

La voce dei protagonisti

- 1. Intervista a Sandro Antoniazzi**
- 2. Intervista a Antonio Pizzinato**
- 3. Intervista a Silvano Tremolada**
- 4. Intervista a Antonio Amedeo**

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 appiattare 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 fundamentalmente 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 piano 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 questa 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 battagliaire 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 squadristi, 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 un 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 era 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 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 attrezzista 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 nel 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 celebrare, 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 esperienza 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 Fim 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 predicazzo 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 i 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 Fim 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 Fim, 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 vezzo 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 invisibili 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.