



Pizzinato racconta quell'anno vissuto tra i metalmeccanici di Sesto: «Ricordo le grandi assemblee sui piazzali per discutere le piattaforme di lotta»

«Una mattina gli operai della Pirelli arrivarono in corteo alla Breda. Uno striscione diceva: non siamo cinesi, siamo quelli del reparto nerofumo...»

# Su un campo di bocce la Fiom scoprì gli impiegati Falck

Un uomo, con l'aria testarda di un seminarista laico, vagava dalla mattina alla sera, instancabile, da una fabbrica all'altra, nel cuore di Sesto San Giovanni. Il cronista rivede, come in un sogno, le fiamme di tute bianche della Pi-

relli che attraversano il territorio della Breda o le assemblee improvvisate nello stadio sportivo. Quell'uomo era Antonio Pizzinato. Rievoca «il grande caldo» di quell'anno. La Fiom che passa da 4mila a 24mila iscritti, la disputa sul costo dei tovagliolini di carta per la mensa, quella su un aumento salariale che stava tra le 14,60 lire all'ora e le 18,60. Aveva capito bene, nemmeno venti lire. Sono passati davvero vent'anni, è cambiato tutto...

BRUNO UGOLINI



## Quella nuova classe operaia nata dall'«automazione rigida»

VITTORIO RIESER

ci sono quindi maggiori spazi per un processo di apprendimento-qualificazione. Ma la condizione di sotto-salario e l'intensità del lavoro sono ancora più pesanti, anche perché quest'ultima sopperisce al livello tecnologico spesso ancora arretrato.

Ma questi stessi elementi, mentre davano al capitalismo italiano un'eccezionale forza competitiva, creavano nelle fabbriche una crescente tensione conflittuale, derivante in primo luogo dall'insopportabilità delle condizioni di lavoro, a cui si aggiungevano le condizioni, spesso altrettanto insopportabili, dell'innalzamento forzato. Questa tensione, prima latente, esplose nelle lotte operaie che segnarono tutti gli anni del cosiddetto «miracolo economico», in

particolare dalla metà del 1960 fino alla metà del 1963. Non appena la situazione di relativamente piena occupazione nelle zone industrializzate allentò la pressione e il ricatto della disoccupazione, gli operai scesero in lotta, anche e soprattutto i nuovi operai, che sono in prima fila in tutti i momenti significativi, dallo sciopero contro Tamboni alle lotte degli elettromeccanici agli scioperi contrattuali del 1962-63 (all'interno delle quali si colloca l'esplosione di lotta della Fiat, con il momento di «rivolta sociale» che vi si innestò nei fatti di piazza Statuto).

Quello che è stato impropriamente chiamato «operaio-massa» non aspetta dun-

spetto all'inizio del decennio. Anche attraverso le lotte dei primi anni 60, si è avviato in fabbrica un processo di unificazione tra operai «vecchi» e «nuovi», locali e immigrati: sono maturate cioè le condizioni perché si manifesti in tutta la sua portata quel potenziale conflittuale esplosivo che (come ha osservato una volta Bruno Trentin) derivava dalla presenza in fabbrica (come in altri paesi europei) di una massa di operai immigrati, i quali però (a differenza di altri paesi) avevano pieni diritti di cittadinanza e non erano separati dagli altri lavoratori da barriere etniche e nazionali. Inoltre, l'esperienza di lotta degli anni precedenti (e forse soprattutto quella del 1966) ha lasciato una traccia profonda in termini di coscienza: ha mostrato

che si può lottare, che con la lotta si possono ottenere risultati, e insieme ha lasciato un senso di insoddisfazione, perché non si sono ottenuti i risultati voluti, accompagnato dall'esigenza di assumere più pienamente e direttamente il controllo della lotta, per evitare conclusioni come quelle dei contratti del '66.

Questa «nuova coscienza» operaia trova di fronte a sé un interlocutore sindacale che, anch'esso, è cambiato. L'esigenza di costruire una forza organizzata dentro la fabbrica, capace di contrattare le condizioni di lavoro, è diventata l'obiettivo strategico centrale: in questo confluiscono sia la lunga e ricca elaborazione avviata dalla Cgil fin dalla «svolta» del 1955, sia l'evoluzione più recente di settori della Cisl. Anche di qui proviene una spinta a un'unità sindacale ben diversa da quella, paralizzante e compromissoria, che aveva caratterizzato i contratti del '66.

Infine, il movimento studentesco agisce come «fermento culturale» che contribuisce a far emergere più esplicitamente le tensioni ideali e politiche che stavano dentro alla spinta di lotta in fabbrica.

Sarebbe profondamente unilaterale e riduttivo presentare l'ondata di lotta, che si sviluppa a partire da queste condizioni, come la «moltura dell'operaio-massa», magari riducendo poi ulteriormente quest'ultimo all'operaio della linea di montaggio della grande fabbrica. Tra l'altro, gli scioperi che costituiscono il «preannuncio» di questa fase vedono come protagonisti settori di classe operaia di non recente formazione, particolarmente qualificati e sin-

dacalizzati: è il caso della Pirelli, degli attrezzisti Olivetti e (più tardi) delle officine ausiliarie di Mirafiori. E del resto spiegabile, perché si tratta di settori operai più immediatamente sensibili alle nuove elaborazioni sindacali in tema di contrattazione e controllo delle condizioni di lavoro. Certo, l'entrata in scena dell'«operaio-massa» segna un salto di qualità perché, questa volta, esso entra in scena non più soltanto come «massa d'urto», ma come soggetto politico-sindacale in senso pieno, non limitandosi a «recipere» l'elaborazione sindacale, ma intervenendo su di essa e modificandola (è il caso ben noto degli aumenti uguali per tutti, ma è il caso - anche - di forme nuove di lotta e di organizzazione). Ma non è solo l'«operaio-massa» a entrare in scena. Non va dimenticato che questa è anche la fase che vede entrare in lotta, per la prima volta, settori consistenti di impiegati e tecnici delle grandi fabbriche. E, soprattutto, non va dimenticato che, anche in questo caso per la prima volta, la lotta coinvolge progressivamente (e spesso in modo spontaneo, al di là delle capacità di intervento organizzato del sindacato) una porzione consistente di quelle piccole fabbriche, dove (allora come oggi) si trova la maggioranza degli operai italiani. Tutte le componenti del lavoro dipendente industriale si trovano così, in questa fase, innescate in una ribellione contro la «versione italiana» del sistema di fabbrica, nella prospettiva di conquistare forme di controllo collettivo su una amplissima gamma di aspetti della loro condizione di lavoro.

È l'anno in cui esplose la lotta ed esplose la democrazia, altro che silenzio. È la pretesa dell'autunno caldo. Nel '68 si sperimentò tutto quello che poi successe un anno dopo. C'era stata una lunga stasi, dopo la famosa lotta degli elettromeccanici nel '60. Venne rotta e fu il momento del grande cambiamento, della prima vera grande contrattazione sulle condizioni di lavoro nelle grandi fabbriche. Vuoi qualche nome? La Ercole Marelli, la Falck, la Magneti Marelli, la Breda. Ricordo le grandi assemblee sui piazzali, quando per la prima volta informavamo i lavoratori sull'andamento delle trattative, la costruzione delle piattaforme rivendicative, con il ricorso ai questionari per capire che cosa pensava la gente.

**Nascevano così le prime forme di democrazia sindacale, poi via via dismesse o logorate. Ma quali problemi emergevano? Quale era la prima molla elementare per questa che chiamai «esplosione»?**

L'orario, ad esempio, alla Ercole Marelli. C'era chi faceva 24 ore, chi 32 e chi 60, a seconda dei reparti, perché c'era chi stava in cassa integrazione e chi, invece, faceva gli straordinari. Alla Falck riuscimmo ad introdurre la quarta squadra. E c'era la contrattazione del salario. Non mi ricordo più bene, ma concludemmo con un aumento di 14 lire e 70 centesimi o 18 lire e 60 centesimi o una lotta che durò mesi. Altre richieste di quell'epoca e in quelle fabbriche riguardavano la mensa. C'era un capo del personale alla Magneti Marelli che nei suoi conteggi, durante le trattative, metteva anche i dieci centesimi di costo dei tovagliolini di carta...

**Quali esperienze avevate alle spalle?**

Venivamo da un clima di depressione. Il contratto del 1966 si era concluso, per i metalmeccanici, con un 5 per cento di aumento salariale, con la crescita, contemporanea, delle trattative sociali. Avevamo salvato però il principio della contrattazione aziendale. E per la prima volta si affrontarono, in quei '68, le condizioni di lavoro, per la prima volta entrarono in campo gli impiegati...

**Già, gli impiegati, con dirigenti alla Fiom milanese come Claudio Lombardi, Paolo Santi, Gastone Scialvi, Morozzo... Come nasce questa scoperta sindacale?**

**cale degli impiegati?**

Furono loro a scoprire noi. Alla Falck ci fu una prima lotta condotta da soli impiegati. C'era stata la vertenza aziendale, ma i risultati per loro erano davvero pochi. Allora indicemmo una assemblea tutta per loro e cercammo una saletta presso un circolo delle Acli, pensando ad una partecipazione di 40-50 persone. Arrivarono in 300 e così ci dovemmo trasferire sul campo di bocce, all'aperto. Così riprimmo la trattativa per i soli impiegati e ci fu anche un loro sciopero. La esperienza della Falck innescò un meccanismo trascinante. Essa culminò nella primavera del 1969 con la «marcia» che portò migliaia di impiegati dall'Italtel, allora Sit-Siemens, fino alla piazza del Duomo. Ma quella vicenda di impiegati ebbe anche un effetto moltiplicatore, rincuorò molte speranze deluse di anziani militanti, quelli che per anni avevano detto: con questi non c'è niente da fare...

**Fu un anno di mutamenti nei processi produttivi?**

C'era un pesante ricorso alla cassa integrazione e questa non era come ora. Il lavoratore percepiva l'80 per cento del salario per alcune settimane, poi questa percentuale, con l'andare del tempo, gradualmente decresceva, fino ad arrivare quasi a nulla.

**Chissà che cosa sarebbe successo se questo potente «ammortizzatore sociale» fosse rimasto in queste dimensioni... Erano tempi di crisi economica?**

C'era stata una fase di depressione economica internazionale, con ripercussioni sull'auto, sulla elettromeccanica strumentale. La cassa integrazione era stata usata alla Ercole Marelli, in certi settori della Breda e alla Magneti Marelli. Già nel 1965 c'era stato a Sesto San Giovanni uno sciopero generale unitario per l'occupazione. Il '68 fu, come ho detto, il momento del grande cambiamento. E allora che nascono i primi comitati per il cottimo. E allora che in una azienda come l'Ibm gli impiegati, chiamati uno per uno dai capi, all'uscita segnavano su una specie di cartellone le cose dette sul salario e le condizioni di lavoro. Un modo per rendere collettivo un rapporto individuale. E in quella fase che ha luogo il lungo presidio di quelli di San Donato che toglievano per una nuova organizzazione del lavoro.

**Gloria fratelli, giorni senza Cobas. Tutto merito**

Nel corso degli anni 50-60, l'Italia completa il suo processo di industrializzazione. Entrano così in fabbrica milioni di nuovi operai, provenienti in gran parte dall'occupazione (o sotto-occupazione) in agricoltura, talvolta per il tramite di lavori precari nell'edilizia, o provenienti direttamente da situazioni di inoccupazione. La maggioranza di essi (non dimentichiamolo) va a lavorare in piccole fabbriche, ma una porzione consistente (e la più visibile) entra in fabbriche medie e grandi. Questo imponente processo di mobilità sociale non è solo uno spostamento tra lavori diversi, ma uno spostamento geografico, dalla campagna alla città, dal sud al nord. Milioni di persone devono così affrontare un doppio impatto, del lavoro in fabbrica e dell'emigrazione-inurbamento forzato.

Qual è il tipo di fabbrica in cui vanno a lavorare? La media e grande fabbrica è quasi sempre una tipica fabbricaaylorista-lordista: produzione di serie, divisione spinta del lavoro sotto un forte controllo gerarchico, con una conseguente dequalificazione del lavoro direttamente produttivo; la qualificazione si concentra nei lavori «indiretti» o ausiliari (come la manutenzione), in genere svolti dal settore di classe operaia di più antica formazione. In tutto questo, la fabbrica italiana è sostanzialmente simile a quelle degli altri paesi capitalistici occidentali, così come ben presto lo è (attraverso un imponente processo di investimento) nel livello tecnologico che, nella maggior parte dei settori manifatturieri, potremmo definire di

«meccanizzazione spinta» o (in taluni casi) di «automazione rigida». Ma la «via italiana al Taylorismo» presenta alcune particolarità rispetto alla fase, attraversata in quegli stessi anni dagli altri paesi occidentali. In primo luogo, gli imprenditori italiani devono affrontare ora il problema già affrontato da altri paesi capitalistici molti anni prima: è cioè il rapido inserimento in fabbrica di lavoratori privi di «socializzazione industriale» e con un bassissimo livello di istruzione. Di qui la tendenza a spingere al massimo grado i processi di parcellizzazione e dequalificazione del lavoro. In secondo luogo, il padronato italiano è riuscito abbastanza rapidamente a sconfiggere e distruggere la forza sindacale emersa nelle fabbriche: questo fatto (unito alla pressione della persistente disoccupazione) gli permette non solo di imporre salari notevolmente più bassi di quelli dei paesi concorrenti, ma anche (e soprattutto) di esercitare un pieno controllo sulle condizioni di lavoro, in particolare su quelle relative all'intensità del lavoro stesso. Di qui una doppia fonte di aumento di produttività: quello derivante dagli investimenti intensivi, e quello derivante dall'intensificazione diretta del lavoro. Questa «doppia fonte» è naturalmente contraria alla fabbrica capitalistica: ma sul suo secondo aspetto i padroni italiani godono di una libertà di manovra molto maggiore che (ad esempio) i loro concorrenti inglesi, o tedeschi, o americani.

Nelle piccole fabbriche la situazione è solo parzialmente diversa. Certo, il lavoro è spesso meno parcellizzato, e