso il diritto «di non prendere parte attiva alla direzione di movimenti decisi a maggioranza, in modo che nessuno venga a trovarsi nell'obbligo di condividere atteggiamenti contrari alle proprie opinioni»²⁸. Il documento fu votato nel febbraio del 1948 e approvato con l'astensione dei democristiani, tuttavia, le imminenti decisioni che avrebbero coinvolto il sindacato lo resero inefficace.

4. L'adesione al Piano Marshall e la fine della fragile unità sindacale

La crisi del sindacato unito si fece sempre più insanabile intorno all'adesione o al rifiuto dell'*European Recovery Program*, meglio noto come *Piano Marshall*, un piano di ingenti aiuti economici statunitensi destinati alla ricostruzione dell'Europa distrutta dalla guerra. A dire il vero con l'adesione o meno al *Piano Marshall*, non solo il sindacato, ma l'intero paese era chiamato a compiere una scelta politica di carattere internazionale fra Stati Uniti d'America e Unione Sovietica. Il *Piano Marshall*, infatti, portava con sé un chiaro messaggio politico «sbarrare la strada [...] all'avanzata comunista in Europa»²⁹. Le scelte che si profilavano erano due: aderire al *Piano di Ricostruzione Europeo* partecipando così all'economia di mercato occidentale oppure rifiutare il Piano e sostenere implicitamente la politica dell'URSS. Per scongiurare la sempre temuta scissione la Cgil approvò un documento nel quale si leggeva «constatata la minaccia di crisi che si fa pesare sul movimento sindacale nazionale e internazionale da parte di sostenitori e avversari del piano Marshall, [si] rileva che tale questione non può e non deve essere motivo d'incrinatura del movimento sindacale e della sua unità. Dal punto di vista sindacale, infatti, le organizzazioni dei lavoratori non hanno

²⁶ www.sites.google.com/site/sentileranehecantano/cronologia/1947/1947-1-luglio---31-dicembre

²⁷ www.filmams.wordpress.com/2010/04/07/dissenso-e-diritto-di-cittadinanza/

²⁸ Ibidem

²⁹ A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. L'evoluzione degli ultimi trent'anni*, op. cit., p. 20.

alcun obbligo di pronunciarsi pro o contro tale piano»³⁰. La provvisoria neutralità della Cgil in merito al *Piano Marshall* cessò quando la corrente cristiana annunciò la propria adesione al piano di ricostruzione. Poco dopo a Londra fu organizzata una conferenza intersindacale internazionale, in cui si sarebbe discusso del *Piano Marshall*, conferenza alla quale la Cgil decise di non partecipare ma una delegazione formata dal rappresentante democristiano Pastore, da quello repubblicano Parri e da quello socialdemocratico Canini decise di aderire. Tuttavia a pochi giorni dall'inizio dei lavori, la Cgil che in un primo momento aveva deciso di non aderire vi prese parte.

Sul versante governativo il 18 aprile 1948 gli italiani furono chiamati al voto, il risultato uscito dalle urne registrò una schiacciante vittoria della Democrazia Cristiana, vittoria questa che poco dopo causò un ulteriore inasprimento all'interno del sindacato. Ad aggravare una situazione già precaria fu un attentato subito da Palmiro Togliatti, *leader* del Partito Comunista, che il 14 luglio all'uscita da Montecitorio fu ferito gravemente da diversi colpi di pistola. Alla notizia dell'attentato la Cgil con l'assenso di comunisti, socialisti, repubblicani e socialdemocratici proclamò uno sciopero generale aggiungendo che «l'infame attentato si ricollega alle decine di aggressioni e di arbitrii perpetrati a danno di organizzazioni sindacali»³¹. La corrente cattolica, dalla quale non giunse l'assenso, affermava che lo sciopero era in contrasto con le finalità sindacali e con lo stesso articolo 9 dello Statuto della Cgil, per tanto, ne richiedeva la sospensione. Frattanto, in tutte le principali città il lavoro si fermò, operai e contadini scesero in piazza scontrandosi con le forze dell'ordine, in Toscana, dove gli scontri furono più duri si registrarono numerosi morti e feriti. Molti accusarono la Cgil e, soprattutto, la corrente comunista di aver indetto uno sciopero insurrezionale contro il governo. Concluso lo sciopero, i giorni a seguire furono convulsi.

Poco dopo Giulio Pastore in merito all'unità sindacale affermava «la corrente cristiana non può deliberare di rompere tale unità, poiché non si può distruggere quello che è già distrutto, ma deve solo formalmente prendere atto, non senza amarezza, che una simile formula è stata ormai definitivamente compromessa»³². La corrente democristiana annunciava che insieme alle Acli avrebbe creato un sindacato autonomo e democratico e, soprattutto, libero dalle influenze di partito, sottolineando che la nuova organizzazione sindacale si sarebbe fondata su due principi, il primo si basava sull'«esclusione assoluta di ogni finalità politica di partito anche parziale o indiretta», il secondo sull'«esclusione dello sciopero generale, che costituisce, anche se proclamato per solidarietà in seguito a vertenze di carattere economico,

³⁰ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 140.

³¹ Ivi, p. 148.

³² Ivi, p. 156.

un atto eversivo, in quanto paralizza la vita del paese»³³. Il 5 agosto riunito il Comitato direttivo della Cgil si annunciò la decadenza della corrente democristiana da ogni incarico sindacale e si giunse così alla fine di una tanto travagliata unità sindacale.

Qualche giorno più tardi, Giulio Pastore in una lettera indirizzata al Presidente del Consiglio Alcide De Gasperi annunciava che «la corrente cristiana aveva assunto autonomamente la rappresentanza e la tutela dei lavoratori ad essa aderenti»³⁴. Nel settembre del 1948, durante un congresso straordinario organizzato dalle Acli, fu fondata la *Libera confederazione generale italiana del lavoro* promossa dalla ormai disciolta corrente sindacale cristiana. «La Lcgil cerca di darsi una propria fisionomia sindacale [...] [proponendo] una nuova esperienza di sindacalismo unitario, autonomo rispetto ai partiti ma consapevole nello stesso tempo delle interdipendenze che esistono fra l'azione sindacale di autotutela collettiva da una parte e miglioramento generale della vita economica e sociale e lo sviluppo della democrazia dall'altra»³⁵. La nuova confederazione fondata sul principio dell'aconfessionalità cercava di attirare a sé i socialdemocratici e i repubblicani che seppur una minoranza all'interno della Cgil, infatti, rappresentavano solo il 4% e malgrado i difficili rapporti con la corrente comunista non si fecero conquistare. Di fatto, nella neonata *Libera confederazione generale italiana del lavoro* oltre al legame con la gerarchia cattolica, appariva evidente quello con la Democrazia Cristiana³⁶. A marcare tale caratteristica fu un acceso dibattito tenutosi alla Camera fra Pastore e Di Vittorio, l'uno della nuova confederazione, l'altro della corrente comunista della Cgil che si scambiarono osservazioni pungenti. Mentre Pastore affermava «si dice [che] tra i dirigenti della Libera Confederazione Generale Italiana dei lavoratori vi sono molto che già facevano parte della corrente cristiana, e ciò dimostrata che la Libera Confederazione è cristiana!», Di Vittorio rispondeva «Non cristiana: magari fosse cristiana! Demo-cristiana!»³⁷. Ciononostante l'esodo dalla Cgil sembrò inarrestabile.

5. Nascono Cisl, Uil e Cislal

Nella primavera del 1949 una delegazione formata da Pastore leader della Lcgil, da Canini esponente del Partito Socialista dei Lavoratori Italiani e da Rocchi del Partito Repubblicano Italiano, questi ultimi entrambi appartenenti alla Cgil, volarono negli Stati Uniti

³³ Ivi, p. 156.

³⁴ Ivi, p. 158.

³⁵ A. Carera, *L'azione sindacale in Italia, dall'estraneità alla partecipazione. L'evoluzione degli ultimi trent'anni*, op. cit., p. 24.

³⁶ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 162.

³⁷ Ibidem

ospiti dell'*American Federation of Labour* e delle autorità che amministravano il *Piano Marshall*. Con quel viaggio Canini e Rocchi collocavano implicitamente le loro correnti fuori dalla Cgil. A conferma di ciò, poco tempo dopo, il 4 giugno 1949 fu fondata la *Federazione italiana del lavoro*, cosegretari erano Enrico Parri esponente del partito repubblicano e Giuseppe Canini esponente di quello socialista. La rottura si era consumata secondo la regia prevista dal segretario di Stato Americano Dean Acheson³⁸, che in un messaggio all'ambasciata di Roma del 12 aprile aveva previsto l'uscita delle correnti saragattiane e repubblicane entro giugno e la nascita della nuova confederazione riunificata entro novembre³⁹. Il 6 agosto 1949 Fil e Lcgil sottoscrissero un patto di unità d'azione.

Per la Cgil le scissioni furono l'inizio di una lunga crisi. All'interno della confederazione con l'uscita delle minoranze aumentò il già rilevante peso del Partito Comunista, inoltre, nel sindacato aumentava la forte caratterizzazione ideologica e inevitabilmente subiva gli influssi di una sinistra politicamente in difficoltà. Il risultato più evidente fu un calo progressivo e inesorabile degli iscritti. Tuttavia in Italia persisteva il malessere economico, si contavano circa due milioni di disoccupati, i salari erano decisamente inferiori al costo della vita e in un panorama sindacale formato da tre sigle: Cgil, Lcgil e Fil, gli italiani confermavano largamente la loro adesione alla Cgil.

Nel frattempo Lcgil e Fil, dopo la sottoscrizione nell'agosto del 1949 del patto di azione congiunta, avviarono trattative per la creazione di un'organizzazione unitaria e, soprattutto, anticomunista. All'interno della Fil, però, erano presenti gruppi contrari a una propria fusione nella Lcgil e questi in disaccordo con la propria organizzazione trovarono una convergenza con quei socialisti espulsi dalla Cgil che si posizionavano a destra e facevano capo a Giuseppe Romita. Insieme, il 5 marzo del 1950, il gruppo di Fil che non voleva convergere alla Lcgil e i socialisti espulsi della Cgil, fondarono l'*Unione Italiana del Lavoro*, per la quale Italo Viglianesi fu nominato segretario generale. Nello stesso mese sindacalisti fascisti di origine rivoluzionaria e in stretto collegamento con il Movimento Sociale Italiano di Giorgio Almirante fondarono la *Confederazione italiana sindacati nazionali dei lavoratori* (CISNAL).

Nel frattempo la Fil ricompattatasi decise a maggioranza di concretizzare la fusione con la Lcgil, alla quale però impose delle condizioni, ossia, creare un'organizzazione aconfessionale nella quale inserire la possibilità di sciopero per tutte le categorie. Il 1° maggio 1950 dalla fusione fra Lcgil e Fil, cui si unì la *Federazione dei sindacati autonomi*, nacque la *Confederazione italiana sindacati lavoratori*, di cui Giulio Pastore fu nominato segretario

³⁸ Dean Acheson fu Segretario di Stato durante la presidenza Harry Truman.

³⁹ S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Le Monnier, Firenze, 2000, p. 75.

generale. Alla domanda «come conseguire la libertà politica e l'uguaglianza sociale [...] [Giulio Pastore e la Cisl risposero creando] un nuovo soggetto sociale e politico, non monolitico ma interamente articolato, portatore e interprete di interessi reali non solo economici, una forza completamente nuova, che si gioca interamente sul terreno sociale, eppure si fa interna sul terreno politico, componente consapevole e indispensabile della stessa società politica, [...] un sindacato autonomo, libero da ideologia e da obbedienze partitiche, pronto al conflitto ma disponibile alla cooperazione».⁴⁰

Gli anni Cinquanta: nuovi profili sindacali

1. Le riforme del governo De Gasperi e la debolezza dei sindacati

Sul fronte politico la prima legislatura repubblicana vide l'egemonia della Democrazia Cristiana, guidata da Alcide De Gasperi, che attuò una politica centrista moderatamente riformista e che lasciò fuori dal governo destra e sinistra. Fra le iniziative più significative del governo centrista vi fu nel 1950 la riforma agraria che prevedeva l'esproprio coatto e il frazionamento delle terre dei latifondisti, poi ridistribuite ai contadini. La riforma che dava un duro colpo alla grande proprietà terriera aveva un duplice obiettivo: favorire la crescita della piccola impresa agricola e, soprattutto, contenere la protesta sociale che più forte era stata nelle regioni del Sud dove, a partire dal 1944, contadini e braccianti avevano occupato le terre. Proprio nelle regioni del Sud la riforma fu attuata con interventi rigidi, lotte aspre e scontri sanguinosi che videro il fronteggiarsi di contadini che occupavano le terre e poliziotti mandati dal Ministro dell'Agricoltura. La riforma, tuttavia, si rivelò zoppa, fu attuata senza il contributo dei sindacati troppo indeboliti dalle continue scissioni e fu definita durante l'approvazione in parlamento "legge stralcio" perché prevedeva un'ulteriore riforma agraria che non arrivò mai. La cosiddetta riforma stralcio non ebbe i risultati sperati, non migliorò le condizioni dei contadini, non ammodernò le strutture produttive e non riuscì a contenere quel fenomeno di migrazione interna che registrava un progressivo abbandono delle campagne a favore delle provincie più industrializzate.

A pochi mesi di distanza il governo avviò un nuovo e ambizioso progetto, la *Cassa per il Mezzogiorno*, un ente pubblico istituito per incentivare lo sviluppo delle regioni meridionali. L'ente era incaricato di finanziare opere di interesse sociale, come strade e acquedotti, per un decennio. Con la *Cassa per il Mezzogiorno* l'apporto di denaro pubblico fu ingente ed ebbe

⁴⁰ V. Saba, *Il problema storico della Cisl*, Edizioni Lavoro, Roma, 2000, p. 24.

effetti positivi nella vita della popolazione ma non bastò a colmare il divario con l'economia delle regioni del Nord.

Nonostante il miglioramento della situazione economica, la disoccupazione continuava a essere a livelli elevati, le condizioni di chi lavorava erano molto difficili e i salari erano di gran lunga inferiori al costo della vita. La Cgil, in opposizione alla politica attuata dal governo De Gasperi, mobilitò le masse e proclamò una serie di scioperi che sfociarono in scontri con le forze dell'ordine, finiti spesso nel sangue. Per intensificare i servizi di ordine pubblico furono istituiti i reparti mobili della polizia, più conosciuti come celeri. Ovunque i lavoratori subirono l'intensificarsi della repressione. Agli scioperi, infatti, seguirono numerosi licenziamenti, soprattutto, fra coloro che svolgevano attività politica e sindacale. Molti lavoratori furono schedati, di fatto, presso gli uffici del personale furono inviati moduli in cui bisognava indicare la tendenza e il partito politico cui il lavoratore fosse iscritto. Emblema di questa politica repressiva divenne il Ministro degli Interni Mario Scelba. Di fronte a tutto ciò, il sindacato continuava a manifestare la propria debolezza. La Cisl organizzava nel novembre del 1951 il primo congresso e a dispetto di quanto detto durante l'assemblea costitutiva, cioè che «la nuova C.I.S.L. si propone [...] di associare tutte le categorie di lavoratori in sindacati democratici, indipendenti da qualsiasi influenza esterna, sia politica che ideologica»⁴¹, l'evento diventa scenario di duri confronti. Da una parte emergeva la linea del segretario generale Pastore favorevole all'indipendenza dai partiti, dall'altra quella sostenuta da Carlo Donat Cattin più incline ad una dipendenza dalla Democrazia Cristiana. Dal congresso scaturì la corrente sindacale sostenuta da Pastore denominata *Forze sociali* che creò un nuovo rapporto con il partito, non più collocabile nello schema rigido della dipendenza, ma piuttosto in quello dell'interdipendenza e dello scambio⁴².

Per ciò che riguarda la Cgil, questa organizzò per il periodo tra il 1948 e il 1953 durissime lotte operaie, continuando ad essere l'organizzazione sindacale più rappresentativa e nello stesso periodo si trasformò in bersaglio politico, esclusa dal potere ma non esautorata. Accadeva, infatti, che i lavoratori non iscritti alla Cgil ottenevano trattamenti più vantaggiosi, in più, in quelle aziende nelle quali era maggioritaria la presenza della Cgil erano più forti le pressioni esercitate dalle autorità del *Piano Marshall*. A tutto ciò si sommava il *Piano Demagnetize*, un accordo segreto fra Stati Uniti e Italia, il cui obiettivo era «ridurre la forza del Partito Comunista, le sue risorse materiali, le sue organizzazioni internazionali, la sua influenza [...] particolarmente sui sindacati, [...] ove possibile, fare opera di pressione

⁴¹ www.cisl.it

⁴² S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, op. cit., p. 82.

morale, economica e politica»⁴³. Incaricata dal governo Eisenhower, durante il quale dilagava il maccartismo⁴⁴, fu l'ambasciatrice americana a Roma Claire Boothe Luce. L'azione dell'ambasciatrice fu indirizzata a sostenere quelle aziende che avrebbero ottenuto contratti di *offshore* per la produzione di equipaggiamenti militari a condizione che avessero reso minoritaria la Cgil.

La Cgil seppe resistere agli attacchi e per reagire alla propria perdita di potere mise a punto una proposta sociale ed economica denominata *Piano del lavoro*. «Questo Piano si basa su pochi, fondamentali pilastri, e parte da questa premessa: in Italia abbiamo circa due milioni di disoccupati; abbiamo almeno un altro milione di lavoratori a orario ridotto e più di un milione di braccianti che lavorano solo saltuariamente. Vi sono, insomma, milioni di famiglie che non hanno la possibilità di vivere umanamente, normalmente, e questo vale anche per quelle che hanno un'occupazione. In questa situazione che fa il governo? Esso non ha alcuna prospettiva fondata per migliorare lo stato dell'economia nazionale, ma tende a mantenere inalterata la situazione attuale»⁴⁵. Il piano si poneva tre obiettivi: la nazionalizzazione dell'energia elettrica e la costruzione di centrali elettriche e idroelettriche, soprattutto al Sud; un vasto programma di bonifica e irrigazione delle campagne del Mezzogiorno per promuovere lo sviluppo dell'agricoltura; un grande piano di costruzioni edilizie abitative, scuole e ospedali, in tutte le regioni italiane. Per la realizzazione del piano erano necessari all'incirca duemila miliardi e mezzo che sarebbero stati finanziati in parte «dai ceti possidenti, dai grandi latifondisti, dagli agrari, dagli industriali monopolisti, che avranno le loro terre bonificate, irrigate, i loro impianti accresciuti e rimodernati e non pretenderanno di avere gratis questi lavori; non pretenderanno certo che il popolo italiano dia loro anche i danari per bonificare, irrigare i loro poderi, per trasformare e rinnovare le loro attrezzature»⁴⁶. Il progetto avrebbe dovuto impiegare circa 700 mila persone elevando «le capacità di acquisto della grande massa del popolo»⁴⁷. Il 16 settembre 1949 Di Vittorio presentava sull'*Unità* il *Piano del lavoro* come «un punto di partenza per una distensione nei rapporti politici e sociali»⁴⁸. Il piano, che

⁴³ *Piano Demagnetize*, risorsa online in www.lamerlettaia.altervista.org/ALLEGATI/Appendice%201.doc

⁴⁴ Maccartismo [dall'angloamer. McCarthyism] - Atteggiamento politico che ebbe diffusione negli Stati Uniti d'America negli anni intorno al 1950, fu così chiamato dal nome del senatore J. R. McCarthy che diresse una commissione per la repressione delle attività antiamericane operando attacchi personali (per mezzo di accuse pubbliche in genere non provate) nei confronti di funzionari governativi, uomini di spettacolo e di cultura, ecc. da lui considerati comunisti e, in quanto tali, responsabili di minare i fondamenti politici e ideologici della società americana. Da: Treccani online.

⁴⁵ Da: Relazione di G. Di Vittorio durante il Congresso nazionale unitario della Cgil, Genova 4-9 ottobre 1949 risorsa online in www.fondazionedivittorio.it

⁴⁶ Ibidem

⁴⁷ Ibidem

⁴⁸ U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Il Mulino, Bologna, 1977, p. 204.

era un grande piano di spesa pubblica d'ispirazione keynesiana, che per altro aveva poco di sovietico, fu criticato in quanto proveniente da un'organizzazione delegittimata a causa della sua appartenenza politica. Ricevette delle critiche anche da sinistra dove si osservava che «senza una coerente lotta contro i monopoli e contro le rendite agrarie ed edilizie una così ingente spesa pubblica non avrebbe dato risultati socialmente utili»⁴⁹. A causa della mancanza di sostegno, sia all'interno del Partito Comunista sia nel governo presieduto dal presidente del consiglio De Gasperi, il *Piano del lavoro* resterà un documento propagandistico.

2. Profili sindacali a confronto: la Cgil centralista e la Cisl aziendalista

Per la Cgil i primi anni '50 furono anni di lotte per l'adeguamento dei salari e di mobilitazioni contro i licenziamenti e, soprattutto, in polemica con la Cisl, contro il supersfruttamento nelle catene di montaggio che avevano potenziato i ritmi di lavoro e aumentato le ore lavorative. Nella politica adottata dalla Cgil persisteva la centralizzazione dell'organizzazione e il rifiuto di accettare l'iniziativa degli operai, a conferma di ciò, durante un congresso confederale nazionale del 1952 si affermava che «tutte le tendenze dei sindacati provinciali a sottrarsi alla direzione delle federazioni nazionali e delle camere del lavoro sono nocive agli interessi delle masse lavoratrici e devono essere rigorosamente combattute»⁵⁰, inoltre, scarsa era l'elaborazione di politiche propriamente sindacali, diversamente da quanto accadeva alla Cisl, dove si prestava maggiore attenzione alla dimensione aziendale.

A partire dal Consiglio generale di Bari nel gennaio del 1951, la Cisl definiva il proprio profilo sindacale assumendo una posizione aziendalista, cioè riconosceva l'abbandono delle rivendicazioni generali a favore dell'apertura di vertenze sindacali aziendali. Durante il successivo Consiglio generale di Ladispoli, la Cisl perfezionò la propria politica aziendalista riconoscendo il diritto di aumenti salariali aziendali in rapporto all'efficienza e agli incrementi di produttività dell'impresa. Inoltre, la Cisl promosse l'istituzione di sezioni sindacali aziendali (SAS) all'interno delle fabbriche, concepite in alternativa alle Commissioni Interne che soggiacevano alla Cgil, il cui scopo era garantire la presenza dell'organizzazione sindacale all'interno dell'azienda, facendo da supporto e da legame fra i lavoratori e il sindacato. La politica intrapresa dalla Cisl, che poneva enfasi sull'azione contrattuale a livello d'azienda, e che vedeva nella pressione sindacale di settore e aziendale la via maestra per rendere dinamiche le imprese, era esattamente in antitesi con la linea universalistica

⁴⁹ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, Loescher, Torino, 1976, p. 78.

⁵⁰ U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, op. cit., p. 130.

perseguita dalla Cgil. Gli anni '50 registrano, quindi, lo sviluppo di due linee sindacali opposte e distinte, da una parte l'aziendalismo della Cisl, dall'altra la centralizzazione della Cgil. Tuttavia nonostante le novità sostanziali, la politica intrapresa dalla Cisl non avanzò. Ostile alla contrattazione aziendale si rivelerà Confindustria che temeva la sindacalizzazione all'interno della fabbrica poiché avrebbe potuto ridurre l'autonomia imprenditoriale. Inoltre, la propria immagine spiccatamente filogovernativa rendeva l'organizzazione sindacale ancora poco credibile. Ciononostante la Cisl diede avvio allo sviluppo del sindacalismo moderno, infatti, «il pensiero della Cisl è che l'evoluzione subita dal sistema economico dalla nascita del movimento sindacale fino ad oggi, e specialmente dopo la prima guerra mondiale, impone di riconsiderare la natura del movimento sindacale e della sua azione alla luce dei nuovi rapporti, economici e politici, che sono maturati nel processo di trasformazione del sistema capitalistico. Si assiste, in sintesi, al progressivo allargamento della sfera di azione del movimento sindacale»⁵¹.

La Uil, terza sigla sindacale, per quanto partecipe al dibattito, non elaborò una propria strategia, in essa coesistevano tradizioni culturali: quella socialista, quella rivoluzionaria e quella repubblicana, che erano distinte e distanti. L'Unione si limitò a prendere posizioni equidistanti dalla Cisl definita "sindacato governativo" e dalla Cgil definita "sindacato comunista".

A completare un quadro di estrema disparità sindacale concorse un evento significativo: la guerra coreana. Il conflitto orientale condizionò la politica, l'economia e perfino le organizzazioni sindacali italiane. In particolare, la Cisl a seguito del conflitto produsse un documento presentato al Consiglio generale di Bari nel quale affermava che «una siffatta congiuntura come esige un cambiamento di prospettive nell'economia privata e nell'economia pubblica, così chiede un adeguamento dell'azione politico-sindacale non già per modificarne gli obiettivi che sono imposti dalla natura del sindacato, ma allo scopo di scegliere i nuovi strumenti con i quali nella mutata situazione, il sindacato può meglio raggiungere le sue finalità»⁵². La Cisl «al governo suggerisce e chiede il potenziamento, in relazione allo sforzo bellico, delle capacità produttive di impianti che sono tra l'altro in parte poco o male utilizzati, il reperimento di mezzi finanziari sussidiari, l'acquisizione di mezzi produttivi e di beni di consumo sul mercato internazionale [...] [aggiungendo inoltre che] è necessario il razionamento dei beni economici scarsi. Si chiede, cioè, nella circostanza, un certo grado di

⁵¹ V. Saba, *Il problema storico della Cisl*, op. cit., p. 36.

⁵² Ivi, p. 54.

regolazione dell'economia»⁵³. In merito alla politica salariale la Cisl propose che per contenere le tendenze inflazionistiche i sindacati potrebbero «inserire la loro decisione di rinunciare a rivendicazioni salariali di carattere generale che non siano connesse ad incrementi effettivi di produttività del lavoro [collegando tale politica] alla partecipazione diretta dei rappresentanti delle varie organizzazioni di produttori negli organismi che dovranno praticamente assolvere ai compiti di programmazione, organizzazione e orientamento»⁵⁴. Infine, la Cisl indicò «un'azione sistematica di cooperazione fra imprenditori, dirigenti, tecnici e operai, allo scopo di aumentare la produttività di stabilimento, di azienda, di impresa e la produttività complessiva dell'industria nazionale»⁵⁵. Tali proposte, tuttavia, non furono prese in considerazione dalla Cgil la quale espresse la propria contrarietà affermando di non volersi mettere «a disposizione dei padroni per soddisfare la loro domanda di maggiore sforzo dei lavoratori»⁵⁶.

3. Le elezioni del '53. Nuovi fermenti e nuovi equilibri

Nel frattempo, il governo De Gasperi costretto a fronteggiare l'opposizione di destra e sinistra, e nel tentativo di stabilizzare il potere centrista, modificò in previsione delle elezioni del '53 la legge elettorale. La nuova legge che assegnava il 65% dei seggi della Camera a quei partiti apparentati che avessero ottenuto il 50% più uno dei voti sembrava costruita su misura per il partito di governo e incontrò non poche opposizioni che ribattezzarono il nuovo sistema elettorale “legge truffa”.

Mentre in Parlamento i partiti discutevano aspramente per l'approvazione della legge elettorale, la Cgil proclamò due scioperi generali contro la cosiddetta legge truffa. Gli scioperi furono seguiti da dure rappresaglie e licenziamenti. Nel frattempo si sviluppò una vertenza rivendicativa dei ferrovieri in cui furono coinvolti tutti i sindacati di categoria che proclamarono uno sciopero. La protesta assunse in poco tempo un indubbio connotato politico, inaccettabile per la Democrazia Cristiana in un periodo preelettorale. Il Presidente del Consiglio De Gasperi per fronteggiare la situazione invitò i sindacati a tirarsi indietro, ciononostante Cgil e Uil proseguirono nelle proteste mentre la Cisl abbandonò lo sciopero.

Poco dopo la legge elettorale fu approvata ma nelle elezioni che si tennero in giugno la Democrazia Cristiana non raggiunse l'auspicato 50% dei voti, mentre guadagnarono consensi

⁵³ Ivi, p. 54.

⁵⁴ Ivi, p. 55.

⁵⁵ Ivi, p. 56.

⁵⁶ Ivi, p. 55.

la sinistra e la destra neofascista e monarchica. Si formò poco dopo un nuovo governo De Gasperi che non ottenne la fiducia in Parlamento, fu riformato un nuovo esecutivo e capo del governo fu nominato Giuseppe Pella, il cui governo fu dichiaratamente di transizione.

Le elezioni del 1953 misero in moto nuovi fermenti e nuovi equilibri. In tema di politica economica, fu presentato dall'allora ministro al Bilancio Ezio Vanoni, lo *Schema di sviluppo dell'occupazione e del reddito in Italia nel decennio 1955-1964*, più noto come *Piano Vanoni*. Lo Schema individuava i due principali problemi del paese: la disoccupazione strutturale e l'evidente squilibrio di sviluppo fra Nord e Sud. Il piano per il superamento di queste problematiche si prefiggeva tre obiettivi: la creazione di quattro milioni di posti di lavoro, la riduzione dello squilibrio economico fra Nord e Sud e, infine, il pareggio della bilancia dei pagamenti da raggiungere attraverso l'incremento delle esportazioni. Nello schema economico proposto da Vanoni per creare nuovi posti di lavoro e per potenziare la produttività era necessario aumentare gli investimenti, in particolar modo gli investimenti pubblici. Inoltre, per potenziare gli investimenti era necessario che aumentasse anche il risparmio, la propensione al risparmio sarebbe attuata attraverso una politica fiscale e sui redditi. Per il perseguimento di tali obiettivi, il *Piano Vanoni*, chiese a tutti i sindacati un'esplicita collaborazione sottolineando la necessità di «assicurare ai lavoratori la funzione di protagonisti in un'operazione destinata all'insuccesso se concepita e realizzata senza la loro completa adesione»⁵⁷. In pochi anni il *Piano Vanoni* contribuì ad incrementare l'occupazione e ottenne il raggiungimento del pareggio della bilancia dei pagamenti.

Fra il 1952 e il 1954 le tre organizzazioni sindacali furono impegnate, insieme a Confindustria, nella definizione di una nuova politica salariale, denominata “conglobamento salariale” il cui obiettivo era un aumento salariale per tutti e il conglobare nella paga base l'assegno di caro vita e indennità minori. Ciascuna organizzazione formulò una propria richiesta di aumento salariale: la Cgil richiese un aumento compreso fra il 15 e il 20%, la Uil propose un aumento del 10%, diversamente la Cisl propose un aumento proporzionato alla produttività dell'impresa. Confindustria si mostrò avversa alla vertenza e contraria a qualunque aumento salariale, per altro, convinta che il contenimento dei salari avrebbe permesso di creare nuovi posti di lavoro. Il governo De Gasperi impegnato nella campagna elettorale e nel fronteggiare la polemica scaturita dalla cosiddetta “legge truffa” decise di non prendere parte alla vertenza. All'indomani delle elezioni, però, il tema del conglobamento si fece più insistente, scioperi si susseguirono nel settembre e nel dicembre del 1953. Data la pesante richiesta della Cgil e la posizione contraria degli imprenditori, la Cgil abbandonò la

⁵⁷ U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, op. cit., p. 208.

vertenza ritenendo che non vi fossero le condizioni per proseguirla. Uil e Cisl, invece, continuarono la trattativa e giunsero ad un compromesso nel giugno del 1954 che prevedeva il conglobamento in busta paga di varie voci retributive, un aumento salariale del 5%, l'introduzione di nuove tabelle per i minimi salariali e il riassetto e l'aumento delle zone salariali. La Cgil prese le distanze dal conglobamento raggiunto e Di Vittorio polemizzando sull'accordo conseguito da Uil e Cisl affermava «è sempre molto facile vendere a basso prezzo»⁵⁸.

La Cgil isolata e sconfitta sulla grande vertenza nazionale del conglobamento, subì una seconda battuta d'arresto nelle elezioni delle Commissioni Interne organizzate in alcune grandi aziende. In particolare, in Fiat, dove la Cgil era sempre stata la forza maggioritaria, raggiunse solo il 36%, la Uil il 23% e la Cisl con il 41% divenne la prima forza di rappresentanza in fabbrica. Il susseguirsi delle sconfitte provocò un cambiamento nell'azione della Cgil. Una prima analisi sulla crisi che attraversava la confederazione fu fatta durante un convegno nazionale d'organizzazione nel dicembre del 1954 da Agostino Novella, segretario generale della Fiom, a suo dire «il movimento è troppo centralizzato, le decisioni vengono dai vertici, su piattaforme troppo generiche, senza consultare la base in modo approfondito e allargato»⁵⁹. Poco dopo durante il direttivo confederale dell'aprile 1955 in profonda autocritica Di Vittorio affermava «il primo errore di politica sindacale che abbiamo commesso [...] è quello di non aver tenuto sufficientemente conto delle profonde modifiche che si sono prodotte [...]. Dobbiamo convenire che non conosciamo a fondo le condizioni reali dei lavoratori»⁶⁰, per tanto, la Cgil ritorna in fabbrica e «accetta la sfida della Cisl a misurarsi con la realtà aziendale»⁶¹. I processi di razionalizzazione in atto nelle fabbriche e i nuovi modelli sociali che si stavano diffondendo richiedevano al sindacato l'attuazione di una nuova linea strategica congrua con il mutare del contesto socio-economico. Tuttavia l'autocritica della Cgil non portò nella sostanza ad una svolta. L'azione sindacale attuata continuò ad essere rivendicativa e a sostenere il miglioramento generale delle condizioni dei lavoratori. La novità fu quella di integrare la lotta aziendale alla lotta nazionale, cioè sembrò necessario trasferire la lotta all'interno dell'azienda per mettere a conoscenza i lavoratori dello sfruttamento cui erano sottoposti.

La contrattazione aziendale legittimata dalla Cgil inizia, seppur lentamente, ad affermarsi. La nuova contrattazione è stata una conquista del sindacato e il merito fu indubbiamente della

⁵⁸ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 209.

⁵⁹ U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, op. cit., p. 212.

⁶⁰ S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, op. cit., p. 90.

⁶¹ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 211.

Cisl, tuttavia, l'organizzazione si limitò alla formulazione della nuova politica contrattuale. Sembra, infatti, che la Cisl si sia presentata ai cancelli delle fabbriche restandone fuori. Di fatto, reale veicolo della contrattazione aziendale sono state le Commissioni Interne che si presentavano come il vero strumento di rappresentanza di tutti i lavoratori all'interno della fabbrica. Le Commissioni Interne però erano un veicolo senza targa perché - seppur soggette al dominio della Cgil - nessuna organizzazione sindacale era disposta a legittimarne l'attività negoziale⁶².

4. La Confindustria di Costa e De Micheli e il distacco delle aziende pubbliche

Per quel che riguarda il sindacato degli imprenditori, questo ha vissuto la prima legislatura della Repubblica guidata da De Gasperi, in piena sintonia con le scelte di politica economica perseguite dal partito di governo. La Confindustria guidata da Costa era una “organizzazione ombra” che non aveva un peso condizionante sulla politica, infatti, accadeva che la dirigenza si accordava con discrezione alla linea liberista della Democrazia Cristiana perdendo implicitamente la propria visibilità. Le elezioni del '53, con la fuoriuscita di De Gasperi dal governo, diedero avvio a nuovi equilibri non solo nel governo e nella Democrazia Cristiana ma anche all'interno di Confindustria. La prima novità fu l'elezione del successore di Costa, nuovo presidente fu nominato Alighiero De Micheli nel cui discorso di insediamento affermava «se persistiamo [...] nel compromesso saremo noi stessi responsabili della polverizzazione [...] di una categoria»⁶³. Nel frattempo i rapporti con il partito di governo iniziarono a vacillare, Confindustria entrò in polemica con lo “Stato imprenditore” che creò l'Ente nazionale idrocarburi (Eni), al quale con una legge approvata nel marzo del 1953 si affidava il monopolio della ricerca e dello sfruttamento di giacimenti di idrocarburi in tutto il paese.

A consolidare la polemica fu il progetto di creare un Ministero per le Partecipazioni Statali e, soprattutto, di sganciare le aziende pubbliche dalla Confindustria. La proposta di distaccare le aziende a prevalente partecipazione statale dall'organizzazione degli imprenditori fu più volte formulata, già la Cgil unitaria si era espressa in merito, poi fu più forte la richiesta di Pastore. A dare un contributo significativo allo sganciamento di Confindustria dalle aziende a

⁶² U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, op. cit., p. 217.

⁶³ S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, op. cit., p. 113.

partecipazione pubblica fu l'Eni che attuava una politica di espansione in contrasto con l'indirizzo americano sotto cui soggiaceva lo Stato italiano. La politica italiana, quindi, doveva farsi più autonoma ma il susseguirsi dei governi De Gasperi, Pella, Scelba e Segni rallentò l'evoluzione. Con la creazione del governo Zoli nel 1957 nacque ufficialmente il Ministero delle Partecipazioni Statali guidato da Giorgio Bo, pochi mesi dopo le aziende a partecipazione statale furono sganciate dalla Confindustria e fu creata l'Intersind, l'organizzazione sindacale che rappresenta l'industria di Stato.

5. Le trasformazioni sociali

Gli anni '50 traghettarono l'Italia dalla crisi post bellica al boom industriale, un'evoluzione che si è svolta però con l'intervento solo marginale del sindacato, di fatto, il tenore di vita degli italiani è migliorato sostanzialmente grazie alle concessioni degli imprenditori. Oltre all'accordo sul conglobamento la contrattazione collettiva continuava ad essere scarsamente applicata, pochi furono i contratti sottoscritti e spesso non rispettati erano i minimi salariali. La causa fu senza dubbio la costante debolezza del sindacato, più volte indebolito dal persistere delle scissioni. Secondo le Acli - sostenitrici della scissione della corrente cattolica dalla Cgil unitaria - adesso «occorre realizzare sul piano sindacale [...] unità di azione da ricercare di volta in volta, su problemi e rivendicazioni concrete, a livello aziendale, di categoria e di settore»⁶⁴.

Il fenomeno più vistoso degli anni '50 fu un massiccio esodo dalle regioni agricole a quelle industriali che confermò la limitatezza della riforma agricola, cosiddetta "legge stralcio". Le migrazioni interne fecero diminuire le emigrazioni verso i paesi esteri e fecero sviluppare progressivamente le città e la classe operaia. In città come Milano la popolazione crebbe del 22%, a Roma del 27% e a Torino, sede della Fiat, la più grande fabbrica italiana, del 40%⁶⁵. Le migrazioni proseguivano nonostante i pesanti costi umani e sociali e i gravi disagi a cui i lavoratori erano sottoposti. Si stima che nelle aree industriali il salario medio oscillava fra le 50.000 e le 60.000 Lire mensili, mentre il costo medio stimato per una famiglia di quattro persone era di circa 70.000 Lire al mese. Era chiaro che nonostante gli aumenti retributivi il salario non era sufficiente a garantire il minimo sostentamento di un nucleo familiare, dove spesso a lavorare era solo un componente della famiglia.

⁶⁴ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 236.

⁶⁵ G. Sabbatucci, V. Vidotto, *Il mondo contemporaneo. Dal 1848 ad oggi*, Laterza, 2004, p. 579.

6. Mutamenti sindacali e convergenza unitaria nelle lotte dei metalmeccanici

I mutamenti economici e sociali si accompagnarono a cambiamenti anche nei sindacati. Giulio Pastore lasciò la segreteria della Cisl e divenne Presidente del Comitato dei ministri per la Cassa del Mezzogiorno. La confederazione salutava il proprio segretario e vedeva in lui «l'ingresso del mondo del lavoro alle più alte responsabilità della vita del paese»⁶⁶, suo successore fu nominato Bruno Storti. Qualche mese prima, nelle elezioni delle Commissioni Interne in Fiat la Cisl perse la propria maggioranza, passando da 28.000 voti a soli 7.000. Circa un centinaio di membri Cisl della Commissione Interna in Fiat costituirono una nuova sigla sindacale autonoma, il *Sindacato italiano dell'automobile*. Inoltre, nel 1959 durante il terzo Congresso Nazionale della Cisl emerse una diffusa opposizione al governo Segni di cui si fece portavoce lo stesso Storti, neosegretario generale, il quale dichiarava «questo governo, per la sua formula, è lontano, moltissimo lontano dalle simpatie e dalle aspettative dei lavoratori»⁶⁷. Anche la Cgil vide un cambio al vertice, morto Giuseppe Di Vittorio fu designato segretario Agostino Novella. La nomina fu indicata direttamente dal Partito Comunista che non poteva rinunciare al controllo diretto del più grande sindacato italiano.

Nel frattempo, dopo “l'utilità” delle lotte comuni auspiccate nel 1956 da Di Vittorio, seguite dall'unità d'azione sostenuta dalle Acli, Fiom e Fim a Brescia proclamarono uno sciopero congiunto. Era prassi diffusa in tutto il paese concedere, a quei lavoratori che non avessero partecipato ad uno sciopero per sei mesi consecutivi, un compenso extra. Nel dicembre del 1958 a Brescia, quando mancavano pochi giorni al raggiungimento dei sei mesi, Fiom e Fim, proclamarono uno sciopero a cui aderì la stragrande maggioranza dei lavoratori. La lotta contro il premio anti-sciopero sancì l'unità d'azione delle federazioni metalmeccaniche - Uilm esclusa - a Torino, Milano e Brescia, in quest'ultima città Fim e Fiom firmarono insieme un accordo sull'aumento dell'indennità per turni disagiati alla Fiat-Om. Il 16 aprile Fim, Fiom e Uilm proclamarono il primo sciopero unitario dei metalmeccanici. Il 4 e il 5 maggio fu proclamato il secondo sciopero unitario dei metalmeccanici, dove per la prima volta echeggiò lo slogan “Uniti si vince”. Il 4 giugno a Milano, in una manifestazione a cui parteciparono circa 8.000 operai della Breda, vi fu un comizio nel quale parlarono i rappresentanti provinciali di Cgil, Cisl e Uil. Il 26 e il 27 giugno, per protesta contro la decisione unilaterale del Ministro del Lavoro Benigno Zaccagnini di iniziare i negoziati per il rinnovo contrattuale,

⁶⁶ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 236.

⁶⁷ www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1956

si svolse uno sciopero dei metalmeccanici organizzato unitariamente dalle tre confederazioni sindacali.

Tuttavia l'azione unitaria che prese avvio dalla base suscitava malumori ai vertici della Cisl, se da una parte vi erano le Acli più favorevoli a un'azione unitaria, dall'altra vi era la Confederazione generale che aveva più volte invitato la federazione dei metalmeccanici a non esagerare con l'unità di azione. Posizioni contrastanti caratterizzavano anche la Cgil in cui l'azione unitaria in parte era incoraggiata dall'altra, però, era criticata dai vertici del Partito Comunista che evidenziava un crescente distacco fra le lotte sindacali e quelle politiche. L'osservazione critica si trasformò in polemica a seguito delle parole pronunciate da Togliatti secondo il quale «l'azione sindacale non è tutto [...] ma non dimenticate che, oltre alla conquista di migliori salari, vi sono altri obiettivi, e che questi obiettivi solo il partito ha l'incarico di ricordarveli, ed al partito dovete guardare, in qualsiasi azione e in qualsiasi conquista siate impegnati»⁶⁸. All'interno della Cgil l'unità fu sostenuta, in particolare, dai sindacalisti socialisti, i quali individuavano nelle Commissioni Interne quello strumento «per la realizzazione della politica di unità sindacale e per conquistare una maggiore quota di potere operaio nella fabbrica»⁶⁹. Inoltre, anche se l'unità sindacale era crescente - in un convegno della Cgil - si riconosceva che «nella fabbrica la presenza del sindacato è stata finora debole»⁷⁰. Lo stesso neosegretario Novella, affinché potesse progredire l'attività della contrattazione integrativa aziendale, individuava come necessaria la presenza del sindacato in azienda, affermando che il sindacato all'interno dell'impresa è «un istituto completamente nuovo nella vita democratica del nostro paese»⁷¹. In sintonia con la Cgil era il periodico della Fim 'Ragguaglio Metallurgico' secondo il quale «il problema della presenza del sindacato nella fabbrica non è stato risolto e rimane quindi l'obiettivo che l'organizzazione deve raggiungere per costruire l'ultimo anello organizzativo tra lavoratore e sindacato»⁷².

Frattanto, il 14 luglio fu promulgata la legge promossa dal socialdemocratico Ezio Vigorelli che estende *Erga Omnes*, cioè a tutti i lavoratori appartenenti ad una stessa categoria professionale il trattamento giuridico ed economico stabilito dai contratti collettivi e stabilisce i minimi salariali per tutti gli appartenenti a una medesima categoria.

⁶⁸ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 279.

⁶⁹ Ivi, p. 254.

⁷⁰ Ivi, p. 253.

⁷¹ Ivi, p. 263.

⁷² 'Ragguaglio Metallurgico', novembre 1959, in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 254.

Gli anni decisi: la crescita economica, la nuova organizzazione del lavoro e l'articolazione contrattuale

1. Gli anni '60. Crescita economica e instabilità politica. La virata a destra e i fatti di Genova

Fra il 1958 e il 1963 il processo di sviluppo economico giunse al culmine, l'Italia viveva gli anni del miracolo economico, la crescita produttiva aveva drasticamente ridotto il divario con altri paesi europei più industrializzati, la disoccupazione era drasticamente calata al 3,9%, addirittura nelle zone altamente industrializzate toccò il 2,4% e crescevano i consumi. Nel luglio del 1960 grazie a un accordo interconfederale fu sancita la parità di retribuzioni fra uomini e donne della stessa categoria professionale. L'industria italiana, in particolare quella manifatturiera, aveva investito nel rinnovamento degli impianti utilizzando stanziamenti pubblici e prestiti a tassi agevolati potenziando così la produzione passando dal 7% degli anni '50 al 10% nel solo quinquennio '58-'63. Posto rilevante nello sviluppo industriale assunsero la metallurgia, la meccanica, la chimica e le estrazioni minerarie. Cambiò la forza lavoro con l'arrivo in massa di operai comuni, in maggioranza proveniente dal Sud e dalle zone rurali, comuni perché con scarse abilità professionali. La compressione salariale che caratterizzò gli anni '50 aveva avuto un duplice effetto: aumentato i profitti e creato manodopera a basso costo. Proprio i bassi salari e gli alti profitti che permisero di compiere grandi investimenti furono alla base del miracolo economico. A questo si aggiunsero gli aiuti americani, le materie prime a costi contenuti, la diffusione dei nuovi prodotti di massa, la notevole disponibilità di risparmi, la formazione di un ampio mercato nazionale, così come l'utilizzo di nuove fonti energetiche, infatti, in quegli anni furono scoperti nuovi giacimenti metaniferi e valorizzati impianti termoelettrici e geotermici⁷³. A favorire lo sviluppo economico furono anche la liberalizzazione degli scambi e l'ingresso nel Mercato Comune Europeo. L'Italia diventava sempre più un paese a vocazione industriale e sempre meno a vocazione agricola, gli impiegati nell'agricoltura scendevano drasticamente anno dopo anno e le terre divenivano sempre meno produttive. «Al volgere del 1962 il saggio di sviluppo era inferiore soltanto a quello tedesco e largamente superiore ai tassi di crescita di ogni altro paese dell'Europa occidentale. [...] L'Italia riuscì così a ridurre sensibilmente i suoi

⁷³ V. Castronovo, *Storia economica d'Italia. Dall'Ottocento ai giorni nostri*, Piccola Biblioteca Einaudi, Torino, 1995, p. 411.

divari di partenza con l'Inghilterra, la Germania e la Francia, e a sopravanzare sistemi economici come quelli belga, olandese e svedese che l'avevano preceduta in passato»⁷⁴.

«Secondo calcoli della Banca d'Italia, a un incremento dei salari pari fra il 1950 e il 1961 al 46% corrispose una crescita media della produttività dell'84%: nelle industrie più moderne, dalla meccanica alla chimica, si raggiunse un saggio più elevato»⁷⁵.

Alla base del miracolo economico vi fu infine la stabilità monetaria che «valse alla lira nel 1960 l'Oscar della moneta e a Manichella⁷⁶ la palma di miglior governatore di banca centrale»⁷⁷.

Alla crescita e alla stabilità economica si contrapponeva però un periodo di crisi politica. L'opposizione al governo Segni, a cui prese parte pure la Cisl, sfociò nelle dimissioni del Presidente del Consiglio. Aldo Moro nuovo segretario della Democrazia Cristiana e Giovanni Gronchi Presidente della Repubblica affidarono la formazione di un nuovo governo allo stesso Segni che però rinunciò. Nel marzo 1960 il governo fu poi formato da Ferdinando Tambroni che creò un nuovo esecutivo con il sostegno determinante del Movimento sociale italiano.

La virata a destra, una destra neofascista, scatenò le dimissioni dei ministri: Bo, Pastore e Sullo, contrari a questa alleanza. Le manifestazioni di opposizione al governo non si fecero attendere e ben presto si intrecciarono all'azione sindacale. Gli scontri più duri scoppiarono a Genova in seguito all'annuncio di un congresso organizzato dai neofascisti del Movimento sociale italiano autorizzato dallo stesso Tambroni. La data di apertura del congresso era stata fissata per il 2 luglio ma a partire dal 25 giugno i portuali genovesi scesero in piazza scontrandosi con la polizia. Genova città decorata con la Medaglia d'oro della Resistenza non poteva essere la sede di un congresso neofascista. La Camera del lavoro della città aveva prontamente affermato che «i lavoratori genovesi in forma unitaria sapranno esprimere, anche nei prossimi giorni con le forme più opportune, la loro indignazione e la loro protesta, e non esclude che si possano chiamare i lavoratori a forme di lotta più avanzata, qualora le autorità competenti dovessero continuare a rimanere insensibili alle ferme proteste»⁷⁸. Il 28 giugno fu organizzata una manifestazione indetta da associazioni partigiane e dai partiti: comunista, radicale, repubblicano, socialista e socialdemocratico e il 30 giugno la Camera del Lavoro proclamò uno sciopero provinciale al quale non aderirono Uil e Cisl. L'adesione allo sciopero fu elevatissima e gli scontri tra polizia e manifestanti antifascisti furono lunghi e estremamente duri. Al termine dello sciopero si contarono centinaia di feriti. Nella mattina del

⁷⁴ Ivi, p. 410.

⁷⁵ Ivi, p. 411.

⁷⁶ Donato Manichella - Governatore della Banca d'Italia dal 1948 al 1960.

⁷⁷ V. Castronovo, *Storia economica d'Italia. Dall'Ottocento ai giorni nostri*, op. cit. p. 412.

⁷⁸ www.sites.google.com/site/sentileranechechantano/cronologia/1960

2 luglio fu diramato un comunicato nel quale si annunciava che il congresso del Movimento sociale italiano non si sarebbe più svolto a Genova.

Le manifestazioni di protesta antifascista dilagarono in molte città, fra le quali Roma, Torino, Milano, Ferrara e Reggio Emilia, dove la polizia sparò causando diversi morti fra i dimostranti. L'insurrezione sembrava inarrestabile, scioperi e manifestazioni contro il governo Tambroni dilagavano ovunque così come le violente repressioni compiute dalle forze dell'ordine. L'8 luglio il Presidente del Senato Merzagora propose una tregua di 15 giorni e invitò le forze dell'ordine a deporre le armi e a rimanere in caserma mentre sollecitò i sindacati a sospendere qualunque tipo di manifestazione. Inspiegabilmente il governo impose a radio e televisione di non diffondere l'annuncio della tregua. Gli scontri proseguirono così in Sicilia, dove a Catania e Palermo la polizia uccise brutalmente quattro manifestanti e centinaia furono feriti. A seguito di questi fatti il senatore comunista Umberto Terracini - che fu fra i firmatari della Costituzione della Repubblica - si esprimeva così «la conoscenza della proposta di una tregua politica avrebbe potuto forse placare gli animi laddove questi erano ancora accesi. Chi ha vietato alla radio di diffondere l'appello di Merzagora può essere chiamato responsabile dei morti di Palermo e Catania, caduti sotto il piombo della polizia»⁷⁹. Il 12 luglio Pietro Nenni intervenendo alla Camera denunciò lo stato di guerra civile creato dal governo e propose la messa in stato d'accusa del presidente Tambroni davanti alla Corte costituzionale. Nel frattempo, Tambroni ricevette la solidarietà e le lodi di Enrico Mattei, presidente dell'Eni, che si complimentava per «l'energica e opportuna azione svolta in difesa dello Stato»⁸⁰. Nel luglio del 1960 il *New York Times* in un articolo intitolato *Violence in Italy* raccontava «i giornali indipendenti sospettano che sia stata Mosca a ordinare le agitazioni. Si è notato che il leader comunista italiano, Palmiro Togliatti, ha appena compiuto un viaggio in Russia. Si pensa che i sovietici, incoraggiati dal successo ottenuto con i disordini scoppiati in Giappone contro la visita del presidente Eisenhower, abbiano ritenuto che in Italia una campagna analoga potesse estromettere il governo democristiano e alimentare una generale impressione di scontento e di instabilità nel mondo occidentale»⁸¹. Lo stesso Presidente del Consiglio Tambroni, in un discorso alla Camera, affermò che i disordini scoppiati in tutto il paese facevano parte di un piano organizzato dal Partito Comunista. Il governo era in bilico e in un comunicato emesso il 18 luglio la direzione della Democrazia Cristiana informava che l'esecutivo presieduto dall'onorevole Tambroni aveva assolto ogni suo compito, il giorno successivo il Presidente si dimise.

⁷⁹ Ibidem

⁸⁰ www.fondazionecipriani.it

⁸¹ Ibidem

2. L'apertura a sinistra e il dialogo mancato

Nell'agosto del '60 fu formato un nuovo governo presieduto da Amintore Fanfani che ricevette il sostegno dei socialisti, i quali nonostante non fossero nell'esecutivo si sarebbero impegnati a dare il proprio appoggio a singoli progetti legislativi. Il nuovo governo con il coinvolgimento del sindacato si impegnava a superare gli squilibri strutturali dell'economia italiana e, in particolare, si prefiggeva di fermare il divario fra il Nord altamente industrializzato e quelle regioni meno sviluppate soggette a «situazioni di abbandono e di regresso senza speranza. [...] Obiettivo del governo è dare vita a una politica programmata che indirizzi l'evoluzione economica del Paese nel senso più corrispondente alle esigenze di uno sviluppo equilibrato [...] e indirizzare i processi di sviluppo in maniera che si tenga conto degli squilibri esistenti e dei problemi insoluti»⁸², rimediando alle carenze di servizi pubblici, quali trasporti, ospedali, scuole e abitazioni. Intento del governo era avviare relazioni industriali triangolari che dovevano avere come protagonisti: lo Stato, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle degli imprenditori. A tal proposito fu istituita la *Commissione nazionale per la programmazione economica*, una sede istituzionale, presieduta dal Ministro del Bilancio Ugo La Malfa, che coinvolgeva tecnici, sindacati dei lavoratori e degli imprenditori che insieme si sarebbero confrontati sui temi della programmazione a lungo termine per l'economia italiana.

Tuttavia se Cisl e Uil sostennero l'iniziativa del governo, in particolare, la Uil sosteneva che uno sviluppo economico bilanciato sarebbe pervenuto «soltanto da uno schieramento politico avanzato e libero dalle ipoteche degli interessi settoriali, come appunto poteva essere il centro sinistra»⁸³, la Cgil si limitò a prendere le distanze, in particolare, sulla politica dei redditi, mentre un forte ostacolo giunse da Confindustria, il cui nuovo presidente Furio Cicogna, Consigliere di Amministrazione in Edison, fu totalmente contrario al piano del governo che si apriva sempre più a sinistra. In questo contesto, la nazionalizzazione dell'industria elettrica che faceva parte del progetto di riforma economica del governo Fanfani, per altro, oggetto dell'alleanza fra Democrazia Cristiana e Partito Socialista italiano, fu portata a compimento nel 1962 con la creazione dell'*Ente nazionale per l'energia elettrica*. Anche su questo punto l'industria privata era fermamente contraria all'attività intrapresa dal governo, in aperto conflitto il Presidente Cicogna affermava che non è possibile «osservare

⁸² Nota presentata al Parlamento dal Ministro del Bilancio On. Ugo La Malfa, il 22 maggio 1962, risorsa online in www.dse.univr.it/workingpapers/notaaggiuntivawp.pdf

⁸³ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, op. cit., p. 282.

indifferenti il dilagare dell'attività pubblica in infiniti campi propri dell'attività privata [...]. Sembra quasi che l'attività dello Stato sia oggi prevalentemente concentrata [...] nel sottrarre affari ai privati operatori. [...] A chi parla superficialmente di maggior intervento dello Stato nell'economia, a chi sostiene la programmazione vincolante o le nazionalizzazioni solo per limitare ulteriormente l'attività privata [...], dobbiamo rispondere che tutto ciò è immorale»⁸⁴. Pur non schierandosi contro il piano di programmazione economica, aperta opposizione al governo Fanfani pervenne anche dalla *Confederazione generale degli agricoltori*, fortemente preoccupati dalla proposta di abolizione della mezzadria e, dalla Coldiretti, sostenitrice della Democrazia Cristiana ma duramente contrari all'apertura a sinistra.

La Fiat prese le distanze dalle posizioni assunte dall'industria privata e in un'intervista rilasciata al *Messaggero*, Vittorio Valletta, dirigente dell'azienda, si dichiarò favorevole alle aperture a sinistra del governo affermando che «il governo di centro sinistra è un frutto dello sviluppo dei tempi. Non si può e non si deve tornare indietro [...]. [e aggiunse] Si commettono gravi errori [...] da parte della Confederazione dell'industria»⁸⁵.

3. La contrattazione articolata “bestia nera” dell'industria privata e l'introduzione della *job evaluation*

L'ostilità di Confindustria si manifestava anche nei rapporti con il sindacato. Le organizzazioni sindacali si erano unite intorno a quel principio secondo il quale la contrattazione collettiva doveva essere articolata su tre livelli: contrattazione nazionale di categoria, contrattazione nazionale di settore e contrattazione aziendale. Perfino la Cgil si era definitivamente aperta al principio di contrattazione articolata. Proprio la contrattazione integrativa - essendo mutevole la varietà delle singole aziende intende integrare in sede aziendale i contratti nazionali di categoria - era percepita da Confindustria, in particolare, dai piccoli imprenditori che essa rappresentava, come qualcosa da tenere lontano dalle aziende perché prospettava il decentramento della conflittualità all'interno dei luoghi di lavoro.

Il problema della contrattazione articolata fu sollevato da una vertenza che si estese dall'estate del 1960 alla primavera del 1961 che per il suo prolungarsi fu detta “la lotta delle quattro stagioni” e da molti considerata il preludio dell'autunno caldo del '69. La vertenza ebbe come protagonisti gli elettromeccanici che richiedevano parità salariale, aumenti del

⁸⁴ S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, op. cit., p. 135.

⁸⁵ www.fondazionecipriani.it

10%, la riduzione dell'orario di lavoro a parità di guadagno, l'adeguamento di qualifiche e cottimi. Fra scioperi, manifestazioni, picchetti e duri scontri con la polizia, si escogitarono nuove forme e tempi di lotta. Si scoprirono i fischietti, si adottò dal 19 novembre del 1960 lo sciopero a tempo indeterminato nelle ore pomeridiane e si manifestò insieme agli studenti. Novità assoluta della vertenza fu la richiesta di modificare la disciplina contrattuale a favore del solo settore degli elettromeccanici. Il 10 dicembre si giunse a un primo accordo siglato fra i sindacati di categoria e Intersind che prevedeva l'aumento dei minimi contrattuali del 5% e la diminuzione di un'ora e mezzo dell'orario settimanale. Con quest'accordo l'industria di Stato diede avvio ad un nuovo metodo di gestione delle relazioni industriali e per la prima volta sottoscrisse un documento autonomo rispetto a Confindustria. Gli elettromeccanici dell'industria privata, però, proseguirono le manifestazioni e arrivarono ad occupare, perfino, la piazza del Duomo di Milano nel giorno di Natale. Gli imprenditori erano fortemente contrari a modifiche contrattuali prima della scadenza del contratto. Tuttavia il 27 dicembre fu proclamato un altro sciopero che in sostanza obbligò *Assolombarda*⁸⁶ a lasciare libere le aziende nella stipulazione di contratti integrativi aziendali. In gennaio Confindustria, pur mantenendo ferma la propria contrarietà alla contrattazione aziendale, rinviò alle singole aziende elettromeccaniche la possibilità di firmare gli accordi integrativi, azione questa intrapresa da molte aziende che risolsero la vertenza con una serie di singoli accordi fra direzione e Commissioni Interne o direttamente con le associazioni sindacali.

La vertenza degli elettromeccanici con la sua carica di combattività fu l'inizio di un ciclo di lotte per la contrattazione articolata, estese dal 1961 alla 1963, che furono guidate dall'azione unitaria di Fiom, Fim e Uilm e che portarono alla conquista di notevoli aumenti retributivi e al riconoscimento di alcuni diritti sindacali. Un esempio fra tutti fu l'accordo unitario firmato all'Alfa Romeo che, per la prima volta, disciplinò il cottimo nelle lavorazioni di linea ampliando il potere di controllo dei sindacati.

Ruolo di particolare importanza rivestirono per tutto il decennio degli anni '60 il settore metalmeccanico e quello siderurgico, settori in cui lo sviluppo produttivo introdusse profondi mutamenti nell'organizzazione del lavoro. Prendendo esempio da criteri di organizzazione del lavoro sviluppati negli Stati Uniti fu introdotta nelle fabbriche italiane, siderurgiche e metalmeccaniche, una nuova politica gestionale, la *job evaluation*, un sistema che prevedeva l'analisi e la valutazione delle mansioni. Il sistema della *job evaluation* oltre alla classe base raggruppava gli operai in 24 classi, individuabili attraverso delle variabili che dipendevano

⁸⁶ *Assolombarda* è un'associazione degli imprenditori costituita nel 25 giugno 1944 da Giovanni Falck, con l'obiettivo di far riprendere l'economia italiana nel difficile periodo post-bellico. Oggi riunisce gli imprenditori delle provincie di Brianza, Lodi, Milano e Monza. È l'associazione più importante di Confindustria.

dalle singole mansioni svolte nel ciclo di produzione. Con l'introduzione della *job evaluation* il lavoro veniva parcellizzato in tante piccole azioni da svolgere all'infinito e non veniva più valutata la professionalità del singolo operaio ma attraverso un punteggio si valutava l'appartenenza a una specifica qualifica professionale. Inoltre, ciascuna classe era coincidente a una propria classe di remunerazione. Il metodo rischiava, però, di togliere un ruolo attivo all'organizzazione sindacale a favore di un maggiore controllo della dirigenza. Nell'aprile del '61 fu sottoscritto un accordo fra i tre sindacati metalmeccanici e l'Italsider, società siderurgica di Stato, che prevedeva l'introduzione della *job evaluation* negli stabilimenti di Bagnoli, Cornigliano, Piombino, Taranto e Trieste. L'accordo raggiunto prevedeva il controllo del sindacato sulla politica salariale e sull'attribuzione delle qualifiche.

Il 1961 si concluse con 79 milioni di ore di sciopero e dava avvio a un anno, il 1962, denso di lotte sindacali durante il quale tutte le principali categorie scesero in piazza.

4. Il 1962, cronaca di una vertenza

Il 1962 si inaugura con un fitto calendario di contrattazione nazionale, infatti, numerosi erano i contratti in scadenza. Il rinnovo contrattuale interessava differenti settori, fra questi vi erano: il settore chimico della gomma e dei cavi, il settore tessile che impiegava circa 400.000 lavoratori, il settore dei poligrafici e dei cartai, il settore dei vetrai, il settore dei marittimi, il settore commercio - albergo - mensa, il settore dello spettacolo, il settore del pubblico impiego, il settore edile e quello dei mezzadri e dei braccianti. Per il rinnovo di questi contratti tutti i lavoratori attuarono un'intesa lotta, espressa soprattutto attraverso lo strumento dello sciopero, spesso proclamato unitariamente dalle tre sigle sindacali, registrando la partecipazione pressoché totale dei lavoratori. Il 1962 contò 181 milioni di ore di sciopero. Oggetto delle rivendicazioni in tutti i settori furono sostanziali aumenti retributivi e miglioramenti normativi.

La vertenza guida che iniziò all'interno delle singole aziende assumendo velocemente un carattere nazionale fu quella dei metalmeccanici, il cui contratto scadeva alla fine di ottobre ma le agitazioni presero avvio all'inizio dell'anno. I metalmeccanici per primi e successivamente le altre categorie, in sede di rinnovo dei contratti di lavoro, ottennero: le bacheche per affiggere i comunicati sindacali in azienda, la concessione di brevi permessi retribuiti per i dirigenti sindacali e un periodo di aspettativa per coloro che svolgevano incarichi sindacali o pubblici. Complessivamente i metalmeccanici chiedevano: aumenti salariali, la riduzione dell'orario di lavoro, un premio di produzione legato al rendimento, la

negoziazione sulle tariffe di cottimo, l'equiparazione dei trattamenti previdenziali tra operai e impiegati. Nel marzo del 1962 la Uilm scrisse a Confindustria chiedendo l'inizio anticipato delle trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, l'organizzazione degli industriali accolse la proposta. Nel mese di maggio anche Fim e Fiom accettarono di avviare anticipatamente le trattative per il rinnovo del contratto, sottolineando in un articolo pubblicato nello stesso mese nel periodico 'Ragguaglio Metallurgico' «la comune decisione di iniziare una grossa battaglia per il completo rinnovamento delle relazioni industriali»⁸⁷. Furono proclamati un susseguirsi di scioperi ai quali presero parte in massa migliaia di lavoratori, compresi quelli Fiat. In un comunicato diffuso dalla Fiom si affermava che «lo sciopero dei metallurgici indetto dalla FIOM, dalla CISL e dall'UIL per la giornata odierna ha avuto un successo senza precedenti. Alla FIAT è in sciopero l'80% circa degli operai. Con gli operai della FIAT sono in sciopero nella provincia di Torino quasi 200 mila metallurgici e migliaia di impiegati. Lo sciopero della FIAT ha investito tutti gli stabilimenti ed è stato sorretto da picchetti composti da migliaia di operai del grande complesso. Vi è grande entusiasmo tra i lavoratori che, finalmente dopo tanti anni, hanno vinto il ricatto padronale, malgrado l'ultimo tentativo di crumiraggio da parte della SIDA-LLDD e le profferte padronali fatte ai lavoratori ieri»⁸⁸.

Il 5 luglio i sindacati metalmeccanici firmarono un primo accordo di decentramento contrattuale, il cosiddetto *Protocollo Intersind-Asap*⁸⁹, in cui si stabiliva che nel contratto collettivo nazionale sarebbero state introdotte delle clausole di rinvio grazie alle quali, entro limiti predefiniti, si sarebbe contrattato a livello aziendale. Le clausole collegarono così la contrattazione nazionale a quella integrativa di azienda. Le organizzazioni sindacali, Asap e Intersind, che rappresentavano l'industria di Stato, differenziandosi da Confindustria, introducevano con la sottoscrizione di questo accordo un nuovo metodo di gestione delle relazioni industriali ed elaboravano una soluzione di compromesso fra la contrattazione nazionale e quella aziendale. Con l'accordo, inoltre, si affidavano le negoziazioni aziendali ai sindacati provinciali di categoria e si imponeva ai sindacati l'obbligo di astenersi dal promuovere azioni intese a riaprire o integrare vertenze già chiuse da accordi.

Nel settore pubblico la vertenza proseguì e il 7 luglio a Torino fu proclamato uno sciopero di 72 ore. Nella notte che precedeva lo sciopero, però, accadde l'imprevedibile. La Uil firmò un accordo separato con Fiat insieme al Sida e invitò i propri tesserati a non prendere parte allo sciopero. L'invito cadde nel nulla e lo sciopero ebbe un successo assoluto, migliaia

⁸⁷ www.fondazionecipriani.it

⁸⁸ www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1962 Maiuscolo come nell'originale.

⁸⁹ Associazioni Sindacali Imprese Petroliere

furono gli operai metalmeccanici coinvolti, fra questi si contò l'adesione del 92% dei lavoratori Fiat. In molte fabbriche la produzione fu bloccata, diffusi erano i picchetti davanti ai cancelli, centinaia e centinaia di lavoratori sfilarono in corteo per le strade di Torino per giungere in Piazza Statuto sede della Uil dove si protestava contro l'accordo firmato separatamente. In Piazza Statuto si radunarono migliaia di scioperanti e quella fu la sede di scontri durissimi fra operai e polizia. In vano i dirigenti sindacali cercarono di controllare le agitazioni ma furono cacciati dalla folla. Al termine degli scontri, conclusi all'alba, «il suolo sconvolto, sassi ovunque, tutto quello che poteva essere abbattuto è stato abbattuto. Gli uomini della polizia sono sfiniti da 12 ore di conflitti e tensioni. [...] i fermati sono stati 291, tutti giovani. Chi sono: la maggior parte di loro non ha un mestiere preciso, 150 sono immigrati del sud, [...] dei fermati 38 vengono portati in carcere»⁹⁰, processati per direttissima e condannati con pene fino a un anno circa di reclusione. Il quotidiano 'La Stampa' accusò i comunisti di aver provocato gli incidenti ma lo stesso Pci colto dalla sorpresa sulle colonne del 'L'Unità' definì i manifestanti «elementi incontrollati ed esasperati»⁹¹. La Cisl attraverso un comunicato individuava nei manifestanti «gruppi di teppisti, prevalentemente formati da elementi estranei alle organizzazioni sindacali, assoldati da chi ha oggi particolari interessi a determinare nell'opinione pubblica il discredito sui sindacati»⁹². La segreteria della Cgil, inoltre, denunciava fra i manifestanti «la presenza di provocatori [...] del tutto estranei e anzi respinti dalla gran massa dei lavoratori in sciopero»⁹³. Invece a incitare e sostenere i manifestanti anche dopo gli scontri fu la rivista 'Quaderni Rossi' che scriveva «voi dovete prendere in mano il vostro destino. Questo sciopero è una grande occasione per far fare un passo avanti alla organizzazione della classe. Da questa lotta potrete uscire avendo fatto di ogni squadra, di ogni reparto, di ciascuno degli stabilimenti Fiat la realtà di una organizzazione, di una disciplina operaia capace in ogni momento di contrapporsi allo sfruttamento, agli arbitrii, al dispotismo del padrone e dei suoi lacchè»⁹⁴. Pochi giorni dopo gli scontri la Fiat licenziò 84 operai, attivisti Fim, Fiom e Uilm definendoli «agitatori, facinorosi e violenti»⁹⁵. Il 4 agosto Cgil, Cisl e Uil proclamarono uno sciopero in tutti gli stabilimenti Fiat per protestare contro il licenziamento degli 84 attivisti sindacali.

⁹⁰ Cronaca del giornale della Fiat 'Stampa Sera' in V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, op. cit., p. 132.

⁹¹ www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1962

⁹² S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 292.

⁹³ www.fondazionecipriani.it

⁹⁴ www.infoaut.org/index.php/blog/storia-di-classe/item/2052-8-luglio-1962-la-rivolta-di-piazza-statuto

⁹⁵ www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1962

Come emerse dai processi per direttissima la stragrande maggioranza degli arrestati erano operai immigrati provenienti dal Sud del paese, ed è indubbio che dagli scontri di Piazza Statuto emerse per la prima volta la figura dell'operaio di massa, comune, dequalificato, immigrato e meridionale, il nuovo soggetto della fabbrica che diverrà il protagonista delle lotte future. Dopo gli scontri di Torino la vertenza dei metalmeccanici proseguì e vi fu un susseguirsi di manifestazioni in diverse città.

Il 2 ottobre, a completamento di quello precedentemente sottoscritto, fu firmato un ulteriore accordo fra i sindacati dei metalmeccanici e l'Intersind, in cui si riconosceva la legittimità della contrattazione aziendale sui cottimi e sui premi di produzione. La vertenza dei metalmeccanici del settore pubblico si concluse definitivamente nel dicembre del 1962, diversamente, la negoziazione per il settore privato continuò ma la vertenza restò ancora insoluta. Nel gennaio del 1963 le trattative fra Confindustria e i sindacati metalmeccanici si interruppero, *Assolombarda* diffuse un comunicato ai propri soci in cui affermava «Amici industriali, attenzione! Trattare un accordo qualsiasi con il sindacato significa riconoscergli con i fatti il potere di entrare nella vostra azienda. Con ciò viene a essere compromesso definitivamente il più elementare diritto dell'industriale: quello cioè di essere il solo a dirigere la propria azienda»⁹⁶. Ripresero così gli scioperi. In diverse città i lavoratori metalmeccanici che manifestavano con scioperi o occupazioni furono denunciati o arrestati, tali misure repressive non fecero altro che alzare la tensione provocando altre iniziative di lotta. L'8 febbraio, dopo 9 anni, Cgil, Cisl e Uil proclamarono uno sciopero generale di tutti i lavoratori dell'industria per sostenere le rivendicazioni dei metalmeccanici. In tutta Italia le forze di polizia intervennero contro i lavoratori che partecipavano allo sciopero generale provocando scontri, feriti ed effettuando anche diversi arresti. Dopo 9 mesi di agitazione e decine di scioperi, il 17 febbraio 1963, fu firmato il contratto dei metalmeccanici in cui fu riconosciuta la contrattazione aziendale, furono inseriti aumenti salariali e fu ridotto l'orario di lavoro a parità di salario.

Molti anni dopo, Giorgio Benvenuti, segretario generale della Uilm scrisse in merito agli scontri dei metalmeccanici di Piazza Statuto del luglio del 1962 affermando che quella «è una data significativa che costituisce una svolta nella storia sindacale del nostro paese. È infatti il principio e la fine degli accordi separati [...]. I metalmeccanici che in quella torrida estate manifestarono a Torino forse non si resero conto che con quella azione e con quella lotta iniziarono quel processo di rinnovamento che ormai sta trovando il suo sbocco nell'unità

⁹⁶ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 294.

organica»⁹⁷. Le vicende che accompagnarono il rinnovo del contratto di lavoro dei metalmeccanici lasciarono un segno profondo nelle relazioni industriali italiane e, soprattutto, segnarono l'inizio dei primi screzi fra le segreterie confederali e le federazioni.

⁹⁷ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, op. cit., p. 130.

CAPITOLO II

Sviluppo e disuguaglianze: il lungo decennio del sindacato

Il preludio della stagione calda

1. Le elezioni del '63 e i malumori delle federazioni

Nel febbraio 1963 il Presidente della Repubblica Segni sciolse le Camere e ad aprile si andò al voto. Le elezioni segnarono un calo della Democrazia Cristiana e del Partito Socialista Italiano mentre registrarono il successo di liberali e comunisti. Il nuovo esecutivo che si formò solo a dicembre sotto la presidenza di Aldo Moro, fu un quadripartito di centro-sinistra a cui parteciparono i democristiani, i socialisti, i socialdemocratici e i repubblicani. Con il nuovo esecutivo Moro ci fu un cambio di rotta, il processo riformatore indicato dal precedente governo Fanfani fu bloccato, accadeva, infatti, che a partire dal '63, la crescita degli anni precedenti era ormai alle spalle e iniziarono a manifestarsi i primi segni di crisi economica e la risalita del tasso di disoccupazione. Lo stesso Guido Carli, Governatore della Banca d'Italia, nella relazione annuale denunciò il pericolo dell'inflazione, sostenne la necessità di ridurre la spesa pubblica e di controllare gli aumenti salariali. Altrettanto fece Emilio Colombo neo Ministro del Tesoro. La stessa linea fu adottata da un documento prodotto dalla Comunità Economica Europea, di cui l'Italia fu membro fondatore nel 1957, nel quale si suggeriva di contenere gli aumenti salariali e si invitavano i lavoratori a destinare i propri aumenti retributivi al risparmio indicando di investirli nel mercato dei capitali. In merito alla politica salariale si esprese anche il sindacato. La Cisl si rese disponibile a disciplinare i salari, diversamente, Cgil e Uil si dichiararono contrarie. Il primo governo Moro non ebbe vita facile, cercò di arginare l'incombente crisi economica e il successivo processo inflazionistico attraverso una serie di misure restrittive che avevano l'obiettivo di far ridurre i consumi, inserendo la tassa sulle automobili o l'aumento della benzina, ma le critiche della politica non si fecero attendere sia da destra sia da sinistra.

Nel frattempo, all'interno dello stesso governo, Democrazia Cristiana e Partito Socialista acutizzarono le proprie divisioni, fino a che, nel gennaio del 1964 la minoranza socialista ostile a governare con la Democrazia Cristiana costituì il Partito socialista di unità proletaria. Pietro Nenni, leader del Partito Socialista Italiano, a tal proposito scrisse «la verità è che nella

classe politica italiana [...] operano alcuni dei fattori di disgregazione»⁹⁸ già presenti nel recente passato. La scissione politica socialista ebbe riflessi rilevanti fra i socialisti del sindacato della Cgil che subirono perdite fino al 70% riducendo la corrente socialista a una sparuta minoranza. Dopo la scissione, la Cgil riorganizzò la ripartizione delle cariche sindacali in base alla nuova rappresentatività delle varie correnti distribuendo il 57,2% ai comunisti, il 28% ai socialisti e il 14,8% ai socialproletari.

La Cisl a proposito della politica del risparmio suggerita dalla Comunità Economica Europea propose alla Camera, attraverso i propri deputati sindacalisti, l'istituzione di un organismo finanziario destinato a raccogliere e investire il risparmio cumulato dai lavoratori grazie ai recenti incrementi retributivi. La proposta fu apprezzata da Confindustria ma incontrò l'opposizione della Cgil secondo la quale la proposta della Cisl sul cosiddetto "risparmio contrattuale" snaturava la funzione del sindacato il cui compito non era quello di amministrare i salari.

Il dibattito sindacale si concentrò soprattutto su una questione già a lungo dibattuta, quella cioè dell'autonomia dai partiti. In particolare, i malumori e le proposte di autonomia provenivano dalle federazioni. Furono proprio questi organismi che avevano guidato la vertenza dei metalmeccanici del '62 che dopo aver raccolto le spinte che venivano dal basso avevano sviluppato una insofferenza verso le linee imposte dalle Confederazioni generali, organismi questi che mediavano le spinte imposte dall'alto e che erano fortemente condizionati dalla politica. Capofila nel movimento per l'autonomia dai partiti fu la Fiom, la federazione degli impiegati e degli operai metalmeccanici della Cgil, che era la federazione di categoria più importante per numero di iscritti. Tra i quadri dirigenti della Fiom era presente la corrente socialista, la quale aveva più volte sostenuto quel principio di incompatibilità secondo il quale chi svolge incarichi sindacali non può e non deve ricoprire né incarichi di partito né incarichi pubblici. Bruno Trentin appartenente alla Fiom fu il primo esponente sindacale ad abbandonare il proprio seggio parlamentare. Tuttavia all'interno della Fiom e, soprattutto, della Cgil, pesava la forza preponderante della corrente comunista che temeva di depoliticizzare quell'organizzazione sindacale intrinsecamente legata al Partito Comunista e a lungo definita come "la cinghia di trasmissione del partito". Lo stesso Togliatti, come già detto precedentemente, affermava che il sindacato "doveva sempre, in ogni sua azione o in ogni sua conquista, guardare al partito". Nel Congresso della Cgil del 1965 fu compiuto un primo passo, attraverso l'approvazione di un mozione, si stabilì che i segretari di Camera del Lavoro o del sindacato provinciale non potevano più assumere la carica di deputato o di

⁹⁸ www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1963

senatore, così come non sarebbero potuti confluire all'intero dell'organizzazione sindacale soggetti che ricoprivano incarichi pubblici in assemblee comunali o provinciali. Dalla mozione, però, furono esclusi i massimi dirigenti della confederazione e delle federazioni che potevano continuare a ricoprire cariche parlamentari o di partito.

Se nella Cgil e nella Fiom il problema dell'incompatibilità si esprimeva attraverso le due forze a confronto, quella minoritaria dei socialisti e quella maggioritaria dei comunisti, nella Cisl il problema dell'incompatibilità metteva in discussione il rapporto con la Democrazia Cristiana. Già nel '58, quando Pastore lasciò la segreteria generale del sindacato e divenne Presidente del Comitato dei ministri per la Cassa del Mezzogiorno, fu sollevato il tema dell'incompatibilità e fu avanzata una mozione che proponeva la distinzione fra incarichi sindacali e incarichi politici. La questione dell'incompatibilità ma soprattutto quella dell'autonomia dai partiti si fece in seguito più forte negli ambienti cattolici, in particolare, nelle Acli che disapprovavano l'appoggio alla Democrazia Cristiana. Anche la Cisl era fondamentalmente attraversata da due orientamenti, il primo di continuità con quello istituito da Pastore che promuoveva un rapporto con il partito di interdipendenza e scambio, il secondo rappresentato dalla minoranza della Fim, la federazione dei metalmeccanici Cisl, che manifestava la volontà di spezzare la dipendenza dal partito.

«Il primato della politica, si è tentanti di dire, aveva buone radici nella Uil»⁹⁹, tuttavia, anche questa organizzazione sindacale era attraversata sul tema dell'incompatibilità da due correnti, la prima maggioritaria avanzava la proposta di costituire un sindacato legato alle posizioni del partito socialista, l'altra minoritaria rappresentata dalla corrente repubblicana sosteneva l'incompatibilità e l'autonomia del sindacato dai partiti.

Nonostante il dibattito e le differenti posizioni, il principio dell'incompatibilità procedette con un andamento lento, diventando, però, la chiave di volta del processo di autonomia e di unità sindacale.

2. 1964-1965. Un biennio travagliato

Il 25 giugno del 1964 il governo Moro fu impegnato a votare una modifica proposta dalla Democrazia Cristiana su un capitolo del bilancio della Pubblica Istruzione che riguardava un finanziamento di circa 149 milioni di lire destinato alle scuole cattoliche. La proposta di finanziamento, però, fu rifiutata dai socialisti e il governo per solo sette voti

⁹⁹ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, op. cit., p. 286.

contrari andò in minoranza. Moro fu costretto a presentare le dimissioni al Presidente della Repubblica.

La crisi del governo Moro fu la congiuntura di più difficoltà, non soltanto l'esecutivo entrò in contrasto, accadeva, inoltre, che il paese intero riceveva pesanti pressioni dagli altri paesi della Comunità Economica Europea allarmati dalla crisi finanziaria che stava dilagando e, soprattutto, molti anni dopo si appurò - attraverso una serie di testimonianze - che il paese sarebbe potuto essere oggetto di un colpo di Stato perché inviso l'indirizzo economico e politico attuato dal governo di centro-sinistra. Il progetto del colpo di Stato, noto come *Piano Solo*, costruito *ex post* grazie a un'inchiesta giornalistica, prevedeva l'arresto di personalità politiche e sindacali giudicate pericolose e l'occupazione di centri nevralgici come prefetture, sedi di partito, sedi sindacali, radio e televisione, affidando il controllo dello Stato all'Arma dei Carabinieri. Il progetto poi non fu più portato a termine perché quegli stessi soggetti che l'avevano originato decisero di non proseguire nell'iniziativa. Nel frattempo, infatti, nelle concertazioni per la creazione di un nuovo governo fu proposto un programma economico che non allarmava più gli ambienti che avevano originato il *Piano Solo*. Qualche anno più tardi, il generale De Lorenzo che nel 1964 era il comandante generale dell'Arma dei Carabinieri affermava «non preparavo nessun colpo di Stato, io mi preparavo ad impedire con mezzi legittimi, e sui quali del resto erano d'accordo tutti quelli che avevano la responsabilità dal paese, che si ripetessero i fatti di un altro luglio: quello del '60. Mi sembrò, allora come oggi, del tutto legittimo e doveroso cercare di garantire al capo dello Stato la possibilità di esercitare liberamente il suo diritto costituzionale, di scegliere il presidente del Consiglio senza doversi piegare alle intimidazioni della piazza»¹⁰⁰.

Il 22 luglio nacque il secondo governo guidato da Aldo Moro, il nuovo esecutivo ancora una volta quadripartito di sinistra, incaricò questa volta le correnti più moderate e programmò una politica economica deflazionistica. Il secondo esecutivo Moro, inoltre, ripropose il dialogo fra governo e sindacato affermando che «terrà stretti contatti con le organizzazioni economiche e con i sindacati facendo appello al loro senso di responsabilità»¹⁰¹.

Nel frattempo la polemica fra forze politiche e Confindustria si attenuava, infatti, il nuovo governo incontrava il favore degli imprenditori che nel giornale della Confindustria scrivevano «le dichiarazioni programmatiche dell'onorevole Moro rivelano una comprensione maggiore della situazione economica e delle necessità che da essa derivano»¹⁰².

¹⁰⁰ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 314.

¹⁰¹ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, op. cit., p. 566.

¹⁰² www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1964

Per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, parafrasando Luciano Lama, segretario della Cgil, in un'intervista a 'Rassegna Sindacale' "la qualità degli obiettivi era piuttosto bassa". La recessione e la caduta dell'occupazione, influenzarono negativamente le organizzazioni sindacali che per tutto il '64 e anche per l'anno successivo si limitarono ad attuare una strategia difensiva senza produrre alcuna politica di lotta contro la recessione. Solo Fiom e Fim, nonostante i continui ammonimenti che quest'ultima ricevette dalla Cisl, continuarono la loro azione unitaria, soprattutto, a difesa dell'occupazione. Fiom e Fim, in particolare quest'ultima, sostennero che la loro unità sindacale si fondava sulla lotta unitaria di tutti gli sfruttati, unità questa che non si limitava soltanto ad attenzionare i bisogni dei lavoratori sul luogo di lavoro ma «i bisogni sociali complessivi che derivano dalla condizione dei lavoratori»¹⁰³. L'unità delle federazioni, inoltre, era caratterizzata da una pungente critica alle segreterie generali delle confederazioni che rimanevano su posizione attendiste e privavano i movimenti operai di una guida forte.

Per tutto il '64 il numero degli scioperi si mantenne elevato, si contarono 104 milioni di ore di sciopero - molte delle quali proclamate contro i licenziamenti - ma nel '65 si dimezzarono a 55 milioni di ore. Il numero degli occupati calò vertiginosamente, solo nel settore metalmeccanico 100.000 persone persero il lavoro e gli investimenti nell'industria che fino al '63 erano cresciuti del 13%, nel '64 diminuirono circa del 20% e nell'anno successivo altrettanto. Secondo molti economisti nessuna trasformazione sociale o politica avviene senza costi «e non c'è dubbio che la formazione del governo di centro sinistra in una prima fase creò forti timori fra gli industriali»¹⁰⁴.

Il biennio '64-'65 fu l'occasione per una profonda ristrutturazione industriale e una riorganizzazione del lavoro scientificamente impostata su ritmi intensi che permisero uno sfruttamento maggiore dei tempi, delle macchine e, soprattutto, uno sfruttamento maggiore degli uomini. «Che cos'è la riorganizzazione del lavoro? [Secondo gli operai della fabbrica *Ermenegildo Zegna* di Trivero] È una nuova disposizione degli operai e delle macchine nei vari reparti che serve a eliminare quelli che i padroni chiamano i "tempi morti" e che serve quindi a sfruttarci di più»¹⁰⁵. Con la riorganizzazione del lavoro furono introdotti gli incentivi di produzione che ebbero l'effetto di intensificare il lavoro e di potenziare la produttività, secondo gli operai «questo progresso è per voi [padroni], perché aumenta i vostri profitti sulla nostra pelle; non è progresso per noi [lavoratori] perché in questo modo aumenta il nostro

¹⁰³ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, op. cit., p. 247.

¹⁰⁴ P. Sylos Labini, *Sindacati, inflazione e produttività*, Laterza, Bari, 1972, p. 119.

¹⁰⁵ Articolo del giornale della E. Zegna, n. 2, febbraio 1963, in V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, op. cit., p. 137.

sfruttamento»¹⁰⁶. L'introduzione degli incentivi stimolò i lavoratori a una maggiore produttività ma «la situazione è piuttosto grave [...] operaie, giovani e tante madri di famiglia, sono mesi e mesi che lavorano sotto il controllo dei cronometristi [...] che controllano, segnano la capacità delle operaie, vengono cronometrati [...] persino il tempo che impiegano ad andare a bere un bicchier d'acqua. Questo ritmo di lavoro è pesante per il nostro fisico e i nervi delle operaie sono a pezzi»¹⁰⁷. Con la riorganizzazione del lavoro molte fabbriche aumentarono notevolmente i propri fatturati contenendo sensibilmente l'incremento dei lavoratori. La Pirelli, per esempio, quadruplicò il proprio fatturato incrementando il personale del solo 0,3%. In termini quantitativi, la linea sport della Fiat di Mirafiori, passò da una produzione di 60 autovetture alla produzione 112 autovetture, da un mese all'altro, senza incrementare minimamente la forza lavoro.

La congiuntura negativa influenzò, inevitabilmente, anche il rinnovo di quei contratti nazionali di lavoro - tessile e chimico - che erano in scadenza e che incontrarono la resistenza diffusa degli imprenditori, vertenze queste che conseguirono risultati qualitativamente inferiori se paragonate a quelle degli anni precedenti.

Inoltre, il '64 segnò la crescita clamorosa della Uil, in particolare, alla Fiat dove conquistò la più alta rappresentatività mai conquistata prima del 27,7%.

Con l'inizio del '65, a seguito di una modesta ripresa produttiva, il movimento sindacale indebolito dai massicci licenziamenti riprese vigore, la principale richiesta riguardava gli aumenti salariali, richiesta questa contenuta dal governo Moro che cercò di fissare un tetto massimo ai salariali.

Ad aprile, durante il Congresso nazionale della Cgil, il segretario generale, Agostino Novella, criticò il programma di sviluppo economico quinquennale proposto dal governo, noto come *Piano Pieraccini* - che si prefiggeva l'incremento del reddito nazionale, la sua redistribuzione e il contenimento dei salari - auspicando una concreta modifica. In termini più duri si esprime ripetutamente la corrente socialista impersonata da Vittorio Foa, il quale vedeva nella politica dei redditi, diversamente etichettata da Foa come «condizionamento politico dei salari»¹⁰⁸, prevista dalla programmazione economica quinquennale dell'esecutivo, lo strumento per trasformare il sindacato «da organo che dirige le masse nella lotta ad organo

¹⁰⁶ Ibidem

¹⁰⁷ Articolo del giornale della Pettinatura italiana e Lana Patrizia, aprile 1964, in V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, op. cit., p. 139.

¹⁰⁸ G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, Il Mulino, Bologna, 2001, p. 165.

che garantisce il comportamento dei lavoratori a sostegno delle scelte dei gruppi dominanti»¹⁰⁹ e, inoltre, aggiungeva «questa politica economica è dannosa ai lavoratori»¹¹⁰.

3. La Fim protagonista del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici

Per tutto il '65 le organizzazioni sindacali furono impegnate nel rinnovo di numerosi contratti di lavoro, erano in scadenza: il contratto dei chimici della gomma, il contratto dei cementieri, il contratto dei lavoratori dell'Enel, il contratto del settore dolciario, il contratto del settore edile e, soprattutto, quello dei metalmeccanici. In tutti i rinnovi guadagnava spazio la contrattazione aziendale che fece guadagnare sempre più credito alle organizzazioni verticali, cioè alle federazioni di categoria che raccoglievano le spinte dal basso e ascoltavano le richieste dei lavoratori facendosene portatrici.

L'11 novembre le segreterie di Fim, Fiom e Uilm diffusero congiuntamente un comunicato che fissava i punti base per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. La piattaforma comune prevedeva: la richiesta di maggiori diritti sindacali, la parità normativa fra impiegati e operai, la riduzione dell'orario di lavoro e la modifica dei tabellari salariali. L'unità d'azione incontrò l'ostilità di Confindustria, nuovamente presieduta da Costa, il quale si oppose fermamente alla piattaforma comune affermando che «attualmente i sindacati hanno una forza eccessiva, noi non siamo disposti a contrattare condizioni che aumentino la loro forza di pressione»¹¹¹. Confindustria, inoltre, riteneva le richieste avanzate dai lavoratori slegate dall'effettiva produttività della categoria, aggiungendo che tali richieste erano influenzate da rapporti di forza, in particolare, dall'intervento del potere politico palesemente a favore dei lavoratori. La posizione di Confindustria determinò il prolungarsi e l'inasprirsi della vertenza. Furono proclamati scioperi generali nazionali, in particolare, nel settore privato, seguiti da manifestazioni, picchettaggi, cortei, blocchi stradali, tutti caratterizzati da momenti di grandissima tensione. Il consolidato apparato repressivo, anche questa volta, non tardò ad entrare in azione, soprattutto in Fiat, dove a seguito di uno sciopero generale furono licenziati per rappresaglia tre membri della Commissione Interna della Fim.

In un congresso generale delle Acli si affermava «chi fa l'organizzatore sindacale rischia il licenziamento [...] viene maltrattato, trasferito, ricattato»¹¹². La vertenza si caratterizza anche

¹⁰⁹ www.fondazionecipriani.it

¹¹⁰ G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, op. cit., p. 164.

¹¹¹ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 330.

¹¹² 'Rinascita', 17 dicembre 1966, in G. Crainz, *Il paese mancato: dal miracolo economico agli anni Ottanta*, Donzelli, 2005, p. 57.

per l'uso di nuove forme di protesta, di cui si fece promotrice e protagonista la Fim, la quale propose, prematuramente e senza successo, di proseguire negli scioperi anche durante le trattative, affermando che la decisione di sospendere uno sciopero è una facoltà che pertiene al lavoratore e al sindacato e non all'imprenditore. La proposta di non sospendere le lotte durante le trattative fu giudicata infantile dai dirigenti Fiom. Sempre dagli attivisti Fim, in prossimità della Pasqua del '66, fu organizzata in occasione del venerdì santo una *via crucis* in solidarietà a quei lavoratori metalmeccanici licenziati dalla Fiat. Il questore, però, trovò l'iniziativa inopportuna e negò l'autorizzazione. Poco dopo, durante un dibattito pubblico promosso dalla Cisl, Don Ellena, organizzatore dell'evento esprime la sua amarezza e invitò alla riflessione «pensate che per recitare un *Pater Noster* occorre avvisare tre giorni prima l'autorità: ci avete costretti a benedire cannoni e baionette e ci impedito, oggi, di dare una mano all'uomo che chiede aiuto»¹¹³. A seguire, la Cisl organizzò una manifestazione nazionale a cui parteciparono il deputato della Democrazia Cristiana Carlo Donat Cattin, il presidente nazionale delle Acli Livio Labor e il segretario generale della Fim Luigi Macario, secondo quest'ultimo «taluni imprenditori stanno scavando con le loro mani un nuovo e più profondo abisso di rancore»¹¹⁴.

La vertenza dei metalmeccanici, intrecciandosi con le vertenze per il rinnovo dei contratti di lavoro degli alimentaristi, degli edili, degli autoferrotranvieri, dei braccianti, dei chimici e dei cantieri navali, fece lievitare le ore di sciopero che nel '66 salirono vertiginosamente a 115 milioni di ore.

Dopo un anno di trattative la vertenza dei metalmeccanici giunse ad un primo obiettivo, l'accordo con l'Intersind, che fu firmato il 15 novembre. L'accordo già in estate era stato preceduto dal cosiddetto "accordo di tregua" fra le organizzazioni sindacali e il Ministro del Lavoro Bosco, tregua criticata da Confindustria che vedeva nell'accondiscendenza delle autorità governative l'intento di isolare le industrie private.

Seguì un altro mese di scioperi e il 15 dicembre fu firmato l'accordo anche nel settore privato. La vertenza dei metalmeccanici si chiuse, il nuovo contratto collettivo apportava dei miglioramenti modesti: aumenti salariali del 5%, una graduale eliminazione delle disparità di trattamento tra impiegati e operai, un moderato rafforzamento dei diritti e delle libertà sindacali. I magri risultati ebbero l'effetto di far crescere il malcontento operaio anche in settori diversi da quello metalmeccanico.

¹¹³ G. Crainz, *Il paese mancato: dal miracolo economico agli anni Ottanta*, op. cit., p. 58.

¹¹⁴ Ibidem

Nel frattempo, durante l'estate, alla Camera e in Senato, fu approvata la legge n. 604, significativa per il mondo del lavoro, secondo la quale «il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo»¹¹⁵ e impone sanzioni a carico del datore del lavoro che si rifiuta di riassumere un dipendente nel caso in cui la risoluzione del rapporto sia stata dichiarata illegittima.

4. Il 1966 l'anno dei fermenti unitari

Sul fronte delle confederazioni sindacali nazionali, il 1966 fu caratterizzato dalla disponibilità di Cgil, Cisl e Uil, ad iniziare colloqui che avevano l'obiettivo di verificare dell'esistenza di presupposti per l'unità sindacale. Il primo incontro unitario, espressamente riservato, avvenne nell'aprile del '66 per discutere di accordo quadro e Statuto dei lavoratori, a questo seguirono altri incontri nei quali l'oggetto della discussione fu sempre una possibile unione sindacale. Gli incontri furono anche l'occasione di una comune conoscenza, come raccontò Luciano Lama «i quadri sindacali si conoscevano soltanto perché leggevano i rispettivi nomi sui giornali, ma non avevano rapporti fra di loro»¹¹⁶. Durante l'estate, a seguito degli incontri, le tre delegazioni di Cgil, Cisl e Uil e i rispettivi sindacati di categoria, definirono e presentarono al governo la prima piattaforma unitaria dei lavoratori della pubblica amministrazione. Relativamente all'accordo quadro questo doveva disciplinare i compiti del sindacato fissando il principio secondo il quale le direttive sindacali provengono esclusivamente dal vertice, cioè dalle confederazioni nazionali, le cui direttive avrebbero dovuto guidare le azioni delle federazioni che direttamente avrebbero influenzato i sindacati provinciali e, infine, le fabbriche. L'accordo quadro, sostanzialmente in antitesi alla contrattazione integrativa di azienda che si stava diffondendo, non fu attuato e secondo Vittorio Foa «molto tempo prezioso fu perduto nel discuterl[o]»¹¹⁷.

Sul versante della politica il 1966 registra ulteriori cambiamenti. A gennaio, il governo fu impegnato nel votare l'istituzione della scuola materna statale. Il voto era segreto e il provvedimento fu respinto, ci furono 250 no e 221 sì, i no provenivano largamente dai deputati della Democrazia Cristiana più inclini agli istituti confessionali. Il presidente Moro chiese una seconda votazione, questa volta con voto palese e con 317 sì e 232 no la scuola

¹¹⁵ Legge n. 604, 15 luglio 1966, sui licenziamenti individuali risorsa online in www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_15_luglio_1966_n.604.pdf

¹¹⁶ Intervista di L. Lama a 'Rassegna sindacale', in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 330.

¹¹⁷ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, op. cit., p. 121.

materna statale fu istituita, Moro messo in crisi dai “franchi tiratori” del suo stesso partito si dimise. Il 23 febbraio si formò il terzo governo presieduto da Aldo Moro, anche questa volta fu un quadripartito di centro-sinistra.

Dopo la scissione di *Palazzo Barberini* e le successive collaborazioni nel quadripartito presieduto da Moro, in estate, giunse la notizia, a lungo ventilata, dell'unificazione fra i socialisti e i socialdemocratici. La riunificazione ebbe importanti riflessi in ambito sindacale. A luglio, su ‘Avanti!’ fu pubblicata la *Carta dell'unificazione socialista* nella quale si affrontava il problema dell'unità sindacale dichiarando «Il problema sindacale è tra i maggiori del Paese. Senza una forte e unitaria organizzazione dei lavoratori viene a mancare uno degli strumenti essenziali alla emancipazione dei lavoratori stessi»¹¹⁸. La *Carta*, inoltre, indicava gli impegni a cui si sarebbero dedicati i socialisti del Partito Socialista Italiano iscritti alla Cgil e i socialisti del Partito Socialista Democratico Italiano iscritti alla Uil. Gli impegni sarebbero stati quelli di realizzare l'«unità sindacale in una sola organizzazione indipendente ed autonoma dal padronato, dal Governo e dai Partiti, [...] [sostenendo] l'attiva partecipazione del Sindacato alla programmazione economica [...] [e promuovendo la] collaborazione permanente dei sindacati italiani con i sindacati dei paesi associati alla Comunità Economica Europea»¹¹⁹. Obiettivo dei partiti socialisti unificati era quello di realizzare una sola organizzazione dei lavoratori, possibilmente un “sindacato socialista”, per la cui realizzazione si sollecitava la scissione della corrente socialista dalla Cgil. I dirigenti socialisti della Cgil rifiutarono esplicitamente, attraverso la creazione di un documento, la possibilità di creare un “sindacato socialista” - nonostante l'assoluta preponderanza dei dirigenti comunisti sia nelle strutture orizzontali sia in quelle verticali - accelerando così lo sviluppo dei colloqui sull'unità sindacale generale. Il documento redatto dalla corrente socialista della Cgil, contrario alla creazione di un sindacato ideologizzato, fu decisamente apprezzato dalla Cisl che era fortemente contraria alla creazione di una nuova organizzazione sindacale nella quale sarebbero dovuti confluire tutti i lavoratori socialisti. Con l'impossibilità di creare un “sindacato socialista” tramontava definitivamente anche l'ipotesi, caldeggiata a lungo dalla Cisl, di fondare un “sindacato democratico” e anticomunista con i socialisti sia di Cgil sia di Uil.

¹¹⁸ *Carta dell'unificazione socialista*
www.socialisti.net/SOCIALISTI/la_carta_della_unificazione.htm

¹¹⁹ Ibidem

5. Pensioni e zone salariali

Il 1967 iniziò con numerose vertenze aperte e altre che si sarebbero aperte a breve, fra queste vertenze per il rinnovo dei contratti di lavoro vi erano quella dei lavoratori degli acquedotti, dell'industria dei bottoni, del commercio, dei tessili, dei giornalisti, degli argentieri e degli orafi, dei risieri, dei minatori, dei braccianti, dei netturbini, dei marittimi, dei forestali, dei pastai e dei mugnai, dei gasisti, dei pellettieri, degli autoferrotranvieri, delle autolinee, dei cementieri, dei laterizi, degli ombrellai, dei doppiatori e tante altre.

Insieme alle agitazioni degli operai coscienti - dopo la ristrutturazione e la parcellizzazione del lavoro - di essere sfruttati, si vedeva esplodere, con temi e forme nuove di contestazione, il movimento studentesco che si intrecciava a movimenti per i diritti civili e a movimenti pacifisti contro la guerra in Vietnam.

Le organizzazioni sindacali non seppero cogliere i fermenti del momento, spesso distaccati dalla realtà operaia e troppo impegnati nel discutere i temi dell'unità, dell'incompatibilità, dell'autonomia dai partiti o della programmazione economica. La fragilità delle organizzazioni sindacali fu per altro sottolineata dal tasso minimo di sindacalizzazione raggiunto nel '67 che si attestò all'incirca 27%.

Nelle fabbriche, per riempire il vuoto lasciato dalle organizzazioni sindacali, il cui unico strumento erano le Commissioni interne, nacquero i CUB, i *Comitati Unitari di Base*. In esplicita polemica con le confederazioni sindacali nazionali e in alternativa alle strategie sindacali, il CUB «si configura in quel gruppo informale di base, operaio e studentesco, che in un momento di crisi del sistema di relazioni industriali del paese, nonché di ritardi del sindacato e dei partiti operai, si è assunto il compito di sviluppare la lotta nella fabbrica e di incoraggiare l'autogestione operaia»¹²⁰. I CUB nacquero dalla spinta dei movimenti studenteschi, riuscirono in poco tempo a mobilitare le fabbriche, a cogliere le spinte provenienti dal basso e a ottenere una massiccia partecipazione operaia, però, poi non seppero tradurre il proprio consenso in un più vasto e incisivo movimento. Di questo seppero approfittare i sindacati confederati e, soprattutto, la Fim che seppe «recepire la spinta egualitaria che proveniva dai nuovi strati di classe operaia e a fare dell'egualitarismo, della contestazione all'organizzazione del lavoro, della lotta ai criteri di professionalità il centro della sua battaglia, marcando spesso una differenziazione abbastanza netta con la FIOM»¹²¹.

¹²⁰ AA. VV., *I cub: comitati unitari di base*, Coines Edizioni, 1971, p. 11

¹²¹ L. Castellina, *Nella storia della FIM l'esperienza di una nuova generazione operaia che scopre la dimensione politica della lotta di classe*, risorsa online in www.sergiodalmasso.net. Maiuscolo come nell'originale.

Nel frattempo, le confederazioni nazionali sindacali, Cgil, Cisl e Uil, avviarono una vertenza per la riforma delle pensioni e organizzarono uno sciopero generale il 15 dicembre. Lo sciopero indetto, però, fu revocato e qualche giorno più tardi, le delegazioni delle organizzazioni sindacali ottennero un incontro con il governo per discutere la proposta di riforma. Il 27 febbraio 1968 fu raggiunto un accordo, fra delegazione del governo e delegazione di Cgil, Cisl e Uil, nel quale i lavoratori che avessero versato contributi per almeno 40 anni avrebbero percepito una rendita pensionistica non inferiore al 65% dello stipendio percepito negli ultimi 3 anni di attività lavorativa, inoltre, dopo il 1970, la percentuale sarebbe salita fino all'80%. Nel nuovo assetto del sistema previdenziale era previsto il divieto, per i lavoratori anziani, di cumulare la pensione ed esercitare contemporaneamente un'attività lavorativa per la quale percepivano stipendio, inoltre, era prevista la cancellazione della pensione di anzianità e l'innalzamento dell'età pensionabile per le donne da 55 a 60 anni. La riforma, inoltre, apportava al sistema pensionistico una rilevante novità, infatti, introduceva il sistema a ripartizione che subentrava al posto di quello contributivo.

Non appena si diffuse la notizia dell'intesa raggiunta scoppiò il malcontento generale fra impiegati e operai di tutta Italia, l'accordo deludeva sia i lavoratori sia i pensionati. La Cgil, in particolare, fu assalita dalle proteste che indussero il segretario generale Novella a ritirare quel sì che il delegato Lama aveva pronunciato precedentemente in sede di accordo. Attraverso un comunicato emesso lo stesso 27 febbraio la Cgil «pur considerando il valore dell'inizio della riforma delle pensioni contenuto nelle proposte, ha espresso un giudizio vivamente critico sugli aspetti negativi delle proposte stesse in materia di: insufficienza dell'aumento delle pensioni in atto, prolungamento dell'età pensionabile delle donne, abolizione della pensione di anzianità e dei cumuli della pensione col salario [...]. [Dalla posizione si dissociò la corrente socialista ritenendo] che il progetto di accordo nel suo complesso va giudicato positivamente. Nonostante la diversità di valutazione generale, essi prendono atto che un gran numero di organizzazioni periferiche della Cgil ha espresso un'opinione negativa e quindi [...] attueranno ogni iniziativa diretta a realizzare le modifiche e i miglioramenti suggeriti dalle organizzazioni»¹²².

La Cisl, dichiarò successivamente che se la Cgil avesse comunicato il proprio dissenso prima del comunicato ufficiale anche loro avrebbero ritirato il proprio. Tuttavia dopo qualche esitazione Cisl e Uil confermarono l'accordo che fu votato in Parlamento. La Cgil proclamò il 7 marzo uno sciopero generale da cui si dissociarono ufficialmente Cisl e Uil, ma a cui

¹²² S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 358.

aderirono la Fim di Milano, Genova e Torino e altre organizzazioni sindacali periferiche di Cisl e di Uil e delle Acli, registrando ovunque un'adesione straordinariamente massiccia che andò ben oltre le aspettative degli organizzatori. Il governo Moro si impegnò ad aprire un nuovo tavolo di trattativa ma le elezioni di giugno dilatarono i tempi. Fino a novembre del '68 governò un esecutivo presieduto da Giovanni Leone, dichiaratamente di transizione. Il 14 novembre Cgil, Cisl e Uil proclamarono uno sciopero generale in tutta Italia per la riforma pensionistica durante il quale, in diverse città, intervenne la polizia con cariche e arresti. Il governo presieduto da Leone rassegnò le dimissioni e il presidente della Repubblica Saragat affidò a Mariano Rumor il compito di formare il nuovo governo. Il 12 dicembre nacque il nuovo esecutivo presieduto da Rumor con la partecipazione della Democrazia Cristiana, il Partito Socialista unificato e il Partito Repubblicano.

Con il nuovo governo riprese un nuovo tavolo di trattative, a dicembre la tensione per la riforma pensionistica si accentuò, un nuovo sciopero generale fu proclamato unitariamente dalle tre confederazioni, infine, il 5 febbraio del 1969 si giunse a un accordo ampiamente condiviso dal governo rappresentato dal Ministro del Lavoro Brodolini, dalle organizzazioni sindacali e dai lavoratori. La riforma prevedeva una rendita pensionistica non inferiore al 74% dello stipendio percepito, percentuale che sarebbe salita all'80% entro il 1976, inoltre, prevedeva l'abolizione delle discriminazioni retributive uomo-donna e l'istituzione della pensione sociale per gli ultrasessantenni privi di reddito. Con la riforma sulle pensioni il sindacato superò un periodo di crisi e di delegittimazione e impose il proprio ruolo di prim'ordine nei rapporti bilaterali con il governo.

Le confederazioni generali, oltre ad essere impegnate nella riforma del sistema pensionistico, condussero un'altra significativa vertenza nazionale, quella per l'abolizione delle cosiddette "gabbie o zone salariali".

Questo sistema introdotto con un accordo sottoscritto dalla Cgil unitaria e da Confindustria nel dicembre del 1945, valido per le sole province del Nord, suddivideva il territorio in 4 zone diverse, ciascuna delle quali presentava livelli retributivi che si differenziavano, da una zona all'altra, fino al 14%. La suddivisione in zone salariali fu estesa l'anno successivo al resto del paese e tutte le province italiane furono scaglionate in "zone" in base al costo della vita. A seguito della rottura dell'unità sindacale, furono firmati da Cisl e Uil accordi separati che portarono le zone da 4 a 13, con una differenza di reddito fra la prima e l'ultima zona fino al 30%. Nel 1961, le tre confederazioni sindacali raggiunsero un nuovo accordo che ridusse le gabbie salariali a 7, con una differenza salariale dalla prima alla settima gabbia del 20%. Inoltre, fu introdotta la cosiddetta "zona zero" che comprendeva le province di Genova,

Milano, Torino e Roma che avevano un indice di retribuzione pari a 100; le zone 1, 2 e 3 che comprendevano le provincie del Centro-Nord avevano, invece, indici di retribuzione rispettivamente di 97, 95 e 92, diversamente, le zone 4, 5, e 6 che comprendevano, soprattutto, le provincie meridionali e le isole avevano indici di retribuzione pari a 89, 84,5.

Nel 1968, quindi, Cgil, Cisl e Uil, decisero di aprire una vertenza nazionale per l'abolizione progressiva delle "gabbie salariali" sostenendola con manifestazioni e scioperi provinciali, regionali e aziendali che attraversarono tutto il paese e raggiunsero livelli di partecipazione molto elevati.

Gli imprenditori, tuttavia, pensavano che i salari differenziati rappresentavano uno stimolo per gli investimenti nelle aree depresse del paese e, inoltre, ritenevano che eventuali aumenti dei minimi salariali avrebbero provocato non poche difficoltà alle imprese dislocate in quelle aree. «Le automobili, come gli elettrodomestici, i prodotti venduti nei grandi magazzini, hanno gli stessi prezzi in tutta Italia: perché allora [si chiedevano i lavoratori] diversi devono essere i salari?»¹²³. L'Italia delle cosiddette "gabbie salariali", parafrasando Vittorio Foa, è un paese a fette, nel quale un operaio di Catania, di Venezia o di Cagliari, a parità di sfruttamento o rendimento, percepisce uno stipendio inferiore rispetto a un operaio che svolge la stessa mansione a Torino.

Il 21 dicembre 1968, dopo numerosi scioperi generali unitari che coinvolsero milioni di lavoratori, fu firmato un accordo fra confederazioni sindacali e aziende a partecipazione statale che prevedeva un progressivo superamento delle "zone salariali" da realizzarsi entro il 1971. L'opposizione imprenditoriale resistette ancora, inasprendo ulteriormente la lotta. Gli scioperi locali, generali, nazionali, unitari, si susseguirono incessantemente in tutte le città. Il fronte industriale, già diviso in settore privato e settore pubblico a seguito dell'accordo sottoscritto da Asap e Intersind, si divise ulteriormente, quando l'8 marzo, la Confapi, la Confederazione della piccola e media industria, firmò l'accordo che prevede l'abolizione graduale delle zone salariali. Nonostante la tenace resistenza, il 18 marzo, Angelo Costa presidente di Confindustria, convocato dal Ministro del Lavoro Brodolini insieme con una delegazione dei sindacati dei lavoratori, firmò l'accordo che prevedeva l'abolizione in tre anni e mezzo delle "gabbie salariali". Nell'accordo, inoltre, si stabiliva che i minimi salariali sarebbero stati eguali in tutto il territorio nazionale a partire dal 1° luglio 1972. Il 23 marzo il quindicinale della Cgil titolava trionfalmente «La lotta ha abbattuto le gabbie salariali»¹²⁴.

¹²³ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie, 1943-1973*, op. cit., p. 172.

¹²⁴ F. Peschiera, *Sindacato, industria e Stato negli anni del centro-sinistra. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1958 al 1971*, op. cit., p. 481.

Poco prima il Ministro del Lavoro in visita ad Avola, a seguito dell'uccisione di due braccianti che stavano manifestando per il rinnovo del contratto di lavoro, annunciò che il suo ministero aveva istituito una commissione nazionale incaricata di redire una legge sui diritti dei lavoratori, più nota come *Statuto dei lavoratori* ma Brodolini non ne vide mai la stesura, infatti, qualche mese più tardi il Ministro morirà prematuramente. Il Presidente della Repubblica Saragat gli conferì la Medaglia d'Oro al Valor Civile, affermando che l'On. Brodolini era stato «Esempio altissimo di tenace impegno politico, dedicava, con instancabile e appassionata opera, ogni sua energia al conseguimento di una più alta giustizia sociale, dando prima come sindacalista, successivamente come parlamentare e, infine, come ministro per il lavoro e la previdenza sociale, notevolissimo apporto alla soluzione di gravi e complessi problemi interessanti il mondo del lavoro»¹²⁵.

Dalla crisi all'egemonia

1. I movimenti contestativi

Gli anni '60 rappresentano un periodo di profondi cambiamenti economici, sociali e culturali, caratterizzati dal *boom* economico, dal raggiungimento del tanto agognato benessere e dall'aumento della scolarizzazione. Il raggiungimento del benessere, però, non fu una conquista equa, non fece altro che acuire i divari fra le varie classi della popolazione, in particolare, fra le regioni del Nord e quelle del Sud e finì nel giro di pochi anni aprendo un periodo di crisi, di stasi degli investimenti, di recessione e di deflazione della domanda interna. Il decennio, infatti, si concluse con una vasta ondata di lotte e manifestazioni spontanee di tipo contestativo che attraversarono non solo l'Italia ma tutti i paesi del mondo. Le prime manifestazioni nacquero negli Stati Uniti, si estesero in poco tempo in tutto il resto dell'occidente ed ebbero come protagonisti gli studenti ai quali poi si unirono gli operai, insieme manifestarono contro il sistema capitalistico, la società dei consumi, la cultura borghese e l'autoritarismo delle istituzioni. Prima in Francia e poi in Italia le proteste assunsero toni molto accesi, durarono più a lungo che altrove e si attuarono forme di lotta fino allora rare se non sconosciute, come l'occupazione di scuole, università e fabbriche. Centro nevralgico delle proteste studentesche italiane fu Milano, dove l'aumento del 54% delle tasse universitarie deciso dall'*Università Cattolica del Sacro Cuore* scatenò nel novembre del 1967 l'ira degli studenti. L'università fu occupata ma subito sgombrata e presidiata dalla polizia. In pochi giorni gli studenti organizzarono manifestazioni che ebbero una partecipazione

¹²⁵ www.quirinale.it/elementi/DettaglioOnorificenze.aspx?decorato=4203

elevatissima, i cortei attraversarono in massa le vie della città, ancora una volta però la polizia intervenne duramente. La radicalizzazione dello scontro portò all'occupazione della quasi totalità delle università milanesi. Anche a Torino, a seguito della proposta di creare un polo universitario situato fuori dal centro della città, iniziarono le proteste degli studenti. La protesta studentesca dilagò così in tutta Italia. Le contestazioni si estesero, uscirono dall'ambito universitario e coinvolsero i lavoratori, in particolare, gli operai comuni. Il movimento studentesco e quello dei lavoratori si unirono mettendo in discussione schemi culturali, politici, sociali ed economici messi in atto per tutto il decennio. I temi delle proteste erano trasversali: il razzismo nelle aree industrializzate, la nuova organizzazione del lavoro in fabbrica, l'atteggiamento del padronato, la riforma delle pensioni, il rinnovo dei contratti, l'aumento dei minimi salariali uguali per tutti, ma anche il miglioramento dei servizi pubblici quali la scuola, la sanità, la casa e i trasporti. Il dato più significativo, sul finire degli anni '60, fu la spontaneità delle proteste operaie, spesso non programmate, scavalcavano le confederazioni sindacali e si univano a quelle studentesche oppure erano ispirate da nuovi gruppi politici distanti dai partiti presenti in Parlamento e per questo detti gruppi "extraparlamentari", come *Avanguardia operaia*, *Lotta continua* e *Potere operaio*.

2. Il ciclo '68-'72. Protagonisti, temi e forme delle lotte

Contro ogni previsione sindacale, a partire dai primi mesi del 1968 iniziò un lunghissimo periodo di lotte che si estese fino al 1972, che se paragonato agli anni precedenti registrò un'inversione di tendenza, infatti, il numero dei conflitti, il numero dei partecipanti, e soprattutto, le ore di sciopero, segnarono un aumento notevole. L'apice delle lotte fu raggiunto fra il 1969 e il 1970 quando si registrò un salto quantitativamente notevole nel numero dei partecipanti e nelle ore di sciopero. I protagonisti di questo ciclo di lotte furono gli operai delle linee di montaggio di alcune grandi fabbriche del Nord, per lo più metalmeccaniche. L'elemento che caratterizzò questo stato di conflittualità fu il numero dei partecipanti che aumentò costantemente, probabilmente influenzati da un diffuso clima di malessere, i lavoratori parteciparono in massa e attivamente alle mobilitazioni di fabbrica. In particolare il biennio '68-'69 registrò nella forza lavoro formata in gran parte da operai giovani, comuni e dequalificati, un intenso attivismo spontaneo e non coordinato da parte dell'organizzazione sindacale che coinvolgeva indistintamente tutti: uomini, donne, operai, tecnici e impiegati, chiamati - attraverso l'assemblea che consentiva una partecipazione ampia e attiva - a esprimere le proprie opinioni su forme e obiettivi della mobilitazione. All'origine

delle lotte però non ci fu l'operaio comune, giovane e addetto alle linee di montaggio, ma ci furono gli operai più anziani, quelli specializzati che avevano già conosciuto le lotte e le rivendicazioni degli anni passati. La presenza unica di questo soggetto fu legata alla debolezza delle organizzazioni sindacali che non erano state in grado di coinvolgere i nuovi operai, i quali vedevano nel sindacato un'organizzazione che tutelava esclusivamente i lavoratori con maggiori capacità professionali. Poi quando le lotte raggiunsero gli operai comuni quelli specializzati si tirarono indietro e in qualche caso diventarono addirittura crumiri.

A contraddistinguere questo periodo di agitazioni non fu solo la straordinaria partecipazione dei lavoratori ma anche un variegato uso delle forme di lotta. I metodi di lotta furono spesso concordati in assemblee collettive e furono gestiti dal basso con un minor controllo delle organizzazioni sindacali. Inizialmente le lotte avvennero fuori dalle fabbriche con manifestazioni e cortei cittadini e con picchetti fuori dai cancelli, poi entrarono nei luoghi di lavoro dove emersero, per esempio, le cosiddette forme di lotta che praticavano l'obiettivo, fra queste lo "sciopero di rendimento" che consisteva nel lavorare a un ritmo inferiore rispetto a quello previsto. L'obiettivo dello "sciopero di rendimento" era proprio quello di ridurre i ritmi di lavoro, assicurando al tempo stesso produzione e guadagni, danneggiando poco l'operaio e molto il padrone. Altra forma di lotta particolarmente diffusa in quel periodo fu l'uso intensivo dello sciopero articolato, che poteva essere a singhiozzo o a scacchiera. Lo sciopero articolato a singhiozzo si caratterizzava per interruzioni brevi, dal quarto d'ora alle due ore e coinvolgeva l'intera fabbrica. Lo sciopero articolato a scacchiera, invece, coinvolgeva i reparti singolarmente che si alternano nelle interruzioni. Caratteristica degli scioperi articolati, sia a singhiozzo sia a scacchiera, era il coinvolgimento attivo e totale dei lavoratori. Altre forme di lotta, sebbene già largamente usate prima del ciclo di lotte '68-'72, furono le cosiddette azioni dimostrative, vale a dire cortei e manifestazioni che testimoniavano la forza partecipativa degli operai. In generale, le agitazioni si fecero lunghe e dure, soprattutto gli scioperi diventarono a oltranza, si proseguiva negli scioperi anche durante le negoziazioni e le ore di fermata si estendevano oltre le indicazioni sindacali, infrangendo così l'antica regola della contrattazione «o si sciopera o si tratta»¹²⁶.

Le spinte rivendicative che caratterizzarono questo ciclo di lotte furono raramente generali e spiccatamente di fabbrica o di reparto e accentuarono così quel processo di decentramento e di aziendalizzazione dei contratti. La causa di questa accelerazione in direzione aziendalista fu indubbiamente quel processo di parcellizzazione del lavoro introdotto, negli anni precedenti,

¹²⁶ A. Accornero, *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1992, p. 47.

con la ristrutturazione dei processi produttivi. Con la ristrutturazione ciascuna azienda sviluppò elementi produttivi, organizzativi e tecnologici differenti, inoltre, sempre più variegate divennero le mansioni, i ritmi e le responsabilità. L'ambiente di lavoro, quindi, divenne la cellula generatrice delle tensioni e fu da questa realtà variegata che emersero rivendicazioni distinte, ciascuna legata alla propria azienda. Questa, dunque, fu la ragione per la quale la contrattazione aziendale conobbe la sua massima diffusione durante il ciclo di lotte '68-'72.

Tipico obiettivo della contrattazione aziendale di questo periodo fu modificare il rapporto tra salario e prestazione di lavoro andando verso l'uniformità degli aumenti e dei trattamenti salariali. La principale rivendicazione delle lotte fu l'egualitarismo che portava con sé anche il rifiuto della logica organizzativa, infatti, obiettivi della base operaia furono: l'aumento salariale uguale per tutti¹²⁷, la riduzione delle qualifiche o delle classi pseudoscientifiche introdotte con la *job evaluation* e la progressiva introduzione dell'inquadramento unico¹²⁸. Inoltre, si lottava per disincentivare i cottimi e tutti quegli incentivi che spingevano gli operai a intensificare il proprio lavoro fino allo stremo delle forze. Si lottava anche per diminuire i tempi di lavoro troppo usuranti e intensificati a seguito della ristrutturazione industriale che aveva eliminato i cosiddetti "tempi morti". Altre tendenze rivendicative, legate però a specifiche situazioni lavorative, riguardavano: la pericolosità del lavoro, l'ambiente e le condizioni igieniche. Rivendicazioni per le quali fino ad allora la normativa nazionale aveva dimostrato la sua impotenza. A partire dal '69, invece, grazie alla contrattazione aziendale si iniziarono a affrontare tutte quelle realtà aziendali che esponevano i lavoratori a rischi e nocività, quali per esempio vernici, solventi, rumori o alte temperature, per i quali si cominciarono a rifiutare le maggiorazioni salariali, cioè la monetizzazione del rischio. Si lottava per un ambiente di lavoro più sicuro con l'obiettivo di tutelare la salute fisica e psichica. Inoltre, furono presenti rivendicazioni più tradizionali come la maggiorazione delle ferie, l'egualitarismo normativo fra operai e impiegati e il conseguimento di maggiori diritti sindacali.

¹²⁷ L'egualitarismo salariale «è stato dapprima considerato come una risposta all'inflazione che colpisce i redditi più bassi [...]. Altri invece hanno sottolineato che lo sviluppo di una politica rivendicativa egualitaria [...] è indice di una crisi nei rapporti tra lavoratori e sindacato, che rivela di non saper fornire il prezzo della merce che negozia» in A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1978, p. 60.

¹²⁸ «La rivendicazione di un passaggio di categoria generalizzato, diffusa da gruppi di estrema sinistra di origine studentesca, viene raccolta e sostenuta dagli operai delle linee di montaggio delle due maggiori aziende automobilistiche italiane. Quasi contemporaneamente negli stabilimenti della FIAT di Mirafiori e dell'Alfa Romeo di Arese, dove maggiore è la concentrazione di operai comuni di 3ª e 4ª categoria, molti reparti scioperano a lungo spontaneamente richiedendo [...] la 2ª per tutti», in A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia* op. cit., 1978, p. 63.

3. Il sindacato in crisi

In questo contesto il movimento sindacale italiano visse una crisi causata da più aspetti strutturali e congiunturali. Il primo aspetto significativo fu la debolezza strutturale e organizzativa dei sindacati, come più volte sottolineato, erano scarsamente presenti sui luoghi di lavoro, la loro presenza non era né forte né diffusa ma limitata ai pochi membri delle Commissioni Interne. Inoltre, anche se molti risultavano iscritti al sindacato - per meccanismi clientelari nelle assunzioni - la gran parte della classe operaia, formata per lo più da giovani operai dequalificati e per lo più immigrati, era fuori dalle organizzazioni sindacali. Accadeva così che i pochi membri delle Commissioni Interne erano separati da quel grande soggetto collettivo che erano gli operai comuni, sia per formazione professionale, sia per origine regionale e quindi incapaci di cogliere le richieste della gran parte dei lavoratori. La scarsa azione dei membri delle Commissioni Interne per altro era soggetta alle influenze dell'imprenditore. Altro fattore che caratterizza la crisi del sindacato italiano è la presenza di dissidenti all'interno dello stesso sindacato. I sindacalisti dissidenti sono spesso i *leader* delle mobilitazioni operaie, non appartengono a frange minoritarie, possiedono una certa esperienza sia nel campo sindacale sia nel campo politico, acquisita attraverso sezioni sindacali, partiti politici o movimenti studenteschi e il loro intento è quello di porsi a capo delle lotte operaie scontrandosi con il sindacalismo tradizionale. Altri aspetti che determinavano la debolezza del sindacato erano la stretta dipendenza dai partiti, il calo degli investimenti e la disoccupazione. A tutto ciò si aggiungevano altri due aspetti: il problema dell'unificazione e il processo di aziendalizzazione. Due processi delicati che avevano moderatamente avviato un cambiamento di equilibrio all'interno di tutte le organizzazioni sindacali.

Appare chiaro, quindi, che l'inizio delle lotte del '68 fu per il sindacato confederale italiano un periodo di debolezza che fu parzialmente arginato dal successo raggiunto nella vertenza sulla riforma delle pensioni e in quella per l'abolizione delle gabbie salariali. Per tutto il biennio '68-'69 i conflitti promossi dalla base dei lavoratori furono molto vitali, frequentemente spontanei e individuare la presenza del sindacato appare spesso difficile. Distinguere nello specifico cosa sia azione promossa dai lavoratori e cosa sia azione promossa dal sindacato è impossibile, di fatto, il sindacato non dichiarò mai ufficialmente di appoggiare o non appoggiare un'agitazione. Il fattore che maggiormente influisce nella presenza dell'organizzazione sindacale è la sua forza intrinseca, infatti, «quanto più un sindacato è debole, tanto più è portato ad accettare o promuovere le spinte conflittuali di base; quanto più

è forte, tanto più è portato a contenerle»¹²⁹. Appare chiaro quindi che là dove il sindacato era più debole le lotte iniziarono con più vigore e sfuggirono al controllo sindacale. A questa realtà bisogna aggiungere poi tutte quelle aziende nelle quali più forte è stata la repressione padronale o dove vi è stato un rinnovo della forza lavoro, fattori questi che hanno causato la debolezza se non la totale assenza delle organizzazioni sindacali.

Il sindacato, tuttavia, cercò di interpretare e coordinare le spinte conflittuali, spontanee e autonome provenienti dagli operai, provò a generalizzare e ampliare i conflitti con il fine di dimostrare ai lavoratori che solo una grande organizzazione nazionale, quale era il sindacato, era in grado di esercitare una pressione tale che potesse portare al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il sindacato divenne pienamente consapevole della propria impotenza a seguito dei fatti di Corso Traiano a Mirafiori. Il 3 luglio a Torino fu proclamato uno sciopero generale indetto unitariamente da Cgil, Cisl e Uil, al quale si unì anche il Sida, per il blocco degli affitti che aumentavano vertiginosamente fino a costare la metà del salario mensile di un operaio. Allo sciopero si unì anche un corteo organizzato da avanguardie operai e studentesche, *Assemblea operai-studenti*, con manifestanti provenienti da diverse città italiane. Il corteo prima della partenza fu aggredito con estrema violenza dalle cariche della polizia che tentava di disperdere i manifestanti. «Il corteo è riuscito lo stesso a formarsi [...] e ad imboccare Corso Traiano [...] il corteo è stato di nuovo caricato dalla polizia [...] [che ha spezzato] in una miriade di gruppetti la maggior parte dei componenti del corteo [...] la sorte della battaglia è stata presa completamente in mano dagli abitanti delle case operaie [...] La violenza della polizia è stata incredibile: cariche continue, candelotti sparati ad alzo zero, o anche dentro le finestre delle case di abitazione, cariche e caroselli violentissimi e continui, fermi indiscriminati tra la popolazione»¹³⁰. Per gli operai, lo sciopero organizzato dai sindacati, diventò l'occasione per portare la propria lotta fuori dalla fabbrica, di unirla ad altri operai e agli studenti, dimostrando a tutte le istituzioni la propria forza. Lo slogan degli scontri di Corso Traiano fu *Che cosa vogliamo? Tutto!* I fatti del 3 luglio 1969 non restarono un fatto episodico o isolato, furono il risultato di un malessere a lungo incubato e rappresentarono ufficialmente lo “scavalcamento” del sindacato. La spinta operaia voleva trasformare il sindacato. «Ci troviamo di fronte a un rifiuto politico del sindacato come strumento di mediazione della lotta di classe. Dietro questo rifiuto c'è la richiesta, l'esigenza pressante di una diversa organizzazione operaia; non di un sindacato più combattivo [...] ma di una forma

¹²⁹ A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, op. cit., p. 25.

¹³⁰ 'Monthly Review ed. it' in V. Foa, *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*, op. cit., p. 183.

di collegamento [...] che sappia fare della lotta in fabbrica un momento di crescita»¹³¹ per tutti i lavoratori.

Più volte la Fiat di Torino mise a dura prova le organizzazioni sindacali, ulteriore esempio oltre ai fatti di Corso Traiano è ciò che avvenne sempre nell'estate del '69. Dopo diversi mesi di agitazioni, scioperi e assemblee, di fronte all'intensità e all'inarrestabilità delle lotte operaie, la direzione dell'azienda decise attraverso un accordo sottoscritto il 30 giugno di cedere alle richieste dei lavoratori. L'accordo prevedeva una serie di migliorie, come aumenti salariali, indennità, incentivi, premi ma principalmente concedeva il tanto richiesto passaggio alla 2^a categoria per tutti quei lavoratori delle officine ausiliarie che avevano un'anzianità non inferiore ai due anni. Al rientro dalle ferie i lavoratori interessati erano convinti di essere stati promossi alla 2^a categoria come previsto dall'accordo ma furono presto delusi «alla Fiat si sono accorti che la lista era lunga ed hanno cominciato a sfronlarla in base ai soliti sistemi paternalistici e discriminatori»¹³². Gli operai ingannati e delusi dalla mancata applicazione dell'accordo che erano addetti alle saldature, allo stampaggio, alla finizione dischi e frizioni e ai forni di brasatura, decisero di fermarsi e scioperarono per circa 6 ore. A Mirafiori si fermarono complessivamente 4 officine: la 26, la 27, la 32 e la 33. Il giorno dopo la direzione della Fiat decise di sospendere 7.400 operai affermando che lo sciopero aveva fatto mancare il rifornimento di pezzi all'officina montaggio motori e per tale ragione non poteva pagare gente costretta all'inattività. Nel frattempo il numero delle proteste cresceva e crescevano pure gli operai sospesi dalla Fiat che passarono a 20.000, poi a 30.000 sino a giungere quasi a 40.000 sospensioni. Per i lavoratori sospesi l'azienda chiese l'intervento della Cassa integrazione.

«L'autunno potrà essere veramente caldo [scriveva 'Avanti!' il 4 settembre del '69] ma non a causa o per colpa di qualche estremista, bensì come conseguenza di una perdurante cecità padronale»¹³³.

Alla notizia delle prime sospensioni iniziarono le proteste dei sindacati che poco dopo proclamarono uno sciopero di due ore in tutti i reparti dell'azienda. Lo sciopero, però, fallisce. La crisi del sindacato era sempre più chiara, nessuna organizzazione aveva una reale rappresentatività in fabbrica e nessuna era in grado di controllare l'attivismo della base operaia. In un'intervista rilasciata al quotidiano milanese 'Il Giorno', Alberto Tridente, segretario provinciale della Fim torinese dichiarava «alla Fiat Mirafiori ci sono più di 50.000 operai e appena 18 membri di Commissione Interna. Nello stesso stabilimento, fra noi e la Fiom faremo sì e no 1600 tesserati. Perché? Perché da sempre la Fiat cerca di decapitare i

¹³¹ Ibidem

¹³² S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 388.

¹³³ 'Avanti!', 4 settembre 1969, in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 389.

nostri quadri appena si formano, da sempre fa una politica contro il sindacato, verso il quale i lavoratori non possono che avere sfiducia»¹³⁴. In merito alla generale crisi sindacale si esprime anche la Cgil che attraverso le parole di Rinaldo Scheda, segretario confederale, affermava «il difetto principale del sindacato sta nel non essere strutturato e predisposto in modo da suscitare, e neppure da utilizzare, tutta la carica di partecipazione dei lavoratori. Così si spiegano tanti scavalcamenti e spontaneismi che mostrano anzitutto l'esistenza di aree non coperte bene, o non coperte affatto, dal sindacato. La questione sta dunque nel realizzare la massima democrazia di base per acquisire la massima capacità di direzione. E bisogna farlo essenzialmente sul luogo di lavoro, unica sede sociale dove in Italia il sindacato non è ancora riconosciuto né in via contrattuale né in via giuridica, e dove a milioni di lavoratori, radunati a fini produttivi, non è concesso per legge né per accordo di riunirsi a fini rivendicativi»¹³⁵.

A settembre la Fiat fu indubbiamente scossa dalla forza della lotta operaia, ma la forza e il potere conquistato dagli operai continuarono a scontrarsi con due soggetti: la politica imprenditoriale tesa sempre a ostacolare l'attivismo dei lavoratori e l'incapacità del sindacato di interpretare e cogliere le richieste della base.

4. La stagione dei congressi, il sindacato si rinnova

Nel frattempo, per riorganizzarsi e tracciare dei punti focali su cui attivarsi, le organizzazioni sindacali indissero una serie di congressi. Il primo congresso fu quello della Uilm durante il quale fu eletto presidente Giorgio Benvenuti esponente della corrente che sosteneva l'unità d'azione e che diede avvio a un fronte di attività comune insieme a Fiom e Fim. Seguì il congresso della Fim anche questo sosteneva, come già aveva fatto in passato, la necessità di un'azione comune fra tutte le organizzazioni sindacali. Il congresso, però, non fece altro che evidenziare i difficili rapporti fra i rappresentanti della federazione e quelli della confederazione, il cui scontro avvenne sul principio dell'incompatibilità che divideva i sindacalisti in innovatori e conservatori, cioè fra chi intendeva spezzare e chi intendeva mantenere il vincolo che legava la Cisl alla Democrazia Cristiana. Le critiche polemiche, in particolare, furono indirizzate al presidente della Cisl Storti, il quale vedeva in una possibile autonomia dal partito un qualcosa che potesse indebolire il sindacato. Il congresso, al di là delle polemiche interne e delle critiche indirizzate alla politica economica attuata dal governo, produsse alcuni obiettivi significativi che per altro erano in sintonia con i movimenti

¹³⁴ www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1969-1-luglio---31-dicembre

¹³⁵ Ibidem

contestativi che dilagavano. Il primo punto prodotto dal congresso Fim fu la modifica del sistema capitalistico in favore di un maggior potere della classe operaia. La mozione conclusiva auspicava, inoltre, l'uscita dell'Italia dal *Patto Atlantico* e, soprattutto, chiedeva il disarmo della polizia in caso di agitazioni dei lavoratori. Fermi sostenitori dell'incompatibilità furono le Acli che decisero, poco dopo, in occasione del proprio congresso di non proporre più propri candidati nelle liste elettorali. Ben più complesso invece fu il successivo congresso Cisl, in cui toni e modi si fecero più duri. Il presidente Storti fu più volte accusato di voler mantenere le strutture burocratiche del sindacato e implicitamente di non aver attuato nessuna strategia in senso autonomista. Tuttavia, Storti per ricompattare il proprio sindacato accettò il principio dell'incompatibilità fra cariche di partito e cariche sindacali e si dimise da deputato. Il congresso, inoltre, fu l'occasione per presentare la strategia della Cisl in merito ai movimenti operai. Il presidente Storti sostenne fermamente le posizioni dei lavoratori che dovevano contrapporre «la propria forza, la propria volontà di rinnovamento e progresso»¹³⁶ all'autoritarismo delle istituzioni, per questa ragione la Cisl sosteneva l'aumento dei salari e la riduzione dell'orario settimanale, avallando implicitamente l'azione unitaria fra le organizzazioni sindacali. Nella stagione congressuale si inserì anche il congresso organizzato dalla Cgil dove ben più problematica era la questione dell'autonomia e dell'incompatibilità. Nel discorso di apertura dei lavori pronunciato dal segretario generale Agostino Novella, simbolo di quella cosiddetta “cinghia di trasmissione”, si affermava che «rinneare puramente e semplicemente il rapporto sindacato-partiti significa fare cosa di nessun significato»¹³⁷. Accadeva, infatti, che la maggior parte dei dirigenti nazionali della Cgil coprivano posti di responsabilità nel Partito Comunista, altri invece erano parlamentari con mandato socialista e comunista. Tuttavia il congresso approvò l'incompatibilità fra mandato sindacale e cariche politiche, cosicché Novella segretario generale della Cgil e membro dell'ufficio politico del Partito Comunista, per rendere immediatamente efficace l'incompatibilità degli incarichi scelse di dimettersi da segretario generale della Cgil. In merito al diffondersi dei movimenti contestativi, inizialmente sottovalutati da alcuni esponenti del Partito Comunista che li avevano etichettati come “fregnacce”, ci si schierò più cautamente e si riconobbe che «sarebbe un errore arroccarsi contro lo spontaneismo e i comitati di base e i gruppi più o meno politicizzati»¹³⁸. La stagione dei congressi confederali si concluse con il congresso della Uil, fortemente condizionato dal fallimento dell'unificazione socialista che era sfociata in una nuova scissione. Il congresso fu l'occasione per riorganizzare la ripartizione delle cariche

¹³⁶ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 385.

¹³⁷ Ivi, p. 378.

¹³⁸ Ivi, p. 380.

sindacali in base alla nuova rappresentatività delle varie correnti e così fu varata una nuova segreteria di tipo collegiale e paritetico fra socialisti, socialdemocratici e repubblicani.

Dai vari congressi sindacali emerse che tutte le organizzazioni avevano raccolto gli stimoli provenienti dalla base operaia e anche se non fu prodotta una strategia concreta, tutte avevano adottato i contenuti delle rivendicazioni convertendo la propria azione in senso rivendicativo e conflittuale.

All'indomani dei congressi le organizzazioni sindacali per accrescere il controllo sui lavoratori, per contenere le spinte conflittuali e per penetrare in settori poco sindacalizzati, ristrutturarono il proprio sistema di rappresentanza e avviarono un ampio rinnovamento dei quadri, dei rappresentanti, ma anche della propria azione. Chiaramente insufficiente era l'attività svolta dalle Commissioni Interne, si trattava, infatti, di organismi che avevano un numero esiguo di rappresentanti, apparivano come una struttura burocratica slegata dalla realtà operaia e si occupavano principalmente se non esclusivamente degli operai professionali lasciando privi di qualunque sostegno gli operai comuni che rappresentavano la gran parte della forza lavoro. Tutti i sindacati decisero quindi di superare la struttura delle Commissioni Interne e di promuovere la diffusione di un nuovo soggetto, il delegato. I delegati nacquero da quella lunga polemica che vedeva nei sindacati degli organismi che attuavano una politica autoritaria e verticistica. A proporre questo nuovo tipo di rappresentanza sindacale furono i sindacati dei metalmeccanici e dei chimici della Cgil, Cisl e Uil, alcune Camere del Lavoro e Unioni provinciali di Torino e Milano¹³⁹. Il delegato di linea, di reparto, di squadra o di ufficio, era eletto dai lavoratori senza nessun vincolo di appartenenza sindacale e diveniva portavoce del gruppo di lavoro a cui apparteneva rappresentando così in maniera capillare la propria realtà aziendale. Il mandato del delegato poteva essere revocato in qualunque momento dallo stesso gruppo che glielo aveva conferito anche prima della fine del proprio mandato elettorale. «Il delegato operaio è l'operaio più cosciente del gruppo in cui lavora, che gode della fiducia di tutti i suoi compagni di lavoro. Non è né proposto né nominato da nessuna organizzazione esterna alla fabbrica [...] è responsabile solo nei confronti degli operai [...] egli deve poter trattare con tutta la gerarchia di fabbrica, dal capo reparto fino al capo del personale [...] deve poter trattare col padrone di tutti i problemi che il collettivo operaio ha»¹⁴⁰. Con l'introduzione dei delegati il sindacato conquistò a pieno titolo il diritto di rappresentanza e di contrattazione nei luoghi di lavoro e risolse quell'annoso problema, a lungo dibattuto, quello cioè della propria presenza in

¹³⁹ G. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Il Mulino, Bologna, 1982, p. 118.

¹⁴⁰ *Le lotte alla Fiat* in V. Foa, *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*, op. cit., p. 175.

fabbrica. Ai delegati fu affidato il compito di controllare le condizioni di lavoro unitamente alla possibilità di promuovere all'interno del proprio gruppo di appartenenza un'azione rivendicativa. Nel corso del tempo i sindacati definirono sempre più i compiti dei delegati che si costituirono in Consigli di Fabbrica diffondendosi dai complessi industriali più grandi a quelli medio - piccoli. Il Consiglio di Fabbrica fu riconosciuto dalle tre organizzazioni sindacali e sostituì le Commissioni Interne e le Sezioni Sindacali Aziendali. Ai Consigli di Fabbrica fu affidato il potere contrattuale a livello aziendale e il loro compito fu quello di collegare i lavoratori con altri organismi aziendali ed extra aziendali. Per gli imprenditori l'introduzione del Consiglio di Fabbrica significò un cambiamento della gestione, dell'organizzazione e del controllo della forza lavoro.

Gli anni del conflitto industriale e dei difficili rinnovi contrattuali

1. La stagione calda: si lotta dentro e fuori dalle fabbriche

Nel 1969 furono coinvolti per il rinnovo dei contratti circa 5 milioni di lavoratori che rappresentavano le categorie più importanti dell'industria: i metalmeccanici, gli edili, i tessili e i chimici, non a caso fu detto l'anno delle tute blu. Le richieste che caratterizzarono i rinnovi dei contratti di lavoro del '69 furono sostanzialmente coincidenti nei contenuti e possono essere così riassunte: aumenti salariali uguali per tutte le categorie, riduzione dell'orario settimanale a 40 ore lavorative, ampliamento dei diritti sindacali, parità normativa fra impiegati e operai, riconoscimento della contrattazione a livello aziendale da parte del sindacato. Il tema dell'egualitarismo che era stato alla base della piattaforma rivendicativa dei lavoratori all'interno delle fabbriche aveva fatto breccia nelle organizzazioni sindacali. L'adozione del modello rivendicativo basato sull'egualitarismo era stata soprattutto una scelta strategica per i sindacati, l'obiettivo era riconquistare il consenso della classe operaia. L'egualitarismo aveva particolarmente coinvolto le federazioni di categoria, ma anche a livello confederale era stata seguita la medesima strategia, raggiungendo così una convergenza fra la base e il vertice mai conseguita prima. L'unità rivendicativa fu raggiunta grazie a una consultazione di massa che non aveva avuto precedenti e che aveva registrato, in particolare, nel settore metalmeccanico un ampio dibattito assembleare fra operai e sindacati. Al termine della lunga consultazione con i lavoratori metalmeccanici scaturì una piattaforma rivendicativa unitaria sottoscritta da Fim, Fiom e Uilm che divenne la vertenza pilota del '69. Le richieste per il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici erano le seguenti: aumento dei salari di L. 75 orarie per tutte le categorie operaie e di L. 15.600 mensili per tutte le categorie

speciali e impiegatizie; riduzione dell'orario settimanale a 40 ore a parità di retribuzione per operai, categorie speciali e impiegati di tutti i settori; parità di trattamento in caso di infortunio e di malattia fra operai e impiegati; aumento di tre giorni di ferie; diritto di assemblea all'interno dello stabilimento; tutela degli organismi sindacali di fabbrica; diritto di diffusione della stampa sindacale all'interno dello stabilimento; distribuzione del testo contrattuale a tutti i lavoratori; per i giovani era prevista l'introduzione di particolari norme per agevolare l'attività di studio. La piattaforma fu poi presentata alle associazioni padronali che manifestarono subito la propria ostilità, sopra ogni cosa, rifiutarono la contrattazione integrativa aziendale. Immediatamente si diede inizio alla lotta contrattuale e l'11 settembre i metalmeccanici organizzarono uno sciopero generale che registrò un'altissima partecipazione e combattività. Nei giorni seguenti si aggiunsero i chimici, gli edili e gli alimentaristi. Un mese dopo fu la volta di altre categorie: gli ospedalieri, gli autotrasportatori, gli autoferrotranvieri, i cementieri, i tessili, i postelegrafonici, i pescatori, i lavoratori degli enti locali, i vetrai, i sarti, i laterizi e i braccianti. Iniziò così la più grande mobilitazione sindacale italiana, man mano che i contratti di lavoro andavano in scadenza la temperatura si alzava, fu l'inizio dell'autunno caldo, durante il quale si contarono più di 300 milioni di ore di sciopero.

Parallelamente all'attivismo delle federazioni di categoria impiegate nel rinnovo dei contratti di lavoro, le confederazioni generali furono impegnate nella razionalizzazione del sistema sociale stravolto dall'industrializzazione selvaggia. Le confederazioni generali a ottobre organizzarono una conferenza unitaria in cui proposero l'attuazione di riforme sociali considerate essenziali per il benessere del lavoratore nella società. Oggetto delle richieste interconfederali furono: la riforma della sanità pubblica con l'introduzione del servizio sanitario nazionale, la riforma fiscale, una nuova politica per la casa con il blocco degli affitti e l'introduzione dell'equo canone e la riforma della scuola. Erano richieste non nuove, sollevate nuovamente dai movimenti contestativi del '68-'69, che riguardavano la società civile e che davano alle organizzazioni sindacali uno spessore politico. Questo nuovo corso intrapreso dai sindacati è stato comunemente denominato pan sindacalismo. L'attività dei sindacati impegnati nelle riforme sociali è stata vista come un'azione di supplenza ai partiti, una supplenza oggetto di critiche ma ritenuta dai più necessaria dato l'immobilismo del sistema politico e il susseguirsi di governi deboli e instabili, che fuggivano dai problemi del lavoro e che erano bloccati nella risoluzione dei conflitti sociali. La cosiddetta supplenza aveva mostrato la capacità sindacale «di raccogliere la domanda politica proveniente dai luoghi di lavoro»¹⁴¹.

¹⁴¹ A. Accornero, *La parabola del sindacato*, op. cit., p. 67.

Il vasto programma di riforme sociali proposto dalle organizzazioni sindacali fu gestito come delle vere e proprie vertenze, tant'è che, Cgil, Cisl e Uil, proclamarono unitariamente una serie di scioperi per i problemi della casa, della scuola e degli asili nido, altri scioperi furono organizzati contro il caro vita, contro l'aumento delle tariffe dei trasporti urbani, questi si intrecciarono a scioperi proclamati contro le morti sul lavoro, le cosiddette morti bianche, e si unirono a tutti quegli scioperi per il rinnovo dei contratti di lavoro. Si ritenne che il conflitto del lavoro potesse andare dalla fabbrica alla società e tale osmosi fu possibile perché tutto in fondo era sovrastato da funzioni politiche, sociali ed economiche. Il contratto di lavoro divenne quindi lo strumento del cambiamento sociale e la contrattazione acquisì uno spessore politico.

Il 19 novembre Cgil, Cisl e Uil, organizzarono uno sciopero unitario per sollevare la questione della casa e la riforma del fisco e a sostegno delle vertenze contrattuali. Allo sciopero aderirono oltre venti milioni di lavoratori, specialmente, le categorie in lotta per il rinnovo dei contratti. Il 19 novembre fu considerata da molti una giornata di lotta indimenticabile, il paese fu praticamente paralizzato. Nell'industria, nell'agricoltura, nel commercio, nei servizi pubblici, tutto fu bloccato. Milano, però, fu la sede di violenti scontri. In città si era appena concluso, presso il teatro *Lirico*, un comizio sindacale, contemporaneamente all'uscita del pubblico dal teatro transitava nelle vie limitrofe il corteo dei manifestanti che prendevano parte allo sciopero generale. Inespugnabilmente la polizia caricò il corteo e nel parapiglia generale ci furono numerosi feriti e un morto, l'agente di polizia Antonio Annarumma.

Intanto, la vertenza dei metalmeccanici proseguiva, gli imprenditori continuavano ad essere ostili non tanto per gli aumenti salariali quanto per il temuto doppio livello di contrattazione. Le associazioni imprenditoriali chiedevano che la contrattazione nazionale potesse garantire una tregua a livello aziendale e speravano che la conclusione delle vertenze nazionali portasse la pace nelle fabbriche. Le organizzazioni imprenditoriali si scontravano però con l'intransigenza dei sindacati. Di fatto le istanze rivendicative sollevate tanto dei metalmeccanici quanto da tutti gli altri lavoratori impiegati in altri settori e di cui si facevano portatori i sindacati, erano strettamente legate ad esigenze aziendali, produttive, tecnologiche e organizzative che riflettevano compiti, mansioni, responsabilità, ritmi, tempi e condizioni di lavoro diverse da un'azienda all'altra, per tale ragione, la contrattazione integrativa di azienda era imprescindibile. Ai lavoratori metalmeccanici la vertenza era già costata più dello stipendio percepito in un mese e la lotta era destinata ad inasprirsi ulteriormente, infatti, Assolombarda decise di tagliare parte della tredicesima mensilità ai lavoratori in sciopero. Il

29 novembre fu organizzata a Roma una nuova manifestazione. Un grande corteo unitario dei metalmeccanici sfilò pacificamente per le strade della capitale, i partecipanti giunsero in treno o in pullman da ogni parte d'Italia per chiedere il rinnovo del contratto di lavoro.

Da lì a pochi giorni l'Italia fu sconvolta. Due settimane più tardi, infatti, la tensione scoppiò in tutto il paese, il 12 dicembre fra Milano e Roma si contarono 5 attentati terroristici. L'attentato più grave avvenne a Milano, presso la *Banca Nazionale dell'Agricoltura* di Piazza Fontana, dove l'esplosione di un ordigno provocò la morte di 17 persone e il ferimento di 88.

Il commissario Luigi Calabresi, dell'ufficio politico della Questura di Milano, subito dopo la strage dichiarò a un cronista de 'La Stampa' «è in questo settore che noi dobbiamo puntare: estremismo, ma estremismo di sinistra, dissidenti di sinistra: anarchici, cinesi, operaisti»¹⁴².

Le confederazioni sindacali emisero un comunicato congiunto per denunciare «il carattere di attacco alla democrazia e alle libere istituzioni di questo infame attentato, che non può che essere ispirato da nemici implacabili dei lavoratori, con lo scopo di avviare su binari terroristici una situazione segnata da un civile scontro sociale già aperto a sbocchi conclusivi democratici. La situazione impegna quindi tutti i lavoratori e le loro organizzazioni sindacali alla vigilanza per la difesa delle libertà democratiche»¹⁴³.

Il ministero dell'Interno sospese tutte le manifestazioni pubbliche sul territorio nazionale, anche le tre confederazioni sindacali sospesero gli scioperi già programmati, però, nonostante il divieto, la protesta contro gli attentati si diffuse nelle principali città italiane con brevi scioperi e assemblee convocate in molte università per discutere dell'accaduto.

Nel frattempo le convulse indagini individuarono nei gruppi di estrema sinistra i possibili responsabili, si procedette con numerose perquisizioni e furono eseguiti centinaia di arresti. Fra i fermati vi era Giuseppe Pinelli, ferroviere anarchico, che a seguito di un interrogatorio nella notte del 15 dicembre morì misteriosamente suicida lanciandosi da una finestra della questura di Milano. Il Questore della città, Marcello Guida, diffuse in un'intervista rilasciata ai giornalisti la versione del suicidio come confessione, affermando «quel poveretto ha agito coerentemente con le proprie idee. Quando si è accorto che lo Stato che lui combatte lo stava per incastrare, ha agito come avrei agito io stesso se fossi un anarchico»¹⁴⁴ suicidandosi. Il caso resta tutt'oggi inspiegabilmente irrisolto. Qualche mese più tardi, Ferruccio Parri, dichiarò «la magistratura insiste per la costruzione di una verità giudiziaria che salvi la polizia, perché la polizia è lo Stato»¹⁴⁵. Molti anni più tardi si individuò nella destra fascista la matrice

¹⁴² www.sites.google.com/site/storiadelmovimentooperaio/cronologia/1969-1-luglio---31-dicembre

¹⁴³ www.fondazionecipriani.it

¹⁴⁴ Ibidem

¹⁴⁵ Intervento di F. Parri al Circolo Turati di Milano, in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 403.

politica dell'attentato, si denunciò la responsabilità dei servizi segreti che deviarono le indagini verso l'improbabile pista anarchica e si parlò di una "strategia della tensione" messa in atto per incrinare le basi dello Stato democratico. La tensione sociale fu ulteriormente aggravata dalla presenza di un governo sempre più debole guidato da Mariano Rumor incapace di affrontare il manifestarsi del terrorismo.

Richiamando tutti alla responsabilità, tra il 9 e il 21 dicembre 1969, grazie anche alla mediazione del Ministro del Lavoro Donat Cattin - l'autorità politica aveva preso atto della forza raggiunta dal movimento sindacale, realtà che la classe imprenditoriale si ostinava a ignorare - fu firmato il contratto dei metalmeccanici. Con la chiusura della più importante vertenza dell'anno finisce la stagione dell'autunno caldo. Furono quasi totalmente accolte le richieste formulate dai sindacati, ottenendo un quadro complessivamente positivo sia nei contenuti economici e sia in quelli normativi. L'orario di lavoro fu ridotto progressivamente a 40 ore settimanali in tutti i settori; dal 1° gennaio 1970 gli operai ottennero un aumento salariale di L. 65 orarie e gli impiegati un aumento mensile di L.13.500; furono aumentate le ferie di una giornata; fu raggiunta la parità di trattamento in caso di infortunio fra operai e impiegati; particolari concessioni furono destinate ai giovani; si ottenne il diritto di assemblea e maggiori diritti sindacali, come permessi retribuiti per membri di organi sindacali e affissioni e diffusione di stampa sindacale.

I rinnovi contrattuali nazionali del 1969 furono complessivamente 60 e fra i risultati raggiunti uno dei più significativi fu sicuramente la sconfitta padronale sul terreno della contrattazione aziendale. In tutti gli accordi si riconobbe, infatti, il diritto di contrattazione a livello aziendale unitamente al riconoscimento dall'azione sindacale nelle aziende. Inoltre, si conquistarono incrementi salariali, la riduzione dell'orario di lavoro, si ottennero decisivi miglioramenti normativi e un ampio incremento dei diritti sindacali. L'importanza qualitativa dei rinnovi di contratti di lavoro nazionali sottoscritti nel 1969 fu complessivamente giudicata modesta, infatti, si trattava in molti casi di semplici perfezionamenti di conquiste già ottenute a livello aziendale. Gli aspetti per cui i rinnovi del '69 ebbero e hanno tutt'oggi grandissima importanza sono: la straordinaria partecipazione dei lavoratori, le forme di lotta attuate e la maturità dei sindacati nella gestione dei conflitti. Il sindacato è stato capace di rinnovarsi creando nuovi organismi di fabbrica che hanno ascoltato e coinvolto la maggior parte dei lavoratori, stabilendo con essi un rapporto democratico. Il sindacato, inoltre, ha dato prova di equilibrio, nonostante i drammatici eventi e gli episodi di violenza, strumentalizzati da ambienti economici e politici col fine di bloccare la spinta rivendicativa dei lavoratori.

Le lotte dell'autunno caldo si conclusero lasciando uno strascico di denunce a carico di molti lavoratori che avevano partecipato alle agitazioni. I reati riguardavano principalmente azioni condotte sui luoghi di lavoro come picchetti, assemblee o occupazioni, reati per i quali ci furono quasi 10.000 lavoratori denunciati, così suddivisi per categoria: 2.135 negli enti locali ed ospedalieri, 1.768 metalmeccanici, 1.474 braccianti, 1.054 vigili urbani, 538 chimici e vetrai, 526 minatori e cavatori, 400 tessili, 359 edili, 277 statali e parastatali, 228 nei trasporti, 107 alimentaristi, 43 lavoratori del commercio, 1.166 in restanti categorie. Il 46% delle denunce furono presentate da polizia e carabinieri, il 17% dalle aziende, il 13% da autorità giudiziarie, il 24% promosse da singoli cittadini. I sindacati chiesero l'abrogazione di tutte quelle norme di cui si è fatto largo uso per reprimere le agitazioni dei lavoratori e dalle file del Partito Socialista si propose che i reati relativi alle lotte sindacali fossero estinti da amnistia.

«In termini economici l'autunno caldo comportò un aumento generale dei costi di lavoro»¹⁴⁶, che si attestarono in media al 15%, «nell'industria manifatturiera i salari monetari salirono rispettivamente in due anni del 9,1% e del 23,4%, anche se meno consistenti furono gli aumenti dei salari reali, in seguito al rincaro del costo della vita già in corso da tempo. Nella ripartizione del reddito nazionale la quota dei redditi da lavoro dipendente (che fino ad allora era tra le più basse della Comunità europea), salì dal 56,7% al 59% e quella relativa a prestazioni svolte nell'industria manifatturiera (esclusa l'edilizia) crebbe dal 60,7% al 64,1%»¹⁴⁷.

2. Lo Statuto dei lavoratori

Lo *Statuto dei lavoratori* fu una delle più importanti conquiste dell'autunno caldo. Quella dello Statuto per i diritti dei lavoratori è «una storia difficile da raccontare»¹⁴⁸. Con l'espressione *Statuto dei lavoratori* ci si riferisce alla legge numero 300 varata nel 1970 la cui storia «può essere compresa fra il dicembre 1968, quando il socialista Giacomo Brodolini viene nominato Ministro del Lavoro nel primo governo Rumor e si dà lo Statuto come obiettivo primario, e il 20 maggio 1970, quando la firma del presidente della Repubblica, Giuseppe Saragat, perfeziona l'iter della legge avviato da Brodolini, fissandone la data di

¹⁴⁶ V. Castronovo, *Storia economica d'Italia. Dall'Ottocento ai giorni nostri*, op. cit., p. 483.

¹⁴⁷ Ibidem

¹⁴⁸ G. Graziani, *Il nostro statuto è il contratto*, Edizioni Lavoro, Roma, 2007, p. 7.

nascita. [...] [Tuttavia] limitarsi a questo periodo sarebbe come voler salire su un treno in corsa»¹⁴⁹.

L'espressione *Statuto dei lavoratori* echeggiò per la prima volta alla Camera dei Deputati durante un discorso pronunciato da Filippo Turati che nel giugno del 1920 affermava «non ci riuscirà di industrializzare il nostro paese se prima non faremo il “nuovo Statuto dei lavoratori” che li faccia, se non ancora arbitri assoluti, almeno partecipi alla produzione, e non già passivamente partecipi agli utili [...] ma partecipi alla gestione, nella direzione, nel controllo della produzione nazionale, ossia condòmini veri»¹⁵⁰.

Uno Statuto per i diritti dei lavoratori fu richiesto formalmente per la prima volta solo nei primi anni '50, in occasione del terzo congresso della Cgil, da Giuseppe di Vittorio, il quale presentò un testo che intendeva sottoporre «alle altre organizzazioni sindacali [...] per poter discutere con esse ed elaborare un testo definitivo»¹⁵¹.

Seguì poi nel dicembre del 1963 la proposta di Aldo Moro, al tempo presidente del Consiglio del primo esecutivo di centro sinistra, che in Parlamento annunciò «l'impegno programmatico a elaborare, sentite le organizzazioni sindacali, uno Statuto dei diritti dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro»¹⁵². Dietro la formula “Statuto dei diritti dei lavoratori” annunciata da Moro «non c'era nulla di preciso, se non la richiesta socialista di un impegno per l'attuazione dei principi costituzionali nei luoghi di lavoro. Quali fossero [...] questi principi costituzionali da attuare era una questione da decidere. È nel successivo confronto con i sindacati che, essenzialmente su indicazione della Cgil, il contenuto dello Statuto viene individuato nei tre temi della giusta causa di licenziamento, del riconoscimento legislativo delle commissioni interne e dell'affermazione dei diritti sindacali [...] che potessero essere esercitati sui luoghi di lavoro»¹⁵³. In risposta a quanto presentato dal governo intervenne Storti, segretario generale della Cisl, il quale affermava che «la sua organizzazione conosce un unico tipo di Statuto che regoli la posizione del lavoratore nel suo luogo di lavoro: il contratto»¹⁵⁴. La Cisl propose in alternativa allo Statuto «un accordo quadro interconfederale per realizzare la necessaria normalizzazione del quadro istituzionale della contrattazione collettiva sulla base dell'autonomia delle parti e nell'ambito dei principi di diritto privato»¹⁵⁵.

¹⁴⁹ Ivi, p. 8.

¹⁵⁰ C. Lacaita, *Rifare l'Italia!*, Piero Lacaita Editore, Manduria, 2002, p. 111.

¹⁵¹ *I congressi della Cgil*, Editrice sindacale italiana, 1974, p. 235.

¹⁵² G. Graziani, *Il nostro statuto è il contratto*, op. cit., p. 8.

¹⁵³ Ibidem

¹⁵⁴ G. Graziani, *Il nostro statuto è il contratto*, op. cit., p. 318.

¹⁵⁵ Ibidem

Solo nel dicembre del 1968 con un governo presieduto da Mariano Rumor si annunciò «l'impegno a definire in via legislativa, indipendentemente e nella garanzia della libera attività contrattuale delle organizzazioni sindacali, e con la loro consultazione, una compiuta tutela dei diritti dei lavoratori nelle aziende produttive di beni e servizi, che assicuri dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai problemi della libertà di espressione del pensiero, della salvaguardia dei lavoratori singoli, delle loro rappresentanza nelle aziende e delle riunioni sindacali nell'impresa»¹⁵⁶. Grazie anche alla volontà del Ministro del Lavoro Brodolini - che fu anche sindacalista - fu istituita una commissione nazionale, presieduta da Gino Giugni, incaricata di redire una legge sui diritti dei lavoratori da sottoporre alle organizzazioni sindacali. In breve tempo il Ministro presentò ai sindacati una proposta di legge «per una compiuta tutela dei lavoratori, per garantire libertà, sicurezza e dignità, e per rinviare l'autodifesa sindacale degli stessi». La proposta di Brodolini fu in parte accolta dalla Cisl che chiese però di escludere «ciò che può significare una regolazione legislativa della rappresentanza e dell'azione sindacale nei luoghi di lavoro», sollecitando altresì un confronto fra governo e sindacati e auspicando una posizione comune con Cgil e Uil. Il 6 luglio, però, la legge per i diritti dei lavoratori ebbe una battuta d'arresto, il presidente del Consiglio Rumor rassegnò le proprie dimissioni e poco dopo il Ministro del Lavoro Brodolini morì. Un nuovo governo, nuovamente presieduto da Rumor che affidò il dicastero del lavoro a Donat Cattin, procedette nella stesura della legge per i lavoratori che fu approvata in Senato l'11 dicembre del 1969 «dai partiti del centro sinistra e dai liberali, mentre si astengono Pci, Msi, Sinistra indipendente e Psiup»¹⁵⁷. Il 14 maggio 1970 anche la Camera approvò.

Già la Costituzione aveva sancito dei diritti fondamentali che lo *Statuto dei lavoratori* avrebbe fatto propri. Fra questi, l'articolo 1 che afferma "l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro", così come l'articolo 4 "la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro" e in merito alla posizione del sindacato vi è l'articolo 39 che stabilisce "l'organizzazione sindacale è libera". Poi sotto la pressione delle lotte operaie e grazie alla forza delle organizzazioni sindacali esplose nel 1969, il discusso disegno di legge sui diritti dei lavoratori ebbe un'accelerazione.

Il testo di legge denominato *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*, più noto come *Statuto dei Lavoratori*, fu varato il 20 maggio 1970. «Lo Statuto dei diritti dei lavoratori costituisce l'intervento giuridico - istituzionale che ha segnato la fine

¹⁵⁶ Ivi, p. 320.

¹⁵⁷ Ivi, p. 322.

dell'astensione legislativa nelle relazioni industriali»¹⁵⁸ predisponendo il sindacato e l'impresa di un'ampia normativa. La Statuto rappresenta la sintesi di un lungo cammino e al tempo stesso l'evoluzione, compiuta per tutto il Novecento, dai prestatori di lavoro, dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali.

«Si può ben dire che con l'approvazione di questa legge “la Costituzione entra in fabbrica” e fra i diritti che vengono acquisiti vi è anche lo svolgimento dell'attività sindacale, insieme alla tutela della salute e ai poteri contrattuali nei luoghi di lavoro. Finalmente “la Repubblica democratica fondata sul lavoro” e nata dalla Resistenza (a partire dagli scioperi del marzo 1943-44) ha una materializzazione concreta proprio nel mondo del lavoro, dove ora si possono e si debbono far valere i diritti - a partire dall'eguaglianza e dalla pari dignità del lavoro - all'interno delle mura delle fabbriche, nei reparti e negli uffici»¹⁵⁹.

La normativa rappresenta «l'atto fondativo di un nuovo rapporto tra Stato e lavoratori»¹⁶⁰. La legge si suddivide in sei titoli che racchiudono nell'ordine: la libertà e la dignità del lavoratore, la libertà sindacale, l'attività sindacale, disposizioni varie e generali, norme sul collocamento, disposizioni finali e penali. Fra gli articoli più significativi vi è l'articolo 18 che disciplina i licenziamenti individuali nelle imprese con più di 15 dipendenti e che introduce l'obbligo di riassunzione qualora non fosse stata rispettata la giusta causa del licenziamento. Altro articolo notevole è l'articolo 13 sulla tutela della professionalità, secondo il quale «il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto [...] e ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta»¹⁶¹. Frutto delle rivendicazioni del '69 è l'articolo 9 che riguarda l'ambiente di lavoro, in esso si afferma che «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica»¹⁶². Lo Statuto, inoltre, formula specifici divieti imposti al datore di lavoro come indicato nell'articolo 4, secondo il quale «è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori»¹⁶³. La normativa affronta anche la tematica dei diritti sindacali e attraverso l'articolo 14 si afferma che «il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è

¹⁵⁸ G. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, op. cit., p. 58.

¹⁵⁹ A. Pizzinato, *Viaggio al centro del lavoro*, Ediesse, Roma, 2012, p. 57.

¹⁶⁰ G. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, op. cit., p. 58.

¹⁶¹ *Statuto dei Lavoratori* in www.altalex.com/index.php?idnot=39728#titolo1

¹⁶² *Ibidem*

¹⁶³ *Ibidem*

garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro»¹⁶⁴. Altra norma significativa è quella inserita nell'articolo 17 che si riferisce ai cosiddetti sindacati gialli, quelli controllati dagli imprenditori, che sono proibiti e come afferma lo Statuto «è fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori»¹⁶⁵. Come richiesto nelle rivendicazioni del '69, lo Statuto introduce appositi permessi per i lavoratori studenti «iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie [...] hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami [...] compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti»¹⁶⁶.

Lo Statuto dei lavoratori è tutt'oggi fra le fonti normative più importanti dell'ordinamento giuridico italiano.

3. Il Rapporto Pirelli

Il ciclo di lotte '68-'69 ebbe un forte impatto nelle associazioni imprenditoriali che persero la loro capacità di iniziativa e la propria centralità nelle relazioni industriali. Le imprese, in particolare quelle medio - piccole, criticavano la mediazione politica nelle vertenze contrattuali e vedevano nei poteri pubblici una risorsa aggiuntiva a fianco dei sindacati. Gli imprenditori interpretarono come un'imposizione l'intervento del Ministro del Lavoro Donat Cattin nella risoluzione della vertenza dei metalmeccanici, che tuttavia responsabilmente decisero di accettare data la gravità della situazione. Consapevole della propria perdita di potere Confindustria avviò un lungo processo di rinnovamento che iniziò grazie a un gruppo di giovani industriali, sostenuti da aziende come Fiat e Pirelli. Il gruppo si prefiggeva la riforma dello Statuto dell'organizzazione, ritenuta necessaria, e concluse la propria attività con la creazione di un documento riformatore, dal titolo *Una politica per l'industria*, più noto come *Rapporto Pirelli*, il cui obiettivo era proprio la riforma dell'impresa. I lavori durarono dall'aprile del '69 al febbraio del '70 e si svolsero ogni lunedì nel grattacielo Pirelli. Seguirono poi per la presentazione del documento una serie di incontri, presso numerose associazioni industriali, che registrarono un'attiva mobilitazione che sconvolse «il direttore della Confindustria Franco Mattei perché soprattutto nel Mezzogiorno, le assemblee

¹⁶⁴ Ibidem

¹⁶⁵ Ibidem

¹⁶⁶ Ibidem

delle associazioni industriali erano un rito senza discussione, mai niente di imprevisto, [diversamente gli incontri in cui si presentava *Una politica per l'industria* disorientavano] funzionari e uomini di apparato, i quali si affrettavano a comunicare a Roma che era successa una cosa inaudita»¹⁶⁷.

La finalità del documento era quella di restituire centralità all'iniziativa imprenditoriale, cioè di mettere l'industria al centro delle dinamiche politiche e sociali, posizione che doveva essere al pari di altre realtà organizzative come il sindacato. Come si affermava all'interno del documento gli imprenditori si sarebbero attivati per un impegno più diretto al fine di «rimuovere il cumulo dei pregiudizi persistenti e accreditare l'immagine dell'imprenditorialità come servizio sociale»¹⁶⁸, allineando così l'Italia ai paesi più industrializzati dell'occidente. Nel documento si delineava una nuova azione di Confindustria «decisa a passare all'iniziativa su tutti i fronti»¹⁶⁹ sia nei rapporti con le istituzioni, sia con la politica e anche con le organizzazioni sindacali. Il documento individuava, inoltre, dei fini etici nella società industriale, spiegando che «una società basata essenzialmente sull'industria deve trovare in essa una giustificazione anche in termini di valori, e l'associazione degli imprenditori deve assumere il ruolo di “emittente” di questi valori»¹⁷⁰.

Il *Rapporto Pirelli* si apre con un documento intitolato *La società italiana verso il pluralismo*, nel quale gli imprenditori si dichiarano disponibili «a cooperare con tutti i gruppi sociali [...] a collaborare con le forze politiche per ogni ulteriore crescita del paese [...] convinti che solo in una società caratterizzata da un pluralismo di centri di decisione [...] essi possono esercitare la loro attività in modo socialmente e professionalmente efficace»¹⁷¹. Il documento sembrava quindi ipotizzare, anche se tardivamente, uno schema di relazioni trilaterali e di concertazione. Il testo dedicava spazio anche ai lavoratori affermando che «va intensificata la collaborazione con i dipendenti [aggiungendo che è necessaria] una costante ricerca per attenuare le condizioni di disagio nei luoghi di lavoro»¹⁷². Infine, significativa è l'attenzione dedicata al rapporto con i sindacati, per il quale gli imprenditori «confermano la

¹⁶⁷ G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, op. cit., p. 196.

¹⁶⁸ *Una politica per l'industria. Rapporto sulla figura dell'imprenditore e sulla organizzazione industriale nella società italiana* in G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, op. cit., p. 195.

¹⁶⁹ G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, op. cit., p. 197.

¹⁷⁰ *Una politica per l'industria. Rapporto sulla figura dell'imprenditore e sulla organizzazione industriale nella società italiana* in G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, op. cit., p. 195.

¹⁷¹ *Il Rapporto Pirelli approvato dall'assemblea della Confindustria, 16 aprile 1970*, in S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, op. cit., p. 186.

¹⁷² *Ivi*, p. 187.

volontà di ricercare ogni possibile forma di collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori per contribuire a risolvere problemi sociali di interesse comune e generale»¹⁷³.

Il giorno prima della divulgazione del documento avvenuta attraverso le pagine del *Sole 24 ore*, il presidente di Confindustria Cicogna in una lettera indirizzata a Leopoldo Pirelli osserverà che *Una politica per l'industria* «presenta l'inconveniente di entrare in troppi dettagli anche di scarso peso mentre tace su fatti attuali di maggiore importanza [aggiungendo] evidentemente non è stato scritto né da un industriale né da un economista»¹⁷⁴. Formalmente approvato all'unanimità nell'aprile del '70, il *Rapporto Pirelli* di fatto non conobbe mai una vera attuazione divenendo quello che Berta definisce «il canto del cigno dell'industrialismo»¹⁷⁵.

4. L'inizio di un nuovo decennio

Gli anni '60 si conclusero con degli straordinari successi per il mondo del lavoro, quali per esempio, l'abolizione delle gabbie salariali, la crescita media delle retribuzioni, la conquista di nuovi diritti sindacali, la riduzione dell'orario di lavoro e il varo dello *Statuto dei Lavoratori*. La risposta capitalista a queste conquiste però non si fece attendere, infatti, si fece tutto il possibile per ottenere aumenti di rendimento al fine di sopperire all'aumento delle retribuzioni e, soprattutto, si trasferì sui prezzi al consumo l'aumento del costo del lavoro. Molte aziende avviarono processi di ristrutturazione vale a dire «misure riorganizzative volte sia a ridurre il livello dei salari, sia ad accrescere la produttività senza dover eseguire investimenti corrispondenti»¹⁷⁶, altre ridussero la produzione e l'orario di lavoro in fabbrica, specialmente nel settore tessile, dislocando le lavorazioni all'esterno delle aziende. Il fenomeno dilagante delle lavorazioni a domicilio è stato da molti considerato come la risposta capitalista alle lotte operaie. Il decentramento del lavoro dalla fabbrica al domicilio, allontana il lavoratore non solo dal luogo di lavoro ma anche dalla tutela sindacale e ha un ulteriore effetto, consente agli imprenditori enormi guadagni, infatti, utilizza lavoratrici e lavoratori sottopagati perché il potere contrattuale è molto ridotto e permette un'ampia evasione fiscale grazie alla quale molte imprese si sono arricchite. Il tanto auspicato aumento della produttività non si realizzò, nonostante i modesti investimenti all'indomani delle lotte del '68-'69, che

¹⁷³ Ivi, p. 189.

¹⁷⁴ G. Berta, *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, op. cit., p. 199.

¹⁷⁵ Ivi, p. 202.

¹⁷⁶ A. Graziani, *L'economia italiana nell'ultimo decennio*, in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 442.

restarono modesti proprio perché si esaurirono già nei primi mesi del 1970. Tutto il decennio degli anni '70, fu caratterizzato da una costante diminuzione degli investimenti e della produzione, così come si registrò un progressivo calo della domanda interna. L'Italia nel confronto con altri paesi europei presentava i più alti livelli di inflazione, di disoccupazione e di debito pubblico.

La politica di quegli anni si concentrò sul presupposto che le difficoltà economiche fossero passeggera, propose quindi provvedimenti di breve termine per tamponare gli effetti di una crisi ritenuta temporanea, rinviando a un secondo tempo le riforme strutturali ma come disse Luciano Lama, neosegretario generale della Cgil, «è ormai dimostrato che il secondo tempo non arriva mai»¹⁷⁷.

Di fronte a questa crisi le organizzazioni sindacali chiedevano interventi radicali e di lunga durata che portassero a uno sviluppo economico e sociale del paese in maniera equilibrata. Il 25 marzo le segreterie di Cgil, Cisl e Uil, si riunirono per discutere dell'azione anticrisi che intendevano intraprendere e richiesero un incontro con il Presidente del Consiglio Rumor per avviare congiuntamente delle urgenti riforme in materia di fisco, trasporti, abitazioni e sanità. Dopo una serie di incontri che provocarono l'insoddisfazione delle segreterie confederali e delle spaccature all'interno del terzo governo Rumor da poco ricompattatosi in un quadripartito composto da Democrazia Cristiana, Partito Socialista, Partito Socialista Unitario e Partito Repubblicano, fu proclamato per il 7 luglio uno sciopero generale e richiesto un nuovo tavolo di trattative. Il governo si dichiarò favorevole all'incontro purché si ritirasse lo sciopero, azione che invece i sindacati confermarono.

Il 6 luglio alla vigilia dello sciopero generale, indetto unitariamente dai sindacati per richiedere al governo delle riforme strutturali, il presidente del Consiglio nella sorpresa generale rassegnò le dimissioni. Rumor nel documento in cui annunciava le proprie dimissioni segnalava «sintomi inquietanti [...] sotto il profilo sindacale»¹⁷⁸ e nel legare le proprie dimissioni allo sciopero imminente, indicava nei sindacati la causa della crisi del proprio governo. L'annuncio delle dimissioni ebbe delle ripercussioni negative nei sindacati che si divisero sulla possibile revocabilità dello sciopero poiché era venuto a mancare l'altro interlocutore principale, cioè il governo. Alla fine si decise per la revoca, modeste manifestazioni si svolsero ugualmente e vi presero parte, in particolare, i lavoratori del settore metalmeccanico.

¹⁷⁷ Relazione di L. Lama alla riunione Cgil, Cisl, Uil del luglio 1975, in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 425.

¹⁷⁸ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 423.

Nel frattempo la crisi istituzionale si spostò a Reggio Calabria che divenne il centro di una sollevazione popolare. La rivolta si scatenò contro il governo che aveva deciso di collocare il capoluogo dell'appena istituita regione Calabria a Catanzaro. Inizialmente guidate dai comuni cittadini le proteste si trasformarono in violente manifestazioni, guidate da esponenti del Movimento Sociale Italiano, che causarono numerosissimi feriti.

Il 6 agosto la crisi di governo rientra, fu varato un nuovo esecutivo guidato dal democristiano Emilio Colombo anche questo sostenuto da un quadripartito di sinistra. A poche settimane dal suo insediamento il governo presentò il decreto legge, cosiddetto “decretone”, che conteneva una serie di provvedimenti volti a fronteggiare la crisi economica, quali per esempio il contenimento dell'inflazione, l'aumento delle entrate fiscali con delle nuove imposte sui consumi e una serie di sgravi fiscali nel tentativo di rilanciare gli investimenti. Come rilevò Vittorio Foa «non vi fu [da parte dei sindacati] una decisa resistenza al cosiddetto “decretone” col quale il governo attuò una pur moderata politica recessiva»¹⁷⁹, tuttavia, il giudizio dei sindacati fu complessivamente negativo.

L'iniziativa sindacale, dopo i successi conseguiti nella stagione dell'autunno caldo, viveva un momento di stasi, le tre confederazioni decisero quindi di rilanciarsi riproponendo il tema dell'unificazione e organizzarono, dopo 22 anni dalla scissione della Cgil unitaria, il primo congresso unitario ufficiale denominato *Esperienze, problemi e sviluppo della prospettiva sindacale unitaria*. Ai lavori che si svolsero a Firenze parteciparono numerosi consiglieri di Cgil, Cisl e Uil, concordi all'unanimità nel procedere lungo la strada dell'unità. Nel congresso, comunemente etichettato “Firenze-Uno”, fu stilato un documento contenente una serie di strumenti volti a omogeneizzare le posizioni dei tre sindacati, in particolare, sulla politica delle riforme da proporre al governo, che sarebbe stata promossa attraverso una stampa comune. Il consiglio delle tre confederazioni si dava appuntamento all'estate successiva. Nel frattempo, però, l'ipotesi unitaria incontrò degli oppositori. Poco dopo Firenze si tenne il comitato centrale della Uil la cui segreteria collegiale formata da socialisti, socialdemocratici e repubblicani, produsse un documento contrario all'unità sindacale. Di fatto, la corrente socialista presieduta da Benvenuto, che fino ad allora teneva la maggioranza e che per altro era la più tenace sostenitrice dell'unità fu messa in minoranza. Seguì poco dopo il consiglio generale della Cisl e nel discorso conclusivo tenuto da Storti si parlò di «necessaria difesa delle proprie identità culturali», aggiungendo «non riteniamo la scelta unitaria della Cisl irreversibile»¹⁸⁰, espressioni che rivelarono un certo raffreddamento nel processo unitario.

¹⁷⁹ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*, op. cit., p. 198.

¹⁸⁰ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 438.

5. In autunno ripresero le lotte

In autunno ripresero le lotte operaie in tutta Italia. All'Alfa Romeo di Arese gli operai non facevano uscire dallo stabilimento i prodotti finiti. Erano in agitazione tutti i lavoratori impiegati nel settore tessile e in quello delle confezioni in serie. Scioperavano i lavoratori del gruppo Ignis bloccando la produzione, le strade di Varese e la ferrovia. Dure agitazioni si svolsero alla Ducati di Bologna, dove la direzione procedette con trattenute nella busta paga per recuperare le perdite causate dallo sciopero del rendimento. Manifestavano più di 10.000 lavoratori della Falck che dal '66 al '70 aveva aumentato la produzione del 40% riducendo però gli organici. Alla Candy i lavoratori rifiutavano gli straordinari ed effettuavano scioperi a scacchiera. Continue erano le manifestazioni alla Pirelli, dove il settore della gomma richiedeva il rinnovo del contratto. A Roma si svolse una manifestazione nazionale degli edili. Forte era la tensione all'Autobianchi, dove gli operai diedero vita a numerose forme di lotta: scioperi a sorpresa, invasione degli uffici, picchetti duri contro gli impiegati, salto della scocca. I braccianti della Romagna occuparono le terre. Lottavano i lavoratori della Siemens. Scioperavano i lavoratori dell'Italsider.

«Il fronte industriale era sconcertato: era la prima volta che dopo la conclusione di contratti dell'importanza di quelli del 1969-1970 la pace non tornava nelle fabbriche»¹⁸¹.

Gli operai concentravano le proprie rivendicazioni su aspetti di natura organizzativa e principalmente su due: la quantità e la qualità della prestazione lavorativa, cioè sulla durata e sull'ambiente di lavoro. Chiedevano la riduzione dell'orario di lavoro approvata nell'ultimo contratto, rivendicavano l'abolizione dei turni di notte e l'abolizione del turno di lavoro nei giorni festivi, contestavano le lavorazioni ritenute nocive, attenzionando più fattori quali la luce, la temperatura, i vapori, le vibrazioni. Si lottava soprattutto per "passare di categoria" e per abolire l'elevato numero di classi.

L'industria di Stato che fino ad allora aveva sempre assunto nelle relazioni industriali una posizione innovativa si trovò smarrita di fronte all'incessante conflittualità operaia. In particolare presso l'Italsider, il più importante gruppo siderurgico dell'IRI, dove i lavoratori in agitazione già da diversi mesi, oltre a discutere delle problematiche aziendali protestavano contro il "governo Colombo, tasse e piombo", cioè contro gli aumenti delle tasse imposte dal cosiddetto decretone di agosto. Nel frattempo, giustificando un forte indebitamento, la direzione dell'Italsider mise in cassa integrazione 700 operai dello stabilimento di Taranto, causando numerosi scioperi e la propagazione delle agitazioni in tutte le aziende che

¹⁸¹ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*, op. cit., p. 199.

ruotavano intorno al settore siderurgico. Il gruppo si trovò così al centro di una dura contestazione, dalla quale sfociò un'importante vertenza, quella sull'organizzazione del lavoro imposta dalla *job evaluation*. Le durissime contestazioni si protrassero fino a dicembre, quando fu siglato l'accordo in base al quale le classi furono ridotte a 8, «a decorrere dall'1-1-1972 verrà introdotto un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori, che adotterà come criterio determinante il principio della professionalità, in sostituzione del sistema di analisi e valutazione del lavoro in atto nell'azienda»¹⁸², mettendo così la parola fine alle 24 classi introdotte dalla *job evaluation*. Altra novità inclusa nell'accordo fu l'introduzione dell'inquadramento unico fra operai e impiegati che diverrà l'elemento significativo di tutti gli accordi del futuro prossimo. Il superamento definitivo della *job evaluation* e l'introduzione di sistemi di inquadramento unico fra operai e impiegati si realizzarono anche in altri accordi aziendali o di categoria sottoscritti per i lavoratori dell'Alfa Romeo, per i chimici dell'Eni e per i lavoratori della gomma dell'Italsider.

I contratti nazionali rinnovati nel 1970 furono in totale 45 e coinvolsero circa 2.500.000 di lavoratori. Il rinnovo dei contratti, anche nel 1970, fu raggiunto dopo forti scontri con gli imprenditori e dopo un numero di ore di sciopero quasi analogo a quello dell'anno precedente. Complessivamente gli accordi si discostavano poco da quelli sottoscritti nel '69, in alcuni casi apportavano dei miglioramenti salariali, ottenuti grazie all'abolizione delle categorie più basse.

Le vertenze più importanti del 1970 riguardarono il settore tessile e quello delle confezioni in serie, i cui lavoratori lottarono per circa sette mesi attraverso scioperi nazionali e articolati. Tra i risultati ottenuti con i nuovi accordi fu significativa la soppressione della 4^a e 5^a categoria che comportò per migliaia di lavoratori il passaggio a categorie superiori unitamente a miglioramenti salariali.

L'elemento caratterizzante le lotte del '68-'69 è stato indubbiamente l'elevata partecipazione dei lavoratori alle agitazioni, poi questa volontà di partecipazione si è sviluppata ed evoluta nell'elemento che caratterizza le lotte del 1970, cioè nel riconoscimento delle rappresentanze sindacali, il cui ruolo è quello di tutelare gli interessi collettivi. Si è cioè passati dalla partecipazione individuale e spontanea dei lavoratori alla partecipazione collettiva riconosciuta nelle rappresentanze sindacali. I protagonisti della rappresentanza collettiva sono i delegati di reparto, di linea o di squadra che conoscono capillarmente gli aspetti del lavoro e le problematiche a esso legate, raccolgono le sofferenze della base, le condividono con le organizzazioni sindacali e queste ultime le tramutano in vertenze aziendali.

¹⁸² Accordo Italsider - 23 dicembre 1970, in AA. VV., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1973*, Franco Angeli Editore, Milano, 1974, p. 475.

La conflittualità è permanente

1. Verso l'unità sindacale

Con l'inizio del nuovo anno la conflittualità continuò incessante, l'incalzare delle scadenze e il moltiplicarsi dei livelli di contrattazione, continuavano a dare sfogo alle domande rivendicative e alle lotte. Ogni accordo sottoscritto diventava una «parentesi entro un quadro di conflittualità permanente»¹⁸³.

Le organizzazioni sindacali, con l'inizio del 1971, dovettero fronteggiare numerose critiche provenienti da più fronti. In prima fila vi erano le organizzazioni degli imprenditori seriamente preoccupate dall'incessante conflittualità operaia. In un discorso alla Camera il presidente del Consiglio Emilio Colombo chiese ai sindacati di mettere le aziende nella condizione di lavorare e produrre. Il Ministro delle Partecipazioni Statali denunciò l'illegittimità di alcune forme di protesta attuate e, perfino, il Presidente della Banca d'Italia criticò duramente il permanere della situazione conflittuale.

Oltre a queste problematiche il sindacato dovette fronteggiare quei problemi interni e antiunitari che si erano manifestati all'indomani del primo congresso unitario, il cosiddetto "Firenze-uno". Per evitare che avanzassero ulteriormente le posizioni antiunitarie, fu organizzata con largo anticipo rispetto all'incontro già fissato per l'estate, una riunione fra Cgil, Cisl e Uil, che si tenne ancora una volta a Firenze. Nell'incontro fu approvato un programma che prevedeva la costituzione di un sindacato unitario in tempi brevi, in particolare, Storti indicò che il sindacato unitario doveva costituirsi entro le elezioni politiche del '73 per evitare che il clima elettorale potesse comportare dei ripensamenti. Durante la cosiddetta riunione "Firenze-due" si stabilì che entro l'estate del '72 i consigli generali delle tre sigle sindacali avrebbero convocato dei congressi per lo scioglimento delle rispettive confederazioni. Al di là dei propositi unitari il secondo incontro di Firenze fece emergere le disuguaglianze fra le tre organizzazioni. La prima disuguaglianza riguardava la posizione di fronte alla tematica dell'incompatibilità e dell'autonomia dai partiti, continuava a essere problematica la posizione della corrente comunista della Cgil che temeva di spolticizzare completamente il sindacato e perdere definitivamente la cosiddetta "cinghia di trasmissione". L'altro nodo riguardava il collocamento internazionale del futuro sindacato unitario, Cisl e Uil sostenevano il collocamento nella *Confederazione dei sindacati europei* mentre la Cgil sosteneva di star fuori da qualunque organizzazione internazionale. Una ulteriore

¹⁸³ A. Accornero, *La parabola del sindacato*, op. cit., p. 102.

disuguaglianza riguardava l'ingresso dei contadini nella confederazione unitaria, posizione sostenuta dalla Cisl ma avversata dalla Cgil.

Qualche mese dopo l'incontro di Firenze, al coro antiunità si aggiunse la voce della rivista 'Civiltà Cattolica' che giudicò "impensabile" la possibilità che la Cgil potesse rendersi autonoma dal Partito Comunista, aggiungendo «l'unità sindacale per la Cisl sarebbe, a nostro parere, una specie di suicidio, a tutto vantaggio d'un nuovo sindacato, che non porterà probabilmente il nome di Cgil, ma che ne sarà la copia più o meno conforme; a tutto vantaggio del Pci, che acquisterà ben altro peso una volta che potrà controllare un'enorme forza sindacale»¹⁸⁴.

Le tre segreterie si riunirono in un nuovo congresso, in questa occasione a Fregene, per fugare le disuguaglianze e concordare una soluzione unitaria. Fu varato un documento di compromesso in cui tutte e tre le confederazioni si impegnavano a uscire dalle rispettive organizzazioni sindacali internazionali cui erano iscritte; in merito alla questione contadini, il sindacato unitario si sarebbe impegnato ad accogliere tutti i contadini militanti nelle tre confederazioni; per finire, sul tema dell'incompatibilità la Cgil si dichiarò disposta ad accettare le indicazioni sostenute da Cisl e Uil, cioè l'incompatibilità a tutti i livelli.

Intanto sul fronte delle riforme di utilità sociale, Cgil, Cisl e Uil proclamarono uno sciopero unitario per il 7 aprile a sostegno della casa, il problema abitativo era divenuto allarmante. Allo sciopero la popolazione partecipò in massa chiedendo al governo una riforma urgente. Poco dopo i sindacati organizzarono a Roma la *Conferenza nazionale per una nuova politica economica, la piena occupazione e il Mezzogiorno* che si concluse con una grande manifestazione in Piazza del Popolo dove si radunarono più di 100.000 lavoratori provenienti da tutto il paese. Il 6 ottobre, Cgil, Cisl e Uil, sottoscrissero un documento che prevede un programma di lotta per l'occupazione e lo sviluppo, definendo, inoltre, i punti di una nuova politica economica volta a «imprimere impulsi consistenti a tutte le componenti della domanda interna [...] avviare una politica delle esportazioni [...] stimolare la realizzazione di nuovi programmi di investimento pubblici e privati [...] notevole importanza ha l'azione nei riguardi delle attività agricole»¹⁸⁵.

Pressato dalle iniziative indette unitariamente delle organizzazioni sindacali il governo approvò la cosiddetta "legge di riforma per la casa" che istituiva l'edilizia residenziale pubblica, introduceva una nuova disciplina sull'espropriazione per pubblica utilità e nuove norme per la pianificazione urbanistica. La legge sulla casa, ritenuta da molti una semi-

¹⁸⁴ 'Civiltà Cattolica', 5 giugno 1971, in S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 443.

¹⁸⁵ *Documento unitario sulla politica del sindacato nell'attuale situazione economica e sociale del paese*, in AA. VV., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1973*, op. cit., p. 46.

riforma, giunse però troppo tardi, introducendo «provvedimenti di limitata razionalizzazione del sistema, [...] la cui incidenza [fu] largamente compromessa da una pubblica amministrazione non all'altezza»¹⁸⁶. «Questa legge malgrado i suoi limiti - scrisse Riccardo Lombardi esponente socialista - è certamente importante ed è uno dei pochi successi relativi della estenuata gestione del governo di centro sinistra. [...] [Tuttavia] in Italia anche le poche riforme realizzate sulla carta, sono in generale affidate a una gestione politica e amministrativa che non è convinta né della loro bontà né della loro utilità»¹⁸⁷.

A fine novembre il percorso di unità sindacale si concluse con il congresso "Firenze-tre" nel quale si riunirono gli esecutivi delle tre organizzazioni sindacali. Il programma prodotto durante i lavori congressuali incontrò un'approvazione generale dalla quale però si dissociarono la corrente socialdemocratica della Uil e l'area bracciantile della Cisl che non prese parte alla votazione. Il programma stabilì che il 21 settembre del 1972 si sarebbero indetti i congressi per lo scioglimento delle tre confederazioni e indicò nel febbraio del '73 il mese in cui si sarebbe organizzato il congresso costituente del nuovo sindacato unitario.

L'azione unitaria dei sindacati fu esercitata anche sul fronte dei rinnovi contrattuali interessando un milione e 300.000 lavoratori nel rinnovo dei contratti nazionali e un milione e 500.000 lavoratori nel rinnovo degli accordi aziendali. Il 1971 è stato contrassegnato da un ulteriore sviluppo dell'azione rivendicativa sia a livello nazionale sia a livello aziendale. I contratti di lavoro nazionali rinnovati nel 1971 sono stati complessivamente 35 mentre quelli aziendali sono stati più di 7.000, la gran parte di questi sono stati sottoscritti dopo intense agitazioni, inasprite spesso dall'ostilità degli imprenditori, dal clima politico instabile e dagli attentati contro sedi sindacali e di partito. Sono stati proclamati in tutto il paese più di 5.500 scioperi e le lotte si sono prolungate a lungo ovunque, causando sacrifici economici gravosi per i lavoratori. Hanno lottato per il rinnovo dei contratti di lavoro i corrieri, i grafici, i cartai, i dolciari, i vetrai, e anche i lavoratori della gomma e delle conserve per animali. Tutti i rinnovi sottoscritti nel '71 hanno ricalcato i miglioramenti conseguiti negli accordi degli anni precedenti, vale a dire miglioramenti salariali, parità normativa fra operai e impiegati in caso di infortunio e malattia, maggiori diritti sindacali, ma i risultati più importanti si sono raggiunti in materia di ambiente di lavoro. I contratti sottoscritti nel '71 non solo riducono l'orario di lavoro a 40 ore settimanali, ma sanciscono il principio della distribuzione delle 40 ore su 5 giorni lavorativi. I rinnovi, inoltre, hanno in diversi casi corrisposto alle rivendicazioni presentate unitariamente dalle confederazioni sindacali.

¹⁸⁶ G. Galli, *Il difficile governo*, Il Mulino, Bologna, 1972, p. 232.

¹⁸⁷ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 440.

2. Dal sindacato unitario al patto federativo: le organizzazioni ripiegano su un progetto meno ambizioso

Con l'inizio del 1972 il quadro economico appare immutato, la crisi che perdura fu ulteriormente aggravata dall'instabilità politica. Nel dicembre dell'anno precedente, dopo una serie di votazioni vane che esprimevano i difficili equilibri all'interno dei partiti, fu eletto il nuovo Presidente della Repubblica Giovanni Leone, per la cui elezione furono determinanti i voti del Movimento Sociale Italiano. Le elezioni presidenziali ebbero l'immediato effetto di far cadere il governo guidato da Emilio Colombo, suo successore fu Giulio Andreotti, il cui governo nacque definitivamente e dopo non poche difficoltà il 26 giugno. Il governo Andreotti fu un tripartito di centro destra sostenuto dalla Democrazia Cristiana, dal Partito Socialista Democratico Italiano, dal Partito Liberale e dall'appoggio esterno del Partito Repubblicano.

Tanto le elezioni presidenziali quanto le elezioni politiche ebbero dei riflessi prevedibili nelle organizzazioni sindacali. Tanto prevedibili che la costituzione del sindacato unitario sarebbe dovuta avvenire a febbraio, prima delle elezioni politiche, proprio per non scatenare dei ripensamenti sull'unità. Fu indicato febbraio proprio perché si pensava che il termine della legislatura arrivasse nella primavera del '73 e non come avvenne anticipatamente a gennaio. Già nel febbraio del '72, poco dopo la caduta del governo Colombo, il segretario generale della Uil Vanni aveva rilasciato un'intervista al periodico *L'Europeo*, nella quale dichiarava che «le verifiche sull'autonomia sindacale seguite alla riunione del Consigli generali di Firenze non erano state soddisfacenti [...] [per tanto] l'unità in via immediata non poteva essere realizzata nei tempi stabiliti»¹⁸⁸. Il processo unitario fu ulteriormente frenato dal discorso pronunciato da Lama, durante il congresso del Partito Comunista, che parlò della fiducia che i comunisti dovevano avere nel sindacato unitario perché grazie ad esso si sarebbe esercitata un'egemonia su masse più ampie nonostante l'incompatibilità e l'autonomia dai partiti. Lama tralasciò intendere con queste parole, tanto criticate, che il partito non avrebbe allentato il proprio legame con il sindacato. Appare chiaro quindi che il processo unitario già prima delle elezioni politiche era compromesso, le elezioni, però, lo raffreddarono completamente fino a farlo ripiegare su un progetto meno ambizioso. Subito dopo le elezioni, infatti, la Uil aveva accentuato le divisioni interne pro e contro unità e le tensioni fra repubblicani, socialisti e socialdemocratici, si erano ulteriormente inasprite. La Uil in un

¹⁸⁸ S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, op. cit., p. 210.

clima molto teso riunì il proprio comitato centrale per votare la linea antiunitaria, quella pronunciata da Vanni nell'intervista al periodo 'L'Europeo' e con 45 sì disconobbe il programma unitario sottoscritto durante il congresso "Firenze-tre".

Cgil e Cisl si affrettarono subito nel produrre un documento che ammoniva duramente la Uil per essersi sottratta dal processo unitario nel quale era stata fino a ora partecipe.

Nel frattempo la Cisl, rispettando il programma sottoscritto a "Firenze-tre", aveva avviato i congressi di scioglimento delle federazioni di categorie, fra queste per esempio fu sciolta quella dei metalmeccanici, scioglimento che sarebbe divenuto operante quando si costituiva il sindacato unitario. Proprio durante un consiglio generale, il cui ordine del giorno era lo scioglimento della confederazione, si svolse una votazione che mise in minoranza la presidenza di Storti, generando una frattura che divise la Cisl in due fronti, uno pro e l'altro contro l'unità. La segreteria Storti nei mesi successivi fu più volte pressata e messa in minoranza dalla corrente antiunitaria capeggiata dal segretario generale aggiunto Vito Scalia, il quale fino a poco tempo prima aveva portato il vessillo dell'unità sindacale.

Appariva quindi necessario mettere un freno alla dilagante crisi delle confederazioni, messe sempre più a dura prova dalle correnti antiunitarie, soprattutto, perché queste tensioni avevano dei riflessi negativi sulla fase preparatoria dei negoziati per il rinnovo di tutti quei contratti sottoscritti nell'autunno del '69 e in scadenza alla fine del '72.

A maggio, durante il direttivo della Cgil, Lama affermava «non ci arrendiamo, non gettiamo la spugna; senza perdere un minuto ci accingiamo a ritessere la tela che è stata lacerata»¹⁸⁹. Lama per ritessere la tela dell'unità propose la creazione di una federazione fra le confederazioni. La proposta fu accolta con scarso entusiasmo, seguirono molti incontri e lunghe discussioni, finché il patto federativo giunse all'approvazione il 24 luglio 1972. Si specificò che il patto federativo sarebbe stato una soluzione transitoria ma necessaria affinché le tre confederazioni potessero sanare le divergenze interne e riprendere il cammino del sindacato unitario. In realtà, il patto federativo diverrà una struttura stabile e duratura fino al 1984, divenendo simbolo di un'unità sindacale incompiuta. Il patto, però, fu minato dall'interno per le divergenti opinioni degli stessi protagonisti divisi fra coloro che interpretavano la federazione come un ponte verso una futura unità e coloro che consideravano la federazione come il risultato massimo oltre il quale non si poteva andare. Nella sostanza il patto federativo creò un consiglio direttivo formato da 90 membri, 30 per ciascuna confederazione, una segreteria formata da 15 membri, 5 per ciascuna confederazione

¹⁸⁹ S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, op. cit., p. 460.

e un esecutivo formato da 9 membri anche questo paritetico. Le decisioni sarebbero state approvate con una maggioranza di 4/5.

Il processo unitario proseguì invece per le federazioni di categoria dei metalmeccanici, infatti, Fim, Fiom e Uilm unificarono le proprie sedi e i propri organismi dirigenti fondando la *Federazione lavoratori metalmeccanici*. L'impegno unitario proseguì anche nelle federazioni dell'edilizia che fondarono la *Federazione dei lavoratori delle costruzioni*.

3. I rinnovi contrattuali nel 1972

Il panorama delle lotte per i rinnovi dei contratti nazionali nel 1972 è stato denso di scioperi e negoziati, scadevano, infatti, tutti i contratti sottoscritti nel 1969. L'azione sindacale di quell'anno si è svolta in un clima di particolare difficoltà in conseguenza di una crisi economica perdurante e aggravata da una politica instabile e incapace di formulare una programmazione economica di risanamento. Il governo Andreotti attuò un aumento generale dei prezzi, colpendo duramente i redditi dei lavoratori ma anche i redditi della piccola borghesia furono colpiti dall'inflazione. La già difficile situazione fu inoltre strumentalizzata dagli imprenditori con l'obiettivo di indebolire le organizzazioni sindacali e contenere le spinte rivendicative. Gli imprenditori attraverso la stampa attaccarono duramente le richieste avanzate dai sindacati, limitarono il diritto allo sciopero facendo intervenire la polizia nelle fabbriche ed effettuarono numerose denunce fra i lavoratori e gli attivisti sindacali. Inoltre, gli imprenditori avviarono il blocco delle assunzioni e il blocco degli investimenti, intrapresero il percorso delle ristrutturazioni e in alcuni casi frazionarono la produzione in aziende piccole con meno di 15 dipendenti così da evitare l'ingresso dei sindacati e l'impiego dello *Statuto dei lavoratori*.

All'inizio dell'anno furono in primo piano le agitazioni dei braccianti, più di un milione, che richiedevano il rinnovo del contratto di lavoro scaduto nel 1971. Seguì poi la vertenza dei lavoratori del settore petrolifero privato, caratterizzata da intensi scioperi e momenti di tensione, in particolare, presso la Sarom di Ravenna dove furono sospesi tutti i lavoratori. Scioperi articolati furono attuati dai lavoratori impiegati nelle centrali del latte. Trattative erano in corso già dall'inizio dell'anno per il rinnovo dei contratti nazionali di ferrovieri e marittimi. Dopo diversi scioperi fu raggiunto un accordo per il rinnovo dei contratti di gasisti e per gli occupati del settore cinematografico. Dopo una lunga vertenza furono sottoscritti nel mese di febbraio i contratti di lavoro nazionali per i lavoratori occupati nelle industrie dolciarie e per quelli delle conserve animali, mentre restavano aperte vertenze per i lavoratori

del settore vini e liquori che scioperano compattamente. Intanto presso lo stabilimento Fiat-Om di Brescia venivano effettuati scioperi del rendimento che coinvolgevano più di 5.000 lavoratori riducendo la produzione di circa il 10%. Per tale ragione e con l'intento di limitare il diritto sindacale dello sciopero, la Fiat denunciò i sindacati dei metalmeccanici bresciani e chiese loro il pagamento dei danni subiti a seguito degli scioperi. Altri scioperi si svolsero nelle aziende Pirelli, nel settore tessile e negli stabilimenti della Michelin. I sindacati indissero una serie di scioperi nazionali, proseguiti poi all'interno delle fabbriche attraverso scioperi articolati o di rendimento.

Dopo un anno di lunghe vertenze e duri scontri che coinvolsero più di 4 milioni di lavoratori, si rinnovarono 59 contratti nazionali di lavoro. Nei contratti sottoscritti furono complessivamente raggiunte le rivendicazioni presentate dalle piattaforme sindacali. Si rilevava, inoltre, la diffusione dell'unificazione contrattuale, in particolare, per i lavoratori dell'industria chimica e per quelli delle compagnie aeree, che introducevano un unico contratto nazionale. In tema di inquadramento professionale in molti settori furono abolite le ultime categorie operaie e impiegatizie, fu ridotto il numero delle categorie e garantito l'avanzamento automatico di alcune categorie di lavoratori. Più in generale, si confermarono gli orientamenti contrattuali definiti negli accordi pregressi, come il consolidamento dell'orario di lavoro a 40 ore, la generalizzata tendenza perequativa operai - impiegati in tema di ferie, malattia e infortuni, diffusa fu la normativa che limitava il lavoro straordinario, inoltre, fu ottenuta la mensilizzazione della retribuzione con la garanzia di percepire l'intera somma in caso di ferie o malattia, infine, maggiore attenzione rivestì il miglioramento dell'ambiente di lavoro per tutelare la salute dei lavoratori. Significativi furono gli accordi che prevedevano la limitazione del ricorso agli appalti per le lavorazioni appartenenti al ciclo produttivo e quelli che prevedevano l'assunzione a tempo indeterminato di gruppi di lavoratori stagionali. Con i rinnovi, inoltre, furono riconosciuti formalmente i delegati e i Consigli di Fabbrica quali unici organismi rappresentativi dei lavoratori.

Oltre alle rivendicazioni di tipo contrattuale, la neonata Federazione di Cgil, Cisl e Uil, fu impegnata nel rilancio delle tanto auspiccate riforme, nella lotta al caro vita, per lo sviluppo della occupazione e nella vertenza politico - economica per il Mezzogiorno. Si individuava nel Sud la chiave di volta per lo sviluppo sociale del paese intero, per altro in un momento in cui la situazione appariva molto difficile anche nelle regioni del Nord. L'impegno per lo sviluppo del Mezzogiorno fu sostenuto dalla federazione dei metalmeccanici che promosse un convegno nazionale e una grande manifestazione da svolgere a Reggio Calabria, dove continuavano a perdurare gli scontri per la mancata attribuzione dello stato di capoluogo di

regione che nei mesi si erano tramutati in violenze mafiose guidate dal neofascismo calabrese. Dal 20 al 22 ottobre si svolse a Reggio Calabria la Conferenza nazionale sul Mezzogiorno avente per tema *Lotte sociali, riforme e contratti per lo sviluppo del Mezzogiorno*, conferenza conclusa con una manifestazione unitaria cui presero parte migliaia di lavoratori affluiti da tutte le regioni del paese, nonostante, le intimidazioni fasciste. Era accaduto, infatti, che i treni su cui viaggiavano i lavoratori che dovevano partecipare alla manifestazione, furono oggetto di sette attentati dinamitardi che per un evento fortuito causarono un esiguo numero di feriti. Seguì poi a Napoli, dal 5 al 7 dicembre, un convegno nazionale promosso dalla Federazione Cgil, Cisl e Uil, su *Gli obiettivi e l'azione del sindacato per l'occupazione e per lo sviluppo del Mezzogiorno*, durante il quale si espresse la necessità di uno sviluppo del Mezzogiorno inserito in un quadro unitario dei problemi della classe lavoratrice dell'intero paese. Durante il convegno i sindacati espressero un giudizio negativo sul governo Andreotti ritenendo insoddisfacenti i numerosi incontri che si erano susseguiti dal giorno dell'insediamento, aggiungendo «la nostra insoddisfazione è dovuta anche al ritardo nel portare il colloquio al necessario livello di concretezza, considerato che per molte materie non abbiamo potuto avere nemmeno i termini esatti delle proposte governative. [...] A tutt'oggi non abbiamo ricevuto né il testo del programma quinquennale '73-'77 né le specificazioni relative al cosiddetto piano per il '73. [...] Riteniamo indispensabile, in sostanza, che la discussione [...] si faccia con sollecitudine»¹⁹⁰. Il 12 gennaio la Federazione delle confederazioni sindacali proclamò uno sciopero generale per le riforme e per concrete misure di politica economica.

4. “L'azione sindacale da sola non basta”

Il tentativo padronale di svuotare di significato le trattative in corso per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici si scontrò con la dura opposizione dei lavoratori, di fatto, la *Federazione dei lavoratori metalmeccanici* decise di intensificare la lotta. Il 9 febbraio si svolse a Roma la più grande manifestazione dei metalmeccanici alla quale presero parte circa 250.000 lavoratori del settore. Dopo 5 mesi di lotta, il 16 marzo 1972, i metalmeccanici del settore pubblico raggiunsero un'intesa contrattuale con Intersind e Asap, giudicata positivamente dalla segreteria nazionale della Flm. I punti significativi dell'accordo furono: l'inquadramento unico operai-impiegati, l'introduzione di una diversa classificazione - che individuava 7 categorie - basata sulla valorizzazione della capacità professionale, nuovi

¹⁹⁰ Risposta della Federazione CGIL-CISL-UIL ad Andreotti, in AA. VV., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1973*, op. cit., p. 53.

livelli retributivi, le 40 ore settimanali ridotte nell'intero settore della siderurgia, insieme ad una consistente riduzione del lavoro straordinario, a ciò si aggiunse la conquista delle quattro settimane di ferie per tutti i lavoratori e, soprattutto, l'introduzione delle 150 ore annue retribuite per il diritto allo studio. Tutti questi elementi fecero del contratto nazionale dei metalmeccanici un *unicum* che non aveva precedenti in Europa. Intanto, gli imprenditori dicevano no ai punti dell'accordo Intersind-Asap e scioperi, cortei, manifestazioni permanenti proseguirono nelle fabbriche metalmeccaniche private. Diversi lavoratori furono denunciati per aver organizzato e partecipato a scioperi ritenuti illegittimi, ad alcuni pervennero richieste di risarcimento danni per le perdite causate dagli scioperi articolati, altri subirono: decurtazioni di salario, serrate, messa in cassa integrazione, e durante certi scioperi, in particolare presso l'Alfa Romeo o la Candy, la direzione interruppe l'erogazione della corrente elettrica. Per denunciare questo atteggiamento antisindacale la federazione dei metalmeccanici organizzò in tutta Italia la giornata di lotta contro la repressione e i licenziamenti. A fine marzo gli operai della Fiat occuparono gli stabilimenti di Mirafiori. L'occupazione indusse Federmeccanica, la nuova organizzazione imprenditoriale delle aziende metalmeccaniche private, a raggiungere il 12 aprile un accordo che ricalcava quello sottoscritto nel settore pubblico, vale a dire, inquadramento unico articolato su 8 livelli, un aumento delle ferie, le 150 ore per il diritto allo studio e un miglioramento salariale uguale per tutti pari a L.16.000 mensili.

Nel momento in cui si scriveva un importante pagina nella storia delle organizzazioni sindacali, l'inflazione continuava a tagliare i redditi delle famiglie e i lavoratori si rendevano conto che le conquiste che avevano ottenuto erano in gran parte assorbite da un sistema economico e sociale squilibrato, ulteriormente aggravato dai più recenti andamenti internazionali. «Si comprese allora fino in fondo come l'azione sindacale da sola non basti, come occorranza efficaci interventi anche sulla politica economica, così contro le politiche di inflazione come contro quelle di deflazione e di restrizione del credito e della spesa pubblica»¹⁹¹. Né il governo presieduto da Giulio Andreotti né i successivi governi di centrosinistra guidati nuovamente da Mariano Rumor seppero compiere delle scelte di politica economica in grado di far superare al paese una situazione finanziaria estremamente difficile. La crisi economica fu aggravata dalla guerra arabo israeliana del Kippur che causò la chiusura del Canale di Suez e il blocco petrolifero decretato dagli stati arabi - fra i quali si contavano i maggiori produttori mondiali di petrolio - contro i paesi occidentali ritenuti amici di Israele. Lo "shock petrolifero" ebbe conseguenze di portata globale sull'economia e sugli equilibri di

¹⁹¹ V. Foa, *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*, op. cit., p. 202.

politica internazionale. In Italia, l'aumento del prezzo del greggio provocò il calo della produzione industriale e «la fine di un periodo in cui le richieste e le concessioni non avevano tenuto conto della effettiva capacità del sistema economico di generare risorse»¹⁹².

¹⁹² M. De Luca, *Nel rispetto dei reciproci ruoli. Lineamenti di storia dalla contrattazione collettiva in Italia*, op. cit., p. 172.

CAPITOLO III

Lotte operaie e rappresentanza sindacale: Il caso della Candy

Per capire ciò che è avvenuto nelle fabbriche durante il ciclo di lotte '68-'72 è stato effettuato uno studio sulla *Candy*, azienda produttrice di elettrodomestici italiani, che rappresenta il settore produttivo da cui sono emersi gli elementi principali che hanno caratterizzato il periodo oggetto di interesse. Seppur nella difficoltà di reperire materiali, lo studio che ha per oggetto la *Candy* è stato effettuato grazie a materiali di produzione sindacale, ad accordi aziendali e, in parte minore, utilizzando materiale aziendale¹⁹³.

Di tutta l'industria elettromeccanica, il settore di produzione degli elettrodomestici è quello che ha avuto la maggiore importanza economica¹⁹⁴. Gli elettrodomestici rappresentano per l'Italia un settore dell'industria considerato nuovo perché sviluppatosi con il *boom* economico fra la fine degli anni '50 e l'inizio degli anni '60, durante il quale ha raggiunto, precisamente nel 1962, un record produttivo - mai conseguito prima e che non si registrerà più - pari al +95%. Il settore degli elettrodomestici è stato quello che per primo ha iniziato il ciclo di lotte del '68-'72, in molte aziende, infatti, era più forte la presenza dell'imprenditore-padrone, presenza questa che ha causato la quasi totale assenza delle organizzazioni sindacali. Proprio in quelle aziende dove il sindacato era più debole, le lotte sono iniziate prima, con più vigore e sono sfuggite al controllo sindacale. La *Candy* è il tipico caso di azienda dove più forte era la presenza dell'imprenditore-padrone. La *Candy*, inoltre, rappresenta una fabbrica pilota non solo nella propria zona - quella della Brianza a forte vocazione industriale - ma nell'intero settore degli elettrodomestici perché «è il banco di prova della possibilità di conquistare alcuni obiettivi sindacali anche in altre fabbriche»¹⁹⁵. Già nel 1967 la *Candy* è una delle prime fabbriche in Italia a proseguire negli scioperi anche durante le trattative e nel 1968, insieme alla *Pirelli*, attua per la prima volta lo sciopero del rendimento. Ciò avviene grazie ai *leader* sindacali aziendali che hanno una posizione di rilievo a livello provinciale e, soprattutto, sono in contatto con avanguardie operaie, studentesche e politiche esterne alla fabbrica.

¹⁹³ Materiale del Fondo Archivio Storico Fim Milano consultato presso Archivio Bibliolavoro Cisl Milano.

¹⁹⁴ «Dibattito Sindacale», Anno V, n. 2 - marzo/aprile 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

¹⁹⁵ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, Il Mulino, Bologna, 1974, p. 70.

***Candy* storia di un'azienda di famiglia**

Nel 1927 Eden Fumagalli aprì a Monza le *Officine meccaniche Eden Fumagalli* presso le quali si producevano prodotti di meccanica strumentale, molto richiesti nelle aziende manifatturiere della zona. Dopo l'apertura dell'azienda, Eden Fumagalli inventò e brevettò una serie di strumenti, fra questi un apparecchio per fresatura e rettificazione di filettature, una piattaforma inclinabile e girevole per macchine utensili, poi, grazie all'esperienza e alla creatività produsse la *EFM 504*, una macchina lava e asciuga biancheria per uso industriale. Nel frattempo, il figlio Enzo Fumagalli, che si trovava negli Stati Uniti, ebbe la possibilità di conoscere ed esaminare da vicino le lavabiancheria elettriche già ampiamente diffuse presso le famiglie americane. Rientrato in Italia, trasmise quanto appreso al padre e al fratello Niso, disegnatore tecnico, e insieme svilupparono una serie di prototipi di lavabiancheria semiautomatica per uso domestico. Nel 1945 fu realizzato il modello *Candy 50*, la prima lavabiancheria interamente progettata e fabbricata in Italia che fu presentata ufficialmente alla *Fiera di Milano* nel 1946. Grazie al successo nelle vendite l'azienda decise di orientare l'intera attività nella produzione di lavabiancheria. L'anno di nascita ufficiale della *Candy* fu dunque il 1946, il nuovo nome deriva da una canzonetta in voga in quegli anni¹⁹⁶.

Nei primi anni di attività la *Candy* era una piccola azienda a conduzione familiare che produceva all'incirca una trentina di pezzi al mese, aveva circa 150 operai, suddivisi in tre stabilimenti nei quali fu introdotta la lavorazione a catena. In soli sei anni la *Candy* brevettò cinque modelli di lavabiancheria per uso domestico, *Candy Baby*, 40, 45, 50 e 80 e una centrifuga la *Candy Roll*. Nel 1954 iniziò la produzione della *Candy Bi-Matic*, la prima lavatrice semiautomatica italiana con centrifuga incorporata. Nel 1958 lanciò sul mercato la *Candy Automatic*, dotata di sospensioni antimovimento e antirumore, termostato, centrifuga e programmi di lavaggio, seguita dalla *Candy Full-Matic* e nel 1960 e dalla *Candy Automatic 3*. Qualche anno più tardi, oltre alle lavatrici, *Candy* lanciò sul mercato la prima lavastoviglie, la *Stipomatic*.

Nel 1953 in Italia si contavano solo cinque produttori di lavatrici che arrivarono a essere circa 130 nel 1960, di questi solo 8 superavano i mille dipendenti e detenevano il 57% della capacità produttiva dell'intero settore, poi nella metà degli anni '60 i produttori si ridussero sensibilmente. Nel 1955 si producevano circa 15.000 lavatrici e solo l'1% delle famiglie ne possedeva una, in soli dieci anni si passò alla produzione di oltre 2.500.000 di lavatrici e la percentuale delle famiglie che ne possedeva una salì al 25%, nondimeno, il fenomeno era

¹⁹⁶ Eden Fumagalli in *Treccani* risorsa online.

destinato a perdurare dato che un'elevata percentuale delle famiglie doveva ancora essere dotata dei servizi di fornitura di acqua e elettricità¹⁹⁷. Oltre a rispondere al fabbisogno nazionale in costante aumento, la *Candy* si aprì al mercato internazionale al quale offriva prodotti affidabili, di qualità e, soprattutto, dal prezzo vantaggioso rispetto ad altri produttori stranieri. Ulteriore elemento di superiorità nel mercato internazionale fu dato dal basso livello salariale, in termini di costi di lavoro, lo scarto fra l'Italia e un'altra nazione europea come per esempio la Francia era del 20%¹⁹⁸.

La *Candy* nonostante lo straordinario sviluppo produttivo e occupazionale del settore degli elettrodomestici, non raggiunse mai i livelli occupazionali dei "colossi" italiani del settore, Zanussi e Ignis, poiché si specializzò quasi esclusivamente nella produzione di lavatrici, di cui fu la principale produttrice in Italia¹⁹⁹, la quinta nel settore degli elettrodomestici. Punto di forza nella *Candy* degli anni '60 fu la capillarità dei centri di assistenza tecnica, se ne contavano circa 2.000 sul territorio nazionale mentre all'estero esistevano delle filiali della società²⁰⁰.

Nel 1961 la *Candy* inaugurò a Brugherio, un comune in provincia di Monza, un nuovo stabilimento, grande oltre 160.000 m², dove impiegò più di 500 dipendenti entrando ufficialmente nel settore della moderna produzione con la denominazione societaria di *Candy Elettrodomestici spa*. Durante la recessione del '64 la *Candy* fu l'unica azienda della zona a non effettuare licenziamenti, risultato raggiunto grazie a un alto grado di imprenditorialità e a una rigida politica di accantonamento degli utili. Poi dal '65 al '68 registrò un forte *boom* produttivo durante il quale passò da 500 a circa 1.500 occupati²⁰¹. Nel 1969 iniziò un'inversione di tendenza, prima con il blocco dei licenziamenti, poi con il trasferimento della produzione in altri stabilimenti, gli occupati furono ridotti a circa 1.300 e il fatturato non fornito dalla società si attestò intorno ai 15-20 miliardi di Lire.

La gestione dell'azienda era di tipo familiare, i rapporti tra imprenditore e lavoratori erano improntati su un tradizionale paternalismo, caratteristica condivisa a quel tempo con le altre aziende del settore. Alla *Candy* l'autorità era concentrata nelle mani del fondatore Eden Fumagalli che era sempre presente nei reparti e gestiva personalmente le assunzioni, funzione che solo nel 1968 passò all'ufficio del personale. Le responsabilità erano suddivise tra i figli, al figlio Niso spettava la funzione di progettazione e realizzazione tecnica, il figlio Enzo si

¹⁹⁷ 'Dibattito Sindacale', Anno V, n. 2 - marzo/aprile 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

¹⁹⁸ Ibidem

¹⁹⁹ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)* op. cit., p. 24.

²⁰⁰ 'Dibattito Sindacale', Anno V, n. 2, marzo/aprile 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

²⁰¹ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 23.

occupava dell'area commerciale e il figlio Peppino di quella amministrativa, al marito della figlia Alma, Oreste Galletti, era affidata la gestione dei rapporti con l'estero.

Negli anni '70 iniziò una nuova fase aziendale, quella delle acquisizioni societarie. La prima società a essere acquisita fu *La Sovrana* di Parma, un marchio italiano operante nel settore delle cucine, successivamente fu acquisita la *Kelvinator Italia spa*, azienda specializzata in frigoriferi e congelatori, mentre con la divisione *Kelvinator America* la *Candy* siglò un accordo per produrre e commercializzare in tutto il mondo elettrodomestici con il marchio americano. L'accordo fu seguito da una fusione che diede vita al *Gruppo industrie elettrodomestiche (GIE)*. La *Candy* consolidò nel corso degli anni '80 e '90 la propria dimensione di gruppo nazionale e internazionale acquisendo numerosi marchi. Nel 1980 acquisì la *Kelvinator Uk*, nel 1985 l'italiana *Zerowatt* produttrice di piccoli elettrodomestici, nel 1987 l'azienda francese *Rosières* produttrice di cucine, nel 1992 l'azienda spagnola *Mayc-Otsein* che produceva lavatrici, nel 1993 il marchio italiano della refrigerazione *Iberna*. Nel 1995 *Candy* acquistò la filiale europea della statunitense *Hoover* cambiando il nome della società in *Candy Hoover Group srl*. L'ampliamento aziendale proseguì poi negli anni 2000, quando nel 2005 fu acquisito lo stabilimento russo della *Vesta* e il marchio *Vyatka* che produceva lavabiancheria, nel 2006 acquisì *Jinling* terzo produttore cinese di lavatrici, nel 2007 acquistò il marchio turco *Süsler* che produceva cucine, nello stesso anno, firmò un accordo con la finlandese *Helkama Forste* per l'acquisizione dei marchi *Helkama* e *Grepa* produttori di frigoriferi e cucine.

Nel 2010 *Candy Group* si aprì a una nuova governance, infatti, la famiglia Fumagalli, fece un passo indietro nella gestione diretta della società, facendo spazio al management, mantenendo tuttavia ben saldo il controllo dell'azienda occupando tutte le poltrone nel consiglio di amministrazione²⁰². Oggi l'81% della forza lavoro, 5.100 dipendenti su 6.300, è concentrato all'estero, circa 2.300 si trovano in Cina.

Il ciclo di lotte '68-'72

1. La Candy prima del ciclo di lotte '68-'72

Dal giorno dell'apertura, ciò che caratterizzò le relazioni di fabbrica alla *Candy* fu il paternalismo. Il proprietario Eden Fumagalli, si occupava direttamente delle assunzioni, verificava personalmente l'andamento delle produzioni, aveva l'abitudine di passeggiare nei

²⁰² *Candy, la cenerentola del "bianco" dimostra che piccolo è ancora bello*, 22 febbraio 2010, in www.repubblica.it

reparti e lungo le catene di montaggio, dove esaltava il concetto della fabbrica intesa come “grande famiglia”. Fumagalli, inoltre, era solito organizzare dei banchetti per i dipendenti in occasione dell’inizio di una nuova produzione. La gestione padronale era unita a una «forte disciplina: non si parlava, non si fumava, molto sforzo fisico, nessun diritto, molti doveri, libertà di licenziamento, discriminazioni politiche. [...] Mobilità selvaggia e punitiva e nessuna possibilità di contrattazione»²⁰³.

Dopo il lancio dei primi modelli di lavabiancheria, la *Candy* conobbe un certo sviluppo e fra il 1954 e il 1955 produceva circa 30 pezzi al giorno con un organico di una cinquantina di lavoratori. «Il salario, per 210-220 ore al mese di lavoro, si aggirava sulle 45.000 lire»²⁰⁴.

Fra il 1956 e il 1959 l’azienda aumentò il proprio organico fino a giungere a 200 unità che producevano circa 180 lavatrici al giorno. La produzione era suddivisa fra tre stabilimenti, uno si occupava di montaggio e magazzino, un altro di meccanica e lamiera, mentre il terzo che si occupava della smaltatura era gestito da un’altra azienda. In quegli anni fu introdotta la catena di montaggio, si lavorava sei giorni la settimana, per circa 10 o 12 ore al giorno. Non era possibile contestare i ritmi di lavoro imposti dalla linea a catena e a causa della stanchezza e della scarsità delle norme di sicurezza si registrava un elevato numero di infortuni. La forza lavoro di quel periodo era rappresentata da giovani brianzoli che negli anni furono affiancati da manodopera femminile soggetta a un trattamento economico diverso rispetto a quello cui erano sottoposti gli uomini. «La paga oraria di quel periodo si aggirava per l’apprendista sulle 91 lire orarie e per l’operaio sulle 120-150 lire. La partecipazione agli scioperi contrattuali era in pratica nulla. I passaggi di categoria avvenivano a discrezione della direzione»²⁰⁵.

Con il *boom* economico la *Candy* registrò un’impennata nelle vendite e trasferì l’intera produzione a Brugherio in un grande stabilimento. «Il nuovo complesso era composto da un unico capannone con 2 linee di montaggio, un reparto stampaggio, uno di meccanica, uno di verniciatura oltre ai magazzini»²⁰⁶. Nel nuovo stabilimento furono impiegate 400 persone provenienti dalla Brianza, dal Veneto e dalle regioni del Sud, che producevano giornalmente quasi 380 lavabiancheria. I salari erano compresi fra le 5 e le 10 lire orarie.

Nel 1961 vi fu la prima rivolta operaia spontanea, i lavoratori chiedevano il taglio dei tempi al reparto montaggio e ottennero l’apertura di una vertenza. «Non appena gli operai si fermarono, il direttore scese nel reparto e tutti, spaventati, ripresero a lavorare, tranne 15 attivisti. Il giorno seguente, dei 15 scioperanti 6 vennero licenziati in tronco, gli altri

²⁰³ ‘Dibattito Sindacale’, quaderno n.3/4maggio/agosto,1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 21.

²⁰⁴ Ibidem

²⁰⁵ ‘Dibattito Sindacale’, quaderno n.3/4maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 22.

²⁰⁶ Ibidem

ricevettero dei giorni di sospensione ed al rientro furono trasferiti in posti isolati e addetti a lavori pesanti»²⁰⁷. Nello stesso anno fu sottoscritto il primo accordo fra la direzione e il sindacato di zona che prevedeva aumenti salariali, due giorni di ferie in più e furono introdotte sulle linee di montaggio due pause da 10 minuti. Inoltre, fu inaugurato il nuovo stabilimento e l'evento «fu molto pubblicizzato dalla stampa e dalla radio e di conseguenza le vendite andavano a gonfie vele!»²⁰⁸

Nel 1962 fu eletta la prima Commissione Interna della *Candy*. I membri della Commissione Interna non potevano parlare con gli operai ma potevano trattare solo con la direzione fuori dall'orario di lavoro. Per tali ragioni, le loro azioni rimasero isolate e non riuscirono a tutelare quegli operai quotidianamente soggetti alle discriminazioni della direzione.

L'azienda continuò il proprio processo di sviluppo, aumentò le esportazioni e potenziò l'organico che giunse a contare più di 600 lavoratori che percepivano un salario di circa L. 70.000 mensili. Il problema, però, era diventata la capienza dello stabilimento «il terreno, sotto il peso enorme dei pacchi di lamiera, cominciò a sprofondare. [...] fu costruito il nuovo palazzo degli uffici, con l'attigua sala mensa. Ma la struttura era omogenea a quella precedente. Tetto con copertura scadente, scarsissima luce interna, lavorazioni quasi tutte manuali e poco automatizzate»²⁰⁹.

Fra il 1963 e il 1964 iniziò a serpeggiare il malcontento fra gli operai, i lavoratori erano stanchi dei ritmi di lavoro troppo elevati, si lavorava fino a 12 ore al giorno compresi il sabato e la domenica, e a questo si aggiungeva l'autoritarismo padronale. «I muri dello stabilimento furono tappezzati con slogan dettati dalla mente ormai sclerotica del padrone. [...] Chi tentava di esprimere chiaramente le proprie idee veniva “severamente” punito. Si era infatti sottoposti alla “penitenza” che consisteva nel girare per il cortile a raccogliere sfridi di lamiera appositamente seminati da un “delfino fedele” del padrone»²¹⁰.

Nel 1964 i lavoratori entrarono in agitazione. Come raccontava 'L'Eco di Monza e della Brianza' «l'astensione dal lavoro è stata ordinata dai sindacati mediante un “volantino” ciclostilato dal tono particolarmente aspro e polemico. Il livore offensivo di chi ha compilato il manifestino arriva addirittura a sfiorare l'assurdo quando paragona un complesso fra i più moderni d'Europa come quello della Candy, ad un “campo di concentramento”. Il tutto per

²⁰⁷ Intervista rilasciata da membri del Consiglio di Fabbrica Fim e Fiom, in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 31.

²⁰⁸ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 22.

²⁰⁹ Ivi, p. 23.

²¹⁰ Ivi, p. 24.

via di certe “patacche” che sarebbero state imposte ai lavoratori»²¹¹. Poco tempo prima, infatti, la direzione dell’azienda aveva imposto a tutti i lavoratori di indossare una spilla di riconoscimento per verificare a quale reparto apparteneva un operaio. La spilla identificativa serviva, in realtà, a verificare se un operaio andava da un reparto all’altro, dove non era impiegato, per parlare con un altri operai infrangendo così il divieto del silenzio.

Qualche mese dopo le agitazioni aziendali si unirono agli scioperi per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici e per imporre nelle trattative in corso l’introduzione di: premi di produzione, contrattazione qualifiche, revisione dei cottimi e degli orari di lavoro, difesa e potenziamento degli organismi sociali aziendali. Fu il primo vero caso di conflittualità alla *Candy* durante il quale furono coinvolti centinaia di lavoratori. Grazie alle pressioni esercitate sulla proprietà gli operai riuscirono ad ottenere un premio contrattuale di L. 22.000, cioè convertirono la cosiddetta “regalia” distribuita arbitrariamente fra pochi lavoratori a tutti. Il premio di produzione, cioè la conversione della cosiddetta “regalia”, fu raggiunto il 23 giugno e «la Fim-Cisl è stata l’artefice di questo importante accordo, è necessario quindi che ciascun lavoratore dia tutta la sua fiducia a questo sindacato che è sicurezza di difesa, conquista per migliori salari nell’interesse dei lavoratori. La Fim-Cisl confidando nel senso di responsabilità e di valutazione dei lavoratori della *Candy*, invita gli stessi a dare la loro adesione attiva per rendere il sindacato sempre più forte. Organizzatevi tutti nella Fim-Cisl»²¹².

Fra marzo, aprile, maggio e ottobre del ’65 le manifestazioni operaie proseguirono, con scioperi e manifestazioni in cui si chiedeva la modifica dei ritmi di lavoro e dei cottimi, agitazioni nelle quali gli operai arrivarono perfino ad occupare le strade di Brugherio. In un comunicato della direzione *Candy* si affermava quanto segue «si avvertono gli operai che chi si rifiuta di lavorare [...] verrà considerato assente ingiustificato»²¹³. Il 28 ottobre 1965 l’Associazione degli industriali di Monza e della Brianza insieme alla Commissione Interna della Fabbrica convengono a un accordo «a tutti i lavoratori addetti alle linee di montaggio sarà corrisposta con decorrenza 1.10.1965 una somma pari a L. 2.000 mensili pro-capite. L’importo di cui sopra sarà dovuto soltanto nel caso di prestazioni effettive di durata complessivamente superiore a 170 ore mensili. [...] [inoltre] l’azienda corrisponderà ai lavoratori attualmente in servizio la somma di L. 22.000 pro-capite a tutto il 1965. L’importo

²¹¹ *Nuovamente in sciopero le maestranze della Candy* in ‘L’Eco di Monza e della Brianza’, Settimanale di informazione, Anno II, n.5, 4 febbraio 1964, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 1 IN APPENDICE.

²¹² *Raggiunto l’accordo sul premio di produzione*, Fim-Cisl, 24 giugno 1964, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 2 IN APPENDICE.

²¹³ *Avviso Direzione Candy*, Brugherio 7 maggio 1965, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 3 IN APPENDICE.

di cui sopra sarà erogato in n. 2 rate scadenti rispettivamente il 10 novembre 1965 e il 10 gennaio 1966»²¹⁴.

Nel dicembre del 1965 la Commissione Interna pubblicò un comunicato che denunciava il clima antisindacale portato avanti dalla direzione «tutti i lavoratori avranno notato che da circa due mesi non è stato esposto nessun comunicato della Commissione Interna negli appositi albi, ma pochi sanno che la Direzione ha proibito alla C.I. di esporre le sue comunicazioni, violando apertamente l'accordo interconfederale sulla Commissione Interna»²¹⁵. La Direzione che non tardò a rispondere alla Commissione Interna con un avviso affermava «la Direzione constata ancora una volta che i membri della Commissione Interna sono dei bugiardi. Vi preghiamo di considerare tutto falso quanto esposto e di non credere a niente se non c'è anche la firma della Direzione»²¹⁶. In un secondo comunicato la Commissione Interna informò tutti che non vi era nessuna norma che obbligava a pubblicare comunicati aventi la firma della direzione aziendale.

Con l'inizio del nuovo anno gli scioperi proseguirono, del resto tutti i lavoratori del settore metalmeccanico erano in agitazione per il rinnovo del contratto, che arrivò solo nel dicembre del 1966, dopo oltre un anno di trattative. Gli scioperi per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici coinvolsero l'85% degli operai della *Candy*. L'azienda in quell'anno raggiunse un organico di 700 addetti, di questi 100 erano donne addette al controllo del prodotto finito. Proprio in quell'anno l'Italia conquistò il primato europeo nella produzione di lavatrici e le esportazioni arrivarono a coprire il 59% della produzione. Sempre nel 1966 si ebbe alla *Candy* il primo sciopero politico a seguito dell'uccisione di un iscritto al Partito Comunista. «Durante lo sciopero, proclamato solo dalla Cgil, la direzione controllò [...] i partecipanti allo sciopero»²¹⁷. Nello stesso periodo i membri della Commissione Interna *Candy* iniziarono ad avere un atteggiamento meno remissivo nei confronti della proprietà, fino a sfociare nel 1967 in veri e propri scontri verbali. Un operaio raccontando uno scontro fra un *leader* della Fim e il Signor Fumagalli affermava «nel '67 mi ricordo c'è stato uno scontro [...] sul discorso di fabbrica: "chi è stato a darti la fabbrica, tu vieni qua a dire che siamo una grande famiglia, però i miliardi li metti via tu e qua la gente ci lascia le mani"... Il padrone da quella volta lì non ci ha riuniti più»²¹⁸. Nel frattempo una parte della lavorazione fu dislocata alla *Bessa* di Santa Maria Hoè, in provincia di Lecco, la

²¹⁴ *Verbale Accordo*, 28 ottobre 1965, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 4 IN APPENDICE.

²¹⁵ *Comunicato della Commissione Interna sul clima antisindacale* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, febbraio 1966, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 5 IN APPENDICE.

²¹⁶ *Ibidem*

²¹⁷ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 25.

²¹⁸ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 32.

Candy iniziava a dare forma a quello che sarebbe diventato il *Gruppo industrie elettrodomestiche*.

Nel 1967 si svolsero le elezioni per eleggere i membri della Commissione Interna e 'Prospettive Sindacali' attraverso un articolo colse l'occasione per spiegare ai lavoratori *Candy* l'utilità di queste elezioni. «Perché la Commissione Interna? Il Sindacato fa i contratti e pressione sui pubblici poteri perché siano fatte leggi favorevoli ma non basta, per essere sicuro del proprio avvenire il lavoratore deve avere in azienda un organismo che gli assicuri che i contratti e le leggi verranno rispettati. Il lavoratore quindi come aderisce e da forza ad un Sindacato per avere contratti e leggi sempre migliori, così deve eleggere e sostenere in officina un gruppo di suoi colleghi e delegarli a controllare l'applicazione delle norme e fare accordi interni con la Direzione sulle questioni più strettamente aziendali. QUESTA È LA COMMISSIONE INTERNA. [...] E perché per la Commissione Interna invitiamo tutti a votare Fim-Cisl? Perché la Commissione Interna per fare al meglio il proprio lavoro ha bisogno di un forte sindacato alle spalle che sia autonomo e formato da uomini capaci. LA FIM-CISL È QUESTO SINDACATO. Noi apparteniamo ad una Federazione Internazionale che conta 11 milioni di iscritti nel mondo»²¹⁹. Le elezioni per il rinnovo dei membri della Commissione Interna furono un successo per la Fim che affermava «negli ambienti sindacali di Monza e non solo di Monza, la netta affermazione della Fim-Cisl alla *Candy* ha destato una certa sorpresa. Eppure il risultato delle elezioni per il rinnovo della C.I. non ha sorpreso noi attivisti [...]. Certo grande è stata per noi la soddisfazione, [...] il successo è solo un punto di partenza [...] per continuare il nostro lavoro è necessaria la collaborazione di tutti i lavoratori della *Candy*»²²⁰.

Il 1967, inoltre, fu l'anno di una nuova lotta aziendale per il premio di produzione, il cui accordo raggiunto il 7 ottobre prevedeva: un aumento del cottimo per ogni lavoratore *Candy* pari al «7% della somma dei salari e stipendi minimi tabellari attualmente vigenti. [Più un premio di produzione] di L. 30.000 annue pro-capite qualunque sia l'orario di lavoro annuo praticato dallo Stabilimento per l'anno 1967. La somma in parola è elevata a L. 33.000 per l'anno 1968.[...] Per ciascuno degli anni 1967 - 1968 un ulteriore importo di L. 5.000 pro-capite a tutti i lavoratori a condizione che nel periodo Settembre-Febbraio abbiano effettivamente prestato la propria opera secondo l'orario di lavoro, ordinario e straordinario,

²¹⁹ *Elezioni di Commissione Interna alla Candy* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, aprile 1967, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. Maiuscolo come nell'originale. DOCUMENTO N. 6 IN APPENDICE.

²²⁰ *Non è un traguardo* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, maggio 1967, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 7 IN APPENDICE.

settimanalmente fissato dalla Direzione nel periodo medesimo»²²¹. L'accordo conteneva, inoltre, una clausola di tregua sindacale che diceva «A conclusione della vertenza le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori dichiarano che, qualora non avvengano modifiche sensibili all'attuale struttura tecnico-produttiva o organizzativa dell'azienda nel prossimo biennio, non verranno avanzate richieste che abbiano ad interesse la generalità dei lavoratori dipendenti»²²².

Nel 1967 il salario alla *Candy* oscillava fra 75.000 e 80.000 lire mensili, giornalmente si lavorava 9 ore e obbligatori erano gli straordinari. I ritmi si fecero sempre più insostenibili, il tasso di infortuni cresceva progressivamente, fu avviata anche la produzione delle lavastoviglie, i lavoratori venivano duramente sorvegliati dai capi reparto che controllavano la velocità di produzione. La lotta era ormai imminente.

Fino al 1968 la produzione alla *Candy* era di tipo stagionale e la manodopera era soggetta a periodi di supersfruttamento e periodi di orario ridotto. La forza lavoro era principalmente rappresentata dall'operaio comune, dequalificato, giovane e immigrato. Più qualificato era il lavoro dei piccoli reparti che si occupavano di manutenzione e assistenza tecnica. La stragrande maggioranza degli operai era inquadrata nelle qualifiche più basse, circa il 70% nella 4ª e 3ª categoria e la percentuale restante nella 2ª e nella 1ª. I salari erano legati alla qualifica ed erano mediamente inferiori a quelli delle altre fabbriche del settore. Alla *Candy*, inoltre, si registrava un elevato *turnover*, gli impiegati lavoravano in fabbrica uno o due mesi, non permettendo quindi un radicamento del sindacato.

Nonostante una continua crescita dello stato di conflittualità che coinvolse sempre più operai che erano occupati fra i due reparti principali del montaggio e della lamiera, gran parte degli anni '60 furono - alla *Candy* come in tutte le altre fabbriche operanti nel settore - anni di assenza quasi totale delle organizzazioni sindacali. Come si può facilmente comprendere l'assenza del sindacato fu determinata dalla congiuntura di due elementi: il forte paternalismo e il *turnover* della forza lavoro. L'azione del sindacato non era riconosciuta e a conferma di ciò Niso Fumagalli dopo aver ricevuto un volantino Fim-Cisl - in cui si affermava «la direzione Candy si sta comportando, nei confronti della Commissione Interna, in modo antidemocratico e apertamente discriminatorio» - scriveva «ringrazio per la copia dei volantini inviati, tuttavia non riconosco la democraticità del Vostro gruppo, in quanto non è stato eletto democraticamente»²²³.

²²¹ *Verbale Accordo*, 5 ottobre 1967, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 8 IN APPENDICE.

²²² *Ibidem*

²²³ *Comunicato di Niso Fumagalli*, 22 giugno 1965, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 9 IN APPENDICE.

A partire dal 1966 si registrò un cambiamento di tendenza, aumentarono le adesioni, circa il 50% dell'organico iniziò ad iscriversi al sindacato e di questo beneficiarono la Fiom e, soprattutto, la Fim, mentre la Uilm era praticamente inesistente specialmente fra gli operai. L'azione sindacale continuò, ciononostante, ad essere duramente repressa. In un documento prodotto nel 1968 denominato *Indagine* si osservava dal 1964 al 1967 in merito alla situazione sindacale quanto segue «le norme contrattuali vengono rispettate a livello generale (paga, ferie, ecc.) e non per quella normativa in particolare per certi lavori (lavori nocivi, ambienti, spostamenti di reparto ecc.). Le condizioni di miglior favore sono fatte a discrezione quasi totale della Direzione»²²⁴.

2. Il 1968

Nel 1968 furono proclamati una serie di scioperi nazionali nei quali furono chiamati a partecipare tutti i lavoratori metalmeccanici, inoltre, molte aziende del settore erano in agitazione per rivendicazioni strettamente aziendali. A gennaio gli operai *Candy* entrano in sciopero per protestare contro il freddo cui erano costretti a lavorare all'interno dello stabilimento. «Il freddo tutti lo sentono, tutti ne parlano, radio, televisione e giornali; tutta l'Europa in questi giorni ne subisce le conseguenze ma il nostro padrone, forse, non lo sa. Per farglielo sapere abbiamo dovuto scioperare. È evidente che loro “I GRANDI”, “I CERVELLI” [...] il freddo nei loro uffici non lo sentono poiché dietro la scrivania hanno il calorifero [...]. Ora, noi sappiamo tutti che padrone e direzione se ne strafregano di noi, di come lavoriamo, di come siamo pagati, a loro basta che si lavori molto, come non importa. Ora, io penso che, se per far sentire e valere le nostre ragioni bisogna sempre far sciopero, vuol dire che la nostra direzione è sensibile a questo strumento soltanto e noi lo useremo ogni qualvolta ne avremo bisogno, sperando che i nostri dirigenti si rendano conto che i nostri diritti li facciamo valere fino in fondo, a qualunque costo, e che è finito il tempo della paura di sospensioni, multe, licenziamenti»²²⁵. Ulteriore problema aziendale sollevato nei primi mesi del '68 fu il taglio dei tempi nel reparto montaggio e in quello lamiera. Come raccontava *Prospettive Sindacali* «da qualche tempo i lavoratori [...] assistono al taglio sistematico dei tempi loro assegnati. Tutte le volte che arriva il “tempista” un operaio vede restringersi il suo tempo. Sembra, il tempista, un vecchio cavaliere crociato [...] ma la sua arma non è la spada, è un cronometro

²²⁴ *Indagine sulle aziende elettromeccaniche – ramo elettrodomestici - Candy (dal 1964 al 1967)*, Brugherio, 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 10 IN APPENDICE.

²²⁵ *Gli indiani* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, marzo 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. Maiuscolo come nell'originale. DOCUMENTO N. 11 IN APPENDICE.

centesimale [...] è convinto di fare una cosa giusta e non pensa che è solo uno strumento al servizio del padrone per sfruttare i lavoratori. [...] oltretutto l'eccessivo impegno può causare degli infortuni sul lavoro»²²⁶. La Candy rappresenta il tipico caso aziendale in cui il costo del lavoro e la produttività operaia, in particolare, in alcune fasi della produzione, come per esempio nel montaggio, avevano la massima importanza. Per questo il controllo dei capi che riducevano i tempi e tendevano a incrementare i ritmi, rappresentò un problema molto sentito fra gli operai.

Alla Candy il ciclo di lotte ebbe ufficialmente inizio nell'autunno del 1968 quando gli attivisti sindacali si apprestavano a lanciare una piattaforma aziendale per un nuovo aumento del premio di produzione. Le Sezioni Sindacali Aziendali, dopo aver messo a punto la piattaforma rivendicativa, indissero per il 21 ottobre un'assemblea generale per l'approvazione della piattaforma stessa. Pochi giorni prima dell'assemblea, però, un operaio del reparto lamiera fu vittima di un incidente nel quale perse alcune dita della mano. Fermate di protesta in solidarietà dell'operaio infortunato si susseguirono in tutti i reparti, fu organizzata rapidamente un'assemblea interna e si decise la modifica della piattaforma rivendicativa. La nuova piattaforma riguardava non solo l'aumento del cottimo e l'abolizione della 4^a e 5^a categoria ma soprattutto le condizioni e l'organizzazione del lavoro, obiettivi assolutamente nuovi nelle rivendicazioni operaie. Le rivendicazioni sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro riguardavano: il miglioramento dell'ambiente di lavoro, la riduzione dei tempi di produzione, l'aumento delle pause, l'abolizione degli straordinari obbligatori, l'introduzione di norme antinfortunistiche, il controllo sulle assunzioni, il controllo sui capi reparto e l'eliminazione del loro potere disciplinare. I lavoratori, come emergeva dalla piattaforma rivendicativa, erano stanchi dei ritmi di lavoro, degli infortuni e della repressione. Nei giorni immediatamente successivi alla presentazione della piattaforma si effettuarono una serie di scioperi esterni alla fabbrica e poi interni di tipo articolato della durata di un paio d'ore che l'azienda dichiarò illegali. Si trattò di scioperi ai quali operai dei reparti più piccoli, capi reparto e impiegati non parteciparono. L'assemblea di fabbrica decise quindi di avviare lo sciopero a oltranza e iniziò la cosiddetta "occupazione aperta della fabbrica"²²⁷. Per circa una settimana si svolsero assemblee, si tennero gruppi di studio, si bloccarono le merci in uscita e durante la notte si montarono tende e si accesero falò davanti alla fabbrica. La partecipazione fu molto alta e attiva, soprattutto, nei reparti che contavano il maggior numero di occupati, invece, risultava molto bassa nei piccoli reparti e fra gli

²²⁶ *Reparto Lamiera: tagliano i tempi* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, marzo 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 12 IN APPENDICE.

²²⁷ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 44.

impiegati. Come era consuetudine nel 1968, le forme di lotta operaia si legarono a quelle degli studenti e a questi si legarono pure gruppi politicizzati. In quei giorni si organizzò il primo *Comitato Unitario di Base* della *Candy*, a cui presero parte operai, studenti e soggetti del Partito Socialista Italiano di Unità Proletaria di Monza. Come ricorda un attivista della Fim «al mattino presto, quando si attendono notizie sulle trattative, si hanno 700-800 persone ai picchetti, ma queste si riducono a 100-150 nel pomeriggio. Alla notte, il blocco delle merci è fatto soprattutto da studenti e simpatizzanti esterni»²²⁸. La lotta iniziata il 28 ottobre fu principalmente gestita dalla Commissione Interna, solo i picchettaggi notturni e le manifestazioni esterne furono gestite dal CUB. Dopo nove giorni di lotte iniziò una trattativa fra la Direzione e una parte della Commissione Interna. L'accordo raggiunto senza consultare né i lavoratori né la restante parte della Commissione Interna deluse tutti. Il rischio di generare uno scollamento fra il vertice, cioè l'esigua Commissione Interna e la base operaia fu molto elevato. L'accordo sottoscritto prevedeva: un aumento del 10% sul cottimo, nuove norme per i passaggi di categoria, l'istituzione di un comitato antinfortunistico, inoltre, si introduceva l'obbligo di informare la Commissione Interna su eventuali provvedimenti disciplinari e, soprattutto, conteneva una clausola che imponeva la tregua sindacale fino al 1° gennaio 1970. Nell'accordo non fu minimamente risolto il problema dei ritmi di lavoro. Gli operai molto delusi ricominciarono le agitazioni con fermate di protesta e rallentamento della produzione. I membri della Commissione Interna che avevano sottoscritto l'accordo furono duramente criticati dagli operai, dal CUB, dalla parte della Commissione Interna esclusa dalla trattativa ma anche dai sindacati provinciali che sino ad allora si erano astenuti dal partecipare alle agitazioni. I sindacati provinciali decisero allora di inserirsi nel malcontento generale convocando un'assemblea nella quale proposero di riaprire la vertenza, questa volta però sotto la propria guida e quella dell'intera Commissione Interna.

Iniziò così la seconda lotta del 1968 alla *Candy*. La nuova piattaforma rivendicativa che sconfessava il precedente accordo, chiedeva l'aumento delle pause, l'aumento del guadagno di cottimo, la revisione dei criteri per l'assegnazione delle qualifiche, il controllo antinfortunistico e novità assoluta fu richiesta l'istituzione dei delegati di linea. Dalla presentazione della piattaforma alla sottoscrizione dell'accordo passò circa un mese durante il quale si articolarono una serie di forme di lotta. Proseguì l'avvicinamento di studenti e gruppi politici esterni che insieme agli operai manifestarono per le strade di Monza e convocarono assemblee esterne alla fabbrica, mentre all'interno dello stabilimento la conduzione delle

²²⁸ Intervista rilasciata da membro esecutivo della Fim in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 44.

agitazioni fu gestita esclusivamente dalle organizzazioni sindacali. La principale forma di lotta divenne lo sciopero articolato per reparto, nel quale furono coinvolti tutti i lavoratori che si astenevano in maniera alternata dalla produzione e ne rallentavano i ritmi. Gli impiegati decisero ancora una volta di non partecipare alle agitazioni e subirono l'invasione degli uffici da parte degli operai. La direzione pressata dalle incessanti agitazioni decise di raggiungere un accordo. Il nuovo accordo raggiunto tra l'Associazione degli industriali di Monza e della Brianza, i sindacati provinciali dei lavoratori e la Commissione Interna di Fabbrica, convenne quanto segue: un aumento del 10% sull'utile di cottimo, l'istituzione del comitato antinfortunistico di cui fanno parte tre operai dipendenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali Fim-Fiom-Uilm, l'obbligo di informare la Commissione Interna su eventuali provvedimenti disciplinari, l'introduzione di mezz'ora di mensa per i turnisti, l'eliminazione della clausola di tregua sindacale, e, soprattutto, l'istituzione di sei delegati di linea. «Per ognuna delle 6 linee di montaggio attualmente esistenti, viene designato, fra i lavoratori addetti alle stesse, un operaio avente lo specifico incarico di prospettare ed esaminare con il Capo Reparto, le questioni specifiche riguardanti la linea. Tale designazione non avrà luogo, qualora risulti già addetto alla linea un membro della Commissione Interna di fabbrica. Resta comunque inteso che i rapporti con la Direzione, per tutto quanto attiene l'esame delle anzidette questioni, saranno tenuti esclusivamente dalla Commissione Interna di fabbrica»²²⁹. Il delegato di linea quindi aveva il compito di raccogliere e dar sfogo al malcontento della base. L'accordo, inoltre, tolse dei poteri fino ad allora detenuti esclusivamente dalla direzione, alla quale fu imposto l'obbligo di convocare la Commissione Interna per decidere insieme a quest'ultima qualsiasi tipo di provvedimento disciplinare come multe, sospensioni o licenziamenti. Con l'introduzione di quest'obbligo finì definitivamente la soggezione all'autorità del capo di reparto.

Per quel che riguarda la direzione «il Principale piangeva sulla sua tramontata dittatura, gridava al fallimento, ma per sua consolazione aumentava il numero delle sue ville. Ne costruì una sulla Costa Smeralda di fianco a quella di un grande emiro arabo»²³⁰.

All'indomani del contratto Fim, Fiom e Uil scrivevano «Lavoratrici e Lavoratori della Candy! La magnifica battaglia condotta ha dimostrato quanto grande è la forza dei lavoratori uniti. L'accordo raggiunto seppur positivo non risolve evidentemente tutti i problemi. Molteplici problemi restano tutt'ora aperti in azienda. Si tratta ora comunque, in primo luogo, di operare affinché l'accordo stesso venga concretamente tradotto in pratica in tutti i suoi

²²⁹ *Verbale di Accordo FIOM Cgil - FIM Cisl - UILM Uil*, 10 dicembre 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 13 IN APPENDICE.

²³⁰ *'Dibattito Sindacale'*, n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 26.

aspetti. L'ulteriore prova di forza e di volontà di andare avanti che si deve dare all'azienda è quella di organizzarsi tutti al sindacato, perché organizzati si è forti e si vince»²³¹.

Nonostante l'accordo sottoscritto, la mobilitazione operaia non diminuì, i lavoratori chiedevano una revisione dei ritmi di lavoro. Le fermate di reparto proseguirono così come i rallentamenti nella produzione.

Un militante Fiom ricorda il periodo delle lotte del '68 come un «un periodo disordinato, confuso, delle volte ci si fermava prima ancora di vedere i motivi per i quali ci si doveva fermare, non era che ci fosse organizzazione nel movimento, no, si stabiliva in assemblea, un gruppo di studio di qui, un gruppo di studio di là, veniva fuori una confusione che non si capiva niente... C'era lo scompiglio, non si faceva niente per la sindacalizzazione, per creare la coscienza di classe; abbiamo ottenuto il risultato che è riuscita la lotta, ma per la coscienza sindacale non abbiamo ottenuto niente»²³². Un altro testimone racconta «lo scoppio della lotta nel '68 è stato uno *choc*, noi non capivamo sino in fondo anche se si appoggiava istintivamente questa ribellione, perché bisogna dire che questa ribellione nasceva da una situazione reale, sentita... è stato un periodo di purificazione delle coscienze, una specie di rivoluzione culturale»²³³.

Intanto, nel 1968 le adesioni al sindacato registrarono un'elevata crescita. Su 1000 occupati 613 erano iscritti al sindacato, in particolare, la Fim raddoppiò i suoi iscritti rispetto al biennio precedente. Sul fronte della produttività gli operai arrivarono a produrre 1500 lavatrici al giorno. Gli straordinari non più obbligatori proseguirono, soprattutto, nel periodo fra settembre e marzo, durante il quale le vendite aumentarono ulteriormente.

3. Il 1969

Il 1969 fu l'anno della grande mobilitazione sindacale, durante il quale si susseguirono un'infinità di scioperi, manifestazioni, cortei e anche gli operai della *Candy* si affiancarono alle agitazioni, del resto erano coinvolti per il rinnovo del contratto nazionale di categoria che era in scadenza. La lotta per il contratto nazionale non fece altro che incrementare le adesioni al sindacato.

²³¹ Più iscritti al sindacato per un maggior potere nella fabbrica e nella società, Volantino Fim-Fiom-Uil, dicembre 1968, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 19 IN APPENDICE.

²³² Intervista rilasciata da un membro del Consiglio di Fabbrica Fiom, in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 49.

²³³ Ivi, p. 50.

Intanto alla *Candy* la conflittualità, nonostante l'accordo sottoscritto all'unanimità nel dicembre del '68, continuò a essere permanente. Le conflittualità erano molteplici e riguardavano ancora una volta l'ambiente di lavoro e l'organizzazione del lavoro, vale a dire mansioni e ritmo, cioè qualità e quantità del lavoro. Si trattava per lo più di stati conflittuali di reparto che riflettevano livelli di partecipazione differenziati, di fatto, lì dove i lavoratori erano maggiormente sfruttati era maggiore sia la conflittualità sia la partecipazione. Così come differenti erano i livelli di radicamento delle strutture sindacali, lì dove era più diretto il controllo dei capi e dove mancavano i collegamenti con i membri della Commissione Interna era meno radicato il sindacato e di conseguenza minore era la partecipazione alle lotte.

I lavoratori rifiutavano i ritmi di lavoro, come racconta un membro dell'esecutivo Fim «quando c'è un tempo in contestazione prendiamo un bel cartello e scriviamo: “su questa macchina non viene a lavorare nessuno fin quando il tempo non è come diciamo noi”, e non ci va a lavorare nessuno»²³⁴. Un membro della Commissione Interna della Fim aggiunge «quando viene modificato un tempo [sulle linee di montaggio], se l'operaio non è d'accordo non lo contesta neanche più, non fa una certa parte del suo lavoro»²³⁵, praticamente gli operai arrivano all'autodeterminazione dei tempi.

Un'altra questione molto sentita era quella relativa alle qualifiche, a maggio fu aperta una vertenza nel reparto lamiera. In pochi giorni si giunse a un accordo. L'azienda sperando di contenere le rivendicazioni al solo reparto lamiera concesse un certo numero di passaggi di categoria. La speranza della direzione di isolare le richieste ad un solo reparto morì nel giro di pochi giorni. In tutta la fabbrica avvenne una sollevazione generale, tutti gli operai avanzavano le stesse richieste del reparto lamiera. La Commissione Interna aprì quindi una nuova vertenza, nella quale chiedeva passaggi di categoria, un'indennità per gli addetti alle linee di montaggio e un aumento di L. 30 orarie per tutti. Escludendo i reparti più piccoli, la partecipazione alla lotta fu molto elevata, si effettuarono una serie di scioperi articolati per reparto e scioperi del rendimento. Intervenne anche il sindacato esterno. La direzione tentò di opporsi ai passaggi di categoria ma dopo pochi giorni di lotta si giunse a un accordo con cui si ottennero L. 10 di aumento e la possibilità di passaggio dalla 3^a alla 2^a categoria per gli addetti al montaggio, aumenti di 3 giorni di ferie all'anno per tutto il personale operaio e l'indennità di linea. «Quest'accordo non ha lasciato un buon ricordo fra i lavoratori»²³⁶ che continuarono le fermate nei reparti manifestando la propria volontà di modificare i ritmi di lavoro.

²³⁴ Intervista rilasciata da un membro dell'esecutivo Fim, in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 51.

²³⁵ Ibidem

²³⁶ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 34.

Dall'autunno in poi le agitazioni proseguirono secondo le indicazioni delle federazioni sindacali nazionali. A settembre la sospensione dei lavoratori *Fiat* fu seguita da uno sciopero generale di 24 ore in tutte le fabbriche metalmeccaniche, compresa la *Candy*. Così iniziò ufficialmente la lotta contrattuale del '69. Migliaia di scioperi articolati per il rinnovo del contratto furono attuati in tutte le fabbriche metalmeccaniche e in tutti i reparti *Candy*, a questi si unirono manifestazioni e cortei, nelle città e nella provincia. Alla *Candy* fu istituito un Comitato di Lotta informale per discutere, controllare e coordinare le forme delle lotte ed evitare lo spontaneismo. La partecipazione alle lotte fu totale, divenne abituale "il giro per gli uffici" in cui si obbligavano gli impiegati a uscire e a unirsi alle agitazioni. Fra le varie forme di protesta attuate vi fu il blocco delle merci, con picchetti notturni e diurni, nei quali si alternavano gruppi di 40 persone, per un totale giornaliero di quasi 500 lavoratori. Il blocco delle merci preoccupò seriamente la direzione la quale dichiarò illegale questo tipo di agitazione. Per sedare la durezza delle lotte dovette intervenire il sindacato esterno che invitò gli operai a sospendere il blocco delle merci almeno per il periodo natalizio affermando «è possibile che l'azienda sia costretta a chiudere»²³⁷ e il blocco delle merci fu sospeso. Gli operai *Candy* fecero sentire la propria presenza anche presso la sede *Assolombarda* di Monza dove in una serie di picchetti si riunirono quasi 500 lavoratori. Il 21 dicembre fu firmato il rinnovo del contratto di lavoro dei metalmeccanici ma l'alto livello di combattività alla *Candy* non si ridimensionò.

4. Il 1970-‘71

La sottoscrizione del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici lasciò in sospeso alcune questioni, fra queste la distribuzione delle 40 ore di lavoro, mentre gli operai chiedevano di effettuare 5 giorni lavorativi a settimana, la direzione della *Candy* sosteneva di svolgere una settimana formata da 6 giorni lavorativi. Il contratto non aveva aggiornato l'utile di cottimo che era rimasto ai livelli del '63, così come il premio di produzione scaduto nel '69 e non aggiornato nel nuovo contratto. Anche i lavoratori studenti avanzavano le proprie richieste alla direzione e mediante l'intervento della Commissione Interna richiedevano «che venga per noi ridotto l'orario di lavoro da 44 a 40 ore settimanali. Questa richiesta è stata da noi formulata all'unanimità [...] in quanto constatiamo una notevole carenza di tempo per lo studio [...]. Per tanto chiediamo di aver libere le 4 ore del sabato mattina, giacché il

²³⁷ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 57.

pomeriggio si frequenta la scuola»²³⁸. La direzione accolse la richiesta avanzata dai lavoratori studenti affermando di essere «ben lieta di accogliere la Vs. domanda a partire dal 1° marzo di ogni anno. [...] in linea di massima, prima di tale data, tutti i dipendenti della Candy, dai Dirigenti agli Impiegati e Operai sono tutti tesi in uno sforzo considerevole per raggiungere la meta che il progresso dell'Azienda richiede. A questo sforzo è giusto che partecipino anche i giovani». I lavoratori studenti non accolsero positivamente la risposta della direzione e scrissero «lo sforzo considerevole servirà solo al progresso della tasche della direzione [la quale rimanda] al primo marzo il permesso, cioè a 5 mesi più tardi, quando cioè non avrà più bisogno delle [nostre] ore»²³⁹. Insomma, le ragioni per proseguire le proteste erano varie e coinvolgevano tutti i reparti *Candy* nella loro interezza. La Commissione Interna insieme alla Comitato di Lotta, che era rimasto anche all'indomani delle lotte contrattuali, prepararono una nuova piattaforma rivendicativa. Il contratto nazionale da poco entrato in vigore aveva sancito il diritto di assemblea all'interno della fabbrica, per tanto, si convocò la prima assemblea autorizzata nella quale si discusse la piattaforma rivendicativa che fu poi presentata alla direzione. «La prima cosa che l'azienda ha detto è stata se eravamo matti, quando siamo andati a presentare una piattaforma di questo tipo qua, a distanza di un mese dal contratto... il principale si è messo alla lavagna, ha fatto i conti di questo accordo qua quanto andava a costare più del contratto, e ha tirato fuori una cifra del 32%; al che poi diceva: io non vi do niente perché voi mi state buttando all'aria la fabbrica, tutto quello che ho perso con il blocco che mi avete fatto, e adesso siete qua a chiedermi queste cose»²⁴⁰. Manifestatasi l'indisponibilità della proprietà, i lavoratori iniziarono subito le lotte. La prima forma di lotta che attuarono fu lo sciopero del rendimento, cui seguirono scioperi articolati per reparto e blocco delle merci. Il nuovo blocco delle merci suscitò l'ira della direzione che interruppe le trattative, sospese tre membri della Commissione Interna e denunciò 27 operai. Nonostante la dura repressione, la lotta proseguì e furono indetti degli scioperi contro la condotta antisindacale della direzione e la repressione. Dopo due mesi di lotte, 120 ore di scioperi e una partecipazione totale, il 17 aprile fu raggiunto un accordo sottoscritto dalla direzione, dalla Commissione Interna e dal sindacato esterno. In sintesi l'accordo prevedeva la ripartizione delle 40 ore lavorative su 5 giorni settimanali, l'aggiornamento del premio di produzione, la rivalutazione del cottimo sui minimi salariali vigenti e una serie di agevolazioni per i lavoratori studenti.

²³⁸ *Capolavoro di paternalismo! 'Prospettive Sindacali'*, a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, n.1 giovani, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 14 IN APPENDICE.

²³⁹ Ibidem

²⁴⁰ Intervista rilasciata da un membro dell'esecutivo Fim, in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 61.

Nel maggio del 1970 fu eletto il primo Consiglio di Fabbrica non riconosciuto dall'azienda. Del Consiglio di Fabbrica facevano parte 9 membri della Commissione Interna, 15 membri dei Rappresentanti Sindacali d'Azienda e un certo numero di delegati di reparto. La nuova struttura sindacale più ampia e articolata, si componeva di circa 50 soggetti che rappresentavano tutti i reparti della fabbrica. Con le conquiste raggiunte e la nuova struttura organizzativa «le adesioni al sindacato arrivarono al loro punto più alto: 912 tessere, circa il 70% degli occupati, il che mise sullo stesso piano le due componenti sindacali presenti in fabbrica»²⁴¹, vale a dire Fim e Fiom.

«Nel frattempo, coi soldi di papà Stato, fu acquistata una grande quantità di terreno a Cortenuova (Bergamo) dove la *Candy* costruì lo stabilimento *Donora* per la costruzione delle lavastoviglie. Imponente la festa per l'inaugurazione, che capitò proprio nel bel mezzo di una rivendicazione aziendale»²⁴².

I dirigenti sindacali *Candy* aprirono, infatti, una nuova vertenza. Attenti alle problematiche dell'ambiente di lavoro che interessavano le organizzazioni sindacali sull'intero fronte nazionale, decisero di avviare uno studio interno alla fabbrica cui partecipò il Consiglio di Fabbrica *Candy*, due funzionari sindacali della zona e degli specialisti sindacali sulle questioni dell'ambiente di lavoro. «Chiaramente non si può aprire una vertenza soltanto sull'ambiente di lavoro [disse un membro esecutivo della Fim], la gente sciopera anche sul discorso dell'ambiente di lavoro, però se si vuol fare una cosa seria per far cambiare radicalmente all'interno della fabbrica certi ambienti, bisogna sempre andare a legare con qualche cosa anche di soldi. Allora è uscito fuori il discorso della 14^a mensilità»²⁴³. A quest'ultima richiesta si aggiunse il passaggio automatico di categoria, uguale fra impiegati e operai, in base all'anzianità conseguita. La richiesta suscitò parecchi dissensi «c'era un gruppo di impiegati che dicevano che non era giusto, che la gente doveva prima di tutto saper fare il lavoro e poi dopo, al limite, doveva essere passato di categoria»²⁴⁴. Superati i dissensi fra gli impiegati la piattaforma fu presentata alla direzione e conteneva le seguenti richieste: modifiche dell'ambiente di lavoro, contestazione tempi, passaggio automatico dalla 4^a alla 3^a categoria, 14^a mensilità divisa in quote mensili basate sul salario medio di tutti i dipendenti, passaggio dalla 3^a alla 2^a categoria dopo tre anni dall'assunzione, festività e ferie pagate 8 ore dal 1° gennaio 1970, non conteggio del sabato fra i giorni di ferie. Presentata la piattaforma, si iniziò con la sospensione degli straordinari e poi con un'ora di sciopero al giorno. «Dopo

²⁴¹ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 27.

²⁴² Ibidem

²⁴³ Intervista rilasciata da un membro esecutivo della Fim, in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 66.

²⁴⁴ Ibidem

poco più di due settimane, la direzione rappresentata da Peppino Fumagalli, accettò buona parte delle nostre richieste ma due giorni dopo, inspiegabilmente, rinnegò tutto»²⁴⁵ e si interruppero così le trattative. Si diede inizio allo sciopero del rendimento, nel frattempo la direzione convocò un nuovo incontro che però fu negativo e si decise allora di aggiungere un'ora in più allo sciopero già in atto. In un volantino il Consiglio di Fabbrica della *Candy* e le organizzazioni sindacali metalmeccaniche di Monza richiamavano l'attenzione di «Lavoratrici Lavoratori cittadini di Monza, da due settimane i lavoratori della Candy sono in lotta per delle giuste rivendicazioni aziendali: ambiente di lavoro, istituzione 14^a mensilità, una nuova dinamica per le qualifiche, applicazione della settimana corta nel periodo delle ferie. Dopo una serie di trattative, il risultato è molto lontano dalle aspettative dei lavoratori, l'azienda è passata alle minacce e alle provocazioni come vecchia tradizione REPRESSIVA della CANDY. I fatti sono questi: GIOVEDÌ 22 OTTOBRE viene convocata dal padrone una delegazione del Consiglio di fabbrica e vengono informati che l'azienda procederà a rappresaglie e a decurtazioni salariali se gli scioperi non verranno sospesi. Il Consiglio di Fabbrica convoca l'Assemblea, Venerdì 23 ottobre, e i lavoratori respingono le provocazioni e unanimemente decidono di continuare la lotta. Sempre VENERDÌ viene comunicato al Consiglio di Fabbrica che la settimana prossima verrà ridotto l'orario a trentadue ore; i lavoratori rispondono: LA LOTTA CONTINUA. CITTADINI LAVORATORI 1) non è per mancanza di lavoro, ma per provocare i lavoratori che è stato ridotto l'orario; 2) i vecchi rigurgiti padronali in queste occasioni riemergono, trovando nei padroni della CANDY e nei padroni del settore degli elettrodomestici bianchi i più reazionari; 3) cercano con questi ricatti di far retrocedere il movimento dei lavoratori dopo le lotte dell'autunno 1969. UNITI SI VINCE»²⁴⁶. In pochi giorni la lotta si inasprì, la causa fu la sospensione di un rappresentante sindacale colpevole, secondo la direzione, di essersi allontanato dal posto di lavoro. Allo sciopero del rendimento si aggiunsero così altre manifestazioni, cortei interni, assalti agli uffici, issata di bandiere rosse sui tetti e novità assoluta furono cacciati i dirigenti. «Si fa un'assemblea e si dice: “guardate che se loro sospendono noi, noi andiamo a sospendere loro”; e in assemblea, in una forma di democrazia di popolo si elencano tutti i nomi di tutti i dirigenti e si dice: “questo si sospende a tempo indeterminato, questo a 5 giorni”; e così viene fuori una lista di 10 persone che devono essere buttate fuori dall'azienda. Allora si fa il giro in 400-500 persone, si va alla caccia del dirigente e gli si dice: “lei da questo momento va fuori

²⁴⁵ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 35.

²⁴⁶ *Uniti si vince*, Volantino del Consiglio di Fabbrica Candy e delle organizzazioni sindacali metalmeccaniche di Monza, 1970, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. Maiuscolo come nell'originale. DOCUMENTO N. 15 IN APPENDICE.

dall'azienda e non rientra fin quando lo diciamo noi»²⁴⁷. Alla cacciata dei dirigenti seguì un contro sciopero organizzato da impiegati e dirigenti che si riunirono fuori dalla fabbrica, in assemblea permanente, protestando contro le prepotenze subite. Il gruppo dirigenti-impiegati elaborò un documento nel quale si affermava «il clima in fabbrica è intollerabile, non c'è più rispetto verso i superiori. Noi non entreremo se non ci danno certe garanzie»²⁴⁸. L'attività in fabbrica fu sospesa per due giorni consecutivi e la direzione decise di bloccare l'erogazione dell'energia elettrica. Nel frattempo altri operai accorsero a Brugherio per manifestare solidarietà ai lavoratori della *Candy*. Gli impiegati e i dirigenti rientrano in fabbrica ma le lotte operaie non retrocedettero minimamente. Le lotte continuarono, sopraggiunse il Natale e la *Candy* nonostante il periodo natalizio registrò delle grosse perdite nelle vendite. Le manifestazioni proseguirono per le vie di Monza sino a giungere a Milano, dove altri operai metalmeccanici erano in agitazione. Dopo tre mesi e mezzo di lotte durissime e 150 ore di sciopero, il 25 gennaio 1971, si giunse a un accordo giudicato soddisfacente dalle federazioni dei sindacati di categoria. L'accordo sottoscritto dalla direzione aziendale, dall'associazione degli industriali, dal sindacato esterno alla fabbrica, dalla Commissione Interna, dalla Rappresentanza Sindacale d'Azienda, prevedeva delle modifiche nell'ambiente di lavoro nei reparti lamiera e zincatura, passaggi automatici di categoria dalla 4^a alla 3^a dopo tre mesi e dalla 3^a alla 2^a dopo 5 anni dall'assunzione, la 14^a suddivisa in 12 mensilità, nella somma di L. 5.000 al mese per il 1971 e L. 8.000 al mese per il 1972, infine, ferie degli operai pagate 1/5 dell'orario settimanale. Poco dopo l'accordo tutti gli uffici amministrativi furono trasferiti in viale Monza a Milano.

5. Il 1971-'72

Nel luglio 1971 fu sciolta la Commissione Interna ed eletto il primo Consiglio di Fabbrica riconosciuto dall'azienda. Il nuovo Consiglio di Fabbrica fu costituito da delegati di reparto eletti uno ogni 30 lavoratori, senza distinzione di reparto, rappresentando così tutti i reparti anche quelli che partecipavano con minore intensità alle lotte.

Nel frattempo le difficoltà economiche del paese si ripercuotevano anche nell'industria, dove aziende concorrenti della *Candy*, fra queste la *Triplex* e la *Zanussi*, effettuarono una

²⁴⁷ Intervista rilasciata da un membro esecutivo della Fim, in M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 68.

²⁴⁸ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 35.

serie di licenziamenti e blocchi della produzione. La *Candy* affrontò il difficile periodo senza effettuare alcun licenziamento ma attuando la messa in Cassa integrazione di molti lavoratori.

Arrivò l'autunno e una nuova vertenza era maturata. La prima lotta condotta dal Consiglio di Fabbrica richiedeva: il premio di produzione aumentato a L. 100.000 l'anno, il miglioramento del servizio mensa e un aumento dell'indennità mensa da L. 70 a L. 100 al giorno. Inoltre, «nella piattaforma [vi è] un punto qualificante di potere e di uguaglianza, la richiesta cioè della garanzia del salario, [vale a dire l'integrazione al 100% della Cassa Integrazione Guadagni], di potere perché toglie dalle mani del padrone un'arma che i padroni nel '71 hanno usato in modo ricattatorio, cioè la riduzione d'orario, di uguaglianza, perché va verso una parità con gli impiegati, quindi una parità normativa nella classe»²⁴⁹. La piattaforma fu presentata poi alla direzione aziendale la quale rifiutò fermamente la proposta della garanzia del salario, infatti, considerava tale punto un possibile problema «di immagine pubblica [...] [che] avvalorerebbe ipotesi infondate di crisi dell'azienda»²⁵⁰. «L'azienda opponeva un rifiuto politico sulla garanzia del salario e un rifiuto di sostanza sul resto, la Direzione iniziava una serie di provocazioni: non applicazione degli accordi, limitazione alla attività di Consiglio di Fabbrica, ecc.»²⁵¹. Iniziarono così le agitazioni, prima gli scioperi a scacchiera, poi gli scioperi del rendimento, ai quali si alternarono i cortei interni. Proprio durante un corteo interno un dirigente si oppose alla manifestazione e «lamentò il ferimento a un dito»²⁵², a seguito dell'evento tre lavoratori furono licenziati per rappresaglia, di questi due erano membri del Consiglio di Fabbrica. Seguirono tre giorni di sciopero a oltranza, durante i quali i tre lavoratori licenziati entrarono in fabbrica e per questo furono denunciati dalla direzione.

«La *Candy* si poneva alla testa, come nel passato, della reazione padronale brianzola, diventava la capostipite della repressione dei ricatti, gli stessi dirigenti della *Candy* ponevano il diktat del loro contro sciopero qual'ora l'azienda avesse ceduto sui licenziamenti e sulla piattaforma, ma addirittura stilavano un documento (con i proprietari della fabbrica) che per la sua qualità non si sa se attribuirlo a degli irresponsabili o a una linea politica confindustriale ante-Costa»²⁵³. La tensione s'inasprì ulteriormente. Se fino a quel momento all'interno dello stesso Consiglio di Fabbrica non c'era unanimità di giudizio sulla richiesta del salario garantito, improvvisamente l'unità fu raggiunta e le manifestazioni, i cortei, gli scioperi si

²⁴⁹ *Candy - Una dura lotta, un'importante conquista*, documento in Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N. 16 IN APPENDICE.

²⁵⁰ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 75.

²⁵¹ *Candy - Una dura lotta, un'importante conquista*, documento in Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

²⁵² 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 36.

²⁵³ *Candy - Una dura lotta, un'importante conquista*, documento in Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

fecero ancora più duri. A incendiare ulteriormente gli animi fu un documento firmato dalla direzione *Candy* in cui si affermava «l'unica necessaria conclusione [è quella] di cessare l'attività produttiva dello stabilimento di Brugherio, per esaminare altre soluzioni altrove e in un clima diverso»²⁵⁴. Anche quei reparti nei quali gli operai furono da sempre restii a manifestare entrarono in sciopero. Tutti i lavoratori smisero di lavorare.

«Proprio per la caratteristica dello scontro in atto che vedeva crescere ad ogni provocazione padronale la risposta operaia, i sindacati e il Consiglio di Fabbrica decidevano opportunamente di uscire dalla fabbrica ed investire le altre aziende della zona che facevano capo a Monza e rispondere massicciamente ad una repressione più generale che il padronato brianzolo sta attuando oggi in questa zona. Si giungeva, quindi, dopo assemblee, volantaggi, ad uno sciopero generale svoltosi il 26 gennaio, che vedeva i metalmeccanici scendere in piazza al grido “no alla repressione, si al rientro dei licenziati”»²⁵⁵. La lotta continuò e si esprime in forme sempre più elaborate e differenti, «si sono svolte assemblee pubbliche con i partiti di massa, informazione dell'opinione pubblica, conferenze stampa, sino ad arrivare ad una manifestazione pubblica all'interno della fabbrica con la stampa, i partiti democratici e le organizzazioni della sinistra»²⁵⁶ a quel punto l'azienda fu costretta a firmare l'accordo. L'1 febbraio 1972 dopo 3 mesi e mezzo di lotte e più di 200 ore di sciopero la direzione, il sindacato esterno, insieme al Consiglio di Fabbrica firmarono un accordo che prevedeva il salario garantito nella misura dell'85% in caso di Cassa integrazione straordinaria e dell'80% in caso di Cassa integrazione ordinaria, il premio di produzione passò a L. 85.000 e l'indennità di mensa a L. 90 giornaliera. L'azienda, inoltre, annunciò la riassunzione dei tre lavoratori licenziati. I sindacati valutarono positivamente l'accordo raggiunto «non solo per la forte mobilitazione operaia [...] ma per gli obiettivi avanzati conquistati, riconducibili non solo agli operai della Candy, per il punto di riferimento che questa lotta ha rappresentato nella Brianza e infine per lo sbocco politico non solo all'interno della categoria, ma fra i partiti e l'opinione pubblica e da non dimenticare poi il consenso che gli operai della Candy sono riusciti a creare attorno alla lotta»²⁵⁷.

«Questo accordo fu [definito] progressista-antagonista. Progressista per il fatto della garanzia del salario. Antagonista per la qualità delle lotte che portò per la prima volta alla riassunzione di lavoratori licenziati per rappresaglia, senza dover ricorrere alla Magistratura.

²⁵⁴ M. Regini, E. Santi, *Il settore degli elettrodomestici (Candy e Ignis)*, op. cit., p. 76.

²⁵⁵ *Candy - Una dura lotta, un'importante conquista*, documento in Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano.

²⁵⁶ *Ibidem*

²⁵⁷ *Ibidem*

La classe operaia della *Candy* [...] era riuscita un'altra volta a sconfiggere l'arroganza del padrone»²⁵⁸.

Dopo un lungo e duraturo stato di conflittualità, con la sottoscrizione dell'accordo arrivò un periodo di tregua nello stabilimento *Candy* di Brugherio ma in altri stabilimenti del gruppo le agitazioni continuarono, per tanto, in un incontro del 5 febbraio il Consiglio di Fabbrica e le Organizzazioni metalmeccaniche presenti alla *Candy* produssero un documento nel quale affermavano «il coordinamento ha valutato positivamente l'accordo raggiunto dai lavoratori di Brugherio, che ha visto in alcuni momenti scendere in lotta tutto il gruppo, in sostegno della giusta lotta che ha visto l'integrazione al proprio posto di lavoro dei tre delegati licenziati e la garanzia del salario. Preso in esame lo stato attuale delle altre aziende con vertenze aperte D'Onora (BG), Sovrana (PR) da alcuni mesi in lotta [...] esprime l'incondizionato appoggio di tutto il gruppo riservandosi in un futuro di entrare anche concretamente in azione ove fosse necessario. [...] La cooperazione di gruppo è condizione necessaria, per un dispendio di minori energie e la risoluzione dei problemi che i lavoratori si trovano ad affrontare. Tutti insieme sapremo indirizzare meglio i nostri sforzi verso un unico obiettivo»²⁵⁹.

Nell'autunno del '72 ripresero le lotte per il rinnovo del contratto nazionale di categoria ma gli operai della *Candy* non ritennero opportuno preparare una piattaforma interna. Nel '72 «apparve la tessera unitaria che accompagnerà da quel momento l'attività sindacale di fabbrica»²⁶⁰. Si era infatti costituita la *Federazione lavoratori metalmeccanici*. In un comunicato diffuso il 16 febbraio dall'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica si informava che «quest'anno il tesseramento è unitario. Quindi i nuovi iscritti dovranno firmare la delega che darà diritto all'iscrizione al Sindacato Unitario dei Metalmeccanici. Ogni nuovo iscritto potrà se lo vorrà e con una scelta libera e volontaria, scegliere anche la Confederazione (CGIL, CISL, UIL).[...] invitiamo tutti i lavoratori in questa occasione ad essere vigilanti, perché può darsi che in questi momenti si intrufolino dei movimenti di destra e di chiara marca fascista che cercheranno di far fare ai lavoratori tessere della CISNAL, dichiaratamente sindacato fascista. Queste persone dovranno essere isolate ed ogni mossa i lavoratori dovranno comunicarla all'Esecutivo. Così pure come qualcuno cercherà nuovi aderenti alla UIL-ND che è il nuovo sindacato giallo, dei servi dei padroni, che non hanno voluto fare l'unità

²⁵⁸ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 36.

²⁵⁹ *La cooperazione di gruppo è condizione necessaria*, Volantino del Consiglio di Fabbrica e delle Organizzazioni Sindacali Metalmeccaniche *Candy*, 8 febbraio 1972, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. DOCUMENTO N.17 IN APPENDICE.

²⁶⁰ 'Dibattito Sindacale', quaderno n.3/4 maggio/agosto, 1979, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano, p. 27.

sindacale con tutti i lavoratori. Anche questi devono essere isolati e scacciati dal movimento democratico dei lavoratori»²⁶¹.

6. Obiettivi, risultati e presenza del sindacato

Le rivendicazioni degli operai della *Candy* durante il ciclo di lotte '68-'72 riguardano l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro e gli aumenti salariali. I temi sono: il controllo sui ritmi di lavoro, l'aumento dell'utile di cottimo, l'istituzione dei delegati di reparto, la suddivisione delle 40 ore lavorative su 5 giorni settimanali, i passaggi di categoria, i miglioramenti dell'ambiente di lavoro, la garanzia del salario in caso di sospensione della produzione e agevolazioni per i lavoratori studenti. Obbiettivi questi raggiunti con successo grazie a lotte lunghe e dure che hanno registrato una partecipazione elevatissima. Il maggior successo del ciclo di lotte '68-'72 raggiunto alla *Candy* così come in tutte le fabbriche italiane è l'ingresso della democrazia in fabbrica. Nel luglio del 1970 il varo dello Statuto dei lavoratori sancisce alla *Candy* la fine del paternalismo e del dispotismo dei quadri intermedi, lo Statuto, inoltre, rende per la prima volta il lavoratore non più oggetto di discriminazioni ma un soggetto tutelato dalla legge e consente alle organizzazioni sindacali di svolgere liberamente la propria attività. Tutte le rivendicazioni portate avanti dai lavoratori della *Candy* sono perfettamente in linea con le rivendicazioni nazionali che coinvolgono su più fronti le confederazioni generali nazionali, tuttavia, è opportuno evidenziare che da queste è assente il tema dell'egualitarismo che fu al centro di tutte le rivendicazioni nazionali nel ciclo di lotte '68-'72. La sola richiesta di passaggio automatico di categoria, uguale fra impiegati e operai, suscitò alla *Candy* parecchi dissensi, in particolare, fra gli impiegati. Seguì poi la richiesta del salario garantito in nome di una cosiddetta "parità normativa con gli operai" ma il vero tema dell'egualitarismo arriverà alla *Candy* solo nel 1973, con la vertenza per l'inquadramento unico. Alla *Candy* il tema dell'egualitarismo ha contribuito a mettere in luce lo scontro fra la classe operaia e quella impiegatizia, uno scontro che è stato molto duro e che ha costretto la proprietà a trasferire tutti gli uffici lontano dagli stabilimenti produttivi. Per quel che riguarda la presenza sindacale, è facilmente osservabile che fino al 1969 il sindacato alla *Candy* era debolissimo. Tale debolezza è stata causata dalla congiuntura di tre fattori: il forte paternalismo, l'elevato *turnover* e l'esiguo numero di membri della Commissione Interna. Con la fine degli anni '60, grazie al clima culturale, sociale, politico ed economico, la

²⁶¹ *Quest'anno il tesseramento è unitario*, Comunicato dell'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica *Candy*, 16 febbraio 1972, Archivio Bibliolavoro Cisl, Milano. Maiuscolo come nell'originale. DOCUMENTO N. 18 IN APPENDICE.

Candy viene investita da un'esplosione contro l'autoritarismo. I lavoratori iniziano a ribellarsi alle imposizioni imposte dalla proprietà, dalla direzione e dai quadri intermedi. Poi con l'istituzione del Consiglio di Fabbrica la struttura sindacale dell'azienda si amplia, il sindacato si organizza sempre più, aumentano le adesioni e le lotte si fanno ancora più dure, più lunghe e coordinate da un'organizzazione sindacale compatta che guadagnava sempre consensi e la fiducia degli operai.

APPENDICE I

La voce dei protagonisti

1. Intervista a Sandro Antoniazzi

Intervista a Sandro Antoniazzi che negli anni Sessanta ha partecipato con Pierre Carniti all'esperienza della Fim di Milano e per oltre trent'anni è stato dirigente sindacale della Cisl milanese e lombarda, inoltre, è stato presidente del Pio Albergo Trivulzio e della Fondazione San Carlo e membro del primo Consiglio di amministrazione della Banca Etica. Ha diretto 'Dibattito Sindacale' e 'Politica e amicizia'.

Cosa ha motivato la decisione di iscriversi al sindacato? E perché la scelta è caduta proprio sulla Fim?

Sono entrato nel sindacato nel 1958, io non ho precedenti, io sono il sindacato. La mia scelta in parte è stata fortuita, nel senso che sono stato fortunato perché ho avuto l'occasione di poter parlare con il prof. Zaninelli che è stato all'Istituto di Storia del Movimento Cattolico, è stato Rettore dell'Università Cattolica ma era anche un membro attivo nel sindacato e in quel momento era responsabile della formazione a Milano, incarico che voleva lasciare per dedicarsi alla carriera universitaria. Quindi io mi sono proposto al prof. Zaninelli e lui mi ha accettato come collaboratore, lui era responsabile ma ero io che, di fatto, mi occupavo della formazione. Sono entrato nella formazione nel '58. Il sindacato di quegli anni era un sindacato antico, era un sindacato debolissimo, le categorie non contavano niente. I sindacalisti uno per categoria erano operai che parlavano quasi esclusivamente il dialetto. Io me li ricordo uno a uno perché erano dei personaggi. A differenza di adesso che sono tutti diplomati, sono tutti uguali e sono tutti - come li chiamo io - "back office", sono tutti dietro la scrivania. Quelli lì, invece, erano tutti personaggi perché venivano dalla Resistenza, venivano dalla fabbrica, ognuno aveva una storia personale molto interessante. Comunque era un mondo dell'Ottocento. Poi nel '58-'60 è arrivato il *boom* economico, sono cambiate le fabbriche, arrivava un mucchio di gente, molti immigrati. L'Alfa Romeo contava 12-15.000 lavoratori, tutte le fabbriche di Sesto San Giovanni avevano migliaia e migliaia di lavoratori, c'è stato un *boom* economico enorme. Non c'era più la classe operaia che veniva dagli anni duri degli anni '50, formata da una stragrande maggioranza di comunisti ma anche di vecchi operai. La nuova classe operaia, invece, era formata da giovani ventenni, provenienti dal meridione, senza tradizioni ideologiche. In quel periodo arrivarono a Milano un po' di sindacalisti che venivano dal Centro Studi di Firenze che era la nostra scuola, molto seria, che faceva dei corsi di un anno. Fra queste persone ci sono stati Pierre Carniti, Mario Colombo e altri. Vista questa situazione di grande cambiamento anche la confederazione ha deciso di

impegnarsi su quello che allora chiamavano il triangolo industriale Milano, Torino, Genova. Quindi hanno investito un po' e hanno dato un po' di sviluppo alle categorie e all'idea della contrattazione aziendale. Io e Carniti ci siamo trovati vicini e abbiamo detto qui sta scoppiando tutto e il sindacato è fermo. Noi eravamo molto convinti della linea della Cisl, però, la Cisl si accontentava di una battaglia nei confronti della Cgil sul piano delle idee. Noi sostenevamo la contrattazione aziendale ma in tutta Italia nel 1961 i contratti aziendali erano tre: Bassetti, Spagnoli e Perugina. Nel frattempo dalle fabbriche iniziavano le richieste, allora con Carniti abbiamo detto qua bisogna cambiare, dobbiamo darci da fare, prendiamo in mano la categoria dei metalmeccanici. Lui indubbiamente era un *leader* di gran lunga superiore agli altri, io avendo in mano la formazione ero quello che conosceva di più l'organizzazione. Allora non c'erano i diritti sindacali, non avevamo neppure le macchine, c'era una sola auto per tutta l'organizzazione, andavamo con autobus, pullman e corriere in giro per le fabbriche. Io che giravo per fare formazione nei paesi, in un anno ho fatto con la corriera 160 incontri e così ho conosciuto Milano e le sue fabbriche. Come siamo arrivati alla Fim di Milano? Dal mio incontro con Carniti nasce la Fim, insieme, lui come *leader*, io come braccio destro abbiamo fatto la lotta al congresso della Fim nel gennaio del '62 e abbiamo vinto con il 78% e così abbiamo preso in mano i metalmeccanici di Milano e tre mesi dopo abbiamo iniziato le lotte sulla contrattazione che sono decisive per il sindacato. Tutti hanno in mente le lotte del '68-'69 ma queste del '62-'63 sono le lotte decisive che ci hanno fatto essere un sindacato forte. Grazie a queste lotte non siamo arrivati al '68 improvvisati ma siamo arrivati come un'organizzazione compatta.

L'organizzazione compatta era fuori dalla fabbrica? Perché fino agli anni '68-'69 in realtà l'unico strumento all'interno della fabbrica era la Commissione Interna?

Un grande cambiamento c'è già nel '62, per fare le lotte vere bisogna farle unitarie. Motivo per cui allora siamo stati criticati, abbiamo rischiato, io sono stato licenziato dalla Cisl per qualche mese e poi sono stato riassunto dalla Fim. Noi eravamo con la linea della Cisl, sostenevamo la contrattazione aziendale, solo che per sostenere la contrattazione aziendale bisogna fare le lotte unitarie. Quindi noi abbiamo fatto l'alleanza con la Cgil, con i comunisti, questo era il problema. Questo è un grande cambiamento politico. Era la prima volta di un riconoscimento formale dei comunisti da parte di organizzazioni democratiche. Era un riconoscimento sul piano sindacale ma, di fatto, era anche un riconoscimento politico. Superata questa difficoltà con la confederazione, abbiamo messo la condizione che i contratti aziendali per i quali lottavamo non dovevano essere firmati dalla Commissione Interna ma dal

sindacato. Questa fu la nostra posizione, motivo per cui di accordi non ne sono stati fatti, perché la Confindustria non li voleva fare con il sindacato. Confindustria non voleva riconoscere il sindacato. Allora tutte queste lotte che sono durate un anno, si sono concluse con un'anticipazione del contratto nazionale del '63 che ha dato al sindacato il diritto alla contrattazione aziendale. Quelle lotte, contrariamente a quanti pensano solo al '69, sono state la maggiore affermazione del sindacato in fabbrica. Eravamo 11.000 iscritti nel '62, dopo le lotte, fra il '64 e il '65 siamo arrivati a 35.000 iscritti. Un vero e proprio *boom*. Eravamo la migliore organizzazione, nemmeno il Partito Comunista era così secondo me. Da noi non venivano per fedeltà ma per una convinzione.

Cosa vi distingueva dalle altre federazioni?

Da noi c'era un gruppo che pensava ed elaborava tutto insieme come non c'è mai stato da nessuna altra parte. Un alto livello culturale. Abbiamo fatto due riviste sindacali, poi dopo è stata fatta la Fondazione Seveso. Gli intellettuali venivano da noi. Baglioni, Cella, Manghi, Napoli, Treu, tutto il gruppo sociologico della Cattolica, sono venuti loro al sindacato, non siamo andati noi a cercarli, perché il sindacato era quello che cambiava. Il Ministro Marcora che allora era l'uomo onnipotente della Dc di Milano chiamò me e Carniti e ci disse "io non ne so niente del sindacato e noi come partito non ne capiamo niente, però, voi prima o poi avrete bisogno della politica, quindi, continuate a fare quello che fate, abbiamo capito che voi siete il nuovo sindacato ma iscrivetevi, predente la tessera della Dc".

Con la politica che rapporto c'era? La Confederazione aveva un rapporto "collaterale" con la Democrazia Cristiana? Le elezioni influenzavano la vostra attività? E sulla federazione che influenza aveva la politica?

Nessun rapporto. Nessuna influenza. Sia in Fim Milano sia in Fim nazionale.

Allora il sindacato fu accusato di fare politica, di pan sindacalismo, cosa ne pensa?

L'accusa di pan sindacalismo viene dai comunisti, cioè viene da chi ha in mente un progetto politico dove c'è prima il partito e poi il sindacato. Se si pensa al 1984 quando c'è stato il referendum sulla scala mobile, Berlinguer in un colloquio con Carniti ha detto "io capisco le vostre posizioni ma una decisione di questo genere spetta al partito, no al sindacato". E costantemente Berlinguer diceva "il sindacato è comunque una realtà al di sotto del partito". Quindi chi non aveva questa convinzione del partito era un pan sindacalista. Io sostengo che è bene ritornare alla prima internazionale che era quella che diceva "l'emancipazione dei

lavoratori sarà opera dei lavoratori stessi”. Il fatto di aver messo in moto il sindacato - il sindacato per anni ha contato molto - ha cambiato la situazione sociale e politica del paese. Non sarebbe stato possibile qualche cosa di diverso. Il fatto di essere pan sindacalisti conferma il fatto che noi non ci eravamo allontanati dalla posizione della Cisl perché noi abbiamo sempre pensato che il sindacato deve fare politica direttamente, non deve sostituire i partiti. Secondo me il sindacato oggi dovrebbe avere una politica sulle finanze, una politica economica, una politica sull’ambiente, una politica sull’agricoltura. Oggi non c’è niente.

Parlando della dipendenza dei partiti, fu proprio questa dipendenza a minare il progetto di unità delle confederazioni e voi in quanto federazione come mai avete creduto nell’unità e nella creazione della Flm?

Bisogna sempre sostenere l’unità sindacale. L’unità sindacale non la fa la divina provvidenza, la fanno gli uomini. Può darsi che ci siano delle condizioni difficili però tu ci credi sempre e continui a muoverti.

Già prima dell’unità del ’72 si collaborava?

Sì, noi siamo stati i primi a fare l’unità d’azione ed eravamo disposti a fare l’unità sindacale. Quando io ero segretario della Fim di Milano abbiamo fatto il congresso di scioglimento della federazione. Io ho sciolto la Fim di Milano, purtroppo la Fiom non si è sciolta, Trentin ha detto “se volete vengo ma vengo io”. Noi invece eravamo compatti, abbiamo fatto un congresso e solo 5 o 6 su 500 hanno votato contro ma eravamo tutti d’accordo. Noi eravamo una realtà compatta, quando sostenevamo delle idee dietro c’erano il direttivo, i quadri sindacali e la base. Eravamo una forza e tutto era fatto in maniera libera, per una convergenza di discussioni, di convinzione, non per una disciplina di partito.

Che rapporto avevate con i movimenti studenteschi?

Nel ’68 c’era sicuramente il movimento degli studenti che era molto interessante, purtroppo nel ’69 erano già cambiati, perché prima era un movimento di studenti, poi hanno prevalso vari gruppi politici della sinistra extraparlamentare. Fra questi c’era il gruppo *Avanguardia operaia*, erano quelli più dentro nelle fabbriche, c’erano tanti amici, uno di questi era il capo operaio della Borletti. Se erano operai avevano concretezza, cioè avevano un rapporto con la gente e avevano delle tesi sostenibili per cui abbiamo avuto dei buoni rapporti, con altri meno, però, noi con gli studenti non avevamo grandi difficoltà. Avevamo un’autorevolezza come metalmeccanici ed eravamo sempre unitari. Il confronto con gli studenti era alla pari, non avevamo nessuna preoccupazione essendo forti perché avevamo un’organizzazione compatta.

Certamente l'azione degli studenti ha portato delle grandi spinte innovative, soprattutto, sul piano della democrazia, cioè sulla questione della democrazia di base, come le assemblee che noi già avevamo un po'. I consigli di fabbrica non sono venuti dagli studenti ma da questa atmosfera di democrazia che c'era. C'è stata anche una spinta verso gli interessi che riguardano l'ambiente che non è arrivata dagli studenti ma dal fatto che c'era molto più dibattito culturale. Adesso si parla dell'ambiente, però, le prime grandi battaglie sono state fatte sull'ambiente di lavoro e sono state fatte da noi.

Quali sono stati i temi delle lotte?

Sono state delle lotte molto avanzate sull'ambiente di lavoro, sull'organizzazione del lavoro, sul superamento della divisione operai impiegati, da lì sono venute anche delle proposte molto importanti che sono andate tutte perse e mi dispiace molto, come tutte le critiche all'organizzazione del lavoro, il cambiamento dell'organizzazione del lavoro, il dare più responsabilità ai lavoratori. Poi c'è stata anche la questione culturale con le 150 ore per gli operai che avevano 150 ore di permesso per fare dei corsi. Le 150 ore sono servite moltissimo agli operai per aver il titolo della 3^a media che spesso serviva per il passaggio di qualifica e di categoria. Io sono convinto che quello è stato il momento che ha consentito lo sviluppo del movimento delle donne, non è che non ci fossero, però, non avevano dei grandi rapporti di massa. Invece con le 150 ore hanno fatto un mucchio di cose e hanno avuto rapporti con la base, con le fabbriche, con il territorio, insomma, da un'élite sono diventate una realtà molto più sociale.

Parlando dell'egualitarismo, ci sono state delle critiche, alcuni hanno individuato nell'egualitarismo "l'incapacità del sindacato che tende ad appiattire il lavoro", ci furono anche molti impiegati che non erano d'accordo all'egualitarismo con gli operai? E soprattutto si lottava per un egualitarismo normativo, al di là dell'egualitarismo salariale?

È chiaro che gli impiegati sono un po' scontenti. Io forse sono il massimo responsabile perché ero il segretario della Fim di Milano e ho sostenuto l'egualitarismo. Trentin e Carniti non erano molto d'accordo a livello nazionale ma allora eravamo democratici e abbiamo fatto un referendum a Milano. La Fim era compatta a favore, alla Cgil erano metà e metà. Sull'egualitarismo normativo c'era un accordo generale, la cosa su cui c'era un disaccordo era il fatto dell'aumento uguale per tutti perché - e questa era la posizione di Trentin - le qualifiche devono essere differenziate. Con il referendum a Milano abbiamo vinto. E questa è

stata una vittoria della Fim. Comunque allora c'era una grande forza popolare, una forza che derivava dagli operai alla catena, dagli operai di massa, e secondo me il problema dell'egualitarismo era un riconoscimento una *tantum*, non è che sostengo che bisogna fare gli aumenti uguali per tutti a vita. In quella occasione era una cosa sentita che univa la maggior parte delle nostre forze.

Lottate, quali sono state le conquiste?

Si conquista l'idea che il cambiare la fabbrica porta anche a una diversa forza dei lavoratori nella società.

Come mi spiega la “conflittualità permanente”?

Queste parole qua non le troverà mai usate da me, sono sempre usate dai teorici.

Si sottoscrive un contratto, il giorno dopo la sottoscrizione del contratto si ricominciano le lotte, anzi le lotte non si erano neppure fermate durante le trattative e si chiede un nuovo miglioramento una volta sull'ambiente, poi sui ritmi, oppure sul salario e la mensa, perché?

Questa era la situazione del '69, avevamo una forza tale nelle fabbriche e non sapevamo più come utilizzarla o si prendeva in mano le fabbriche e le si gestiva ma era un po' difficile, oppure, tant'è vero - io ho questa opinione qua - che si è inventata la lotta delle riforme solo per portare la lotta fuori dalle fabbriche. Le lotte per avere la sanità, la scuola, c'erano perché non si sapeva più che cosa chiedere.

Non era compito della politica quello di far funzionare i servizi pubblici, la sanità, i trasporti, l'edilizia abitativa?

Sì ma allora occorrevo delle riforme necessarie. Quella della sanità, per esempio, è stata l'unica grande vera riforma. Quella sull'edilizia poca roba. Nella riforma della scuola hanno fatto finta di dare la democrazia. Era quella democrazia che dopo mille riunioni hai deciso dove fare la gita turistica della classe, quindi è servita a niente, non c'è stato un cambiamento vero nella scuola. Ci si aspettava che da questo grande movimento sociale ci fosse anche un grande cambiamento della politica. Noi - che eravamo come dici tu pan sindacalisti - siamo andati da tutti i partiti, avevamo buoni rapporti con tutti, con tutti i gruppi di sinistra, DC, socialisti, persino con quelli del PC che discutevano di meno.

Cosa avete ottenuto dalla politica?

Niente. Niente perché nessuno di questi era in grado.

Che rapporto c'era durante il ciclo di lotte '68-'72 con la Cisl?

La confederazione ha visto che la situazione era cambiata, mentre nel '62-'63 era contraria perché stavano a Roma tranquilli e il mondo andava avanti tutto come prima, nel '69 il mondo era cambiato. La confederazione ha preso atto, anche se erano divisi a metà. Metà compreso Storti aveva capito che la situazione era cambiata, c'era poi quell'altra metà che non capiva, che riteneva che avessimo abbandonato la linea, c'era anche il gruppo dell'agricoltura dove erano più tradizionali che avevano sempre avuto paura del rapporto con i comunisti. Le critiche di aver abbandonato il pensiero della Cisl, **si riferisce a coloro che vi giudicavano troppo di sinistra?**

Io e Carniti siamo gente di sinistra ma non comunisti, magari ci riteniamo più a sinistra dei comunisti a seconda dei casi ma la nostra è una sinistra sindacale. Il vero problema dei tradizionalisti erano i comunisti, fra questi c'era Mario Romani che pensava ai comunisti come a una roba passata, superata come concezione. Romani aveva proprio l'idiosincrasia del comunismo, non li considerava. Sul piano della cultura, di quello che scrivi, della concezione, puoi anche non considerarli ma se vai nella fabbrica e la maggioranza è dei comunisti cosa fai? Fai finta che non ci siano? Non è possibile. Invece molti pensavano di andare avanti.

Che rapporto avevate con gli imprenditori?

Ho tanti episodi bellissimi da ricordare perché allora gli imprenditori erano imprenditori tutti venuti su dalla gavetta. Una volta si parlava della Costituzione e un imprenditore mi ha chiesto "cos'è la Costituzione?". Il livello era diverso da oggi. Oggi arrivano tutti in giacca e cravatta, parlano l'inglese. Molti pensavano che gli imprenditori fossero dalla nostra parte. Invece no, mai. Mai vista una posizione avanzata degli imprenditori nelle nuove relazioni industriali. Ci hanno aiutato solo quelli dell'IRI e dell'ENI perché venivano dalla Cisl, erano dei nostri, due o tre erano stati nel Centro Studi della Cisl.

Perché il ciclo finisce?

Il ciclo finisce perché c'è stata la crisi economica nel '73 e la crisi del petrolio.

È stato chiesto troppo al sistema? Il sistema non era in grado di soddisfare le vostre richieste? Forse non avevate tenuto conto delle capacità del sistema di generare risorse?

Non si è trovato uno sbocco politico, non c'è stato nessun cambiamento dal punto di vista politico. C'è stata la crisi del '73, pesante perché non c'è più stata una ripresa dell'economia italiana e non c'è stata la capacità di superare questa crisi. Allora c'è stata la proposta del PC del compromesso storico che secondo me era contro tutte le tendenze, per noi non era questo lo sbocco. Berlinguer era una grande persona dal punto di vista morale ma era di vecchia cultura, non capiva che la democrazia era una cosa diversa. Pensare al compromesso storico, cioè pensare a un'alleanza storica per un gruppo di anni, 5 o 10 anni, con la DC. Una cosa fuori dalla realtà. Quindi i partiti che non hanno capito, le difficoltà economiche, una situazione incontrollata per cui è aumentata l'inflazione, nel frattempo, i sindacati che avevano migliorato i rapporti unitari, avevano fatto la federazione, cercano di prendere in mano la situazione. Una situazione quasi ingovernabile, per governare bisognava fare gli accordi, la concertazione, lo scambio politico, su questi problemi abbiamo fatto delle grandi litigate.

L'unità raggiunta dalle confederazioni non ha portato a nessuna collaborazione con la politica? E alla fine c'è stato uno scollamento anche fra i sindacati?

Dopo il '72 c'è stato un forte accentramento al vertice e una rottura con la base. C'è stato un accentramento delle decisioni a Roma, per via della crisi, e questo ha portato a uno scollamento fra i Consigli di Fabbrica e le decisioni confederali. Si andava a Roma a cercare di dire "guardate che la base non è d'accordo", poi andavi alla base e cercavi di mediare. Noi eravamo in mezzo e andava male.

Eravate forti fra di voi come sindacato perché eravate uniti, eravate forti perché avevate un grosso consenso della base, cercavate di stimolare la politica, c'era la crisi economica e alla fine? Tutto si è disfatto?

I conti non sono tornati. La base non contava più, il vertice non era in grado di fare cose significative. Sono stati fatti accordi per diminuire l'inflazione, frenare la scala mobile, contenere i salari entro certi limiti, ma serviva tutto per il contingente.

Il sindacato era lungimirante ma non c'era la politica che faceva delle riforme strutturali?

Il sindacato non ha più avuto un ruolo propositivo. È successo quello che dice Axel Honneth che è il capo della scuola di Francoforte attualmente, che dice “da quando gli studiosi del lavoro hanno pensato che la classe operaia non era più quella che cambiava il mondo si è smesso di studiare il lavoro” e questo succede ormai da trenta - quaranta anni. È finito il lavoro, non conta più niente, puoi studiare il lavoro come il tempo libero ed è la stessa cosa. Io non ho l'idea di Carlo Marx, cioè che la classe operaia sia il soggetto che cambia il mondo, però, penso che il movimento dei lavoratori sia uno dei soggetti indispensabili se si vuole una società diversa, perché i lavoratori sono miliardi e miliardi. Come si fa a cambiare la società senza questi miliardi di persone? Questo è il problema. Bisogna organizzare il lavoro in un altro modo. Il lavoro è fondamentale e bisogna crederci. I sindacalisti di oggi purtroppo sono diventati dei burocrati che fanno dei servizi invece di sapere che i lavoratori potrebbero cambiare il mondo.

2. Intervista a Antonio Pizzinato

Intervista a Antonio Pizzinato che è stato operaio alla Borletti, membro della Commissione Interna, Segretario generale della Fiom di Milano, Segretario generale della Camera del Lavoro di Milano e della Cgil Lombardia, Segretario generale della Cgil nazionale, deputato, senatore e Sottosegretario al Lavoro del primo governo Prodi. Oggi è presidente onorario dell'ANPI Lombardia.

Cosa ha motivato la decisione di iscriversi al sindacato e perché la scelta è caduta sulla Fiom?

Io sono nato nel '32 in Friuli. Nel '43 finita la quinta elementare ho iniziato a fare il garzone del fabbro, nel marzo del 1947 sono arrivato a Milano dove ho iniziato a lavorare alla Borletti e lì ho lavorato fino al 1958. Nel 1950 sono diventato responsabile dei Giovani della Fiom e nel 1954 sono stato eletto in Commissione Interna fino al '58. Per quattro anni sono andato a scuola all'istituto superiore di Mosca, rientrato in Italia nel 1962 ho incominciato a fare il funzionario alla Fiom di Milano e ho fatto il funzionario del sindacato fino al 1992. Nel 1965 sono stato responsabile della zona di Sesto San Giovanni, la città delle fabbriche, quinto centro industriale d'Italia, lì sono rimasto fino al '75 e poi ho fatto il segretario generale della Fiom. Nel '79 ho fatto il segretario generale della Camera del Lavoro, sono passato al regionale e nell'84 sono andato a Roma dove sono entrato alla segreteria della Cgil, fra le cose ho fatto anche il segretario generale. Nel 1992 avendo fatto 60 anni me ne sono tornato a Milano. Ho fatto il deputato per un periodo breve perché dopo due anni si è sciolta la Camera, nel 1994 non sono stato eletto, mi sono poi candidato al Senato dove sono stato rieletto nel '96 e nel 2001 fino al 2006 quando ho smesso definitivamente. Mentre ero in Parlamento, durante il primo governo Prodi, ho fatto il Sottosegretario al Lavoro e poi il vice presidente della Commissione di Inchiesta sulle morte bianche. Sono poi tornato a Milano e ho fatto il presidente dell'ANPI.

Quando io sono arrivato a Milano e sono entrato alla Borletti c'era un solo sindacato che era la Cgil, il sindacato unitario, quindi aderire alla Fiom voleva dire aderire all'unico sindacato dei metalmeccanici che c'era. Io ho avuto una mia esperienza personale che era duplice: la prima è che dove sono nato io era parte della Repubblica Partigiana del piano del Cansiglio, la seconda era che in una frazione di fianco alla mia c'era una signora e mia mamma continuava a dirmi "vedi cosa vuol dire quando i figli non ascoltano?" La signora aveva un figlio ferroviere che era anche un dirigente sindacale che fu arrestato, condannato e morto in carcere

perché aveva fatto degli scioperi durante il fascismo. La madre del ferroviere di fronte a queste cose è andata fuori di testa. Io quando la vedevo in giro in bicicletta avevo già una spiegazione dentro di me. Ho avuto anche un altro tipo di esperienza, i familiari di mia madre avevano fondamentalmente vissuto come emigrati tra Francia e Belgio, mio nonno che faceva lo scalpellino aveva contribuito alla costruzione della Transiberiana Mosca-Pechino, quando sono rientrati, perché nel '42-'43 sono rientrati tutti dall'estero, iniziarono a raccontarmi la loro vita, quindi per me la scelta del sindacato è stato una cosa naturale. Quando poi sono entrato in fabbrica mi hanno assegnato come operaio apprendista a un operaio specializzato che era membro della Commissione Interna. Perché la Fiom mi sembra che è pacifico.

Cosa è accaduto con la fine della Cgil unitaria?

Io ho vissuto in fabbrica la rottura della Cgil. Mi ricordo il giorno in cui il membro della Commissione Interna democristiano disse “noi andiamo a costituire un altro sindacato” e seguirono le urla. La rottura del '48 che avviene a livello nazionale, confederale e di categoria non diventa automatica in fabbrica. Il passaggio storico è del 1953, quando incomincia una trattativa relativa alla struttura della retribuzione fra le confederazioni sindacali e la Confindustria. Durante questa trattativa si fa anche sciopero unitario ed era la prima volta che succedeva. La battaglia sul conglobamento va avanti a lungo e a un certo momento la Cisl e la Uil firmano da sole l'accordo. L'accordo prevede, al di là dei limiti relativi all'aumento della retribuzione, che parteciperanno alle trattative a livello aziendale per l'attuazione del nuovo regolamento previsto dall'accordo solo le organizzazioni firmatarie dell'accordo stesso. In Borletti, accadeva quindi che la maggioranza della Commissione Interna composta da componenti della Cgil non aveva il diritto di partecipare alle trattative. Così la rottura del '48 che trasforma la Cgil unitaria in Cgil, Cisl e Uil, che è una rottura più nazionale e politica, diventa nel '53 una lacerazione nei luoghi di lavoro.

Tutto questo perché c'era la volontà di creare un sindacato anticomunista?

C'era piuttosto la volontà di fare un sindacato non unitario, c'era la volontà di escludere quelli che avevano degli orientamenti di sinistra ma la Cgil non era solo comunista, c'erano anche i socialisti.

La scissione della Cgil unitaria nel '48 avviene a causa dell'adesione al Piano Marshall?

Cosa accade dopo la fine dell'unità sindacale nella sua organizzazione?

No. Vi era un governo unitario antifascista, poi nel '47 De Gasperi prima dell'attentato a Togliatti rompe il governo unitario antifascista, fa un accordo con gli Stati Uniti ma già i comunisti sono fuori dal governo. Nel '48 ci sono più cose messe insieme non il Piano

Marshall. Rompo politicamente, l'ambasciatrice americana Claire Boothe Luce dice che se si affermano i comunisti nelle elezioni delle fabbriche queste non avranno più le commesse, se prevalgono i comunisti non si va più avanti e non è che tutto questo si dice sottovoce. Nel caso concreto della Borletti nel 1954, nelle elezioni della Commissione Interna, c'è una lettera formale inviata ai lavoratori che dice che se la Fiom, i comunisti, avranno la maggioranza non ci saranno più le commesse della Nato, quindi ci sono ricatti politici aperti e nel contempo ci sono discriminazioni e licenziamenti. Queste divisioni avvengono sia sul piano economico e politico, ma anche sul piano contrattuale a seguito della sottoscrizione dell'accordo sul conglobamento che di fatto esclude la Fiom-Cgil. In quel momento c'è quindi l'accordo sul conglobamento che mi esclude, ci sono trattative che escludono la Fiom anche quando è in maggioranza assoluta sia negli eletti che nei voti, ci sono i contratti di lavoro che non si rinnovano e quindi c'è una paralisi di quella che è la vita sindacale. Cosa avviene davanti a questi episodi? Esclusi dalle trattative per l'applicazione del conglobamento, esclusi dalle trattative per la ridefinizione dei cottimi, esclusi dalle trattative per l'applicazione della nuova organizzazione del lavoro, in Borletti, per esempio, accade nelle elezioni per il rinnovo della Commissione Interna che la Fiom perde la maggioranza. Gli operai della Borletti che votano per la Fiom sono meno di quelli iscritti alla stessa Fiom. Scompariamo quasi totalmente nella rappresentanza degli impiegati e siamo in minoranza di componenti. Su 9 componenti della Commissione Interna 5 sono della Cisl e 4 sono della Fiom. La direzione fa anche un'altra cosa all'inizio del '55, costruisce un muro in mezzo alla sede della Commissione Interna, mette quelli della Cgil da una parte e quelli della Cisl dall'altra, l'unica cosa che c'è in comune è una piccola finestrella. Nel marzo del '55 si va alle elezioni anche alla Fiat, la Fiom-Cgil passa dal quasi 60% al 40%. In tutto il paese vi sono licenziamenti di rappresaglia e discriminazioni.

In questo periodo si sta parlando di cambiare l'articolo 18 che è figlio dei licenziamenti di rappresaglia politica, sindacale e ingiustificata di quegli anni. Dal 1947 al 1967 ci sono stati 524.000 licenziamenti, solo nel '67 viene approvata la legge sui licenziamenti che cambia il Codice civile, cancella cioè la legge sul licenziamento *ad nutum* e introduce il principio del licenziamento per giusta causa. Fino ad allora i licenziamenti discriminatori riguardavano tutti, ad esempio, l'allora Ministro dell'Interno Scelba licenzia 8.000 poliziotti la cui responsabilità era quella di essere partigiani. In un'intervista rilasciata a un settimanale televisivo Scelba dice "non possiamo fidarci di quelli che hanno fatto i partigiani". Un altro esempio di discriminazione avviene all'Innocenti di Lambrate, dove l'ingegnere progettista della Lambretta, dopo il grande successo delle vendite si candida alle elezioni della Commissione

Interna. Poco dopo le elezioni la direzione lo trasferisce a Palermo per lavorare all'ufficio vendite della Lambretta. In questo contesto, fra la fine di maggio e i primi di giugno del 1955, Di Vittorio fa la riunione del direttivo della Cgil e dice "noi non siamo attenti ai lavoratori e a come sta cambiando il lavoro, dobbiamo entrare in fabbrica". Bisognava ripartire da quelle che erano le condizioni di lavoro e si pone così il problema dei due livelli di contrattazione. Si dice che la contrattazione aziendale deve essere un obiettivo. La Confindustria, però, dice no alla contrattazione aziendale. Si decide allora di fare la lotta fabbrica per fabbrica, sulla base di obiettivi comuni e si fa una commissione con i rappresentanti di tutte le fabbriche. Insieme si esaminano le bozze degli accordi e assieme si decide se firmarle o meno, lì si pone il problema del secondo livello di contrattazione. Si posero poi le questioni sulle condizioni di lavoro, ad esempio, la prima trattativa unitaria della Borletti affronta il problema delle pause, la direzione aveva infatti proposto di fissare due pause di dieci minuti ciascuna. Quando sono andato nei reparti a discutere di questa proposta mi hanno detto "perché tu vai fare pipì all'orario fisso?" e lì emerse quanto era importante confrontarsi e quanto era importante un'organizzazione di democrazia e partecipazione. Oltre al problema della pause emerse il problema dei sostituti, perché quando io ho bisogni fisiologici schiaccio un bottone e ci deve essere chi viene a sostituirmi. Solo grazie alle donne della Borletti, che prima ancora dell'azione della Commissione Interna si sono fermate per sollevare questo problema, sono state introdotte: una percentuale di sostituti, le pause e la parità di trattamento. Comincia così il cambiamento. La grande contrattazione integrativa è figlia di una esigenza e il grande terreno di sperimentazione sono gli elettromeccanici, con loro contratto i ritmi, contratto i cottimi, contratto le condizioni di lavoro, contratto i premi di produzione. Gli elettromeccanici scioperano dal settembre '60 e si firma l'accordo solo nel marzo '61, chiusa poi questa vertenza si incominciano ad aprirne altre e in diversi settori. Con quest'atto vi è il grande cambiamento, il sindacato diventa forte e pone i problemi della contrattazione. Fim, Fiom e Uilm decidono poco dopo di scioperare unitariamente, all'inizio ci furono dei momenti di stizza, la Fiom aveva una propria manifestazione in Piazza Castello che poi decise di unire a quella della Fim e si decise allora di cambiare lo slogan che non era più "Marciare divisi per colpire uniti" ma "Uniti si vince, resisteremo un minuto in più dei padroni". Il contratto degli elettromeccanici, inoltre, aveva previsto che le aziende dovevano fornire tutta la documentazione sui cottimi e sulla base di questi dati iniziammo la contrattazione. Io ricordo questo perché allora insieme a Gastone Sclavi e Paolo Sanchi abbiamo fatto il trio del gruppo della contrattazione aziendale e abbiamo fatto il grande cambiamento. Tant'è che la contrattazione articolata diventava uno dei temi e degli articoli che si inseriscono nel contratto

di lavoro del 1962, sia dei meccanici sia dei tessili. Inizia così una nuova stagione di grande unità sul contratto nazionale, infatti, si era passati dal marciare divisi a uniti si vince.

Come mai le federazioni dei metalmeccanici hanno da subito creduto nel lavorare unitariamente ancor prima delle Confederazioni?

Questa scelta partiva da quelle che erano le concrete condizioni. Non è che vi era una condizione per uno che era iscritto alla Cisl e una condizione diversa per uno che era iscritto alla Fiom o alla Uil.

Che rapporto c'era fra la Federazione e la Confederazione nazionale?

Nel processo in atto di grande cambiamento, non c'era solo il problema della ricostruzione all'indomani della guerra, c'era il problema di una grande riorganizzazione del lavoro, c'era il cambiamento, l'introduzione delle tecnologie e tutto questo cambiava le condizioni di lavoro. Mi ricordo che in Borletti oltre alla Commissione Interna c'erano i corrispondenti di reparto che si riunivano una volta alla settimana, solitamente il sabato finito l'orario di lavoro e si facevano riunioni e si discuteva. Tutte le aziende cambiavano, cambiava l'organizzazione del lavoro e veniva messa in discussione la professionalità del lavoratore. Alla Borletti, per esempio, accadeva che la direzione diceva "riorganizzo, voi andate alla linea di montaggio, voi alla catena di montaggio, non avete più la qualifica di prima, però vi lasciamo la paga" e si crea così un grande conflitto. Questo tipo di aspetto chi è alla confederazione e tratta problemi più generali non li conosce e non li vive, diversamente e questo è chiaro, la federazione di categoria aveva i suoi rappresentanti all'interno delle fabbriche che erano eletti nelle Commissioni Interne. Un'altra questione è che la riorganizzazione del lavoro porta anche a cambiare il tipo di lavoro, se io sono un operaio specializzato e sono io che decido la velocità della macchina, determino anche i ritmi e sono io che decido quando nel corso della giornata lavorare più veloce e quando più lentamente, però, quando sono con le macchine automatiche o alle catene di montaggio non sono più io a decidere perché tutto è automatico. Tutto questo pone un altro problema, quello dei ritmi di lavoro. Ci sono problemi di cambiamento che non sono tutti uguali e questo determina una serie di tensioni su come mi devo muovere, chi è più vicino ai lavoratori ha certe spinte e chi è fuori ha più una visione generale. Davanti a tutto questo il sindacato di categoria è parte della confederazione generale e l'obiettivo è quello di assicurare a tutti parità di diritti.

In merito all'unità sindacale, prima di giungere al Patto federativo del '72, quando si decidono i congressi di scioglimento delle organizzazioni sindacali perché la Fim si scioglie e la Fiom non fa lo stesso?

La Fiom stava arrivando al congresso di scioglimento tant'è che noi siamo andati avanti con la Flm, la Fim era prima sui tempi, noi non realizzammo il congresso dello scioglimento perché nel contempo c'era stata la decisione di Firenze tre che portò a un accordo che non era quello della confederazione. Malgrado questo si fece la Flm. Purtroppo c'è stato un arretramento dopo Firenze uno, Firenze due e Firenze tre che ha portato la minoranza della minoranza - che era la Uil - ad avere un peso.

In merito al contratto mi spiega perché la Fiom e più in generale la Cgil era più propensa alla contrattazione nazionale piuttosto che alla contrattazione aziendale?

Non era un'alternativa. La cosa era come affrontarlo perché si riteneva che la contrattazione aziendale determinava differenziazioni e questo ha portato a contrasti forti. Se io ho la contrattazione aziendale e ce l'ho in azienda senza avere il controllo del sindacato può accadere che si facciano degli accordi più bassi di quelli che sono le reali richieste.

La prerogativa era quindi fare entrare il sindacato in fabbrica?

Sì questa era la prima cosa, poi era necessario avere i contratti nazionali e i contratti confederali che riguardassero tutti. Per quanto riguarda la mia esperienza in Borletti, si è costituita la Commissione Giovanile della Fiom, di cui io diventai responsabile. In tre anni abbiamo fatto tre libri bianchi su quelle che erano le condizioni degli apprendisti, dei giovani, delle ragazze e di quelli che erano con contratto a termine, per indicare quali erano i tipi di soluzione. Contemporaneamente c'era stato anche il grande cambiamento, si era passati dal lavoro specializzato alle linee di montaggio e alle macchine automatiche, e sempre parlando della Borletti, l'azienda pensò anche di adottare un nuovo sistema di misurazione dei tempi di lavoro, l'MTM, cioè la misurazione dei tempi e metodi che era un tipo di organizzazione del lavoro che veniva da esperienze di lavoro degli Stati Uniti. Studiando tali metodi ci siamo chiesti perché - dato che si usava per tutti, per uomini, per donne, per giovani, lo stesso metodo per misurare i tempi e i metodi - il valore delle donne a parità di mansione era dell'80% e per il giovane del 60%? Il valore di un punto non poteva che essere uguale per tutti.

Alle vostre osservazioni l'azienda come rispondeva?

L'azienda rispondeva negativamente e incominciò così il grande scontro.

Lei come funzionario sindacale e più ingenerale la sua Federazione che rapporto avevate con la politica?

Io mi sono iscritto al Partito Comunista il 16 luglio del 1948, due giorni dopo il ferimento di Togliatti. Poi fu ricostruita la Federazione giovanile dei comunisti e io diventai un dirigente provinciale oltre che essere responsabile della Commissione giovanile della Fiom. Ma non si può confondere gli organismi del partito con quelli del sindacato.

Non si iniziò a parlare di autonomia dai partiti?

Sì, si apre la discussione dell'autonomia dai partiti ma non era la stessa cosa la corrente di unità sindacale, ad esempio, nella Cgil vi erano socialisti e comunisti. Vi era un confronto con quelli che stavano nel sindacato che avevano quegli orientamenti ma non era il direttivo della federazione che decideva cosa dovevamo fare noi.

Non ci si doveva confrontare prima con il partito?

No, non era questo, mi confrontavo con la componente e si discuteva. La grande differenza è proprio questa, chi a Milano era più contro la contrattazione articolata era il Pci. Durante un comitato federale del Partito Comunista a Milano era presente Pietro Secchia che mi insultò quando sostenni il ruolo della contrattazione articolata. Io gli risposi che poteva dire quello che voleva, tanto lo stipendio non andavo a prenderlo al Pci ma andando a lavorare e quindi rivendicavo la mia autonomia. Tant'è che poi si fanno dei passi in avanti, quando i sovietici invadono l'Ungheria la Cgil proclama lo sciopero generale, il direttivo della Camera del Lavoro di Milano si divide e si decide di non applicare la decisione presa a Roma di fare lo sciopero generale nelle fabbriche. Io lavoravo in Borletti e lì abbiamo scioperato non solo come Cgil ma l'abbiamo fatto unitariamente e non soltanto contro l'intervento sovietico in Ungheria ma anche contro l'intervento inglese sul Canale di Suez. Poi nel '57 c'è il congresso del Pci e quella battaglia porta a cancellare parte dello Statuto del Pci che diceva che i lavoratori iscritti al sindacato dovevano essere la cinghia di trasmissione del partito. Così inizia la battaglia per l'autonomia e si vince al congresso del Pci. Dopo di che inizia l'altra battaglia che è quella della incompatibilità fra gli incarichi sindacali e di partito o anche istituzionali. Al congresso nazionale della Fiom del '62 si decide che per la Fiom vi è l'incompatibilità fra essere dirigenti del sindacato e le istituzioni dal Parlamento fino ai consigli comunali e vi è incompatibilità con gli organismi dirigenti del partito. Tant'è che alla fine del congresso Trentin di dimette da deputato, così come quelli che erano nel Comitato provinciale del Pci. Poi si arriva negli anni '90 a sciogliere anche la componente di unità sindacale perché ci deve essere la piena autonomia. Ma l'unica cosa che non deve essere in discussione è la mia militanza, scelgo io dove militare. Questa decisione della Fiom porta

successivamente a fare la battaglia al Congresso della Cgil, tant'è che passa a maggioranza la decisione dell'incompatibilità. Quando poi sono io segretario passa l'altro aspetto che non si può avere un posto di responsabilità per più di otto anni, cioè per più di due mandati.

Parlando della conflittualità del '68-'72 perché si parla di conflittualità permanente e inarrestabile?

La conflittualità è permanente perché le condizioni di lavoro cambiano continuamente. Non sono più alla vecchia maniera, ho un cambiamento continuo dell'organizzazione del lavoro. Il cambiamento dell'organizzazione del lavoro cambia le mie condizioni di lavoro, i miei ritmi di lavoro e non posso non contrattarli. Nel contempo devo portare avanti l'attuazione di quelle che sono le conquiste che prevedono la contrattazione aziendale. Bisogna fare un ragionamento complessivo per capire che cosa vuol dire perché si va avanti con le lotte. Quando nel 1960 parto con la lotta fra le cose che rivendico metto l'orario di lavoro, nel '60 gli impiegati hanno un orario di 40 ore e quelle che fanno oltre l'orario di lavoro sono considerate straordinario, mentre gli operai ne hanno 48 di ore. Devo arrivare al '72 per arrivare alle 40 ore per tutti. Andando avanti vi sono le ferie. È chiaro che il lavoro di impiegato è più faticoso! Gli impiegati hanno un mese di ferie, gli operai avevano otto giorni. La battaglia per avere un mese di ferie uguale per tutti va avanti fino a quando non si conquista. Andando avanti vi è la parità fra uomo e donna che non c'è, perché ci sono le cinque qualifiche per gli uomini, le tre per le donne e poi ci sono quelle dei giovani, ma se siamo alla catena, facciamo tutti lo stesso lavoro e abbiamo tutti gli stessi ritmi perché devo avere una differenza? Allora si fa una battaglia ma ci si arriva solo con il contratto del '73 con l'inquadramento unico. Osservando l'aspetto delle condizioni di lavoro abbiamo fatto una lunga battaglia alla Breda fucina e alla Breda termomeccanica dove ci si proteggeva dal caldo con le tute di amianto. Questa lotta va avanti quasi 200 ore, mesi, allora siccome non riusciamo ad avere una trattativa andiamo alla sede della finanziaria Breda, dove decidiamo di fare un presidio. La sede era in Piazza della Repubblica, dove c'era anche l'ambasciata americana, lì pian pianino abbiamo preso tutti l'ascensore, siamo andati su e abbiamo detto che non uscivamo fino a quando non aprivano la trattativa, ed è venuto fuori un incidente internazionale. Poi abbiamo fissato la trattativa e abbiamo fatto l'accordo. Fra le cose che abbiamo fatto vi è stata quella che l'ospedale di Sesto del settore medico e quello delle malattie derivanti dalla professione facesse un'indagine che ha sottoposto 700 lavoratori a controlli.

Lei si è occupato molto di ambiente di lavoro?

Sì, abbiamo fatto una battaglia lunga due mesi e abbiamo fatto il primo accordo in Italia che prevedeva la costituzione del servizio di medicina sugli ambienti di lavoro. C'era questo servizio che era pubblico e il passo successivo è stato la costituzione da parte della Regione Lombardia degli SMAL, i Servizi di Medicina sugli ambienti di lavoro. Poi quando si arriva nel '78 a fare la legge sul Servizio Nazionale di Medicina furono inseriti anche gli SMAL.

Fra le tematiche delle lotte vi fu quella dell'egualitarismo, gli impiegati non furono particolarmente contenti di essere equiparati agli operai, non è così?

Nel 1973 quando si fa la vertenza dell'applicazione sulle norme dell'inquadramento unico, gli impiegati non partecipano allo sciopero. Poco dopo per la prima volta parte la vertenza degli impiegati da soli, perché nel momento in cui io applico le 40 ore per gli impiegati vi era una perdita di 8 ore settimanali di retribuzione. Gli impiegati scioperano fino a quando si arriva a un accordo che stabilisce che si lascia lo stipendio che vi era prima.

Quale era l'opinione sugli aumenti uguali per tutti?

Il punto unico di scala mobile e l'aumento uguale per tutti sono stati dei grandi errori che hanno contribuito a determinare le difficoltà che abbiamo oggi. A un certo momento pur di non rompere l'unità si è fatto quell'accordo, perché chi con più determinazione ha sostenuto l'egualitarismo è stato la Fim-Cisl, in particolare Carniti. Io mi ricordo che ero a Sesto San Giovanni e abbiamo fatto un referendum segreto sia per quanto riguarda l'aumento uguale per tutti sia per quanto riguarda il punto unico della scala mobile e oltre l'80% dei lavoratori ha detto di no. Quindi non era un problema della Fiom e non era nemmeno un problema dei lavoratori, è stata una minoranza che ha spinto determinando un tale appiattimento e un non governo nella dinamiche delle retribuzioni.

Cos'altro avete ottenuto in quegli anni di lotta?

Quando parliamo di contrattazione dell'organizzazione del lavoro facciamo una trattativa che riguarda come ripensare l'orario di lavoro. Per esempio, nelle aziende siderurgiche si lavorava dalle 8 del lunedì mattina fino alle 8 della domenica. Noi proponiamo una diversità, si va a lavorare 7 giorni su 7, non più 3 squadre ma 4, con programma plurimensile perché tutti devono stare dentro le 40 ore ma bisogna inserire anche i giorni in cui si fanno le ferie e si devono recuperare le festività. Con Falck abbiamo fatto un accordo ma c'erano molti che dicevano "voi siete matti" e ci siamo beccati per 5 o 6 domeniche le campane a morto delle

chiese perché dicevano che noi avevamo commesso una vergogna. Quell'accordo significò l'assunzione di 500 lavoratori. C'era gente che fino a quell'accordo non aveva mai fatto un giorno di ferie. Fra le altre cose che abbiamo ottenuto in quegli anni vi furono le rappresentanze sindacali, il diritto di assemblea, le bacheche, i permessi, le aspettative, il superamento della gabbie salariali, i tre giorni di malattia e lo Statuto dei lavoratori. Ma vi fu anche la grande questione della forme di partecipazione e di democrazia che portò a sperimentare nel 1970 i Consigli di Fabbrica. A Sesto San Giovanni, dove io ero responsabile, eleggiamo i delegati di 160 fabbriche e si eleggono in totale 1300 delegati. Riuniamo in assemblea tutti i delegati eletti e si decide di costituire unitariamente il SUM, il Sindacato Unitario Metalmeccanici di Sesto San Giovanni. Facciamo un'assemblea unitaria di tutti e tre i sindacati Fiom-Fim-Uilm, si vota il Sum, si decide chi deve fare il coordinatore, chi deve fare il coordinatore organizzativo, chi quello di contrattazione e inauguriamo una sede unitaria. Il tutto in anticipo sulla Flm. Inoltre, si fece la lotta per un nuovo servizio previdenziale e per il servizio sanitario nazionale che arrivò nel '78.

Sul piano delle questioni sociali il sindacato che si pone come promotore delle riforme sociali non prende il posto della politica? Non era compito della politica quello di pensare per esempio all'edilizia abitativa, al costo degli affitti, ai trasporti, alla sanità, all'istruzione? Perché di tutto questo se ne fece carico il sindacato?

Perché eravamo di fronte al fatto che la politica non provvedeva. Il sindacato è un soggetto contrattuale e politico autonomo. Il sindacato è autonomo dalle istituzioni, dalle organizzazioni politiche ed è indipendente dalle imprese. Quando ci fu l'incidente in cui morì il poliziotto davanti il Lirico si stava svolgendo lo sciopero generale per la casa. Se non c'era quella battaglia si sarebbe costruito Quarto Oggiaro o il sud Milano? Se non ci fossero state quelle lotte avremmo avuto il Servizio Sanitario Nazionale?

E come risponde all'accusa di pansindacalismo? Non si parlò di supplenza ai partiti?

Non è supplenza ai partiti. Ci sono stati autonomia e confronto con le istituzioni. Cosa dice la Costituzione? Che il sindacato ha il diritto di negoziare non solo sul piano contrattuale ma su tutte le questioni. E allora cosa si fa se chi rappresenta la società e ha i poteri non provvede? Io devo incalzarlo. Faccio un esempio, c'è una battaglia che si chiama amianto, abbiamo fatto presidi giorno e notte davanti Montecitorio. Nel 1992 si è approvata la legge in cui c'è il divieto di lavorazione e di commercio di amianto, e c'è una norma che dice che entro due anni le regioni devono aver definito, avendo mappato il loro territorio, un programma per come eliminarlo e per come tutelare la salute dei lavoratori. Adesso sono passati 22 anni e non c'è

una regione che abbia approvato il piano regionale. La legge dice che qualora entro due anni la regione non lo faccia, il governo deve nominare un commissario regionale per realizzare questo programma, ma non è stato nominato nessun commissario. Bisognava fare la conferenza nazionale sull'amianto, si è fatta la prima solo nel 2001, poi ne sono state fatte due ma erano non governative e indette dalle associazioni e dai sindacati. Si è rifatta poi la conferenza governativa dopo altri 13 anni e si definisce un piano che il governo Monti prima di sciogliersi dice che va bene, però, alla conferenza stato regioni non si approva perché mancano i finanziamenti. Allo stato di oggi dentro la legge di stabilità del governo presieduto da Renzi non è stato messo un centesimo sul tema nazionale dell'amianto. Sono stati inseriti solo 70 milioni di euro che riguardano Casale Monferrato e Bagnoli. In Lombardia c'è Broni che era la sede della Fibronit e l'ufficio studi del Ministero della Sanità dice che questa città è il luogo con la più alta percentuale di morti per amianto, sia per quanto riguarda i lavoratori dipendenti sia per quanto riguarda gli abitanti. Quindi cosa vuol dire che non mi devo interessare? Il sindacato non è una corporazione che fa solo i contratti ma affronta un insieme di problemi in autonomia.

Che rapporto avevate con i movimenti studenteschi?

Parlando della mia esperienza a Sesto una delle prime battaglie riguarda quella degli studenti serali. A Milano si era costituita l'associazione degli studenti serali milanesi e abbiamo fatto una battaglia con la quale abbiamo portato a casa dei risultati, per esempio, il pagamento delle tasse, gran parte degli accordi prevedeva che se vi era la promozione si provvedeva al rimborso delle tasse. Altra conquista è l'abbonamento speciale dell'azienda tramviaria, questo grazie all'intervento della giunta comunale che permetteva la vendita degli abbonamenti negli ingressi delle scuole serali. Ottenemmo anche il servizio pasto serale per gli studenti delle scuole serali. Ci siamo occupati anche di cosa fare per i rimandati delle scuole elementari e medie e una delle cose che facemmo fu quella di dare agli studenti nel mese di agosto dei corsi gratuiti.

In generale, il rapporto con gli studenti era molto importante. Vi erano anche dei momenti di difficoltà perché loro volevano interferire nelle assemblee, siccome non si aveva il diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, le assemblee si facevano fuori e nei piazzali e quelli che intervenivano a volte provocavano tensioni. Io sono andato moltissime volte alla facoltà di Medicina a illustrare agli studenti le condizioni di lavoro e questo ci consentì di stabilire un rapporto fra gli studenti di medicina e i delegati che nel frattempo si cominciavano a costituire nelle fabbriche. Gli studenti aiutarono a fare le piattaforme rivendicative sulle condizioni di

lavoro. Quindi il rapporto era molto forte ma c'erano posizioni molto articolate sia all'interno degli studenti sia all'interno del sindacato. C'era chi ci aiutava a fare i picchetti e chi invece ci provocava, causava rotture, voleva mettere il naso sia nelle rivendicazioni sia nelle forme di lotta e combinava pasticci. Una volta facemmo un corteo da Crescenzago a Piazza del Duomo perché volevamo aprire una trattativa con la Magneti Marelli, noi dicemmo ai lavoratori di rimanere in piazza del Duomo, però, gli studenti approfittarono del fatto che tutti i dirigenti erano andati a fare la trattativa in Assolombarda, portarono i lavoratori dentro l'università e si disse che gli operai avevano occupato la Statale di Milano.

Quali erano i rapporti con gli imprenditori?

Io nei miei anni avrò fatto un migliaio di accordi, c'erano dei momenti in cui lo scontro era molto aspro, quando si facevano 4 ore di sciopero al giorno o si facevano gli scioperi articolati provocavamo un grosso danno, però, quando hai un certo tipo di rapporto e si trova un accordo su un punto e ci si ritrova dopo sei mesi al tavolo delle trattative quel tipo di impegno assunto me lo trovavo anche dopo mesi di lotta. È quasi vent'anni che non faccio più trattative come rappresentante del sindacato, però, oggi trovi un accordo e domani mattina ti siedi al tavolo delle trattative e quel punto di accordo del giorno precedente non c'è più. Mentre ieri, dopo mesi di dura lotta, avevi questo tipo di intesa. C'è differenza fra il titolare di ieri e quello di oggi. Quando io lavoravo alla Borletti, il senatore Borletti quando prendeva un impegno lo manteneva.

A un certo punto il sindacato diventa forte sia sul piano della contrattazione sia su quello delle riforme sociali, ma poi cosa succede?

Succede che avendo commesso degli errori e avendo una fase in cui non si è più attenti al rispetto dell'articolo 3 della Costituzione - per quanto concerne la tutela del cittadino - in cui si afferma che è compito della Repubblica e quindi dei governi rimuovere gli ostacoli, non solo non si sono rimossi gli ostacoli ma quando arriviamo alla fine del '75 si incomincia a andare indietro. Con gli anni '80 c'è un nuovo cambiamento, c'è l'informatizzazione del lavoro, c'è la frammentazione del lavoro e in più c'è chi ha inventato gli appalti e i subappalti, e non si applicano le stesse norme. Proprio di questo mi sono occupato quando ero Sottosegretario al Lavoro, un esempio è Fincantieri di Monfalcone che ha 10.000 lavoratori, di questi 4.000 dipendono da Fincantieri mentre 6.000 dipendono da centinaia di aziende appaltanti e subappaltanti, molte delle quali sono proprietà di italiani che le hanno istituite all'estero perché pretendevano di applicare il contratto nazionale del paese in cui era istituita

l'azienda e non dove si andava a lavorare. La cosa più vergognosa, che adesso non si conosce ancora, è il decreto legislativo del *Jobs Act* che introduce la diseguaglianza automatica perché per tutti i neoassunti non si applicherà più l'articolo 18. Quando dal '65 al '75 ho fatto il responsabile per la Fiom a Sesto San Giovanni vi erano oltre 40.000 lavoratori, di questi l'80% era occupato in 4 fabbriche: Falck, Magneti Marelli, Ercole Marelli e Breda. Oggi a 40 anni di distanza qual è la situazione? Il 96% dei lavoratori che lavorano a Sesto sono occupati in aziende con meno di 15 dipendenti. Allora ho bisogno di ripensare tutte le politiche contrattuali, oltre che quelle sociali e la rappresentanza. Oggi non posso più pensare come ieri, devo fare tre cose: la prima è che per i lavoratori di uno stesso luogo di lavoro si deve applicare un solo contratto, la seconda è che in uno stesso luogo di lavoro i rappresentati per quei lavoratori li eleggono tutti formando una sola organizzazione di rappresentanza, la terza è che devo fare due livelli di contrattazione con una differenza rispetto agli anni '60, ovvero, uno è il contratto nazionale e l'altro non può che essere territoriale. Ha senso nel 2014 avere più di 400 contratti di lavoro? No, secondo me 10 o 15 bastano. Questo secondo me può consentire al sindacato di essere il sindacato universale che definisce norme che assicurano nella diversità e pluralità di mondi di lavoro parità di diritti.

3. Intervista a Silvano Tremolada

Silvano Tremolada è nato nel 1943 a Veduggio a Lambro e all'età di 11 anni ha iniziato a lavorare. Dal 1959 al 1995 è stato operaio alla Candy di Brugherio dove ha lavorato fra i reparti di montaggio, verniciatura e assistenza tecnica. A partire dai primi anni '60 divenne un attivista sindacale, nel 1970 fu eletto nel primo Consiglio di Fabbrica della Candy dove rimase sino alla fine della propria attività lavorativa, periodo durante il quale per circa 15 anni fece parte dell'esecutivo. Oggi si dedica al volontariato.

Quando è entrato alla Candy?

Io sono entrato nel '59. Ho un periodo scoperto che è quello del servizio militare che va dall'agosto del 1964 a novembre del 1965.

Cosa l'ha spinto ad iscriversi al sindacato?

Nel 1961 è stato fatto il trasferimento da Monza a Brugherio, mentre prima i tempi di lavoro delle varie fasi di esecuzione dello stampaggio, della verniciatura e del montaggio del prodotto venivano fatti non scientificamente ma venivano fatti da un impiegato della direzione con un cronometro, quando siamo andati a Brugherio dopo 5 o 6 mesi hanno introdotto il sistema scientifico di rilevazione dei tempi e hanno assegnato a tutti dei tempi. Ci siamo trovati con dei tempi di esecuzione per ogni singola stazione di montaggio o di stampaggio, molto più ristretti rispetto al passato. Non è che c'era una grande organizzazione sindacale in quel periodo, c'era una Commissione Interna che si riuniva solo per stabilire il giorno della gita aziendale perché allora si usava fare questo, però, quello che era il mettere in discussione l'organizzazione del lavoro o le decisioni della direzione non era possibile, nessuno aveva il potere di mettere in discussione queste decisioni. Allora un giorno facendo passare la voce sulle linee di montaggio abbiamo deciso di fermarci per protestare contro questo taglio dei tempi. Abbiamo fatto girare la voce, erano tutti d'accordo, adesso non mi ricordo la data precisa, però, abbiamo detto alle 15 del tal giorno ci fermiamo. Quel tal giorno alle ore 15 era sufficiente che due o tre persone scendessero dalla linea di montaggio e la linea di montaggio doveva fermarsi perché non poteva proseguire nel lavoro. Dopo neanche dieci minuti sono venuti giù i responsabili dello stabilimento e a uno per uno hanno chiesto se scioperavamo o no e così siamo rimasti in undici. Questo fatto qua ha determinato che il giorno successivo veniamo chiamati dalla proprietà, proprio da uno dei proprietari - da Peppino Fumagalli che è ancora vivo - e di questi undici cinque li ha licenziati e agli altri sei

gli ha dato tre giorni di sospensione. Lei mi ha chiesto perché il mio interessamento al sindacato, questa è stata un po' la molla, anche se all'inizio lo sciopero era vissuto un po' come una vacanza. Il fatto peggiore quando siamo rientrati dopo i tre giorni di sospensione - io ero fra quelli che non era stato licenziato mentre gli altri che avevano già dei provvedimenti disciplinari li hanno licenziati - invece di farci andare al nostro posto di lavoro ci hanno relegati in un reparto confino che era un po' una punizione, anche gli altri lavoratori non è che ci guardavano di buon occhio perché eravamo considerate delle persone non troppo affidabili da parte dell'azienda. Lì ho incominciato ad interessarmi anche se era difficile andare a contestare l'organizzazione del lavoro, le decisioni della direzione, perché come dicevo prima non c'era un'organizzazione sindacale vera e propria. Ecco questo è stato il fatto che mi ha spronato ad interessarmi a quelli che erano i miei diritti come lavoratore e a entrare nel sindacato.

E perché ha scelto la Fim-Cisl?

Perché io venivo da una famiglia cattolica ed era un po' il sindacato che faceva riferimento al mondo cattolico, per questo motivo.

Lei lavorava alla Candy come Fim ma doveva riferire ciò che faceva alla Cisl o la sua attività si svolgeva interamente all'interno della fabbrica?

Io ho avuto sempre un rapporto con l'organizzazione esterna. Siccome io abito a Veduggio per andare a casa dovevo passare dalla zona dove c'era la sede della Cisl e tutte le sere mi fermavo. Dal '68 almeno fino alla fine degli anni '70 ci scambiavano le nostre esperienze con gli altri delegati di altre aziende. Ci si fermava sempre, c'erano sere che stavo fino alle 20, specialmente quando c'erano le piattaforme, andavamo per relazionare e anche i dirigenti sindacali esterni dovevano essere informati. Questo lo facevano anche tutte le altre organizzazioni.

Che rapporto avevate con le altre organizzazioni all'interno della fabbrica?

Era un periodo di organizzazione unitaria. Tutto quello che si faceva era unitario. Fino agli anni '80 si è lavorato unitariamente. A Monza c'era la sede unica dei metalmeccanici che era staccata da Cisl, Cgil e Uil. Questo accadeva anche a livello provinciale e regionale. La Fim aveva strutture in tutto il paese. La sede di Roma era in Via Trieste e quando facevamo le riunioni di coordinamento sindacale andavamo lì.

In merito al rapporto con i Fumagalli che rapporto avevano gli operai, i lavoratori e chi faceva parte del sindacato con l'imprenditore? Ho letto che l'azienda era impostata su un forte paternalismo, c'era una forte disciplina, Eden Fumagalli "verificava personalmente l'andamento delle produzioni, aveva l'abitudine di passeggiare nei reparti".

Lui non era proprio addetto alle produzioni ma aveva questa volontà di vedere, era presente, non è che era presente giornalmente però ogni tanto lo si vedeva girare nei reparti.

In merito alla forte disciplina "non si parlava, non si fumava, molto sforzo fisico, nessun diritto, discriminazioni, etc.," cosa ricorda di quel periodo?

Lei ha presente com'è il lavoro in linea di montaggio? C'è un nastro che trasporta il pezzo, ci sono da uno a più lavoratori che devono svolgere una determinata operazione. È chiaro che quando non c'erano le pause era quasi un problema andare a fare i bisogni corporali perché bisognava chiamare uno che era giù a riparare le macchine con i difetti, questo qua veniva se aveva voglia, se no non veniva. Per quanto riguarda i rapporti sindacali non esistevano, esistevano solo quando c'era da andare a fare la gita aziendale, oppure quando veniva Natale che c'era la distribuzione del panettone e magari venivano giù il proprietario o il direttore a fare gli auguri. Ecco questi erano i rapporti che c'erano fra i lavoratori e la proprietà. Mentre c'erano rapporti nella gerarchia aziendale, ossia partendo dal lavoratore, al capo squadra, al capo reparto, al direttore.

La prima Commissione Interna Candy fu eletta nel '62, qualche anno dopo nel '65 la Commissione Interna denunciava un clima antisindacale pubblicando un comunicato nel quale affermava "tutti i lavoratori avranno notato che da circa due mesi non è stato esposto nessun comunicato, ma pochi sanno che la direzione ha proibito alla Commissione Interna di esporre le sue comunicazioni".

Allora non c'era il diritto di esporre i comunicati sindacali, solitamente si faceva volantinaggio al mattino, fuori dai cancelli della fabbrica. Il diritto di affissione di comunicazioni sindacali ai lavoratori è venuto nel '70 con lo Statuto dei diritti dei lavoratori. Per quello che era la comunicazione sindacale ai lavoratori era tutta una cosa esterna allo stabilimento o eventualmente si parlava in mensa, durante le pause, non c'era la possibilità di incontrarsi con la direzione per poter discutere di problemi dell'azienda durante l'orario di lavoro.

In merito alla disciplina aziendale ho letto che nel 1964 sono state distribuite delle spille identificative. ‘L’Eco di Monza’ scrive che “alla Candy ci sono delle agitazioni e in un volantino aspro e polemico si paragona l’azienda, che è un complesso fra i più moderni d’Europa, a un campo di concentramento. Il tutto per via di certe patacche che erano state imposte ai lavoratori”. Mi racconta questo evento?

Erano stati introdotti i distributori di bevande sia fredde che calde e c’era un interscambio del personale nei vari reparti, ossia personale del reparto stampaggio, per esempio, veniva a bersi il caffè o a prendersi una bibita al reparto montaggio. Forse non gli stava bene alla direzione che ha provveduto a distribuire ai lavoratori delle medaglie di vari colori, ogni colore corrispondeva a un determinato reparto. Se il capo squadra o chi per lui avesse notato un lavoratore dello stampaggio al montaggio, gli poteva fare un provvedimento disciplinare.

Poi nel ’68 cosa è accaduto?

Prima di arrivare al ’68 c’è un passaggio importante che è il contratto nazionale del ’66 che è stato un po’ la svolta sindacale all’interno della fabbrica. Era successo un fatto grave all’interno della Candy, ed è lì che i lavoratori hanno preso coscienza del fatto che il sindacato era una cosa che in fabbrica era utile e ci voleva perché bisognava contrattare delle cose che potevano mettere a rischio l’incolumità dei lavoratori. Infatti, era successo che un lavoratore sotto una pressa ci aveva lasciato una mano. Questo aveva fatto scattare una protesta violenta in fabbrica e abbiamo costruito una vera e propria piattaforma sindacale da presentare alla direzione. Bisogna dire che già nel ’66 c’erano già alcuni fermenti, nel mondo sindacale in generale c’era già un movimento che non era quello di sottomissione alle decisioni delle varie direzioni e questo è successo anche alla Candy. Questo fatto qui ha fatto scattare uno sciopero che è durato per diversi giorni e tutto ciò è proseguito sempre, c’era una conflittualità generale fra il sindacato e la direzione che è durata fino alla metà degli anni ’80. Mentre prima il lavoratore era succube ed era assoggettato alle decisioni della direzione, adesso aveva la possibilità di essere difeso da parte della Commissione Interna prima e dal Consiglio di Fabbrica dopo.

Qual’era il maggior problema che si rilevava alla Candy prima del ’68?

Era quello dei tempi. Dei vari infortuni che succedevano. Il lavoro che si faceva era stabilito a cottimo e il problema del cottimo era più uno produce e più uno guadagna. Fino agli anni ’70 la manodopera utilizzata all’interno dello stabilimento era maggiormente di provenienza meridionale, con un sacco di problemi sociali fuori dalla fabbrica, nel senso che avevano il

problema dell'affitto della casa, il problema del mutuo per chi aveva comprato un appartamento - in cooperativa o privatamente - e avevano il bisogno di guadagnare di più. Il fatto del cottimo gli permetteva di portare a casa qualche lira in più, però, lo portava - specialmente nei reparti cosiddetti più a rischio come lo stampaggio, il reparto lamiera, il reparto verniciatura - a fare degli infortuni anche seri. Allora il fatto di contestare questo cottimo era una delle argomentazioni che dal '68 in poi abbiamo iniziato a portare all'interno della fabbrica per cercare di convincere i lavoratori. Poi è sfociato in un accordo, fra il '70 o il '71, che faceva sì che la curva di guadagno di cottimo si bloccava ad un determinato rendimento, ossia se uno voleva produrre di più non poteva guadagnare.

A proposito di manodopera, prima della metà degli anni '60 il sindacato era molto debole per via del forte paternalismo, della debolezza della Commissione Interna e a causa dell'elevato *turnover*. Un lavoratore stava alla Candy uno o due mesi. Come mi spiega questo velocità nel cambiamento della forza lavoro?

Tra la metà degli anni '60 e la metà degli anni '70 ci sono stati dieci anni di benessere, uno della zona di Monza si licenziava dalla Candy e il giorno dopo trovava subito lavoro. Come dicevo prima molta manodopera veniva dalle regioni meridionali, specialmente dalla Puglia, qualcuno dalla Calabria e dalla Sicilia, pochi dalla Campania. Questo faceva sì che c'era gente che non aveva mai visto un cacciavite, magari aveva lavorato in campagna o come artigiano, ma avere l'impatto con la catena di montaggio era una cosa... questo aveva un impatto su molti, per esempio, alcuni entravano, stavano dentro due ore e poi andavano via perché erano traumatizzati da quello che trovavano. C'era sempre carenza di manodopera. Non mi ricordo l'anno, sarà stato intorno alla metà degli anni '60, la Candy aveva bisogno di manodopera ed è andata nelle Marche, ha preso dei lavoratori, li ha portati su, li faceva dormire nell'asilo di Brugherio e li faceva lavorare in fabbrica. Mi ricordo durante una trattativa sindacale, nella metà degli anni '70 - quando c'era un po' di crisi - il presidente ha ricordato un fatto e diceva "bei tempi quando arrivavano i telegrammi con scritto urgonci, urgonci, urgonci lavatrici" perché con la produzione non ci si riusciva a stare dietro a tutte le richieste che c'erano. Dopo la crisi del '73-'74 non c'è stata più questa incapacità di provvedere a rifornire il mercato perché tutta la produzione che facevamo era sufficiente sia per quanto riguarda l'Italia sia per quanto riguarda l'estero. Anche i capi del personale li cambiavano quasi sempre, erano in *turnover* quasi come gli operai, anche perché dovevano batterli con noi e con la proprietà perché magari vedevano che le nostre rivendicazioni avevano un qualcosa di veritiero, qualcosa che era giusto rivendicare e dunque dovevano

andare dal padrone e dirgli “guarda che quelli là non hanno tutti i torti a chiedere quello che chiedono”.

La Candy è stata fra le prime fabbriche a proseguire negli scioperi durante le trattative, fra le prime a mettere in atto nuove forme di lotta, mi chiedo da dove arrivavano queste novità, c'era un gruppo molto avanzato all'interno della stessa azienda o eravate influenzati dall'esterno?

Lo sciopero tradizionale era quello di sospendere il lavoro per un'ora o più ore e questo non era più sufficiente. Per quanto riguarda gli scioperi articolati invece di scioperare tutta la fabbrica si scioperava reparto per reparto, per mettere più difficoltà l'azienda. Questo ha fatto sì che alla fine del contratto nazionale del 1969 c'è stata una forte resistenza padronale affinché non venissero cancellate le 60.000 denunce che c'erano all'interno delle fabbriche, per atti cosiddetti contro le regole. Impedire a qualcuno di lavorare poteva diventare oggetto di una denuncia. Noi alla Candy abbiamo anche utilizzato una forma di sciopero sul cottimo. Il cottimo per un accordo che avevamo fatto era stato prefissato a una garanzia del 15% della paga che veniva liquidata - abbiamo visto che incideva di più nei reparti montaggio - e allora invece di scioperare ad ore abbiamo attivato la forma di autoriduzione del cottimo. Invece di fare 40 lavatrici all'ora ne facevamo 30, questo intaccava una minima parte del salario ed era molto inferiore dello sciopero a ore. **Ma facevate un danno all'azienda?** Certo, certo, perché l'azienda doveva utilizzare tutti gli impianti e produrre di meno. Questo è andato avanti per un bel po', poi l'azienda ci ha denunciati, ha fatto ricorso alla magistratura e la magistratura ci ha dato torto su queste cose qua, perché la mancata produzione deve essere riproporzionata su tutto il salario.

Ho letto che facevate delle lotte molto dure, come la cacciata dei dirigenti dagli uffici o il blocco delle merci.

Sì, sì abbiamo pure subito un contro sciopero da parte dei dirigenti che sono stati fuori 5 o 6 giorni, poi dopo sono rientrati e l'azienda li ha trasferiti a Milano, a Precotto. Gli uffici amministrativi sono rimasti vuoti una decina di anni. Quando hanno visto che la conflittualità si era azzerata li hanno riportati a Brugherio, li hanno riportati dopo essersi accertati che la conflittualità non era più quella di un tempo e non c'erano più cortei che buttavano fuori le persone. Allora c'era da aver paura. Mica scherzavamo. Io ho visto un gruppo di operai distruggere completamente l'ufficio del presidente. Per quanto riguarda il blocco delle portinerie lo facevamo quasi sempre, ogni volta che c'era il rinnovo di un contratto

integrativo aziendale e, infatti, intorno agli anni '80 abbiamo preso una denuncia di risarcimento di circa 600 milioni di lire.

Ho letto che nel 1969 il blocco delle merci fu molto duro, si fecero turni giorno e notte, “il blocco preoccupò seriamente la direzione la quale dichiarò illegale questo tipo di agitazione e per sedare la durezza della vostra azione dovette intervenire il sindacato esterno che invitò gli operai a sospendere il blocco delle merci almeno per il periodo natalizio”, ricorda questo evento?

Questo qui è stato il blocco di tutto il giorno anche la notte si andava avanti con la tenda ed era a fronte del rinnovo di un contratto aziendale. Siamo andati avanti una decina di giorni. Poi è successo che un mattino abbiamo trovato la tenda bruciata, la parte padronale ha fatto un blitz dentro la fabbrica con i camion, hanno caricato e sono andati via.

Cosa è stato il '68? Cosa è successo a partire dal '68? Gli iscritti iniziano a crescere, prendete coraggio per rivendicare i vostri diritti? Cos'è l'influenza esterna a livello nazionale che condiziona le vostre rivendicazioni?

Sì, c'è tutta una condizione generale, nazionale e internazionale che contribuisce a creare una coscienza sociale diversa dagli anni precedenti. Se noi pensiamo a quello che succedeva in Vietnam o in America dove molti giovani rifiutavano la lettera per andare a combattere, oppure il discorso di molti giovani che rifiutavano lo *status* della famiglia, altri che volevano vivere da soli o la rivoluzione sessuale. Tutto ciò ha contribuito a liberarsi. Deve capire che nella fabbrica c'era una situazione di subalternità del lavoratore nei confronti del caposquadra, non dico che era a livello militaresco ma quasi. Tutta questa rivolta che c'era, esisteva anche per liberarsi da un certo clima che soffocava i diritti dei lavoratori. Il '68 è stata un'esplosione verso l'autoritarismo, verso la divisione dei lavoratori voluta dalla gerarchia aziendale, si era subalterni al 100% e solo così potevi aspirare a qualche promozione, passaggio di categoria, promozione o a lavorare fuori dalla linea di montaggio, se avevi un minimo di animo ribelle questa possibilità ti era preclusa. Partendo da queste lotte, da queste rivendicazioni, anno per anno, le rivendicazioni sono andate sempre di più a rivendicare la dignità del lavoratore all'interno della fabbrica.

Nel '68 è stato istituito un Comitato di Lotta che collaborava con la Commissione Interna, come mai fu istituito?

La Commissione Interna era l'organismo preposto a portare avanti le istanze dei lavoratori ed era quello delegato a trattare con la direzione. Considerato che il mondo del lavoro non era

estraneo a quello che succedeva in Italia e nel mondo, molti lavoratori prendevano coscienza e volevano dire la loro, chi aveva questa necessità di conoscere e di apprendere affiancava i componenti della Commissione Interna, per questo si crea un Comitato di Lotta. Fino all'entrata in funzione dei Consigli di Fabbrica riconosciuti tutto ciò ruotava come supporto e come aiuto alla Commissione Interna. Poi se c'era un picchetto che doveva impedire ai crumiri di entrare a lavorare questi erano i primi a prendere parte e a dar manforte a quelli della Commissione Interna.

Che rapporto avevate con i movimenti studenteschi?

In quel periodo nascevano dei gruppi esterni al sindacato che contribuivano non dico a indirizzare la lotta ma a fare i picchetti alla fabbrica. Da noi gli studenti non sono mai venuti ma sapevo che andavano in altre fabbriche. Noi, ad esempio, abbiamo avuto un gruppo per molti anni che faceva riferimento ad *Avanguardia operaia*. **Quindi avevate rapporti con gruppi cosiddetti extraparlamentari?** Sì, facevano parte del Consiglio di Fabbrica alcune di queste persone. Però non abbiamo mai avuto persone esterne alla fabbrica venute a darci il credo o a dirci come dovevamo muoverci. Tutto è sempre stato gestito dalle organizzazioni sindacali.

Nel 1968 viene presentata una piattaforma che riguardava l'aumento del cottimo, l'abolizione della 4ª e 5ª categoria, le condizioni e l'organizzazione del lavoro. Dopo nove giorni di lotte inizia una trattativa fra la Direzione e una parte della Commissione interna. L'accordo raggiunto senza consultare né i lavoratori né la restante parte della Commissione Interna deluse tutti. Come mai si procedette senza una larga consultazione e il consenso della restante Commissione Interna?

Dopo 9 giorni di sciopero a oltranza la gente cominciava anche a farsi i conti in tasca e quei componenti della Commissione Interna hanno ritenuto opportuno firmare un accordo. Quando le organizzazioni esterne sono venute a conoscenza dell'accordo hanno detto "questa roba non va bene" perché dovevano fare anche loro un accordo ma è finita lì, non c'è stato un proseguo. **Poco dopo si fa una seconda piattaforma e si chiedono i delegati di linea che poi furono introdotti per la prima volta alla Candy.**

Sì ma i delegati di linea non erano riconosciuti a fare le trattative, servivano solo per dare più efficienza all'azione sindacale, nel senso che il delegato era quello che era maggiormente a contatto con i lavoratori. Deve pensare che in quel periodo i membri della Commissione Interna erano 9 per uno stabilimento che aveva più di 1.000 persone.

Lei quando è entrato nel Consiglio di Fabbrica?

Io sono entrato nel primo Consiglio di Fabbrica nel 1970, mi sono candidato e sono risultato il primo dei non eletti nella lista della Cisl, poi uno dei *leader* si è dimesso, è andato a Torino a fare il sindacalista e sono subentrato io. Sono sempre stato eletto fino a quando sono andato in pensione.

Cosa cambia nel '70?

Nel '70 con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori entra per legge la democrazia, questa è la grande novità. Prima un lavoratore faceva una mancanza, riceveva un provvedimento disciplinare e non aveva nessun elemento di contestazione. Con l'ingresso dello Statuto dei lavoratori c'è stata una rivoluzione, l'azienda prima di dare un provvedimento disciplinare doveva prima mandare la lettera al lavoratore in cui contestava il fatto, aspettare cinque giorni che il lavoratore comunicasse alla direzione la sua difesa e poi il lavoratore poteva ricorrere all'ispettorato del lavoro. Questo ha fatto sì che molti lavoratori hanno iniziato a fare cose che prima non facevano e si sentivano più tutelati. Per questo sono successe cose durante questi anni, anche un po' sopra le righe, come per esempio i cortei a caccia dei crumiri o degli impiegati.

Cosa avete ottenuto con i Consigli di Fabbrica?

Per esempio abbiamo fatto un contratto che con un sistema di mansioni, anche sulla catena di montaggio, si poteva passare a una categoria superiore. Un lavoratore che entra in fabbrica e fa soltanto ripetitivamente quel lavoro, con il sistema di mansioni che abbiamo introdotto noi con un accordo sindacale, seguendo un criterio di anzianità di assunzione poteva aspirare - sempre se lui aderiva - a una categoria superiore. Venivano posti in addestramento complessivamente circa 20 lavoratori ogni anno e questi acquisivano la categoria superiore. Con l'addestramento questi lavoratori imparavano più mansioni così da eliminare la discrezionalità, cioè il fatto di dare la gratifica solo a quelli che erano più simpatici al capo squadra. Abbiamo inciso tanto sull'organizzazione del lavoro con l'introduzione delle linee ferme. Invece di avere la linea di montaggio in movimento, il lavoratore lavorava a macchina ferma. Il lavoratore faceva quello che voleva ed era sufficiente che faceva la produzione stabilita. Un'altro accordo che abbiamo fatto con l'azienda, non mi ricordo bene l'anno, ma eravamo l'unica azienda che ce l'avevamo, prevedeva che la proprietà doveva versare al comune di Brugherio, per aspetto sociale, per esempio, per gli asili nido, l'1% del fatturato.

Cosa che non aveva mai fatto. Dopo anni di contenzioso ha dato una cifra come sanatoria. Quando è arrivata la crisi dell'elettrodomestico, abbiamo fatto un accordo per diversificare la produzione, per introdurre un sistema di produzione diverso dalla lavabiancheria e dalla lavastoviglie, per andare verso la produzione di apparecchi medicali. Serviva a dare più garanzia all'occupazione ma non l'hanno mai fatto. Un altro accordo alla fine degli anni '70 riguardava le cure termali pagate dall'azienda, abbiamo fatto tanti accordi che riguardavano il sociale. Sempre negli anni '70 c'era una ditta che lavorava per la Candy - oggi è impensabile - faceva le resistenze, aveva una quarantina di dipendenti, fallisce, chiude, abbiamo fatto una lotta affinché questi dipendenti venissero alla Candy a lavorare e ci siamo riusciti.

La famiglia Fumagalli non ha investito nel territorio? Ci sono state dell'aziende che lo hanno fatto creando, per esempio, l'asilo nido o le residenze per gli operai.

Non ha fatto nulla. L'unica cosa che concedeva erano dei prestiti a tasso zero ai lavoratori.

La Candy di Brugherio interagiva con gli altri stabilimenti del gruppo?

Sì, sì, c'era un coordinamento sindacale riconosciuto dall'azienda e si facevano vertenze di gruppo. Quando negli anni '70 si facevano le vertenze non si fermava solo Brugherio ma tutto il gruppo. Il gruppo Candy era formato da 5 stabilimenti che oggi non ci sono più perché sono tutti all'estero, oggi c'è solo Brugherio e basta. Prima c'era il freddo, il caldo e il lavaggio, tre gruppi di produzione. Il lavaggio in parte è rimasto a Brugherio, in Cina e in Russia ci sono stabilimenti che producono lavabiancheria e non so fino a quando resisterà questo qua di Brugherio. Il caldo era in provincia di Parma a *La Sovrana*, poi alla *Gasfire* a Erba ma quando non c'ero più io le hanno trasferite in Turchia. Il freddo era alla *Donora* di Cortenuova in uno stabilimento nuovo di zecca, fatto nel '70 con i contributi dello Stato perché era una zona considerata depressa, lì facevano i frigoriferi. I frigoriferi li facevano anche alla *Kelvinator* di Cirié e anche a Cernusco sul Naviglio. Li hanno chiusi tutti.

A partire dal '70-'71 a causa della crisi economica molte aziende concorrenti della Candy licenziarono i propri lavoratori, cosa successe invece alla Candy, ci si limitò solo alla Cassa Integrazione?

Alla Candy tutte le estati la Cassa Integrazione è stata una costante.

Nel luglio del '71 fu creata una nuova piattaforma in cui si rivendicava proprio la garanzia del salario, cioè l'integrazione al 100% della Cassa Integrazione Guadagni, ricorda questa richiesta?

Prima dell'accordo interconfederale del '75 la Cassa Integrazione era pagata il 15% del salario. Uno che veniva messo in Cassa Integrazione non percepiva quasi niente. Allora visto che tutti gli anni era una costante abbiamo fatto una rivendicazione affinché l'azienda riconoscesse il salario pieno. E poi abbiamo strappato un accordo pari all'80%. **Ma dopo tantissime lotte, tre mesi e mezzo di proteste e 200 ore di sciopero.** Ma lei deve mettere in conto che ad ogni rivendicazione per i contratti integrativi in Candy le ore di sciopero erano fra le 100 e le 200. Gli scioperi erano la costante della fabbrica, sempre, ma non soltanto nelle rivendicazioni per la piattaforma annuale ma anche nelle controversie dove non si riusciva a risolvere un problema di un lavoratore.

Come mi spiega l'inarrestabilità del conflitto alla Candy?

Perché i motivi di discriminazione e di sopruso dei diritti dei lavoratori erano molteplici. Nella conduzione del processo produttivo dell'azienda le varie figure responsabili intermedie, cioè i capi squadra o i capi reparto, continuavano ad avere un potere immenso. Anche se c'era una volontà manifesta da parte dei lavoratori a ribellarsi a queste cose qua, poi c'era la direzione, perché non c'era solo un disegno dei quadri intermedi ma era un disegno generale della direzione e della proprietà di non concedere niente. A quel punto per poter riuscire ad avere condizioni di lavoro migliori e condizioni salariali migliori bisognava scioperare. Perché poi questi Fumagalli avevano ancora il criterio dei padroni brianzoli, erano squadriati, non erano lungimiranti. Erano padroni che si erano formati subito dopo la guerra, avevano un po' di ingegno, hanno creato questi stabilimenti e dominavano, anche perché la gente che voleva lavorare era molta. Se prendiamo solo la zona di Monza c'era Candy, Singer, Philips, GGS, che occupavano mediamente 7-8.000 dipendenti, in più tutta la miriade di fabbriche che andavano da 5 a 30, 40, 50 dipendenti. C'era una piena occupazione. A un certo punto, nel '68-'69 di fronte alla rivolta dei lavoratori, alle rivendicazioni di miglior considerazione sul posto di lavoro e di miglior salario, è chiaro che bisognava venire a patti, ma a patti non con la dialettica ma con i rapporti di forza. Noi le piattaforme sindacali le abbiamo sempre costruite e presentate nel periodo di settembre o di ottobre e andavano a finire dopo Natale, con lotte mica da ridere, ma non siamo mai stati investiti dall'estremismo che poi è confluito nel terrorismo.

Alla vostra conflittualità l'azienda come rispondeva? Vi licenziava? Vi multava?

No, questo mai, non poteva farlo. Prima dello Statuto dei lavoratori sì, c'erano delle discriminazioni, per esempio, c'è stato un periodo fino a metà degli anni '70 in cui il cartellino veniva marchiato e venivano messe tre R a significare che eri quasi un mascalzone. Io ero uno di quelli che ce l'aveva il cartellino e serviva a identificare quelli che nel concetto produttivo erano i meno affidabili, magari fuori dalla Candy eravamo i più buoni della ditta. Io per esempio ho preso otto denunce, di cui sei passate in giudizio. **Cioè lei da quando è entrato alla Candy fino al 1970 ha preso otto denunce?** Sì, era normale, era all'ordine del giorno. Era sufficiente mettere la mano su un braccio a un crumiro e quello ti denunciava per violenza privata. C'era un conflitto estremo. Io ho una mia convinzione, i Fumagalli di fronte allo Statuto dei diritti dei lavoratori si sono trovati spiazzati. Era anche un periodo socialmente cattivo, sequestri di persona, inizio del terrorismo e queste cose qua. Probabilmente non sapevano cosa fare, quando poi tutto si è calmato, hanno riordinato le idee, hanno incominciato a rifiutare questo atteggiamento operaio all'interno delle aziende e hanno cominciato a contestare le nostre rivendicazioni. **Quindi per un certo periodo sono stati più accondiscendenti? Temevano delle ritorsioni?** Come esempio ho un fatto mio personale. Subito dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, nel mio reparto ho fermato la linea di produzione alla verniciatura e ho creato un danno enorme, hanno dovuto buttar via un sacco di mobili e tutto quello che era rimasto ad essiccare nei forni. L'azienda mi chiama e mi dà tre giorni di sospensione. Io vado al sindacato e il sindacato fa una lettera che dice che la mia sospensione dal lavoro è illegale perché non rispetta la prassi, non hanno applicato la legge e sono stato riammesso. È una mia considerazione ma dal '72-'73 quando hanno iniziato a sparare nelle fabbriche, c'era da aver paura. I quadri intermedi e anche a livello dirigenziale dovevano stare attenti perché se girava la voce che quello era uno che beffeggiava gli operai poteva essere sparato alle gambe o addirittura sparato in testa. Noi fin qui, fortunatamente, anche se avevamo un gruppo ben organizzato di extraparlamentari che faceva riferimento come diceva prima a *Avanguardia operaia*, non siamo mai stati interessati a questa roba qua.

Il contratto nazionale del '72 introdusse le 150 ore annue retribuite per il diritto allo studio, si utilizzarono alla Candy?

Ne abbiamo sempre usufruito perché c'era almeno il 70-80% dei dipendenti che aveva soltanto la 5° elementare. Le abbiamo utilizzate per fargli ottenere la 3° media. Le abbiamo utilizzate per molti anni, c'erano degli insegnanti di ruolo che facevano i corsi di recupero per

le 150 ore. Il lavoratore frequentava per 150 ore retribuite questi corsi di recupero della scuola dell'obbligo che allora era stata portata alla 3° media.

Questo ciclo di lotte si interrompe dopo il '72?

No, non si è interrotto. Si è interrotto a metà degli anni '80 con la crisi e non negli anni '70, perché la crisi vera con la diminuzione del personale è venuta con l'introduzione di sistemi automatici nella produzione. Negli anni '60 partendo dal reparto stampaggio prima di arrivare a quello di montaggio c'erano almeno 200-250 lavoratori, a metà degli anni '80 i lavoratori saranno stati 50. Dunque vari problemi, Cassa Integrazione discriminatoria e tutta una serie di condizioni a cascata che hanno portato via le conquiste che abbiamo fatto negli anni '70.

Cosa resta di questa sua attività?

Da quegli anni lì ho imparato molto, mi hanno arricchito molto sul piano personale e sul piano sociale. Non era solo il fatto della vertenza, quello era un momento particolare della vita sindacale, ma tutti i giorni si veniva a conoscenza di una miriade di problemi, specialmente da parte dei lavoratori. Oltre all'aspetto sindacale c'era l'aspetto umano. Io ero in una postazione di lavoro in cui ogni ora avevo diritto a 10 minuti di pausa perché ero in un reparto considerato nocivo. Staccavo e l'uscita del reparto era proprio sul corridoio di ingresso dei lavoratori che andavano nei vari reparti, tutti mi fermavano, in Candy ero un po' un istituzione. Di fronte avevo i distributori delle bibite, lì la gente oltre a parlare dei problemi inerenti al lavoro parlava anche dei problemi personali, familiari, si veniva a conoscenza un po' di tutto. Lì bisognava essere anche un confessore, bisognava dare conforto. Questo mi ha arricchito molto. La mia fortuna è stata quella di essere una persona curiosa, infatti, io nelle contrattazione ero quello che contrattava con la direzione perché sapevo tutto a memoria, la mia specialità era quella di avere sott'occhio tutto. Dovevo mettere in difficoltà la direzione sull'aspetto legale e contrattuale perché non era sufficiente solo l'aspetto di forza. Noi dovevamo dimostrare che l'aspetto sociale e quello umano dovevano essere considerati, nel senso che l'azienda non è soltanto una fonte di profitto per i proprietari o per i vari azionisti, l'azienda è un agglomerato sociale come un paese. Tornando al discorso del paternalismo, durante le contrattazioni dicevo "visto che voi li considerate sempre come una grande famiglia" e questo lo tiravo fuori quasi sempre.

Qual è stata la sua più grande sconfitta alla Candy?

Da noi c'era un reparto che aveva una capacità di occupazione del personale di 70-80 unità e lì c'erano delle persone che purtroppo avevano subito degli infortuni e non potevano più stare alla produzione e c'erano anche persone con l'assunzione obbligatoria perché avevano un *handicap* che facevano dei lavoretti, era il reparto del premontaggio. Lì facevano quello che potevano fare. Col tempo quando le cose sono cambiate questi lavori sono spariti perché venivano fatti in automatico e queste postazioni sono diminuite. La mia più grande sconfitta che ho subito come sindacalista è stato il licenziamento di un lavoratore con *handicap*. È stata l'unica persona che ho visto licenziare alla Candy perché non hanno mai licenziato nessuno, noi ci siamo opposti. Una volta hanno licenziato tre persone e abbiamo fatto uno sciopero mica da ridere. Abbiamo fatto una manifestazione a Monza con 40.000 persone, abbiamo mobilitato tutta quanta la provincia per difendere questi tre lavoratori. Purtroppo per quel lavoratore non c'era più la possibilità di collocarlo perché la legge sull'assunzione obbligatoria ti dà l'obbligo di assumerlo se ci sono postazioni confacenti alla suo *handicap*. Alla Candy c'era la consulenza di un medico che stabiliva la postazione di questi lavoratori.

Il suo più grande traguardo nella sua carriera alla Fim?

Quello di aver dato la possibilità a chiunque di essere considerato una persona e non una macchina produttiva. Quando uno lavora nella catena di montaggio diventa una macchina produttiva, noi avendo fatto certi accordi e avendo sperimentato certe organizzazioni diverse dal taylorismo - perché il taylorismo ha ridotto le persone senza nessuna possibilità di esprimere la propria capacità lavorativa, uno poteva essere un fior fiore di attrezzaio ma se uno era relegato a quel lavoro non aveva altra possibilità di subire quel lavoro, un conto è iniziare come ho fatto io a undici anni e hai la possibilità di acquisire una certa professionalità che ti permette di farla pesare nella tua vita lavorativa, un conto è arrivare in fabbrica a vent'anni ed essere considerato solo un mezzo produttivo e basta - noi abbiamo fatto gli accordi di valorizzazione della capacità professionale, con la possibilità di apprendere altri lavori in altri reparti all'interno dello stabilimento per non stare a stringere la solita vite per otto ore, tutto ciò è un merito. L'altro è quello di aver fatto in modo che l'azienda ristrutturasse tutto il sistema produttivo. Non c'era più nessuno che lavorava sui nastri di trasporto, lavoravano tutti a pezzi fermi, senza dover andare dietro al pezzo. Ogni postazione aveva uno spazio di lavoro di 2 metri e il lavoratore non poteva andare oltre e doveva eseguire il lavoro in quello spazio. Fino a quando io ero in Candy il lavoratore lavorava fermo e lavorava meglio e quando aveva finito la produzione andava a prendersi il caffè, non è che

doveva fare più pezzi. Una volta che si stabiliva la produzione industriale se doveva fare 40 lavatrici al giorno ne faceva 40 e non 41, anche perché non c'era più interesse a farlo perché il cottimo è stato bloccato. Prima era una tragedia, la gente manometteva i sistemi di sicurezza per produrre di più. Marchionne sembra che abbia introdotto chissà che cosa ma ho visto che alla Fiat lavorano ancora sul pezzo in movimento. Hanno fatto vedere Melfi che dicono sia uno degli stabilimenti migliori di Europa ma lavorano ancora col pezzo in movimento. C'è il pezzo dell'automobile sul carrello e l'operaio ci va dietro, ed è molto più difficile e non ha il tempo di riposo se lavora in movimento. Alla Candy quando c'era il pezzo in movimento il riposo c'era ma era il tempo di un respiro e arrivava l'altro pezzo. Quando poi sono stati introdotti i sistemi di produzione a fermo, con le prime lineette, c'erano postazioni di lavoro che guadagnavano 20-25 minuti ogni ora.

4. Intervista a Antonio Amedeo

Antonio Amedeo è nato a Verbania nel 1939. Dopo aver conseguito il diploma ha iniziato a lavorare come ragioniere, attività che lo ha impegnato per circa dieci anni. Alla fine degli anni '60, influenzato dal contesto culturale di quel periodo, decise di andare a lavorare in fabbrica come operaio, prima alla Girmi di Omegna poi alla Candy di Brugherio. Dagli anni '80 in poi si è dedicato alla formazione sindacale. Oggi fa volontariato presso la Casa della Resistenza di Verbania.

Quando è entrato alla Candy?

Sono entrato nel settembre del '70 e ho lavorato fino all'80, per un anno e mezzo ho fatto il sindacalista, poi sono ritornato in Candy e sono stato lì fino all'84. Poi fino al '96 mi sono occupato di formazione sindacale, prima a livello regionale in Lombardia, poi sono stato in Veneto, Friuli Venezia Giulia, Toscana e Umbria. Ho visto dei bei posti. La formazione sindacale è stata la cosa che mi ha attratto di più perché vedevo che era necessario un periodo di riflessione dopo la fase delle grandi lotte, cominciava già il declino dopo gli anni '80, non mi trovavo più come sindacalista "normale" cioè come quello che segue le aziende - con le esperienze che avevo avuto in fabbrica e poi come sindacalista nella zona di Monza - mi sembrava necessario impegnarmi nell'ambito della formazione sindacale, quindi con corsi di formazione che servissero a dare dei mezzi di conoscenza sulle cose che cambiavano. Quando ho iniziato a fare i corsi di formazione era il periodo di trasformazione delle aziende con ristrutturazioni notevoli e di utilizzo delle nuove tecnologie informatiche tanto negli uffici come nella produzione. Questo richiedeva un riciclaggio per molti delegati e delegate che erano un po' legati al passato, cosa che attualmente sarebbe molto necessaria ma attualmente si fa poco, cioè la formazione sindacale è ancora ritenuta un lusso.

Oggi si occupa ancora di formazione sindacale?

Quando qualcuno mi chiama rispondo di sì ma vado solo se c'è un delegato incaricato della formazione perché io sono in pensione. La politica attiva preferisco che la facciano quelli che sono giovani. Fino al 2008 ho seguito un progetto della Fiom nazionale che ci ha portati in tutte le regioni italiane a fare un corso che trattava la storia del sindacato, la contrattazione e la globalizzazione.

Quando è entrato alla Candy era già attivo dal punto di vista sindacale o si è avvicinato al sindacato dopo essere entrato in fabbrica?

La mia storia è un po' particolare, non ho una famiglia operaia alle spalle - come molte volte capitava in quel periodo storico - io sono di una famiglia piuttosto borghese. Ho studiato e ho preso la licenza della media superiore, ho cominciato a lavorare in fabbriche e in aziende private dove mi occupavo di contabilità ma l'ho fatto mal volentieri. Io facevo il ragioniere ma la mia passione era fare il maestro. A un certo punto ho avuto l'ispirazione ma erano anni particolari, era la fine degli anni '60 e ho deciso di fare l'operaio. Ho incominciato a lavorare alla Girmi, una fabbrica di piccoli elettrodomestici che oggi non c'è più. Nel '69 ho fatto questa prima prova in fabbrica, per circa nove mesi e mi occupavo del reparto imballaggio e spedizione. L'autunno caldo l'ho passato alla Girmi e mi sono entusiasmato per il clima che c'era. Gli operai e i delegati che ancora non facevano parte del Consiglio di Fabbrica ma della Commissione Interna avevano un entusiasmo e una voglia di inventare cose nuove che mi ha veramente conquistato. Da parte mia cercavo di stare un po' ai margini, non volevo fare quello che ne sapeva di più, cercavo di seguire ma a un certo punto ho fatto un intervento in assemblea e mi hanno detto "entra, entra anche tu nel Consiglio di Fabbrica" che poco dopo si è formato. Sono entrato nel Consiglio di Fabbrica che non era ancora accettato dalle aziende e c'erano ancora le Commissioni Interne. Commissioni Interne e Consigli di Fabbrica convivevano, la Commissione Interna aveva il diritto di trattare con l'azienda e di tenere i rapporti con il sindacato esterno, mentre il Consiglio di Fabbrica faceva le prime esperienze ma facevano le riunioni in un osteria fuori dalla fabbrica e fuori orario di lavoro. È stata un'esperienza molto interessante quella della Girmi di Omegna. Dopo mi sono trasferito nel milanese, dei miei amici mi hanno detto che la Candy cercava degli operai turnisti e sono andato lì. Negli anni '70 c'era un *turnover* notevole perché tanti entravano e poi uscivano subito perché trovavano dei posti migliori. I due reparti fondamentali della fabbrica erano il reparto lamiera e il reparto montaggio. Io sono entrato al reparto lamiera che era il reparto in cui si faceva la struttura della lavatrice e mi sono spaventato perché alla Girmi c'era la musica, c'erano 250 persone che lavoravano, molti giovani, molte ragazze anche al reparto montaggio. Al reparto lamiera, invece, il fumo della saldatrici, il rumore delle presse, d'estate molto caldo, d'inverno molto freddo e, soprattutto, il pericolo perché per produrre di più si tendeva a evitare certe misure di sicurezza. Misure che l'azienda metteva ma alcuni lavoratori mettevano certi trucchi col rischio di farsi male.

Come mai si è avvicinato alla Fiom?

Io bazzicavo più nella Cisl, il mio orientamento veniva più da un mondo cattolico, facevo lo scout, i miei genitori erano molto cattolici e io abbastanza. Alla Girmi dopo il mio intervento in assemblea mi hanno chiamato per entrare al sindacato ma prima un membro della Commissione Interna della Fiom mi ha visto lavorare e mi ha detto “sei un bravo operaio, vuoi iscriverti alla Fiom?” e questo mi ha fatto molto piacere. Una volta ci si teneva molto a questo aspetto, cioè ad avere una buona professionalità nel limite di quello che si faceva perché c'erano dei lavori molto semplici e per niente impegnativi dal punto di vista celebrale, però, bisognava dimostrare che lavoravi bene. Tante volte si dice - sbagliando - chi fa il sindacalista se ne frega del lavoro ma per noi invece era molto importante. “Sei un bravo operaio entra nella Fiom”, poteva valere anche per la Fim, a me l'ha detto quello della Fiom e sono entrato nella Fiom. Quando sono entrato alla Candy è avvenuta la stessa cosa. Loro sapevano che io già avevo la tessera della Fiom e allora mi hanno detto “vuoi rinnovarla visto che stai cominciando ad addestrarti bene”. Lì l'addestramento è stato più lungo perché il lavoro era più pericoloso, dovevo stare attento, lavorare con i guanti e si lavorava in gruppi di due o tre per produrre i pezzi di lamiera. Dopo un po' di mesi mi sono sentito più a mio agio e mi hanno chiesto di fare il delegato, quindi non subito e a me è servito questo periodo di prova. Dopo sono entrato in questo gruppo e anche lì c'era la Commissione Interna, però, c'era già un Consiglio di Fabbrica attivo che riusciva a riunirsi anche durante l'orario di lavoro perché la Candy era un'azienda più combattiva rispetto alla Girmi ed erano più avanti, loro anticipavano le cose che poi sono diventate di dominio pubblico oppure che sono entrate nel contratto nazionale o addirittura nello Statuto dei lavoratori. Lo Statuto dei lavoratori è del luglio del '70, io sono entrato alla Candy nel settembre di quell'anno e quindi lo Statuto era già applicato e c'erano dei diritti che nelle altre fabbriche non c'erano. Nel 1971 è stato eletto il primo Consiglio di Fabbrica legale accettato dall'azienda. C'era la necessità di avere delle persone in ogni ambito della fabbrica, prima c'erano 9 membri della Commissione Interna che coprivano l'intera fabbrica, non entravano nei reparti e c'erano dei lavoratori che non li conoscevano, l'incontravano in assemblea oppure erano amici, invece, con l'arrivo del Consiglio di Fabbrica siamo passati a 42 delegati, di cui 3 donne. Allora la sensibilità verso il mondo femminile era meno accentuata di oggi, è vero che la fabbrica era prevalentemente maschile ma nel reparto montaggio, che era un reparto di circa 400 persone, una buona metà era composta da donne. Le donne erano presenti anche negli uffici. Quando io sono entrato in fabbrica c'era una composizione sociale e numerica della fabbrica di 150 impiegati e 800 operai circa, tra loro c'erano anche gli equiparati che erano una categoria che non faceva parte

né degli impiegati né degli operai. C'erano circa 650 uomini e 350 donne quando si arrivò a un totale di 1.000. La provenienza era sempre più meridionale e questa è stata per me una bellissima esperienza. Mentre alla Girmi prevaleva l'aspetto locale, quindi gente che veniva da Omegna, dalla montagna e dalle valli, alla Candy c'era una rivoluzione in corso che era incominciata negli anni '60, c'era l'immigrazione del Sud e anche dal Veneto che allora era una regione povera. I brianzoli non avevano un atteggiamento molto ospitale nei confronti dei meridionali, c'erano le solite battute anche in fabbrica ma tutto sommato erano abbastanza scherzosi. Ho conosciuto delle persone eccezionali che venivano dal Sud perché venivano da esperienze più combattive di quelle che avevano vissuto i brianzoli che sono una popolazione tutto sommato del mondo cattolico tradizionale, tendenzialmente interclassisti che non accettavano il discorso di essere contro il padrone per ottenere le cose e non vedevano di buon occhio tutto questo. I meridionali, che venivano ritenuti dai brianzoli gente che non sapeva tante cose, avevano delle esperienze di lotte bracciantili che per esempio erano già in corso in Sicilia nel 47, 48, 49, invece qui che non c'era l'agricoltura, la fabbrica era occupata da persone tutto sommato rassegnate al fatto che questa era la loro condizione e cercavano di portare a casa il salario. L'ingresso di molti meridionali ha avviato un modo di affrontare le cose in modo più vivace. I dirigenti sindacali di quell'epoca lì non corrispondevano al numero degli occupati, nel senso che c'erano molti più brianzoli che meridionali, c'era l'80% dei delegati brianzoli e il resto meridionali, però, col tempo verso la fine degli anni '70 era molto più equilibrato quasi 50 e 50.

Continuò ad esserci un elevato turnover? Ho letto che un operaio lavorava uno o due mesi. Negli anni '70 si passò a una stabilizzazione della forza lavoro?

Io sono entrato nel '70 e cominciava a esserci una fabbrica abbastanza stabile sia nell'occupazione degli impiegati sia per quella degli operai. Gli operai erano poco stabili in quanto la fabbrica era ritenuta abbastanza impegnativa per il tipo di lavoro, non difficile ma pericoloso.

Quando lei arrivò alla Candy che rapporto c'era con la proprietà? La Candy era un'azienda impostata su un forte paternalismo, lei negli anni '70 che cosa ha trovato?

Ho trovato una grande ribellione al paternalismo che è stata molto forte proprio perché il paternalismo era molto forte. Alla Girmi questo paternalismo non c'era, mi sono accorto meno di questo atteggiamento, il padrone praticamente non si vedeva. Quando sono arrivato io c'era una forte evoluzione nel sindacato e il merito è stato soprattutto dei delegati della

Fim-Cisl che facevano riferimento a persone come Antoniazzi e Carniti, e c'era un mondo cattolico molto sviluppato sulle tematiche della lotta e della conquista, cosa che a me mi ha molto impressionato. Mentre invece i delegati che facevano riferimento alla Fiom, nella Commissione Interna erano 2 su 9, erano tradizionalisti, cioè legati al passato e quindi "ci sono dei contratti, bisogna fare rispettare i contratti", invece, dall'altra parte c'era la tendenza a inventare cose nuove, non bastava il salario, bisognava rivedere le qualifiche, l'ambiente di lavoro, la nocività, tutti aspetti che i miei amici della Fiom non ritenevano fondamentali.

Che rapporto c'era con gli altri rappresentanti di Fim e Uilm?

Nella Commissione Interna - dove io non sono mai entrato - era tranquillo. Nel Consiglio di Fabbrica c'era qualche polemica ma era indotta dall'esterno, all'interno si andava molto d'accordo. Poi le divergenze avvenivano sui problemi e non sull'appartenenza. Allora la sensazione era quella che si doveva trovare un modo per superare queste divergenze, dall'esterno ci tenevano "voi siete la Fim, noi la Fiom, un po' di spirito di corpo", invece, in fabbrica si tendeva ad annullare questa cosa qui per essere insieme. Tanto è vero che nel '72 è nata la Flm con molta soddisfazione da parte di tutti noi che eravamo in quell'ottica lì, mia personale perché ero ritenuto dai lavoratori e dai delegati più vicino alla Fim che non alla Fiom e questo mi dava un po' fastidio. Dalla Fiom non mi venivano dati degli incarichi particolari perché su certi aspetti ero ritenuto poco affidabile, per esempio, sull'egualitarismo e sull'aumento uguale per tutti, ero più vicino alla Fim e dalla Fiom ero ritenuto in un certo senso eretico.

A proposito di egualitarismo, durante il ciclo di lotte '68-'72 la bandiera a livello nazionale è stato l'egualitarismo sia normativo che salariale, ho notato che questa tematica stentava a decollare alla Candy. Tant'è vero che nel '70 fu richiesto il passaggio automatico di categoria uguale fra impiegati e operai in base all'anzianità conseguita ma ci furono dei dissensi e, poi, il vero egualitarismo arriverà solo con il contratto unico del '73. Come mai l'egualitarismo non entra alla Candy? C'erano delle problematiche più importanti da affrontare prima?

L'egualitarismo normativo e salariale sono due cose diverse. L'egualitarismo salariale è entrato abbastanza presto alla Candy, nel '69 è stato inserito nel contratto un aumento uguale per tutti che ha creato dei problemi nel mondo impiegatizio. La mancanza di egualitarismo era data dal fatto che queste conquiste erano molto favorevoli agli operai ma non tenevano in considerazione gli impiegati, chi aveva i maggiori benefici erano le categorie basse.

L'avversione all'egualitarismo non era degli operai, era degli impiegati. Sotto certi aspetti abbiamo capito che avevano anche un po' di ragione, però, il sindacato aveva questa grande occasione perché il periodo era favorevole per fare in modo che non ci fossero delle grandi disparità, soprattutto, normative. Si diceva "perché l'impiegato deve avere più ferie di noi?", c'erano delle differenze notevoli. Oppure nel trattamento di fine rapporto l'operaio prendeva una certa cifra mentre l'impiegato prendeva un mese ogni anno di anzianità. Anche per le festività c'erano delle differenze, gli impiegati erano pagati 8 ore gli operai 6. C'erano una serie di differenze che sembravano inutili. Alcune cose gli impiegati le hanno accettate, altre le vedevano come un'eccessiva parificazione che annullava un po' il concetto di professionalità. Io ho sempre fatto l'operaio di terzo livello e non ho mai voluto fare carriera perché non ho fatto l'operaio per quel motivo lì, so che tra gli impiegati questa avanzata del movimento operaio per un po' di tempo è stata apprezzata poi meno, c'è stato anche un contro sciopero da parte degli impiegati.

Ho letto che alla Candy le lotte era molto avanzate e molto dure, mi racconta di questo contro sciopero da parte degli impiegati e dei dirigenti?

Sì, eravamo un po' cattivi. Noi facevamo la "spazzolata degli uffici", cioè gruppi di operai entravano nella palazzina degli uffici per far fare sciopero anche agli impiegati. All'inizio gli impiegati partecipavano, poi hanno smesso perché dicevano che certe rivendicazioni erano solo per gli operai per cui non si sentivano coinvolti. Quando noi abbiamo fatto questa "spazzolata degli uffici", io mi ricordo che siamo arrivati in tutti gli uffici, fino all'ufficio dove c'era anche uno dei figli di Fumagalli, il quale ha visto questo gruppo assatanato che saliva, è uscito dal suo ufficio e ha detto "ma che fate, dove andate, ho fatto anche io il partigiano e so cosa vuol dire la libertà, voi state togliendo la libertà agli impiegati di lavorare". Noi non abbiamo toccato nessuno, non ci sono stati atti di violenza, però, questa cosa ha creato una rottura con il mondo impiegatizio. Circa 110 di loro hanno fatto un comunicato firmato ed esposto nelle bacheche in cui si diceva "noi non entriamo più finché non si ripristina un clima migliore", poi è seguito un contro sciopero degli impiegati che si riunivano in un circolo della zona. La proprietà non voleva più parlare con i delegati perché erano ritenuti troppo contro, si avviarono delle trattative fra il sindacato esterno locale di Monza e la proprietà affinché si inducesse la direzione a cambiare un po' atteggiamento, ma hanno fatto il predicozzo anche a noi per attenuare le forme di lotte e per rispettare la volontà degli impiegati di non fare sciopero. In seguito non siamo stati sempre buoni, abbiamo continuato a fare delle lotte abbastanza impegnative, senza mai fare delle occupazioni, per

esempio, facevamo lo sciopero del rendimento che pesava molto all'azienda e costava molto poco a noi. Voleva dire produrre meno come cottimo, però, noi avevamo la paga assicurata e il cottimo invece di essere di circa 10.000 Lire era di 6-7.000 Lire, quindi era una cosa abbastanza semplice. Fra le altre forme di lotta abbiamo fatto il blocco dei magazzini che è una forma di lotta al limite della legalità. Negli anni successivi, fra il '72-'73, l'azienda ha fatto un documento che ha mandato alla comune di Brugherio, alla provincia, alla regione, intitolato *Condizioni per la sopravvivenza della Candy* che denunciava le forme di lotta che andavano oltre la legalità e l'atteggiamento del Consiglio di Fabbrica e dei lavoratori da noi sobillati. **Quindi non correva buon sangue fra la proprietà e il Consiglio di Fabbrica?** Assolutamente. È corso buon sangue fino al '68 circa, poi, nel '69 il padrone della Candy ha fatto un'assemblea - questo me l'ha raccontato chi mi ha preceduto - andando davanti ai lavoratori per spiegare perché l'azienda aveva ragione, che lo sciopero era inutile, che non si potevano dare degli aumenti, e lì in quella situazione, per la prima volta, c'è stato un contraddittorio, è intervenuto un membro della Commissione Interna che ha confutato le posizioni del padrone e gli operai a un certo punto l'hanno applaudito, fra le altre cose era un impiegato. Poi c'è stato il rifiuto del panettone. L'azienda a Natale dava un panettone che è stato rifiutato e sono stati messi tutti davanti alla direzione. Anche questo ha segnato la fine del paternalismo, cioè tu mi dai il panettone ma non dai l'aumento che abbiamo chiesto. Quindi è stata una cosa che si è sviluppata nel corso degli anni ma il punto di rottura è avvenuto in quella assemblea che mi hanno raccontato. Fino a tutti gli anni '70, nonostante il sindacato vivesse un periodo di conflittualità ma anche di risultati ottenuti, il discorso del padrone qualche volta riaffiorava, soprattutto fra i vecchi operai brianzoli, che ci facevano un po' la predica e dicevano "ricordatevi che questo periodo terminerà, i padroni hanno sempre il coltello dalla parte del manico, state attenti, non esageriamo".

Voi delegati Fiom della Candy dovevate riferire della vostra attività alla Fiom e alla Cgil esterna? Come si svolgeva la vita del delegato?

La vita del delegato l'ho sperimentata per la prima volta alla Girmi, quando sono arrivato alla Candy sono entrato nel '71 nel Consiglio di Fabbrica e subito dopo sono stato eletto fra i 7 membri dell'esecutivo. Per tanti anni i lavoratori hanno avuto un rapporto con il sindacato esterno che si svolgeva fuori dall'orario di lavoro, cioè finito di lavorare si passava dalla sede del sindacato per fare una chiacchierata con il sindacalista - perché fino allo Statuto dei lavoratori non c'era il diritto del sindacalista di entrare in fabbrica - oppure il membro del sindacato esterno andava fuori dalla fabbrica e il delegato andava a parlare con il sindacalista.

Mi raccontavano che alla Candy, già prima dello Statuto dei lavoratori, i lavoratori hanno portato dentro i sindacalisti per un'assemblea e da allora sono sempre entrati anche se non c'era il diritto. C'era un rapporto di forza tale per cui padroni hanno accettato questo dato di fatto. Prima si facevano delle conquiste e poi venivano codificate e legalizzate come nello Statuto dei lavoratori o con degli accordi interni alla Candy o nazionali. Quindi il sindacato esterno veniva in fabbrica oppure i lavoratori delegati andavano da loro e c'erano i cosiddetti direttivi. Chi faceva parte del direttivo aveva 8 ore di permesso retribuito, nel direttivo Candy eravamo una decina di persone tra Fim, Fiom e Uilm che poi divennero direttivi della Flm con il sindacato unitario. Lì noi non avevamo più una visione del sindacato aziendale ma era della zona di Monza, c'erano la Philips, la Singer, le piccole fabbriche con tutti i loro rappresentanti ed era interessante il fatto che il sindacato non era solo di fabbrica ma si capiva cosa fuori bolliva in pentola. Lì conoscevamo molto meglio i nostri dirigenti, allora si dipendeva da Milano, Antoniazzi e Pizzinato venivano per fare delle assemblee ed eravamo contenti di sentire i grandi *leader* che venivano ai direttivi e qualche volta anche in fabbrica. Questa è stata un'evoluzione velocissima. Dirò di più, io sono un convinto sostenitore dell'unità sindacale, per cui la situazione attuale mi pesa notevolmente, perché l'unità sindacale ha portato ad avere le conquiste. Con il tesseramento alla Flm del '72 la gente diceva "mi sono iscritto al sindacato" mentre prima diceva "mi sono iscritto alla Fiom, alla Fim, alla Uilm", se ci si iscrive al sindacato "io ci sto". Allora siamo arrivati all'80% comprendendo gli impiegati che erano circa il 10%, quindi gli operai erano il 90-95% che era una cosa che adesso non c'è più. Questo aveva anche da parte padronale delle ripercussioni perché un sindacato con un gruppo di lavoratori che aveva una sindacalizzazione così alta era più ascoltato, quindi contavamo qualcosa. Quello che c'è sempre pesato è stato il distacco con gli impiegati. Dopo, con il tempo è stata fatta una riflessione su questo ma è stato troppo tardi.

Quali sono state secondo lei le conquiste dei Consigli di Fabbrica?

L'agibilità politico-sindacale all'interno della fabbrica. Mi ricordo che lavoravo con 4 o 5 colleghi poi a un certo punto mi hanno detto "Amedeo forse è meglio che tu lavori da solo" perché mi chiamavano e dovevano mandare qualcuno al mio posto e si perdeva del tempo sulla produzione. Frequentemente eravamo chiamati dai lavoratori o qualcuno veniva da noi e bisognava ascoltarli e dicevano "mi sta succedendo questo, il capo mi tratta male". Allora c'era una agibilità che alla Girmi non c'era e mi dicevo "qui alla Candy i delegati sono padroni della fabbrica". Negli anni '60 il proprietario della Candy aveva dato dei distintivi affinché si capisse il reparto di provenienza. **C'erano ancora quando lei è entrato alla**

Candy? No, quando io sono arrivato c'era un'agibilità notevole, anche con i Consigli di Fabbrica non riconosciuti i delegati si muovevano lo stesso. In generale, le conquiste del Consiglio di Fabbrica sono state fondamentalmente all'interno dell'azienda e riguardavano le condizioni di lavoro. Nella linea di montaggio c'erano delle situazioni di appesantimento del lavoro che veniva aggiunto da un metodista che era un soggetto che controllava i tempi e diceva "tu non sei saturo nel tuo lavoro, ti metto un lavoro in più" e di questo l'operaio si accorgeva "se devo fare una vite in più deve esserci qualche corrispettivo". La tendenza alla Candy era quella di non chiedere dei corrispettivi in soldi ma di trovare un modo per equilibrare la cosa. Se alla catena di montaggio c'erano delle stazioni più sature di altre si faceva in modo che la saturazione andasse in quelle molto meno sature. Non era una cosa facile da spiegare ai lavoratori, si faceva fatica a fare una richiesta di maggiore impegno, allora si facevano delle assemblee con le linee di montaggio e in genere si trovavano delle soluzioni abbastanza favorevoli ai lavoratori. Lo stesso accadeva in lamiera dove venivano stabiliti dei tempi che fossero accettati anche dal lavoratore, il tempista diceva 100 pezzi, noi dicevamo 80 e si faceva 90. Quelli più a sinistra di noi sostenevano che quello che più contava era il parere dell'operaio ma cercavamo di tenere presente anche il punto di vista dell'altra parte per raggiungere dei compromessi, se no non se ne usciva più. Tutto sommato alla Candy, soprattutto nella linea di montaggio, non c'era il lavoro fisico forte, però, c'era l'alienazione del lavoratore che derivava proprio dal lavoro troppo parcellizzato. Il lavoro che ogni persona faceva su una linea di 45 persone era qualche volta inferiore al minuto. Noi volevamo che ci fosse il controllo e l'avvicendamento delle posizioni, invece, c'era una persona che era un po' l'emblema di tutto questo che anche quando c'era un linea che doveva essere riparata voleva fare lo stesso su un'altra linea e diceva "io sono qui per fare questo lavoro". Questa mancanza di elasticità ci ha nociuto perché la catena di montaggio rispetta il fordismo quindi la gerarchia, per cui l'operaio era totalmente privo di autonomia e di elasticità mentale. C'era il reparto lamiera che era meno alienante del montaggio, forse un po' più impegnativo e pur essendo un lavoro ripetitivo c'era la presunzione di non essere dei manuali come nel montaggio perché si toccava il ferro e si modificava. Per quanto riguarda le qualifiche, si era passati ad un passaggio automatico da una qualifica all'altra cercando di dare un significato professionale anche là dove non esisteva. Il lavoratore cosiddetto operaio professionalizzato si trovava in Candy al reparto manutenzione e lì c'erano elettricisti, manutentori, meccanici, idraulici, muratori, che intervenivano in caso di malfunzionamento. C'erano anche gli attrezzisti, si chiamavano gli operai coi baffi, erano tutti brianzoli ed erano una casta, erano gli operai che arrivavano al massimo livello e lo meritavano anche, potevano

prendere uno stipendio molto superiore agli impiegati. L'egualitarismo in un certo senso li ha un po' danneggiati perché loro avrebbero raggiunto gli impiegati, la proprietà li avrebbe accontentati ma essendoci altre 800 persone dietro, la cosa non è stata apprezzata più di tanto, loro hanno seguito quello che facevamo noi e non ci volevano molto bene.

Avete apportato dei miglioramenti dal punto di vista della sicurezza?

Sì, per esempio, l'utilizzo della pressa con due pulsanti ai lati perché tante volte gli operai ci hanno lasciato la mano o qualcosa di più. Gli aspiratori per i fumi. L'insonorizzazione delle presse. L'apertura di lucernari che servivano a dare maggiore luce naturale e aria d'estate perché si soffocava.

Le conquiste le avete ottenute con delle grandissime lotte. Dopo il contratto nazionale del '69 gli operai continuano a scioperare e proseguono anche nel '70, nel '71, nel '72, come mai c'è questa permanenza della conflittualità?

La permanenza della conflittualità c'era in tutta Italia, soprattutto, per i metalmeccanici. Il contratto nazionale, il cui rinnovo avveniva ogni tre anni era già fonte di conflittualità, non si era mai conquistato un contratto nazionale con poche ore di sciopero. A livello aziendale facevamo, per esempio, lo sciopero articolato, addirittura, facevamo scioperi di un quarto d'ora, eravamo un po' cattivi. Quegli scioperi lì creavano problemi ma rendevano molto e il padrone a un certo punto cedeva. La conflittualità derivava dal fatto che lottando si ottenevano dei benefici e, in effetti, si sono ottenuti dei benefici salariali ma anche normativi. Allora la gente era abbastanza persuasa che le proposte del Consiglio di Fabbrica erano da sostenere. Poi però con gli anni '80, con la crisi della Fiat che è stata determinante, lo sfaldamento dell'unità sindacale nell'84 con l'accordo di San Valentino, siamo arrivati alla spaccatura sindacale e all'indebolimento delle lotte in fabbrica.

Si parla generalmente di ciclo di lotte '68-'72, questo ciclo riguarda anche la Candy?

Io penso che il ciclo alla Candy e anche in molte nelle fabbriche della zona e del milanese è continuato almeno fino al '76. Il '75 è stato l'anno della contingenza uguale per tutti che è stata una cosa di egualitarismo a livello nazionale, sulla quale la Cgil non era molto d'accordo. Le cose innovative venivano quasi sempre dalla Cisl o dalla Fim. La Fim di Milano era più a sinistra della Fiom di Milano. Pizzinato, per esempio, era contro l'aumento uguale per tutti - forse aveva ragione lui - mentre io sostenevo l'aumento e la contingenza uguale per tutti. Era una cosa che aveva un senso, in quanto si diceva "la professionalità deve essere premiata" quindi le paghe uguali per tutti non è tanto giusto, bisogna fare in modo che chi ha una

professionalità maggiore prenda di più, ma la contingenza che si riferiva al costo della vita, non doveva essere proporzionale al tuo stipendio perché una volta c'era una differenza enorme tra l'operaio di più basso livello e l'impiegato di più alto livello. Si è ottenuto di arrivare al livello più alto degli impiegati, quindi una cosa che per me che ero al terzo livello è stato un periodo d'oro. La contingenza aumentava spesso perché il costo della vita era in una fase di grande movimento, l'inflazione era arrivata addirittura al 20% e con la crisi a un certo punto si è data la colpa al punto unico di contingenza, per cui nel '78 c'è stato l'Eur, un convegno a livello nazionale che ha stabilito che si doveva fare una moderazione salariale in cambio di riforme sui trasporti, la casa, la scuola, etc.

Qual è stato il suo più grande risultato come delegato e quale è stata la sua maggiore sconfitta?

Ho avuto una grande soddisfazione che riguardava la Candy relativamente e sono state le 150 ore. Anche le 150 ore sono partite come idea più dalla Fim che dalla Fiom. Mi ricordo che alcuni funzionari della Fiom presentando le 150 ore dicevano “così impareremo a suonare il violino”, le beffeggiavano un po'. Secondo me sono state una cosa rivoluzionaria perché 150 ore voleva dire 150 ore di permesso retribuito e 150 ore di tempo tuo libero. Per fare un esempio concreto alle 4 si usciva, si stava a scuola fino alla 7, un'ora e mezza dalle 4 alle 5.30 era tempo di lavoro, dalle 5.30 alle 7 era il tuo tempo. 150 ore era il tempo che veniva retribuito non lavorando e le altre 150 ore era il tuo tempo libero. L'obiettivo era far prendere la licenza media a più lavoratori possibili. Per me che venivo dal mondo di chi è andato a scuola più degli altri era una cosa ideale e mi sono appassionato. I meridionali sono stati quelli più bravi, i brianzoli si prendevano un po' in giro e dicevano “cosa vuoi il grembiolino?”. Invece i meridionali l'hanno presa più sul serio, a qualcuno di loro è servito per andare fuori dalla fabbrica, per ottenere quei lavori in cui era richiesta la terza media. Si dava un diploma, la scuola era statale, gli insegnanti erano statali e sceglievano di fare le 150 ore. Quello che cambiava erano i programmi che venivano costruiti da me insieme a degli insegnanti che facevano parte del gruppo delle 150 ore. Era una cosa bellissima perché gli insegnanti si trovavano davanti a lavoratori di 40 o 50 anni e dovevano far rinascere in loro l'interesse per lo studio. Per quanto riguarda l'italiano si faceva raccontare o scrivere la propria vita, nel raccontarla se la cavavano un po' tutti, nello scriverla venivano fuori problemi grossi e allora si faceva ricorso alla grammatica. Per la matematica, per esempio, si faceva il bilancio familiare, le proporzioni, le percentuali, gli istogrammi, cosa vuol dire: inflazione, costo del lavoro, salario nominale e reale. Sulla storia non si faceva la storia dei re,

dei principi e delle guerre, anche se c'era qualche accenno, ma la storia delle popolazioni nel mondo e come viveva la gente nei vari periodi storici. In geografia si studiava il sistema internazionale, la geografia economica, il mercato comune e il suo funzionamento. Le scienze venivano valorizzate dagli stessi operai che spiegavano come funzionava il motore della macchina o i cilindri. Si proiettavano anche dei film. E c'era la fierezza di fare delle cose innovative e belle. Gli insegnanti che ho conosciuto sono stati stupendi, intanto era una cosa facoltativa, erano loro che sceglievano di farlo e ascoltavano molto i lavoratori e i consigli che davamo noi come intermediari fra loro e i lavoratori. La Candy aveva diritto a circa 15 persone all'anno che potevano uscire e negli anni in cui io sono stato responsabile delle 150 ore, incarico che mi era stato affidato dalla Flm, ne sono passati circa un centinaio. A un certo punto poi la cosa si è esaurita perché i nuovi assunti avevano già la terza media. Questa per me è stata la cosa bella, soprattutto, vedere l'entusiasmo, indipendentemente dall'obiettivo del diploma di licenza media inferiore. La cosa brutta che mi è pesata è stata la sconfitta dell'organizzazione del lavoro nel montaggio, pur non essendo io del montaggio mi ero appassionato con altri delegati su questo cambiamento, cioè di trasformare la linea di montaggio in tante piccole isole che producessero la stessa quantità complessiva di macchine ma in un modo diverso. Lì c'era il fior fiore dei sociologi che ci ha dato una mano ma non c'è stato niente da fare. C'erano tre linee sperimentali che funzionavano alla grande ma altri che non volevano fare questa esperienza dicevano "noi continuiamo con le linee naturali" e il padrone che è venuto a sapere che c'era questa voce in una notte ha smontato tutto. All'Alfa Romeo è stata tentata una cosa analoga ma è durata poco anche lì. Questa cosa qui presuppone una forte convinzione da parte dei lavoratori che non c'è stata e ci siamo dati la colpa perché non siamo riusciti a coinvolgerli sufficientemente. Non è andata bene perché purtroppo il lavoratore alla catena di montaggio si è impigrito mentalmente e facendo sempre la stessa operazione poteva pensare ai fatti suoi, tanti leggevano anche il giornale mentre lavoravano. Mi sono poi informato parlando con degli ingegneri vicini a noi che si intendevano di organizzazione del lavoro e hanno detto che altrove dove si è tentato di fare le cosiddette isole di montaggio, la cosa non è andata sempre bene perché i lavoratori stessi preferivano essere non responsabilizzati. Questa è stata un po' la mia sconfitta, poi le altre sconfitte riguardavano la rabbia. La rabbia si prova sempre in tutti i posti di lavoro. La rabbia la provavo tante volte con i sindacalisti esterni non adeguati. Noi in fabbrica avevamo dei quadri, tanto della Fim come della Fiom sempre più alla pari, che erano più preparati dei sindacalisti esterni. In più i sindacalisti esterni cambiavano troppo frequentemente e tante volte gli dicevamo "piuttosto che venire qui andate in altre fabbriche più piccole perché qui

siamo già abbastanza organizzati”, purtroppo venivano lo stesso e allora ci causavano dei piccoli problemi. Alle volte quando c’era una trattativa con l’azienda venivano dei sindacalisti che non erano preparati, presupponevano di sapere delle cose che invece non sapevano, altre volte abbiamo avuto la fortuna di avere dei sindacalisti molto bravi tanto della Fim come della Fiom che hanno dato del filo da torcere alla direzione aziendale che non era altrettanto preparata. Noi siamo stati un Consiglio di Fabbrica piuttosto fiero delle conquiste, con tutte le cose che succedono in tutti i luoghi di lavoro, cioè momenti belli e momenti brutti.

Cosa resta di questa sua esperienza come delegato alla Candy?

È stata un’esperienza di grande arricchimento dal punto di vista umano. Il rapporto con le persone che rischiava di essere un rapporto quasi di dipendenza dei lavoratori rispetto a me col tempo si è trasformato in un rapporto molto alla pari perché mi vedevano che lavoravo. Questo è stato importantissimo, mentre il sindacato esterno è visto come una persona che è fuori e che ti porta delle conoscenze perché sa come sta andando il mondo esternamente, il delegato lavora e quindi conosce le tue stesse cose. Tutto questo era molto apprezzato ma non tutti i delegati stavano attenti a queste cose perché nel periodo in cui eravamo forti c’erano dei delegati che tendevano a stare fuori dal posto di lavoro per tanto tempo, anche un’intera giornata, perché magari dovevano sistemare qualcosa nel Consiglio di Fabbrica. Di questo devo ringraziare dei vecchi delegati che mi dicevano “stai attento a questa cosa qua, continua a lavorare”. Io per esempio sono contrario ai cosiddetti distacchi sindacali che stanno sparendo ma nel pubblico ci sono e non è una cosa positiva. Noi avevamo un monte ore stabilito e conquistato, se si superava non si poteva andare oltre, quindi stavamo molto attenti. Le ore trascorse per la trattativa a cui partecipava solo l’esecutivo, cioè 7 persone e non tutti e 42 i delegati, altrimenti non era più una trattativa, erano a carico dell’azienda. L’altra esperienza che mi è piaciuta molto è stata capire l’organizzazione del lavoro, ho partecipato a qualche corso dove spiegavano il fordismo, il taylorismo e il passaggio a sistemi più innovativi anche se io non sono arrivato al toyotismo e al *just in time*. Conoscere l’organizzazione del lavoro mi ha permesso di lavorare per ridurre l’importanza del cottimo, cioè fare in modo che i lavoratori lavorassero senza l’assillo del produrre di più per guadagnare di più. Siamo passati da un cottimo che era il 30% della busta paga al 5%, anche questa è stata una conquista che abbiamo ottenuto con una lotta non da poco ed è valsa per tutto il gruppo Candy. La soddisfazione è stata proprio quella di contrattare con l’azienda alla pari perché anche noi ci studiavamo e facevamo dei calcoli mica da poco. Altra cosa che mi è piaciuta è stata la solidarietà, in fabbrica ci si fermava più frequentemente per discorsi che

riguardavano il maltrattamento di una persona all'interno della fabbrica, se un capo trattava male una persona molte volte ci si fermava ed era una cosa non sempre capita da tutti, ma si diceva "adesso tocca a te la prossima volta a un altro". Una volta hanno addirittura licenziato 3 persone, durante una famosa trattativa, ed è stato molto bello perché abbiamo ottenuto il reintegro dei 3 dopo una lotta durissima. **In quella trattativa si chiedeva il 100% della Cassa Integrazione Guadagni. Avete scioperato per più di 200 ore, per un totale di tre mesi e mezzo.** Sì, era una cosa a livello stratosferico, penso l'unica richiesta che c'era in Italia in cui si chiedeva il salario garantito. È stato lo sciopero più lungo che io abbia mai fatto e anche un po' impopolare, soprattutto, quando iniziò a pesare sulle buste paga, in più dei 3 licenziati 2 facevano parte del Consiglio di Fabbrica e 1 non era ritenuto un gran personaggio ma noi dicevamo "bisognava farlo per tutti". Lì è stata una ripicca di un dirigente aziendale che accusava di essere stato ferito a un dito. **So che lei ha curato il Quaderno di Dibattito Sindacale e lì ho letto "un dirigente si oppose alla manifestazione e lamentò il ferimento a un dito".** Sì, sì, è stata una cosa un po' ridicola, lui temeva che riprendesse il brutto vizzo di invadere la palazzina degli impiegati. In quel caso la gente ha capito che era importante non mollare sui licenziamenti. Un'altra cosa che mi è piaciuta moltissimo è stata l'unità sindacale perché ci faceva tutti uguali e più ricchi perché conoscevamo le esperienze di altre storie. La storia della Cisl per esempio che era molto più portata alla contrattazione aziendale e quella della Fiom molto più portata a quella centralizzata, erano due cose che non dovevano essere separate, andavano bene tutte e due le contrattazioni. Io sono ancora di questo parere, l'una senza l'altra non ha molto senso. Anche l'atteggiamento del mondo esterno è stato importante, quando uscivamo per le strade di Brugherio per manifestare, c'era l'adesione della popolazione, la chiesa locale era un po' meno attenta, anche se la Candy di Brugherio è stata benedetta da Montini che poi è diventato papa. In fabbrica c'è stata anche attenzione alle cose internazionali, tant'è vero che quando c'è stato il colpo di stato in Cile ci siamo fermati tutti, anche gli impiegati, siamo usciti per fare un corteo verso Brugherio, una cosa silenziosa e impressionante, senza avere ordini dal sindacato, ed è stata una cosa sentita da tutti perché è stato un golpe contro un governo che è stato legittimamente votato dalla popolazione. Anche il Vietnam era un argomento che si trattava, proprio perché riguardava un popolo più debole che si ribellava a la più grande nazione del mondo e si portava il paragone "anche noi siamo deboli, però, qualche volta riusciamo, se siamo uniti a ottenere...". Questi aspetti qui erano molto sentiti. Ci siamo anche molto impegnati sul tema della strategia della tensione perché non bisogna dimenticare che nel '69 c'è stata *Piazza Fontana* e anche lì i lavoratori si sono fermati. Poi c'è stato il periodo delle Brigate Rosse, quello è stato per noi un periodo molto

difficile perché mentre di là si sapeva chi era il nemico e si diceva “sono i fascisti”, questi qui parlavano un linguaggio abbastanza simile al nostro, con termini come: lotta e classe operaia. Quando in un primo momento le Brigate Rosse gambizzavano anziché uccidere, scegliendo delle persone invise al movimento dei lavoratori, c’era chi diceva “fai bene”, mentre invece col tempo si è capito che era una cosa che andava contro di noi. Noi abbiamo perso molte ore di sciopero per protestare contro ogni uccisione, c’è stato un periodo che a Milano c’era almeno un morto al giorno, non parliamo poi del rapimento e dell’assassinio di Moro e delle sua scorta. Noi eravamo sempre in movimento. Anche questo ha inciso sul regresso del movimento dei lavoratori. Le Brigate Rosse ci hanno fatto perdere molto terreno perché noi per combattere per la democrazia contro queste persone qua abbiamo trascurato i temi tipicamente sindacali che sono stati bloccati. Da lì secondo me è cominciato il declino, poi il declino è cominciato anche per la crisi economica mondiale e poi la globalizzazione, tutte cose che magari si potevano prevedere ma non abbiamo ritenuto così importanti.

APPENDICE II

Documenti e foto²⁶²

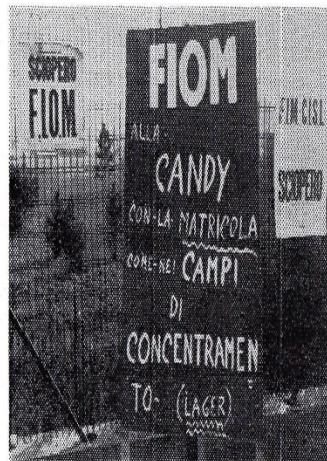
²⁶² I documenti e le foto appartengono al Fondo Archivio Storico Fim Milano e sono consultabili presso l'Archivio Bibliolavoro Cisl di Milano.

1. *Nuovamente in sciopero le maestranze della Candy in 'L'Eco di Monza e della Brianza', Settimanale di informazione, Anno II, n. 5, 4 febbraio 1964.*

L'ECO di Monza e della Brianza - Settimanale di informazione - Anno II n. 5 - 4 febr. 64

PROBLEMI DEL LAVORO

Nuovamente in sciopero le maestranze della Candy



L'inasprimento della vertenza in atto presso il grande complesso industriale di Brughiero ha portato ad una nuova astensione dal lavoro - Con una serie d'interviste abbiamo cercato di mettere a fuoco la situazione che si va facendo ogni giorno più difficile

Quando la polemica prende la mano si giunge all'estremismo e alle accuse gratuite e assurde, come dimostra questo cartello che paragona la Candy, uno dei complessi industriali più moderni d'Europa, ad un campo di concentramento nazista.

Alla Candy la situazione non accenna a migliorare. Nel pomeriggio di sabato c'è stato un nuovo sciopero. L'astensione dal lavoro è stata ordinata dai sindacati mediante un «volantino» ciclostilato dal tono particolarmente aspro e polemico. Il lavoro offensivo di chi ha compilato il manifestino arriva addirittura a sfiorare l'assurdo quando paragona un complesso fra i più moderni d'Europa come quello della Candy, ad un «campo di concentramento». Il tutto per via di certe «patacche» che sarebbero state «imposte» ai lavoratori e che altro non sono se non distintivi di riconoscimento, indispensabili in una fabbrica delle proporzioni della Candy tuttora in fase di espansione e, proprio per questo motivo, obbligata ogni giorno ad accogliere, insieme con i propri, centinaia di lavoratori dipendenti da altre imprese incaricate della costruzione e dell'attrezzatura dei nuovi reparti.

Non vediamo del resto come i distintivi di riconoscimento possano ledere la dignità dei lavoratori se si considera che ormai tali contrassegni, per evidenti ragioni, sono entrati nell'uso comune e vengono regolarmente adottati in tanti congressi di scienziati, di uomini d'affari, di politici e nelle grosse comunità economiche e militari per qualificare gli appartenenti ad un determinato gruppo di persone che, sole, possono godere di certi diritti.

«I campi di concentramento» (e i sindacalisti, specialmente quelli comunisti, dovrebbero saperlo) sono ben altra cosa, ma evidentemente l'autore del «volantino» si è lasciato prendere la mano dall'istinto polemico e dalla volontà di ferire. Il volantino dà insomma l'esatta misura del punto di inasprimento cui è giunta la vertenza, un punto in cui i problemi di fondo del dissidio vengono addirittura dimenticati (se ne fa solo un breve cenno nella introduzione) per mettere l'accento su argomenti inesistenti come quello delle «patacche».

L'opera dei sindacati in un paese come il nostro dove la democrazia è così giovane e le masse ancora impreparate non è certo semplice. Una delle più grosse difficoltà che essi incontrano è proprio quella di far comprendere ai lavoratori che il sindacato è la loro unica forza e si batte nel loro interesse.

La creazione di una coscienza sindacale nei lavoratori dovrebbe quindi essere uno dei punti fondamentali nell'attività delle organizzazioni sindacali e per ottenerla non c'è che un mezzo: parlare chiaro agli operai, rispettare i loro organi rappresentativi, lasciare da parte ogni interferenza politica e, soprattutto, illustrare compiutamente ad essi, ogni qualvolta se ne presenti la necessità, i motivi per i quali devono affrontare agitazioni e scioperi in modo che possano coscientemente sopportare e, con piena accettazione, tutti i sacrifici che loro si richiedono.

Naturalmente ciò presuppone che i sindacati agiscano solo e sempre nell'unico interesse dei lavoratori e non siano sollecitati nella loro azione da esigenze di altro carattere, magari politico, o da pressioni esterne.

2. Raggiunto l'accordo sul premio di produzione, Fim-Cisl Candy, 24 giugno 1964.

F I M - C I S L

RAGGIUNTO L'ACCORDO SUL PREMIO DI PRODUZIONE

LAVORATRICI, LAVORATORI DELLA CANDY

Un importante accordo sul premio di produzione è stato raggiunto il giorno 23/6/64 presso l'Associazione Industriale di Monza - con la direzione della Candy.

I punti essenziali dell'accordo sono i seguenti:

1°) - BASE DEL PREMIO !

Il valore di base globale del premio è costituito da una percentuale pari al 7% della somma dei salari e stipendi minimi tabellari di tutti i dipendenti.
Detta percentuale è composta dal valore 4,76% (resa media del premio preesistente) elevata al valore sopraindicato mediante il nuovo premio.

2°) - VARIAZIONE DEL PREMIO

Ad ogni 1% di incremento della produttività verranno corrisposte £. 1,50 all'ora che moltiplicate per le ore lavorative di un anno comportano una somma di £. 4.000 approssimative.

Supposto che la produttività aumenti di un 5%, detta somma verrebbe moltiplicata per lo stesso valore equivalente a £. 20.000 oltre quanto già stabilito dalla base fissa.

3°) - ISTITUTI CONTRATTUALI

Il premio verrà pagato in tutti gli istituti contrattuali e di legge.

4°) - IL PREMIO

La validità dal 1° gennaio 1964.

5°) - MODALITA' DI CORRESPONSIONE

Per quanto riguarda il valore di base del premio verrà corrisposto mensilmente; la parte variabile sarà erogata in vece semestralmente entro i 30 giorni dalla rilevazione dei dati.

6°) - ESAME DEI DATI

I dati necessari alla determinazione dei successivi valori riguardanti la produttività saranno resi noti dalla direzione ad alcuni dipendenti delegati dal sindacato.



7°) - ELEMENTI OBIETTIVI

Come elemento obbiettivo, cui collegare la parte variabile del premio, si assommano indice della produttività aziendale espresso dal rapporto degli elementi obbiettivi seguenti:

P dove il p rappresenta la produzione fisico omogeneizzata e
h le ore di presenza degli operai direttamente ed indirettamente produttivi

LAVORATRICI, LAVORATORI DELLA CANDY

La FIM-CISL è stata l'artefice di questo importante accordo, è necessario quindi che ciascun lavoratore dia tutta la sua fiducia a questo sindacato che è sicurezza di difesa, con quista, per migliori salari nell'interesse dei lavoratori.

La FIM-CISL confidando nel senso di responsabilità e di valutazione dei lavoratori della Candy, invita gli stessi a dare la loro adesione attiva per rendere il sindacato sempre più forte.

ORGANIZZATEVI TUTTI
NELLA FIM-CISL

LA F.I.M. - C.I.S.L.
di Monza e Brianza

24 giugno 1964

3. Avviso Direzione Candy, Brugherio 7 maggio 1965.

CANDY

A V V I S O

Si avvertono gli operai che chi si rifiuta di lavorare quando ha raggiunto le 32 ore settimanali, verrà considerato assente ingiustificato, e che di conseguenza non avrà diritto alla Cassa Integrazione Salari.-

Brugherio, 7/5/1965

La Direzione

4. *Verbale Accordo*, 28 ottobre 1965.

VERBALE DI ACCORDO

L'anno millenovecentosessantacinque, addì 28 del mese di ottobre

t r a

L'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, nella persona del suo Direttore Avv. Giuseppe Mancosu assistito dal Rag. Luigi Magni, la Ditta S.p.A. CANDY di Brugherio presente nella persona del Sig. Nise Fumagalli

e

i Sindacati Territoriali dei Lavoratori:

F.I.M.-C.I.S.L.-nelle persone dei Sigg. Lorenzo Rota e Magni Camillo

F.I.O.M.-C.G.I.L.-nelle persone dei Sigg. Luigi Covolo e Fumagalli
Vittorino

U.I.L.V.-U.I.L. - nella persona del Sig. Luigi Davino

La Commissione Interna di Fabbrica.-

A soluzione della controversia in atto si conviene quanto segue:

- 1) - Oltre alla percentuale del 7% (sette per cento) di cui al punto 3) dello scaduto Verbale di Accordo 23 giugno 1964, l'azienda corrisponderà ai lavoratori attualmente in servizio la somma di L. 22.000 (ventiduemila) pro-capite a tutto il 1965.-

L'importo di cui sopra sarà erogato in n. 2 rate scadenti rispettivamente il 10 novembre 1965 e il 10 gennaio 1966.- Ai lavoratori che abbiano effettuato nel corso di ciascun mese assenze ingiustificate, o per maternità relativamente al periodo facoltativo, o per permessi non retribuiti l'importo sarà interamente pagato a condizione che nel corso del mese di riferimento non siano stati superati i 15 giorni di assenza.-

Nel caso di assunzioni, di licenziamenti, e di dimissioni avvenute nel corso dell'anno la somma sopra indicata verrà ridotta a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio intero. A questi effetti si reputa mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni.-

- 2) - Le parti si incontreranno entro il primo trimestre del 1966 per esaminare l'eventuale possibilità di collegare il premio alla produttività aziendale.-

Handwritten signatures and initials:
F. Mancosu
L. Magni
L. Davino
N. Fumagalli
C. Rota
M. Camillo
L. Covolo
V. Vittorino

Handwritten mark: ./.

- 3) - A tutti i lavoratori addetti alle linee di montaggio sarà corrisposta con decorrenza 1.10.1965 una somma pari a £. 2.000 (duemila) mensili pro-capite. L'intero importo di cui sopra sarà dovuto soltanto nel caso di prestazioni effettive di durata complessivamente superiore a 170 ore mensili.-
Nell'ipotesi di prestazioni di durata complessivamente inferiori nel mese l'azienda erogherà £. 12 (dodici) orarie per ciascuna ora prestata.-
- 4) - Qualora i lavoratori assegnati al reparto "RR" vengano temporaneamente comandati a prestare la propria opera alle linee di montaggio, sarà loro corrisposto, all'atto della ripresa delle prestazioni da economista presso il reparto di provenienza, una percentuale pari al 17% (diciassette per cento) da calcolarsi sui minimi tabellari e comprensiva del 12% attualmente in atto.-
Tale trattamento ha decorrenza dal 1.11.1965.-
- 5) - A fronte di una eventuale riduzione dell'attuale cadenza di ogni singola linea di montaggio l'azienda metterà a disposizione della linea stessa rimpiazzii nella misura del 2% (due per cento).-
- 6) - Le parti, nel riconfermare la validità del punto 2) di cui al verbale di Accordo 23 aprile 1964, precisano che l'entità delle "normali riserve" è pari al 10% del personale addetto alle linee di montaggio.-

Letto, confermato e sottoscritto.-

F.I.M.-C.I.S.L.

Carlo Azeglio

F.I.O.M.-C.G.I.L.

Luigi Carrozzini

U.I.L.M.-U.I.L.

Antonio

p. ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI
DI MONZA E BRIANZA

Giuseppe

p. S.P.A. CAMEY

7/1

p. la COMMISSIONE INTERNA

*Roberto Saville
Eugenio Lombardi*

5. *Comunicato della Commissione Interna sul clima antisindacale in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, febbraio 1966.*

AFFINCHÉ TUTTI

Tutti i lavoratori avranno notato che da circa due mesi non è stato esposto nessun comunicato della Commissione Interna negli appositi albi; ma pochi sanno che la Direzione ha proibito alla C.I. di esporre le sue comunicazioni, violando apertamente l'accordo interconfederale sulla C.I. Pubblichiamo quindi, perchè tutti possano venirne a conoscenza, i testi dei comunicati in oggetto.

In data 13/12/65 la C.I. esponeva il seguente comunicato, a commento dell'accordo sulla assegnazione dei tempi alle stazioni di montaggio:

Brugherio, 13/12/65

COMUNICATO A TUTTI GLI ADDETTI ALLE CATENE DI MONTAGGIO

Vi rendiamo noto il testo dell'accordo stipulato tra la Commissione Interna e la Direzione in merito alla assegnazione dei tempi di lavorazione per le singole stazioni di montaggio.

- " Tra la Direzione della Candy e la C.I. di fabbrica si conviene quanto segue:

- L'azienda comunicherà verbalmente ai lavoratori addetti alle catene di montaggio, su specifica richiesta degli interessati, il tempo assegnato per le lavorazioni da eseguirsi ad ogni singola stazione."

La C.I. nel sottolineare l'importanza dell'accordo al fine del controllo dei tempi assegnati e quindi del grado di saturazione, che ogni addetto può eseguire, invita tutti gli operai addetti alle catene di montaggio a collaborare con essa nel modo seguente:

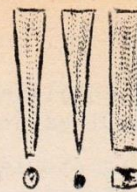
- a) procurarsi un quadernetto
- b) sulla prima pagina descrivere nell'ordine di esecuzione, le lavorazioni da compiere
- c) chiedere all'impiegato addetto alla rilevazione dei tempi, il tempo assegnato per ogni lavorazione e trascriverlo sul quadernetto a fianco della relativa lavorazione con la corrispondente tariffa di cottimo
- d) Sulle pagine successive trascrivere tutte le eventuali modifiche di lavorazione, e nuove lavorazioni, chiedendo sempre per ciascuna il relativo tempo, trascrivendolo sempre a fianco di esse con la relativa tariffa di cottimo.
- e) Custodire con cura il quadernetto e presentarlo tempestivamente, alla C.I. o al Sindacato per eventuali contestazioni o controlli.

La C.I. nell'invitare calorosamente tutti gli interessati a voler seguire le indicazioni sopra accennate con costanza e attenzione ricorda che chiunque desideri chiarimenti o spiegazioni in merito può rivolgersi ad essa, nell'apposita sala della C.I., negli orari già noti, e nel volgere un plauso a tutti per una valida e costante collaborazione distintamente saluta

LA COMMISSIONE INTERNA



SAPPIANO !!!



Al comunicato della Commissione Interna la Direzione così rispondeva:

AVVISO

La Direzione ha notato che la C.I. ha esposto un comunicato firmato esclusivamente dalla Commissione Interna.

La Direzione non è al corrente di nulla di tutto quanto detto. Sconfesso la Commissione Interna in ogni punto.

La Direzione constata ancora una volta che i membri della Commissione Interna sono dei bugiardi.

Vi preghiamo di considerare tutto falso quanto esposto e di non credere a niente se non c'è anche la firma della Direzione.

LA DIREZIONE

A questo avviso della Direzione, la C.I. rispondeva con un comunicato del quale la Direzione proibì l'esposizione sequestrandone le copie e che qui di seguito riportiamo:

COMUNICATO DELLA COMMISSIONE INTERNA

La Commissione Interna, preso atto del comunicato della Direzione, si rammarica delle affermazioni fatte da essa e precisa:

- 1°- che la C.I. non è tenuta a far firmare i propri comunicati dalla Direzione.
- 2°- che l'avviso esposto dalla C.I. è composto dal testo dell'accordo firmato dalla Direzione e C.I., (racchiuso tra virgolette) e da un commento che dà spiegazioni e consigli su come usare lo stesso;
- 3°- che per regola di democraticità, la Direzione aziendale deve rendere noti alla C.I., (come la C.I. invece fa), i comunicati che espongono;
- 4°- la C.I., si meraviglia che la Direzione, tenti in ogni modo di rendere inapplicabile un accordo sottoscritto dalle parti, dato che vorrebbe impedire che la C.I. dia dei consigli su come usare un accordo, e si rammarica che essa Direzione, inoltre, che si dichiara democratica e corretta, usi una terminologia verso i rappresentanti dei lavoratori semplicemente volgare ed offensiva.

La Commissione Interna, respingendo quindi energicamente le false accuse e le ingiurie della Direzione, invita la stessa a voler assumere un comportamento più corretto nei riguardi dei rappresentanti dei lavoratori; inoltre ritenendo che la suddetta Direzione abbia male interpretato il comunicato della C.I., la invita a smentire quanto affermato nell'avviso esposto, oppure a voler motivare le gravi accuse in un pubblico dibattito alla presenza di tutti i lavoratori della Candy.

LA COMMISSIONE INTERNA

Alle interpellanze della Commissione Interna per sapere il motivo dell'assurdo comportamento della Direzione, quest'ultima rispondeva che non riteneva di suo gradimento che il suddetto comunicato venisse esposto. Pertanto la Commissione Interna si rivolgeva ai Sindacati

seque →

invitandoli a protestare presso l'Associazione Industriali di Monza e la Direzione della Candy.

La Segreteria Provinciale della FIM-CISL ha inviato, tempestivamente, alla Associazione Industriali di Monza e, per conoscenza, alla Direzione della Candy la seguente lettera :

data, 30/12/1965

Spett. ASSOCIAZIONE degli INDUSTRIALI
di MONZA E DELLA BRIANZA
via D. Chiesa, 3

MONZA

e p.c. Spett. DIREZIONE CANDY
BRUGHERIO

Vi esprimiamo una formale protesta per le prevaricazioni dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 che regola il funzionamento delle Commissioni Interne messe in atto dalla Direzione della Candy, cui la presente è inviata per conoscenza.

Vi alleghiamo una serie di comunicati da cui si evince che la Direzione della Candy non ha affatto presente i limiti ammessi alla sua interferenza nell'attività di informazione dei lavoratori svolta dalla C.I. per cui riteniamo sia Vostro dovere, al fine di assicurare la normalità dei rapporti sindacali, informare la Direzione aziendale sulla opportuna revisione di comportamento che dovrebbe adottare.

Non sarebbe male se, nella circostanza, voleste intrattenere la vostra associata anche sul linguaggio da utilizzare nelle comunicazioni.

Nella certezza di un Vostro pronto intervento, Vi inviamo distinti saluti.

LA SEGRETARIA PROVINCIALE

6. *Elezioni di Commissione Interna alla Candy* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, aprile 1967.



PERCHE' LA COMMISSIONE INTERNA ?

Il Sindacato fa i contratti e pressione sui pubblici poteri perchè siano fatte leggi favorevoli ai lavoratori; ma non basta: per esser sicuro del proprio avvenire il lavoratore deve avere in azienda un organismo che gli assicuri che i contratti e le leggi verranno rispettati.

Il lavoratore quindi, come aderisce e dà forza ad un Sindacato per avere contratti e leggi sempre migliori, così deve eleggere e sostenere in officina un gruppo di suoi colleghi e delegarli a controllare l'applicazione delle norme e a fare accordi interni con la Direzione sulle questioni più strettamente aziendali. QUESTA E' LA COMMISSIONE INTERNA.

MA PERCHE' LA COMMISSIONE INTERNA DEVE ESSER ESPRESSIONE DI UN VERO SINDACATO ?

Gli unici che possono interpretare una legge e farla rispettare sono quelli che l'hanno fatta, o che sono espressione di quelli che l'hanno fatta. Lo Stato non lascia alla iniziativa dei singoli l'applicazione delle sue leggi, ma ha creato tutti gli organi che ne garantiscano l'applicazione corretta.

L'applicazione delle leggi sindacali, cioè dei contratti, deve esser affidata ai lavoratori organizzati nel Sindacato che ha stipulato il contratto e perchè hanno conoscenza di causa nel controllare l'operato della Direzione.

E PERCHE' PER LA COMMISSIONE INTERNA INVITIAMO TUTTI A VOTARE FIM-CISL ?

Perchè la Commissione Interna per fare al meglio il proprio lavoro ha bisogno di un forte Sindacato alle spalle, che sia autonomo e formato di uomini capaci.

LA FIM-CISL E' QUESTO SINDACATO

Noi apparteniamo ad una Federazione Internazionale che conta 11 milioni di iscritti nel mondo.

In Italia abbiamo 160.000 iscritti (la CISL ne ha 3 milioni e mezzo); contiamo oltre 10.000 tra membri di Commissione Interna e dirigenti sindacali; nelle elezioni di Commissione Interna raccogliamo il 35% dei voti fra tutti i lavoratori ed il 50% tra gli impiegati. Siamo presenti in oltre 1.200 Commissioni Interne.

Siamo una forte organizzazione.

Abbiamo dato continue dimostrazioni di autonomia e di democrazia.

Abbiamo dato continue prove di capacità.

Siamo il Sindacato moderno; vogliamo che anche alla CANDY ci sia una nostra presenza sempre più viva; contiamo, una volta eletti, di operare a favore di tutti i lavoratori con capacità e consapevolezza degne di un "vero" sindacato.

Invitiamo tutti a votare FIM-CISL, ed a dare fiducia al nostro Sindacato.



PIU' ISCRITTI = PIU' FORZA
PIU' FORZA = MIGLIORI CONDIZIONI

iscrivetevi ALLA

FIM-CISL

SONO GIOVANE E SCELGO LA **FIM-CISL**



- perchè vi trovo molti altri giovani
- perchè è il sindacato moderno che conosce i miei problemi
- perchè è l'organizzazione che ha una idea sindacale proiettata verso il futuro
- perchè la FIM-CISL lavora ogni giorno per costruire una nuova unità sindacale

ARTI GRAFICHE FIORIN - MILANO

7. *Non è un traguardo* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, maggio 1967.

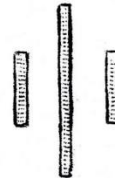


PROSPETTIVE sindacali

supplemento a
DIBATTITO SINDACALE

a cura della **SAS FIM-CISL CANDY**
via A. Appiani 3 - Monza

MAGGIO '67
ANNO 3°
NUMERO 3



NON E' UN TRAGUARDO

Negli ambienti sindacali di Monza, e non solo di Monza!, la netta affermazione della FIM-CISL alla Candy ha destato una certa sorpresa.

Eppure il risultato delle elezioni per il rinnovo della C.I. non ha sorpreso noi attivisti della FIM che da anni ci battiamo alla Candy per migliorare le condizioni di vita dei lavoratori.

Certo grande è stata per noi la soddisfazione, ma l'affermazione per noi non è né vuole essere un punto di arrivo, un traguardo raggiunto il quale ci si può sedere e vivere di rendita. Il successo è solo un punto di partenza, è la continuazione di quella semiretta d'azione che abbiamo cominciato a tracciare qualche anno fa e che, costi quel che costi, vogliamo continuare all'infinito.

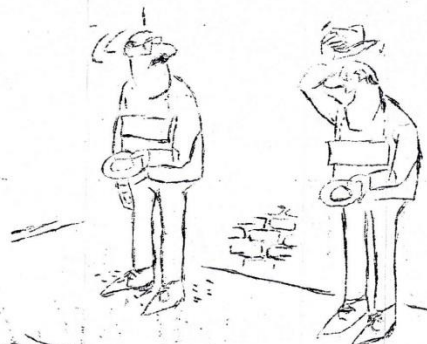
Ma per continuare il nostro lavoro è necessaria la collaborazione di tutti i lavoratori della Candy. Ognuno, secondo le proprie possibilità e capacità, deve impegnarsi a far cambiare ciò che non va per il giusto verso. La C.I. e il Sindacato senza la collaborazione dei lavoratori non hanno ragione d'esistere. Sindacato e C.I. esistono in quanto esistono i lavoratori, scompaiono o rimangono solo vuote parole quando questi ultimi non attuano la cosiddetta politica di assenteismo irresponsabilità. Tutti noi lavoratori dobbiamo impegnarci per migliorare le nostre condizioni di vita. Noi lavoratori, purtroppo, all'interno dell'azienda veniamo considerati numeri e non uomini, nullità al servizio del pro-

IN QUESTO NUMERO...

Pag.

- 1 - NON E' UN TRAGUARDO
- 2 - PONTI FESTIVI E...DISCRIMINAZIONI
- 3 - COSA SUCCEDDE IN BETONAGGIO ?
- 3 - VERTENZA IN MONTAGGIO
- 4 - NOTIZIARIO I.N.A.S.
- 5 - L'AZIENDA DEVE PAGARE I GIORNI DI SERRATA
- 6/7 - LO SVILUPPO DEI POPOLI
- 8 - MONOLOGO CON UNA BUSTA PAGA

RIDUZIONE DI ORARIO NELLE GRANDI AZIENDE



"Buongiorno ingegnere, anche da voi hanno ridotto l'orario?"

8. *Verbale Accordo*, 5 ottobre 1967.

VERBALE DI ACCORDO

L'anno millenovecentosessantasette, addì 5 del mese di Ottobre

t r a

L'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, nella persona del suo Direttore Avv. Giuseppe Mancosu assistito dal Rag. Luigi Magni, la Ditta S.p.A. CANDY di Brugherio presente nella persona del Sig. Niso Fumagalli

e

i Sindacati Territoriali dei Lavoratori:

F.I.M.-C.I.S.L. - nelle persone dei Sigg. Lorenzo Rota e Camillo Magni

F.I.O.M.-C.G.I.L. - nelle persone dei Sigg. Vittorino Fumagalli e Luigi Covolo

U.I.L.M.-U.I.L. - nella persona del Sig. Domenico Magnani

la Commissione Interna di Fabbrica

le parti

a) - incontratesi in relazione a quanto ha formato oggetto di esame nelle precedenti riunioni,

b) - riconosciuta la necessità di assicurare un regolare andamento alla produzione stessa,

dopo ampia discussione vengono raggiunte le seguenti intese:

A) - PREMIO DI PRODUZIONE

Considerate le attuali difficoltà di reperire un soddisfacente collegamento del premio di produzione ad elementi obiettivi si conviene:

1) - Il premio di produzione previsto dal punto 1) dell'Accordo Aziendale 28 Ottobre 1965 verrà corrisposto secondo le seguenti modalità:

a) - 7% della somma dei salari e stipendi minimi tabellari attualmente vigenti di tutti i lavoratori interessati;

b) - £. 30.000.- (trentamila) annue pro-capite qualunque sia l'orario di lavoro annuo praticato dallo Stabilimento per l'anno 1967. La somma in parola è elevata a £. 33.000.- (trentatremila) per l'anno 1968.- Gli importi sopraindicati saranno erogati secondo le modalità previste al punto 1) - comma 2° - del verbale di accordo 28 Ottobre 1965; le rate scadranno rispettivamente entro la fine dei mesi di Novembre 1967 - 1968 e Febbraio 1968 - 1969.-

./.

- c) - Per ciascuno degli anni 1967 - 1968 un ulteriore importo di £. 5.000.- (cinquemila) pro-capite a tutti i lavoratori a condizione che nel periodo Settembre - Febbraio abbiano effettivamente prestato la propria opera secondo l'orario di lavoro, ordinario e straordinario, settimanalmente fissato dalla Direzione nel periodo medesimo, fatti salvi i diritti previsti dal C.C.N.L. in materia di lavoro straordinario.-

Le cifre esposte ai punti b) c) definiscono l'ammontare globale del premio.-

L'entità del premio di produzione relativo l'anno 1969 sarà determinato secondo quanto previsto dalle disposizioni di coordinamento e transitorie di cui all'art. 3 - parte comune - del Contratto di Lavoro.-

- 2) - Il periodo di assenza per malattia o infortunio sul lavoro (nei limiti contrattuali della conservazione del posto) di assenza obbligatoria per maternità, nonché quelli dovuti a ferie, festività nazionali ed infrasettimanali, congedo matrimoniale o giustificati motivi, saranno considerati utili ai fini della corresponsione del premio di produzione nelle misure indicate dalle lettere b) e c).-

B) - COTTIMI

- 1) - La differenza derivante dall'applicazione del 12% nei confronti degli operai cottimisti risultante dall'applicazione dei minimi previsti dal Contratto Collettivo 17/2/1963 e gli attuali verrà liquidata per il periodo 1 Dicembre 1966 - 31 Agosto 1967 ad ogni singolo lavoratore nella misura spettante.-
- 2) - L'azienda effettuerà la comunicazione prevista dall'art. 16 - parte operai - n. 5 - comma 4° del C.C.N.L. entro il 30 Novembre 1967.-
- 3) - Premesso che presso l'azienda è in atto una ristrutturazione dei moduli relativi ai cottimi l'azienda provvederà ad effettuare, entro il 31 Dicembre 1967, le comunicazioni di cui al punto 8) dell'art. 16 - parte operai - del C.C.N.L. secondo le modalità in atto presso altre aziende monzesi del settore.-
- 4) - Si conviene che il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra la Direzione Aziendale e la Commissione Interna.-
- 5) - Richiamato il punto 2) dell'Accordo 23 Aprile 1964 l'azienda provvederà ad esporre, presso ogni catena, i nominativi dei lavoratori assegnati quali riserve.-

./.

- 6) - La percentuale prevista dal punto 5) dell'Accordo 28 Ottobre 1965 è elevata dal 2% al 3% (tre per cento).-

A conclusione della vertenza le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori dichiarano che, qualora non avvengano modifiche sensibili all'attuale struttura tecnico-produttiva o organizzativa dell'azienda nel prossimo biennio, non verranno avanzate richieste che abbiano ad interessare la generalità dei lavoratori dipendenti.-

Letto, confermato e sottoscritto.-

F.I.M. - C.I.S.L.

Cecilio Obaglio
Luca...

F.I.O.M. - C.G.I.L.

Fiorio

U.I.L.M. - U.I.L.

Marquani

P.I. ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA

Alfieri

S.D.A. CANDY

Nico Fyell

LA COMMISSIONE INTERNA

Emanuele Ponzoni

Roberto Senigaglia

Mario Gio
Angeli Salvatore

Umberto
Costelli Francesco

Bullivier Sandro

TRA LA DIREZIONE DELLA CANDY E LA COMMISSIONE INTERNA DI FABBRICA

si conviene quanto segue:

L'azienda comunicherà per iscritto ai lavoratori addetti alle linee di produzione il tempo globale assegnato per le lavorazioni da eseguire ad ogni singola stazione.-

LA DIREZIONE

LA COMMISSIONE INTERNA

Bbju Series
Emanuele Pozzoni
Angotti Salvatore
Amelio Giuseppe
~~Mendonça~~
Battistini Sandro
Aurelio Ceizze
Ghera Ant

5-10-67

9. Comunicato di Niso Fumagalli, 22 giugno 1965.



lavabiancheria asciugabiancheria

Candy

società per azioni

brugherio
via privata Eden Fumagalli
tel. 78721/78661 (10 linee)
capitale sociale L. 300.000.000 int. vers.
teleg. candy/brugherio
c. c. i. a. milano 587878

Spett. Le S.A.S. CANDY
Presso FIM - CISL
Via Appiani 3
M O N Z A

ns. rep. Direzione Tecnica

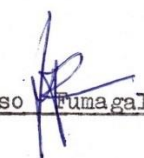
brugherio 22 Giugno 1965

ns. rif. NF/ tb.

Ringrazio per le copie dei volantini inviati, tuttavia non riconosco la democraticità del Vostro gruppo, in quanto non é stato eletto democraticamente, non solo, ma ha vergogna di se stesso in quanto si nasconde dietro l'anonimato, non si firma e non ha sede, né riconoscimento.

Lascero questi scritti dietro la porta, sperando che qualcuno si faccia in dovere di ritirarli; non mi é possibile farli recapitare direttamente.

Sarò lieto se potrò constatare la legittimità del Vostro gruppo, altrimenti in futuro non risponderò, e i Vostri volantini saranno cestinati o inviati a chi di dovere.


Niso Fumagalli

10. Indagine sulle aziende elettromeccaniche – ramo elettrodomestici - Candy (dal 1964 al 1967), Brughiero, 1968.

INDAGINE SULLE AZIENDE ELETTROMECCANICHE - RAMO ELETTRODOMESTICI

AZIENDA: CANDY Indirizzo: BRUGHERIO
Provincia: MILANO

Produzioni principali: LAVABIANCHERIA E LAVASTOVIGLIE

OCCUPATI

		all'1.1.'64	all'1.1.'65	all'1.1.'66	all'1.1.'67	al 30.11.
op.	n.			950	950	1000
(di cui a cottimo)	n.			900	900	920
imp.	n.			150	200	200
Inter.	n.			50	50	50
TOTALE	n.			1150	1200	1250

C A N D Y

O C C U P A Z I O N E

1. - Nel periodo dal 1.1.64 al 30.11.67, si sono verificate riduzioni d'orario a 24 o 32 ore settimanali per circa 3 mesi l'anno nel periodo estivo.

Nel periodo dicembre '64 Gennaio '65, l'azienda é rimasta inattiva per circa 15 giorni; nel suddetto periodo, le maestranze sono state poste in Cassa Integrazione Guadagni.

Tuttora l'azienda effettua 48 ore settimanali.

Non viene effettuata la riduzione effettiva di orario, e nemmeno i riposi di conguaglio.

2. - Non si sono verificati licenziamenti, pensionamenti anticipati ecc.
3. - Dal 1.1.67 ad oggi sono stati assunti nuovi operai (4° cat.) addetti al montaggio ed impiegati tecnici ed amministrativi.

SITUAZIONE ECONOMICO-PRODUTTIVA

1. - Si producono 2200 macchine giornaliere (400 lavastoviglie -1800 lavabiancheria).
2. - La azienda prevede buone prospettive per un periodo a medio termine.
3. - Dal '64 al 1° semestre '66 gli investimenti sono stati irrilevanti, nel '66-'67 gli investimenti sono ripresi con presse, verniciature, betonaggio, pressofusione. Si sta meccanizzando tutto il reparto di lavorazione lamiera.
4. - Riteniamo buona, la efficienza produttiva dell'azienda. Il Centro Assistenza Tecnica ha 2000 negozi in Italia, 7.000.000 di fatturato al netto di sconto del 25% ai rivenditori.
5. - Noi riteniamo che l'azienda, per gli impianti, ed il personale, potrebbe svilupparsi ancora, ma date le condizioni del mercato e del tipo di dirigenza che c'è tuttora, non abbiamo molta fiducia in questo sviluppo.

SITUAZIONE SINDACALE

1. - Le norme contrattuali vengono rispettate a livello generale (paga, ferie, ecc.) e non per quella normativa particolare di certi lavori (lavori nocivi, ambienti, spostamenti di reparto ecc.).

2. - Le condizioni di miglior favore sono fatte a discrezione quasi totale della Direzione.

3. - I COTTIMI

- Il lavoro è stato maggiormente parcellizzato con una tendenza a saturare al massimo i tempi sulle stazioni di montaggio, ed a massimalizzare i cottimi individuali;
- Sorgono spesso controversie per tempi stretti e per i fenomeni di cui sopra.
- Gli operai corrobbero un aumento della cadenza sulle linee (attuale 1' e 30") e la non massimalizzazione (la direzione vorrebbe portare i guadagni di cottimo, grazie alla meccanizzazione, al 33%; oggi il guadagno medio, per i cottimi individuali, è del 45% circa).
- Il lavoro di montaggio si effettua su linee a flusso continuo.

4. - QUALIFICHE

- Il mansionario contrattuale non è abbastanza chiaro, da questa mancanza nasce la situazione pessima dell'inquadramento categoriale.
- Circa 300 operai sono, secondo noi, non collocati nella qualifica loro spettante.
- Per la assegnazione di qualifiche e gli avanzamenti vari, la direzione decide unilateralmente.

5. - PREMIO DI PRODUZIONE

- Il premio è composto da una base fissa del 7% sui minimi, e da una parte mobile forfettizzata:
1966: £. 22.000.=
1967 " 35.000.=
1968 " 38.000.=

Noi riteniamo questo premio relativamente insufficiente.

- Contiamo di rinnovarlo nel '69 collegandolo alla produttività aziendale.

6. - OPERE SOCIALI

- L'unica opera sociale è la mensa che gli operai criticano spesso.
- Le possibilità che noi abbiamo di controllare queste opere è relativa ma, nonostante questo, siamo riusciti a fare cambiare la gestione della mensa.
- Vorremmo arrivare a stipulare un accordo con la direzione che ci permetta di controllare meglio il funzionamento di queste opere.

11. *Gli indiani* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim Cisl Candy, marzo 1968.

sfoghiSFOGHIsfoghiSFOGHIsfoghiSFOGHIsfoghiSFOGHIsfoghiSFOGHIsfoghiSFOGHI

gli indiani

Gennaio: il freddo. Tutti lo sentono, tutti ne parlano, radio, televisione e giornali; tutta l'Europa in questi giorni ne subisce le conseguenze ma il nostro padrone, forse, non lo sa. Per farglielo sapere abbiamo dovuto SCIOPERARE.

E' evidente che loro, "I GRANDI", i "CERVELLI" (noi il cervello in fabbrica non lo usiamo, lo lasciamo negli spogliatoi con la coscienza, perchè anche noi ormai siamo macchine codificate con un numero meccanografico), il freddo nei loro uffici non lo sentivano poichè dietro la scrivania hanno il calorifero, anzi per il troppo caldo aprivano le finestre.

Ora, noi sappiamo tutti che padrone e direzione se ne strfregano di noi, di come lavoriamo, di come siamo pagati: a loro basta che si lavori molto (così fanno i soldi), come non importa. Ora, io penso che, se per far sentire e valere le nostre ragioni bisogna sempre far sciopero, vuol dire che la nostra direzione è sensibile a questo strumento soltanto e noi lo useremo ogni qualvolta ne avremo bisogno, sperando che i nostri dirigenti (intelligenti) si rendano conto che i nostri diritti li facciamo valere fino in fondo, a qualunque costo, e che è finito il tempo della paura di sospensioni, multe, licenziamenti o della fiducia nella promessa (da marinaio) di un aumento.

Però i nostri superiori sono 'bravini' nel fare l'indiano quando si chiede loro un aumento, un permesso o qualcos'altro: ti fanno girare da un capo all'altro: dal ragioniere all'ingegnere, dall'ufficio personale alla scrivania del vice-sotto-capo reparto; ti fan girare finchè ti vedi costretto a rimandare il tuo problema; così loro con un "non so", "ma", "vedremo", "forse", "non dipende da me", ti rimandano a lavorare più deluso di prima con una voglia matta di...

Un'altra prova di menefreghismo l'abbiamo avuta dalla risposta agli studenti lavoratori (chiedevano riduzioni di orario); dalla promessa di nuove riserve sulle catene di montaggio (ma ancor oggi se si ha bisogno di andare in infermeria bisogna discutere un'ora col capo-catena, posto che sia rintracciabile, e forse dopo ti mandano la riserva).

Ora, miei cari uomini-macchina, miei cari sfruttati, facciamoci sentire anche noi affinché gli schiavisti che alloggiano nella palazzina bella, confortevole, moderna e ti fan sudare per poter mangiare capiscano che siamo uomini anche noi come lo sono loro, con la differenza che loro hanno tanti soldi e poca coscienza, mentre noi abbiamo soprattutto quest'ultima e non vogliamo perderla.

12. *Reparto Lamiera: tagliano i tempi* in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S.
Fim Cisl Candy, marzo 1968.

REPARTO LAMIERA:
tagliano i tempi

Da qualche tempo i lavoratori del reparto Lamiera assistono al taglio sistematico dei tempi loro assegnati.

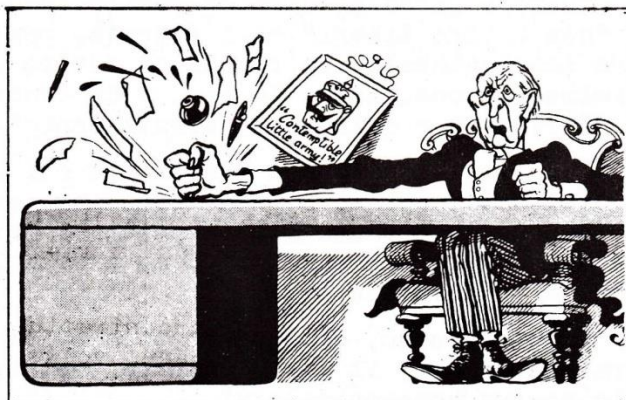
Tutte le volte che arriva il "tempista" un operaio vede restringersi il tempo ed il suo guadagno scendere paurosamente.

Sembra, il tempista, un vecchio cavaliere crociato che si diletta a mozzare la testa o le gambe agli infedeli per renderli più piccoli! Ma la sua arma non è la spada, è un cronometro centesimale che taglia maledettamente, meglio di una lama di acciaio svedese.

Anche lui, come gli antichi cavalieri, è convinto di fare una cosa giusta e non pensa che è solo uno strumento al servizio del padrone per sfruttare i lavoratori.

Ormai i nostri dirigenti non si preoccupano nemmeno più di nascondere le loro intenzioni. Dicono che i guadagni dei cottimi individuali sono troppo alti e vanno ridotti.

Ma non hanno mai pensato, questi signori, che il



cottimo è parte integrante del salario? Certo per loro il problema non esiste, non hanno il cottimo, loro, importante è ridurre i costi, alla faccia di chi deve lavorare di più e guadagnare di meno.

Anzi, se i costi si riducono, è probabile avere qualche premio extra, gli operai si arrangeranno: è sempre stato così.

Dicono, i nostri beneamati, che se un operaio guadagna il 40% di cottimo non può curare la qualità della produzione e che oltretutto l'eccessivo impegno può causare degli infortuni sul lavoro. Sfugge loro la illogicità del metodo che intendono usare: se veramente vogliono salvaguardare il fisico dei lavoratori e la qualità della produzione, devono allargare i tempi, non tagliarli!

CONTINUA A PAG 9

13. Verbale di Accordo FIOM Cgil - FIM Cisl - UILM Uil, 10 dicembre 1968.

1968

C. 1

FIOM cgil - FIM cisl - UILM uil

LAVORATRICI E LAVORATORI DELLA CANDY !

Riproduciamo di seguito il testo dell'accordo già sottoposto alla vostra approvazione e poi sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali.

VERBALE DI ACCORDO

L'anno millenovecentosessantotto, addì 10 del mese di Dicembre

t r a

- l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, nella persona del suo Direttore Avv. Giuseppe Mancosu assistito dal Rag. Luigi Magni, la CANDY S.p.A. di Brugherio presente nella persona del Direttore del Personale Dott. Filippo Cardano

e

i Sindacati Provinciali dei lavoratori:

F.I.M.-C.I.S.L. - nelle persone dei Sigg. Lorenzo Rota e Camillo Magni

F.I.O.M.-C.G.I.L. - nelle persone dei Sigg. Leonardo Banfi e Luigi Covolo

U.I.L.M.-U.I.L. - nella persona del Sig. Domenico Magnani

la Commissione Interna di Fabbrica

Prese in esame le richieste avanzate dalle Organizzazioni dei lavoratori con lettere rispettivamente del 22/10/1968 prot. CM/sr 991 - del 22/10/1968 - del 22/10/1968 Uff. Segreteria prot. 68/MD/9842

a completa definizione della controversia in atto

si conviene quanto segue:

A) - COTTIMI

- 1) - L'utile di cottimo viene definito nelle seguenti misure da calcolarsi con i criteri in atto:

- da rendimento 100 (cento) a rendimento 112 (centododici) il 15%

- da rendimento 112 (centododici) in avanti l'utile di cottimo in atto viene maggiorato del 10% (dieci per cento) come da grafico allegato al presente verbale sub a).-

2) - Tempi in assestamento

Durante tale periodo su ogni bolla dovrà essere comunicato il tempo.-

3) - Modifiche parziali di tempi assegnati e assestati

Qualora avvengano modifiche alle attrezzature con variazione dei tempi, gli stessi saranno comunicati entro il periodo di assestamento all'interessato ed alla Commissione Interna per iscritto o mediante affissione.-

4) - Linee

Per gli operai nuovi assunti che vengono inseriti nelle linee e che eseguono tutti i lavori previsti dalla tabella di lavorazione l'utile di cottimo deve essere pari agli altri lavoratori della linea di eguale categoria. Nel caso che il lavoratore non esegua interamente le operazioni previste e debba usufruire dell'aiuto di un collaboratore l'utile di cottimo sarà:

- dal 1° giorno sino al 12° = 15%
- dal 13° giorno al 20° = 20%
- dal 21° in avanti = cottimo di linea

5) - Delegato di linea

Per ognuna delle 6 linee di montaggio attualmente esistenti, viene designato, fra i lavoratori addetti alle stesse, un operaio avente lo specifico incarico di prospettare ed esaminare con il Capo Reparto, le questioni specifiche riguardanti la linea. Tale designazione non avrà luogo, qualora risulti già addetto alla linea un membro della Commissione Interna di fabbrica. - Resta comunque inteso che i rapporti con la Direzione, per tutto quanto attiene l'esame delle anzidette questioni, saranno tenuti esclusivamente dalla Commissione Interna di fabbrica. -

B) - ECONOMISTI

Agli operai lavoratori ad economia che percepiscono attualmente solo la percentuale del 12,86% la stessa viene elevata al 15%.

C) - CATEGORIE

1) - Reparto Montaggio

Gli operai inquadrati in 4ª categoria saranno passati alla 3ª categoria dopo due anni di effettivo servizio globalmente prestato. -

Inoltre passeranno:

- in 3ª categoria gli operai, che siano in grado di svolgere autonomamente tutti i lavori inerenti a numero sei stazioni;
- in 2ª categoria gli operai, che siano in grado di svolgere autonomamente tutti i lavori inerenti a numero diciotto stazioni;
- in 1ª categoria gli operai, che siano in grado di svolgere autonomamente tutti i lavori inerenti a numero trentasei stazioni. -

Norma di esecuzione

L'operaio che intenda essere provato su altre stazioni al fine del passaggio alle categorie di cui sopra, dovrà farne richiesta al proprio Capo Reparto, il quale, in relazione al numero ed alle priorità delle richieste nonché delle esigenze tecnico produttive, darà corso ai necessari spostamenti. -

[Handwritten signatures and initials]

2) - Reparto lamiere

La Direzione procederà con la Commissione Interna ad un esame delle mansioni svolte dagli operai addetti al reparto ai fini della attribuzione delle relative categorie.-

In caso di mancato accordo sulle categorie, l'esame è rinviato in sede sindacale.-

3) - Restanti reparti

Gli operai inquadrati in 5^a categoria passeranno in 4^a categoria fatta eccezione per quelli addetti prevalentemente alle pulizie.-

Inoltre gli operai inquadrati in 4^a categoria passeranno in 3^a, dopo sei mesi di globale servizio, semprechè si rendano disponibili posti di lavoro che consentano tale passaggio. Ove ciò non avvenisse, passeranno improrogabilmente in 3^a categoria entro i tre mesi successivi.-

D) - PER TUTTI GLI OPERAI

1) - Gli operai che siano chiamati a svolgere mansioni impiegatizie, ed abbiano superato, con esito positivo, tre mesi di addestramento globalmente intesi saranno assegnati alla categoria impiegatizia corrispondente.-

2) - L'azienda procederà inoltre entro il 31 Dicembre 1968 ad un censimento mediante un bando da affiggere agli albi aziendali di tutti gli operai in possesso o in via di conseguimento di titoli di studio, perchè vengano selezionati ed eventualmente inseriti con diritto di priorità, se idonei, a posti impiegatizi vacanti o di nuova costituzione.-

E) - LAVORO A TURNI

Fermo restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di orario di lavoro, agli operai turnisti, che prestano la propria opera per sette ore e trenta giornaliere verrà riconosciuta mezz'ora retribuita a regime normale.-

F) - COMITATO ANTINFORTUNISTICO

Fanno parte del Comitato Antinfortunistico anche tre operai dipendenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.-

L'addetto alla sicurezza, qualora dovesse effettuare rilievi a richiesta di uno dei lavoratori di cui sopra, effettuerà detti rilievi alla presenza di uno di questi ultimi o di un membro di Commissione Interna autorizzati, di volta in volta, dalla Direzione.-



C) - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Alla Commissione Interna saranno comunicati preventivamente i provvedimenti disciplinari importanti le multe, le sospensioni ed i licenziamenti.-

H) - IMPIEGATI

Categorie - La Direzione procederà ad un esame delle mansioni impiegate con la Commissione Interna per verificare la loro esatta classificazione contrattuale.-

D) - PREMIO DI PRODUZIONE 1969

Considerate le attuali difficoltà a reperire un soddisfacente collegamento del premio di produzione ad elementi obiettivi si conviene:

- 1) - Il premio di produzione previsto al punto 1) dell'Accordo aziendale 28 Ottobre 1965 verrà corrisposto secondo le seguenti modalità:
 - a) - 7% della somma dei salari e stipendi minimi tabellari attualmente vigenti di tutti i lavoratori interessati;
 - b) - £. 53.000 (cinquantatremila) annue pro-capite qualunque sia l'orario di lavoro annuo praticato dallo stabilimento per l'anno 1969. L'importo sopra indicato sarà erogato secondo le modalità previste al punto 1) - comma 2° - del verbale di accordo del 28 Ottobre 1965; le rate scadranno rispettivamente entro la fine del mese di Giugno 1969 e Gennaio 1970.-

Il premio di produzione, per la parte di cui al punto b), si intende riferito all'arco dell'anno, sia per le ore ordinarie che straordinarie. Per quanto attiene il lavoro straordinario si fa riferimento alle norme contrattuali e di legge vigenti in materia.-

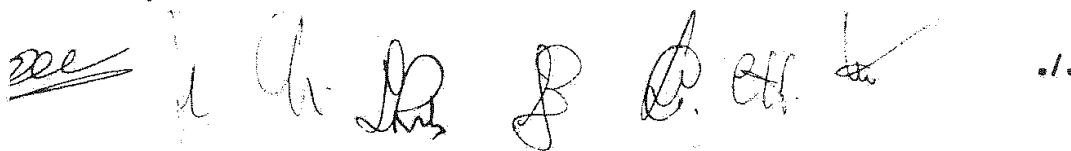
- 2) - Il periodo di assenza per malattia o infortunio sul lavoro (nei limiti contrattuali della conservazione del posto) di assenza obbligatoria per maternità nonché quelli dovuti a ferie, festività nazionali ed infrasettimanali, congedo matrimoniale o giustificati motivi sarà considerato utile ai fini della corrispondenza del premio di produzione nelle misure indicate alla lettera b).-

L) - EROGAZIONE UNA TANTUM

Entro il 31 Dicembre p.v. l'azienda corrisponderà a tutti i lavoratori in servizio alla data del 1° Novembre 1968 la somma di £. 10.000 (diecimila).-

- M) - Il presente accordo decorre dal 1° Novembre 1968.-

Letto, confermato e sottoscritto.-



F.I.M.-C.I.B.L.

Amendola
Carullo Elvira

ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI
DI MONZA E DELLA BRIANZA

Alfieri

F.I.O.M.-C.G.I.L.

Di Sarli
Di Corbi

CANDY S.p.A. - BRUGHERIO -

Alfieri
Carullo

U.I.L.M.-U.I.L.

Carullo

1a COMMISSIONE INTERNA

Amendola Elvira
Refino Maria
Battisti Alessandro
Emmano Ponzon
Di Paolo Prospero
Longotti Salvatore
Rosselli Francesco
Monte Gioia
Pulvienti Carlo

DICHIARAZIONE

In relazione al verbale di accordo sottoscritto in data odierna la Candy S.p.A. a decorrere dal 1° Gennaio 1968 computerà nella liquidazione delle ferie dovute agli impiegati il compenso dalle 44 alla 48 ore settimanali.-

Agli stessi impiegati saranno inoltre retribuite a partire dal 1° Novembre 1968 in ragione di 1/26 della retribuzione mensile le festività infrasettimanali cadenti nelle giornate di sabato.-

Monza, 10 Dicembre 1968

CANDY S.p.A.

p.le Organizzazioni Sindacali

F.I.M.-C.I.S.I.

F.I.O.M.-C.G.I.L.

U.I.L.M.-U.I.L.

Carfagna
Carfagna
Carfagna
Carfagna
Carfagna

**14. Capolavoro di paternalismo! in 'Prospettive Sindacali', a cura della S.A.S. Fim
Cisl Candy, n.1 giovani.**

CAPOLAVORO DI

GRUPPO LAVORATORI STUDENTI CANDY

Spett. Direzione

Mediante la C.I. di fabbrica, noi lavoratori studenti, facciamo richiesta che venga, per noi ridotto l'orario di lavoro da 44 a 40 ore settimanali.

Questa richiesta è stata da noi formulata, all'unanimità, dopo ampia discussione durante la quale abbiamo scartato altre richieste.

Formuliamo questa richiesta, in quanto constatiamo una notevole carenza di tempo per lo studio e per un minimo di svago. Pertanto chiediamo di aver libere le 4 ore del sabato mattina, giacchè il pomeriggio si frequenta la scuola, onde poter ovviare, seppur non completamente, agli inconvenienti sopracitati. Saremmo grati se la Direzione esaminasse questa richiesta entro il più breve tempo possibile, e quindi ci informi delle decisioni che intende prendere.

Distinti saluti.

I LAVORATORI STUDENTI DELLA CANDY

LA RISPOSTA DELLA DIREZIONE

La Direzione ha esaminato con attenzione la Vs. richiesta e si è resa perfettamente conto dei Vs. problemi.

Comprende i sacrifici che Voi fate per riuscire a studiare e per migliorare la Vs. posizione di lavoro, per assicurarVi un avvenire di migliore benessere.

Il Vs. esempio è da additare per lo spirito di sacrificio con il quale affrontate la vita.

Data questa premessa, la Direzione sarà ben lieta di accogliere la Vs. domanda a partire dal 1° marzo di ogni anno. Diverse sono le considerazioni che ci spingono a scegliere questa data. In linea di massima, prima di tale data, tutti i dipendenti della Candy, dai Dirigenti agli Impiegati e Operai sono tutti tesi in uno sforzo considerevole per raggiungere la meta che il progresso dell'Azienda richiede.

A questo sforzo è giusto che partecipino anche i giovani più volenterosi quali Voi siete.

La scelta del 1° marzo è quanto mai favorevole per Voi perchè, da questa data, ha inizio la seconda metà dell'anno scolastico e Vi consente di dare il massimo impulso agli studi e essere certi di ottenere dei risultati positivi.

Anche per quanto riguarda lo svago, ci sembra che l'aprirsi della buona stagione Vi consenta un miglior utilizzo di tempo.

Resta inteso che questa facilitazione sarà data a tutti gli studenti che frequenteranno effettivamente la scuola e che ne trarranno reale profitto.

La Direzione, nel rinnovare i complimenti ai lavoratori studenti, è certa di aver interpretato nel modo migliore questa richiesta e attende il massimo entusiasmo nell'applicazione dei propri doveri come è sempre stato per il passato.

LA DIREZIONE

PER LA PARTITA SI... ABLI STUDENTI NO

Sabato 18 Novembre, in occasione della partita internazionale trasmessa in TV, la nostra Direzione ha accettato di modificare l'orario di lavoro.

Noi lavoratori studenti abbiamo richiesto di modificare l'orario di lavoro solo per noi, e la Direzione ha detto NO.

A me sembra che questo modo di fare dimostri con quanta considerazione la Direzione Candy tenga i suoi lavoratori studenti.

I LAVORATORI STUDENTI DELLA CANDY

PATERNALISMO !

— LA NOSTRA RISPOSTA —

Per quei giovani che da poco sono entrati in azienda, che da poco sono entrati nel mondo del lavoro, è data una chiara dimostrazione di quale sia il significato di una parola che spesso sentono fra i colleghi di lavoro: - il PATERNALISMO.

Provate amici a far scorrere le righe del comunicato della direzione e notate con quale altruismo essa dichiara di essersi "resa perfettamente conto dei Vostri problemi" (notate il "VOI" con la V maiuscola).

Leggete con quale bontà d'animo comprende i vostri sacrifici, e con quale patriottismo vi addita ai posteri per l'esempio che sapete dare.

Uno a questo punto, potrebbe certamente pensare, "che direzione moderna è questa, certamente permetterà loro di fare 40 ore, e magari anche pagherà loro le ore perse".

Ed invece, MACCHE'! Vi dà una bastonata, prendendovi persino in giro, rimandando al primo marzo il permesso (cioè a 5 mesi più tardi, quando cioè non avrà più bisogno delle vostre ore).

E notate con quale giustificazione: "dirigenti, impiegati, operai sono tutti tesi in uno sforzo considerevole per raggiungere la meta che il progresso dell'azienda richiede".

Ma il progresso di chi? Forse il vostro? Forse che a voi venga aumentata la paga oraria, o l'incentivo cottimo? NO! Non illudetevi, lo "sforzo considerevole" servirà solo al progresso della tasche della direzione; a voi al massimo... taglieranno i tempi di cottimo.

E qua aggiunge (la direzione) che "a questo sforzo è giusto che partecipino anche i giovani più volenterosi" (o più fessi, avrebbe voluto dire?) come voi siete.

Capite! La direzione, riconosce che voi studiando di sera, fate un grande sacrificio; essa vi comprende appieno, e vuole sollevarvi un poco... aumentandovi la dose di lavoro.

Ma non è finita; il bello viene poi, quando aggiunge che il primo marzo "è quantonai a voi favorevole per dare il massimo impulso agli studi ed essere certi di ottenere dei risultati positivi".

Quando cioè vi avranno sponpati per benino, con un sacco di ore di lavoro, e sarete assai conciatini da sei mesi di scuola, allora sarete in grado "di ottenere dei risultati positivi".

E ancora aggiunge: "per quanto riguarda lo svago, ci sembra che l'aprirsi della buona stagione, vi consenta un miglior utilizzo di tempo".

Ovverossia, in parole povere vi dice: dato che d'inverno fa freddo, ed il tempo è brutto, e che quindi non potete andare a spasso, NON SVAGATEVI, non rilassatevi (a che serve?), ma venite a lavorare "col massimo entusiasmo".

A questo punto bisognerebbe ringraziare la direzione Candy che oltre agli "svaghi primaverili" vi concede, con tanta magnanimità... anche le ferie.

Però, amici studenti, state attenti, (vi dice la direzione) "lo svago" sarà concesso solo a quelli meritevoli, "che trarranno reale profitto" perchè i cattivi, quelli che anziché brillare si dimostreranno svegliati nello studio (e chi mai sarà ancora "voglioso" di studiare dopo sei mesi a 12 ore di lavoro e studio giornaliero?) non godranno della "facilitazione" (saranno magari messi a 32 o 24 ore?)

Per terminare, richiamandovi "al massimo entusiasmo nella applicazione dei vostri doveri" (ma dove abbiamo già sentito questa frase? Forse da qualche discorso di Hitler o Mussolini?) vi fa chiaramente intendere che voi in Candy non avete dei diritti da far valere, ma solo e soltanto dei doveri da compiere e quindi (essa direzione) "è certa d'aver interpretato in modo migliore" la vostra richiesta.

Ulteriore commento a questo povero comunicato, intriso fin nel midollo di paternalismo ottocentesco e di gretto egoismo, non serve farne: quel che non avete ottenuto oggi con una richiesta quantonai giusta, lo conquisterete in futuro con mezzi... diversi, (non ci vengano a dire pri: potevate dirlo prima!)

LA BUON INTENDITOR...

15. *Uniti si vince*, Volantino del Consiglio di Fabbrica Candy e delle organizzazioni
sindacali metalmeccaniche di Monza, 1970.

Lavoratrici Lavoratori Cittadini di Monza

Da due settimane i lavoratori della Candy, sono in lotta per delle giuste rivendicazioni aziendali

**AMBIENTE DI LAVORO
ISTITUZIONE 14' MENSILITA'
UNA NUOVA DINAMICA PER LE QUALIFICHE
APPLICAZIONE DELLA SETTIMANA CORTA
NEL PERIODO DELLE FERIE.**

Dopo una serie di trattative, e il risultato è molto lontano dalle aspettative dei lavoratori, l'azienda è passata alle minacce e alle provocazioni come vecchia tradizione REPRESSIVA della CANDY.

I fatti sono questi:

GIOVEDI' 22 OTTOBRE viene convocata dal padrone una delegazione del Consiglio di fabbrica e vengono informati che l'azienda procederà a rappresaglie e a decurtazioni salariali se gli scioperi non verranno sospesi.

Il Consiglio di Fabbrica convoca l'Assemblea, Venerdì 23 Ottobre, e i lavoratori respingono le provocazioni, e unanimemente decidono di continuare la lotta.

Sempre VENERDI' viene comunicato al Consiglio di Fabbrica che la settimana prossima verrà ridotto l'orario a trentadue ore; i lavoratori rispondono:

LA LOTTA CONTINUA

CITTADINI LAVORATORI

- 1) non è per mancanza di lavoro, ma per provocare i lavoratori che è stato ridotto l'orario;
- 2) i vecchi rigurgiti padronali in queste occasioni riemergono, trovando nei padroni della CANDY e nei padroni del settore degli elettrodomestici bianchi i più reazionari;
- 3) cercano con questi ricatti di far retrocedere il movimento dei lavoratori dopo le lotte dell'autunno 1969.

UNITI SI VINCE

IL CONSIGLIO DI FABBRICA
DELLA CANDY

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
METALMECCANICHE DI MONZA

16. Candy - Una dura lotta, un'importante conquista.

CANDY- UNA DURA LOTTA, UN'IMPORTANTE CONQUISTA

Considerare in poche righe il valore di una lotta come quella degli operai della Candy non è facile, è possibile comunque individuare i filoni sui quali si è articolato uno scontro di classe acuto, rappresentativo di una volontà non certo sopita da parte operaia.

Fin dall'ottobre scorso veniva presentata, alla Direzione Aziendale, dopo valutazioni assembleari, una piattaforma rivendicativa su: mensa, premio di produzione, qualifiche; richieste queste abbastanza normali, vi era però nella piattaforma un punto qualificante di potere e di uguaglianza, la richiesta cioè della garanzia del salario; di potere perché toglieva dalle mani del padrone un'arma che i padroni nel '71 hanno usato in modo ricattatorio, cioè la riduzione d'orario, di uguaglianza, perché va verso una parità con gli impiegati, quindi una parità normativa nella classe.

Dopo queste richieste a cui l'Azienda, opponeva un rifiuto politico sulla garanzia del salario e un rifiuto di sostanza sul resto, la Direzione iniziava una serie di provocazioni; non applicazione degli accordi, limitazione alla attività del Consiglio di Fabbrica, ecc. Provocazione che culminarono con il licenziamento di rappresaglia, di 3 membri del Consiglio di Fabbrica, licenziamento effettuato come esempio per ammonire gli operai.

Da questo momento la lotta si è fatta più aspra, (autolimitazione del rendimento - blocco merci), poiché entrano in gioco interessi precisi e molto più grandi della stessa vertenza. La Candy si poneva alla testa, come nel passato, della reazione padronale brianzola, diventava la capostipite della repressione, dei ricatti, gli stessi dirigenti della Candy non solo ponevano il diktat del loro contro sciopero qual'ora l'azienda avesse ceduto sui licenziamenti e sulla piattaforma, ma addirittura stilavano un documento (con i proprietari della fabbrica) che per la sua qualità non si sa se attribuirlo a degli irresponsabili o ad una linea politica confindustriale ante-Costa.

Proprio per la caratteristica dello scontro in atto che vedeva crescere ad ogni provocazione padronale la risposta operaia, i sindacati e il Consiglio di Fabbrica decidevano opportunamente di uscire dalla fabbrica, ed investire le altre aziende della zona che fa capo a Monza, e rispondere massicciamente ad una repressione più generale, che il padronato brianzolo sta attuando oggi in questa zona. Si giungeva quindi, dopo assemblee, volantini, ad uno sciopero generale svoltosi il 26 gennaio, che vedeva i metalmeccanici scendere in piazza al grido "no alla repressione, sì al rientro dei licenziati".

Ma tutto questo non bastava, si correva il rischio di mantenere uno scontro politico all'interno di una categoria, all'interno della classe operaia. Per questo si sono svolte assemblee pubbliche con i partiti di massa, informazione dell'opinione pubblica, conferenze stampa, sino ad arrivare ad una manifestazione pubblica all'interno della fabbrica con la

stampa, i partiti democratici e le organizzazioni della sinistra. Ed è stato proprio nel corso di questa manifestazione che si è valutato l'ipotesi di accordo raggiunta in Sede Regionale e cioè: rientro in fabbrica dei licenziati al loro posto di lavoro, garanzia del salario all'85% in caso di intervento della Cassa Integrazione normale ed una soluzione positiva su altri punti della piattaforma, 85.000 L. premio di produzione, L.90 mensa, commissione per l'esame delle qualifiche impiegatizie in rapporto al passaggio dalla 3° alla 2° cat. Per giungere alla fine : sia l'assemblea che il Consiglio di fabbrica e i sindacati hanno valutato positiva la conclusione. Non solo per la forte mobilitazione operaia presente alla conclusione della lotta che ha respinto la repressione facendo rientrare i licenziati; ma per gli obiettivi avanzati conquistati, riconducibili non solo agli operai della Candy; per il punto di riferimento che questa lotta ha rappresentato nella Brianza e infine per lo sbocco politico non solo all'interno della categoria, ma fra i partiti e l'opinione pubblica e da non dimenticare poi il consenso che gli operai della Candy sono riusciti a creare attorno alla loro lotta. Dunque una strada, una indicazione anche per la futura lotta contrattuale. E per l'obiettivo (garanzia del salario) e per il metodo di lotta, incisivo e forte in fabbrica, con il consenso popolare e lo sbocco politico all'esterno della fabbrica.

17. La cooperazione di gruppo è condizione necessaria, Volantino del Consiglio di Fabbrica e delle Organizzazioni Sindacali Metalmeccaniche Candy, 8 febbraio 1972.

Lavoratori del Gruppo CANDY

Nella giornata di Sabato 5.2.1972 si è avuto il periodico incontro del gruppo Candy, erano presenti tutti i C.D.F. e un Delegato della G.I.E. Il coordinamento ha valutato positivamente l'accordo raggiunto dai lavoratori di Brugherio, che ha visto in alcuni momenti scendere in lotta tutto il gruppo, in sostegno della giusta lotta che ha visto l'integrazione al proprio posto di lavoro, dei tre delegati licenziati e la garanzia del salario.

Preso in esame lo stato attuale delle altre aziende con vertenze aperte : D'Onora (FG), Sovrana (PR) da alcuni mesi in lotta, Kelli in preparazione come la G.I.E., esprime l'incondizionato appoggio di tutto il gruppo riservandosi in un futuro, di entrare anche concretamente in azione ove fosse necessario.

Si è confermato l'esigenza come significato del coordinamento, dopo la risoluzione delle attuali piattaforme, una contrattazione di gruppo per una più concreta incisività.

Le decisioni espresse nell'ultima riunione, sono orientate appunto, nel chiedere un incontro per ottenere garanzie sull'aspetto occupazionale e salariale, date le grosse ristrutturazioni in atto e nel rivendicare il riconoscimento come "gruppo".

A questo proposito si svolgeranno delle assemblee con scambio di sindacalisti delle varie provincie, per discutere nel merito e per avere il mandato dai lavoratori di operare in tal senso.

La cooperazione di gruppo è condizione necessaria, per un dispendio di minori energie e la risoluzione dei problemi che i lavoratori si troveranno ad affrontare. Tutti insieme sapremo indirizzare meglio i nostri sforzi con un unico obiettivo.

E' indispensabile in questa fase storica, dimostrare ulteriormente la necessità di un collegamento sempre maggiore tra i lavoratori dei vari stabilimenti, come risposta all'unità che il capitale ha acquisito in campo nazionale e internazionale.

Lavoratori, in questo momento è necessario far diventare questo coordinamento uno strumento di unità tra le varie fabbriche per gli stessi interessi.

I lavoratori del complesso daranno una loro risposta affermando le decisioni unitarie di presentarsi come gruppo unico (attraverso le assemblee) di fronte ad un padrone, di fatto unico.

I Consigli di Fabbrica

Le Organizzazioni Sindacali
Metalmeccaniche

8.2.1972

18. *Quest'anno il tesseramento è unitario*, Comunicato dell'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica Candy, 16 febbraio 1972.

CANDY

Brugherie 16/2/72

COMUNICATO

Da oggi è aperto il tesseramento al sindacato per il 1972. In questi giorni i vari delegati di reparto avranno la deleghe per ottenere l'iscrizione.

Quest'anno il tesseramento è unitario.

Quindi i nuovi iscritti dovranno firmare la delega che darà diritto all'iscrizione al Sindacato Unitario dei Metalmeccanici.

Ogni nuovo iscritto potrà, se lo vorrà e con una scelta libera e volontaria, scegliere anche la Confederazione (CGIL, CISL, UIL); essendoci quest'anno i congressi per lo scioglimento delle CONFEDERAZIONI. COMunque ogni delegato darà le spiegazioni che ogni lavoratore chiederà.

Per i vecchi iscritti invece, rimane confermato il tesseramento dell'anno scorso.

Invitiamo tutti i lavoratori in questa occasione ad essere vigilanti, perché può darsi che in questi momenti si intrufolino dei movimenti di destra e di chiara marca fascista che cercheranno di far fare ai lavoratori tessere della CISNAL, dichiaratamente sindacato fascista. Queste perme dovranno essere isolate ed ogni messa i lavoratori dovranno comunicarla all'Esecutivo

Così pure come qualcuno cercherà nuovi aderenti alla UIL-MD, che è il nuovo sindacato giallo, dei servi dei padroni, che non hanno voluto fare l'unità sindacale con tutti i lavoratori. Anche questi devono essere isolati e scacciati dal movimento democratico dei lavoratori.

L'ESECUTIVO DEL CONSIGLIO DI FABBRICA

**19. Più iscritti al sindacato per un maggior potere nella fabbrica e nella società,
Volantino Fim-Fiom-Uil, dicembre 1968.**

LAVORATRICI E LAVORATORI DELLA CANDY !

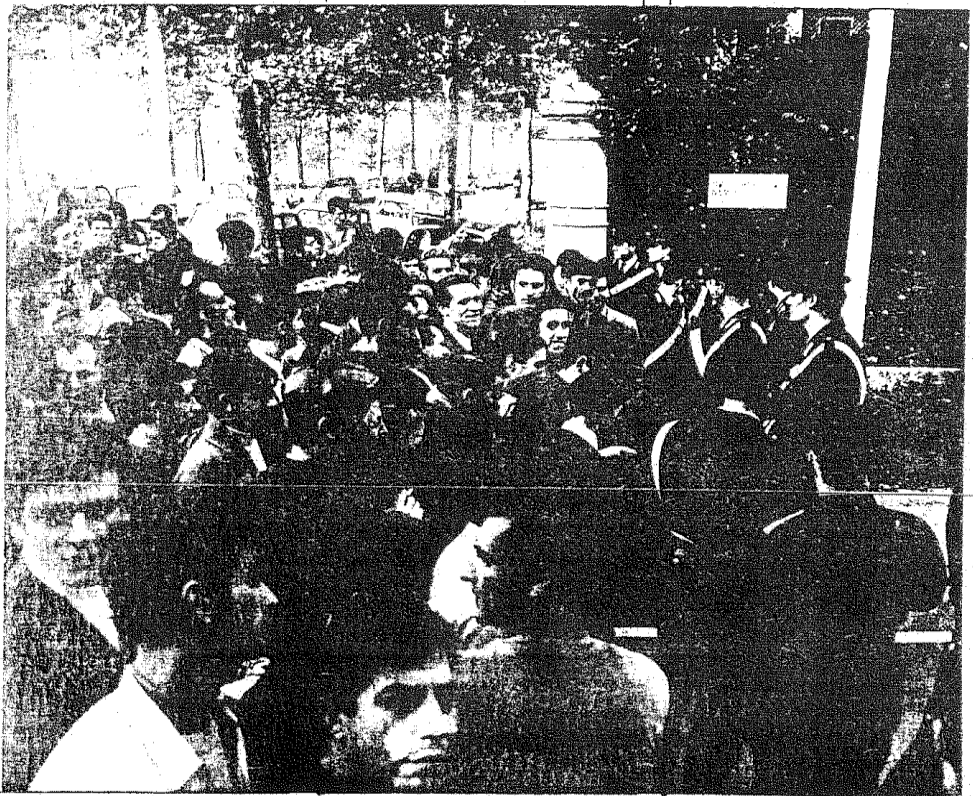
La magnifica battaglia condotta ha dimostrato quanto grande è la forza dei lavoratori uniti.

L'accordo raggiunto seppur positivo non risolve evidentemente tutti i problemi. Molteplici problemi restano tutt'ora aperti in azienda. Si tratta ora comunque, in primo luogo, di operare affinché l'accordo stesso venga concretamente tradotto in pratica in tutti i suoi aspetti.

L'ulteriore prova di forza e di volontà di andare avanti che si deve dare all'azienda è quella di organizzarsi tutti al sindacato, perchè organizzati si è forti e si vince.

**più iscritti al sindacato per un
maggior potere nella fabbrica
e nella società**

FIRMA LA DELEGA DI ISCRIZIONE AL SINDACATO !



Foto

