volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

50 anni dopo: l’accordo che cambiò le relazioni sindacali alla Fiat

Autore: Adriano Serafino

L’accordo del 5 agosto 1971

Dopo 5 mesi di trattative e con oltre 2 milioni di ore di sciopero, il 5 agosto del 1971 la Fiat e i sindacati metalmeccanici firmarono un complesso accordo integrativo aziendale di ben 84 cartelle destinato a regolamentare le relazioni industriali per alcuni decenni.

A distanza di cinquant’anni e con più elementi di valutazione, ritengo che quell’accordo rappresentò la più importante conquista della storia sindacale alla Fiat. Consentì l’accettazione e il riconoscimento della presenza sindacale in fabbrica definendo regole e procedure per il confronto e la contrattazione su materie, allora, considerate di esclusiva competenza delle direzioni aziendali come, ad esempio, i tempi di lavorazione e i cottimi, l’ambiente e l’organizzazione del lavoro, le qualifiche. Per i lavoratori dei grandi stabilimenti Fiat torinesi che fin dalla metà degli anni ’50 erano sottoposti alla repressione padronale con regimi da caserma ? soprattutto con sindacati divisi! ? quella piattaforma e quell’accordo rappresentarono anche un significativo punto di arrivo di un difficile e impegnativo processo di unità sindacale faticosamente avviato a metà degli anni ’60 da Fim e Fiom, con un centinaio di militanti guidati allora da valenti sindacalisti membri delle Commissioni interne. Quel manipolo di uomini, ben conoscendo i contratti e avendo capacità di elaborare proposte e mediazioni, ebbe un ruolo determinante nell’allargare il processo di unità d’azione delle tre Confederazioni: seppe cogliere il momento del risveglio sindacale a Mirafiori (piattaforme e accordi delle primavere ’68 e ’69), si raccordò alla rivolta operaia dell’autunno caldo e contribuì alla costruzione dei Consigli di fabbrica che sostituirono le Commissioni interne. L’accordo del 1971 conquistò un considerevole monte ore retribuito per consentire ai rappresentanti sindacali aziendali ed esperti di svolgere l’attività sindacale. Era trascorso un anno dall’entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori. Con quell’accordo si raddoppiò il numero dei rappresentanti sindacali aziendali introducendo la figura dell’“esperto sindacale” (un’invenzione lessicale imposta dalla Fiat che rifiutava il termine “delegato”), a sostegno delle Rappresentanze sindacali aziendali. E si definì la costituzione dei Comitati cottimo, qualifiche e ambiente, senza trasferir loro i poteri di contrattazione integrativa che rimasero accentrati al livello nazionale e provinciale, ma consentendo un rilevante potere d’iniziativa e di controllo ai rappresentanti sindacali, prerogative da sempre negate. C’è da chiedersi se queste prerogative sono tutt’ora in vigore e attive oppure si sono perse a metà degli anni ’90 con il nuovo modello produttivo avviato a Melfi.

L’anima della vertenza del ’71 veniva da molti anni precedenti, quando a Mirafiori si iniziarono i primi passi di unità d’azione – Fim e Fiom avevano allora circa mille iscritti in uno stabilimento di 50mila dipendenti ? con messaggi (volantini-cartelloni) alternativi e

antagonisti alle condizioni di lavoro, a quel modello fabbrica-caserma che il gergo operaio traduceva in *“lavoro alla Feroce*”, un sistema di sfruttamento che trasformò per lungo tempo il lavoratore in una sorta di robot, abbinando al controllo del processo produttivo un archivio segreto di schedature personali nel tentativo di identificare i potenziali portatori di idee innovative e libertarie nei luoghi di lavoro; quelle schede servirono per individuare, demolire e umiliare la persona in quanto tale. Ho ancora indelebili le testimonianze di alcuni militanti della Fim-Cisl degli anni ’60, di membri di Commissioni interne che scelsero l’impegno sindacale come reazione all’avere assistito a fatti di rappresaglia e di umiliazione di iscritti alla Fiom, non per mancanze o negligenza sul lavoro ma per essere semplicemente comunisti. Il nostro linguaggio, i nostri volantini che descrivevano le condizioni e i carichi di lavoro facevano costante riferimento ai quattro fattori [1) luce, rumore, temperatura, ventilazione, umidità; 2) polveri, gas, vapori, fumi; 3) attività muscolare o lavoro fisico; 4) effetti stancanti: monotonia, ripetitività, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, posizioni disagevoli, ansia, responsabilità, stress, alienazione] di una dispensa elaborata sotto la guida di Ivar Oddone, che ci insegnò un metodo di analisi per contestare con cognizione di causa, e con valore scientifico, le tabelle con le soglie di rischio definite a tavolino o in laboratorio da esperti Fiat che le Direzioni aziendali presentavano come un riferimento assoluto e fuori discussione. Quei quattro fattori erano indicati in quattro cerchi di colore verde, rosso, giallo, blu. È possibile che siano tutt’ora validi per analizzare, nell’era digitale, il lavoro che cambia (pur con la consapevolezza che debbono modificarsi per valutare la differente condizione lavorativa odierna).

Una breve sintesi di quella vertenza

La piattaforma sindacale fu definita da un Coordinamento nazionale che rappresentava 38 stabilimenti e 16 filiali; il risultato fu una serie articolata di rivendicazioni che riguardavano l’organizzazione e le condizioni di lavoro, l’aumento salariale e il rafforzamento dei diritti sindacali conseguiti nel ’69 con la regolamentazione delle linee di montaggio e la grande e innovativa richiesta del riconoscimento dei Consigli di fabbrica come soggetto sindacale aziendale. «Cottimo, qualifiche, ambiente» furono le parole d’ordine che ebbero una particolare accentuazione nella vertenza del 1971 (accompagnate da decine di migliaia di adesivi con immagini e scritte tipo “Basta! La tuta si lava, i polmoni no!” o “Il cronometro Fiat non misura la fatica”).

Il vasto dibattito che accompagnò la preparazione, la lotta sindacale e la conclusione della vertenza del 1971 vide molti protagonisti: il nucleo dei militanti degli anni ’60, i tanti neo-delegati (circa 800 eletti) molti ancora senza tutela e anche senza tessera sindacale, i giovani assunti dalla Fiat tra il 1968 e il 1970 senza poter ricorrere per urgenza di tempo alla selezione con il filtro delle schedature; e poi la novità dei molti lavoratori ritornati da esperienze di lavoro in Europa e quella di giovani che avevano completato la scuola dell’obbligo fino alla terza media (in conseguenza della riforma del 1961). Un dibattito appassionante e di grande impegno. Il sindacato si confrontò con slogan e parole d’ordine promosse da gruppi extraparlamentari tra i quali spiccava Lotta Continua, in particolare

alle linee di montaggio, che venivano fatte proprie dai lavoratori spesso contrapponendole a quelle del sindacato. Qui ricordo quelle che a mio avviso ci impegnarono a rincorse, come: “Siamo tutti delegati”, “100 lire d’aumento, con il delegato non pago il salumiere” e poi quella dilagante “la seconda categoria per tutti ” e “la salute non si vende ma nemmeno si regala”. E ricordo anche che i primi delegati a Mirafiori si costituirono nelle lotte della primavera ’69 alle Officine Ausiliarie di via Settembrini per iniziativa dei militanti dello Psiup torinese.

Un crogiuolo di linguaggi, d’identità, di culture, di speranze, di utopie, di analisi, di proposte dal quale emerse con forza la presa di coscienza collettiva sul valore del NOI, dell’iniziativa del gruppo, *dell’insieme si può,* chi per scegliere la via dell’antagonismo di classe, chi per valorizzare sociologicamente un rapporto paritario “faccia a faccia” con il capo, infine chi, come il sindacato torinese, per rifondare la rappresentanza di base sulla figura del delegato unitario come rappresentante eletto su scheda bianca, e revocabile dal basso, da quel NOI rappresentato dal gruppo omogeneo di produzione, che nel caso Fiat di massima coincideva con la squadra. In linguaggio politico si può dire che si trattava di un sistema elettorale maggioritario con piccoli seggi elettorali senza presentazione di liste, con il solo vincolo di voto del 50+1. **Una rivoluzione copernicana** rispetto al tradizionale riferimento sindacale alle Commissioni interne elette da tutti i lavoratori su liste bloccate presentate dalle singole organizzazioni sindacali, e alle Sezioni sindacali aziendali elette dai soli iscritti. Una rivoluzione organizzativa e di strategia rivendicativa (in gran parte recepita nell’accordo del ’71) che poteva esistere e perfezionarsi solamente in una prospettiva di unità organica che invece già nell’anno successivo iniziò il suo declino.

L’inizio della trattativa fu lento e faticoso. La Fiat pose la pregiudiziale della presenza del Sida allo stesso tavolo negoziale. Fim-Fiom-Uilm si opposero e l’incontro fu sospeso. Cinque giorni dopo si iniziò nuovamente con la presenza del Sida che aderirà al primo sciopero di quattro ore del 28 aprile che riuscì con percentuali elevate e con una piccola quota di impiegati. Nel proseguimento con scioperi articolati interni, la Fiat iniziò la sua lunga serie di “mandate a casa per mancanza di lavoro” dei lavoratori che si trovano a valle e a monte dove si effettuavano scioperi spontanei e improvvisi sulle linee di montaggio. Una strategia che logorerà molto l’unità dei lavoratori. Il Sida progressivamente si sganciò con dichiarazione di ore di sciopero dimezzate rispetto a quelle proclamate da Fim-FiomUilm. Le Direzioni aziendali iniziarono l’invio di lettere di diffida e di ammonimento a lavoratori della Carrozzeria e della OM di Brescia; quattro operai vennero licenziati con accuse di violenze in occasione di cortei interni. A maggio la Fiat convocò i tre segretari confederali annunciando che doveva licenziare 50 lavoratori ma si sarebbe limitata a sette per consentire il proseguimento della trattativa che invece venne sospesa. Si intensificò la lotta: il 18 maggio ci fu a Torino una grande manifestazione cittadina in piazza San Carlo con sciopero di sei ore. Alla fine di maggio un corteo di di gruppi extraparlamentari a sostegno della vertenza Fiat si scontrò con le forze dell’ordine e vennero arrestati 56 manifestanti. A giugno la Fiat sospese altri lavoratori all’OM di Brescia e minacciò altri quattro licenziamenti. Seguì un nuovo blocco della

trattativa e il Ministro del Lavoro Donat Cattin convocò le parti a Roma, mentre Fim-Fiom-Uilm dichiarano uno sciopero nazionale della categoria per il 22 giugno; il problema dei licenziamenti venne momentaneamente congelato e la trattativa ripartì a Roma, con tavolo separato per il Sida.

Come già nel contratto nazionale dell'autunno caldo ebbe un ruolo rilevante la mediazione del Ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin. A fine luglio, con per l'approssimarsi delle ferie, gli scioperi ebbero una flessione, in particolare a Mirafiori. Nella stretta finale della trattativa il ministro sollecitò ? con il suo noto *brusco garbo* ? la delegazione Fiat a non fare proprio il proverbio «chi non piscia in compagnia è un ladro o una spia» al fine di accettare la richiesta sindacale di trasformare l'unica pausa fisiologica di 10 minuti con fermo linea con più pause personali e sostituzione del lavoratore che si allontanava con un collega-jolly. Una delle conquiste che contribuirono a cambiare la condizione di lavoro. Il 19 luglio dopo una notte di intense trattative, con il Ministro Donat Cattin che pressava le parti annunciando una propria proposta di mediazione, si raggiunse l'accordo.

Una sintesi dell'accordo

Tra le 84 pagine di quell'accordo c'è una frase che cambia radicalmente il modo di concepire la democrazia diretta di fabbrica: «viene stabilito che **i lavoratori hanno il diritto di discutere attraverso i Comitati cottimi i tempi ed i carichi di lavoro** che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori». Essa sintetizza il balzo più significativo della rappresentanza del sindacato in fabbrica, già materializzatasi e sperimentata in numerosi contenziosi e scioperi a livello di squadra e di reparto fin dalla primavera del 1969.

Non venne riconosciuto il Consiglio di fabbrica. La Fiat escogitò la soluzione dei Comitati, composti da due rappresentanti sindacali per ogni sindacato firmatario, per cottimo, qualifiche, ambiente.

Per i Comitati cottimi (uno ogni mille dipendenti) fu accolta la richiesta di controllare e contestare i tempi, anche nella fase di assestamento di una nuova lavorazione, e di controllare le pause, le saturazioni, i rimpiazzi. L'innovazione più rilevante era contenuta nella frase sopra richiamata. La modifica del regolamento dei cottimi, in vita da 25 anni, determinò nel breve tempo un sensibile miglioramento della vita lavorativa sulle linee di montaggio. Il vecchio regolamento, infatti, prevedeva procedure di verifica e di contestazione di un tempo di lavoro e annessi ma era indispensabile che la prima istanza pervenisse dal singolo lavoratore; solo in un secondo tempo poteva intervenire la Commissione interna. Di fatto fino all'avvento dei primi delegati nella primavera del '69, ai membri di Commissione interna non risultava che qualche operaio in attività avesse attivato quella procedura: forse qualcuno ci aveva provato e si era trovato poche ore dopo in un'altra officina o stabilimento oppure anche fuori Fiat. **Per i Comitati ambiente** di stabilì impegno delle Direzioni a dare informazioni sui dati rilevati con tecniche di

laboratorio, fornire l'elenco delle sostanze nocive presenti, rendere noti i programmi di investimenti per rinnovare impianti e locali. **Per i Comitati qualifiche** operai e i Comitati qualifiche impiegati si precisò l'impegno per incontri almeno semestrale. Si abolì l'ultima categoria contrattuale (la 5ª), si stabilì il passaggio dalla 4ª alla 3ª dopo 18 mesi di lavoro in linea di montaggio. Poi l'impegno per definire insieme 16.000 passaggi di qualifica dalla 3ª alla 2ª, 2.200 dalla 2ª alla lª, 500 dalla 1ª alla lª super. **Il guadagno di cottimo venne definitivamente garantito**, stabilendo una banda di oscillazione molto stretta da un minimo di rendimento di 127 a un massimo di 133. Gli aumenti retributivi furono di 30 lire orarie per gli operai, di 6.000 mensili per gli impiegati. L'organizzazione sindacale di fabbrica conquistò, nel complesso Fiat, un totale di 700.000 ore di permesso per i componenti dei comitati15.

Dopo la consultazione dei lavoratori con parecchie assemblee nelle quali emersero anche contrarietà all'intesa, la firma formale dell'accordo fu posta il 5 agosto, alla vigilia della chiusura estiva degli stabilimenti perché la Fiat pose la pregiudiziale che cessassero gli scioperi a Rivalta per contrastare l'aumento di produzione.

L'accordo del 1971 consentì di definire nuove norme per regolare la prestazione di lavoro e per ridurre il conflitto sui carichi di lavoro, ma questo obiettivo non fu conseguito.

Sul surplus di conflittualità alla Fiat di quegl'anni molto si è scritto: in prevalenza si è attribuita la responsabilità principale alla strategia sindacale portatrice di una conflittualità continua nei luoghi di lavoro. Per come ho vissuto quel periodo e firmato anche quegli accordi ho un punto di vista alquanto diverso. Ricordo bene ancora quei capisaldi della strategia della Fiat che rendevano difficile la mediazione e la definizione di qualsiasi accordo, a volte anche su problemi di ordinaria amministrazione di vita aziendale:

– la contrattazione doveva rimanere accentrata a livello di gruppo nazionale, eccezionalmente a livello provinciale ma non essere praticata a livello aziendale; neppure nell'accordo del 1971 troviamo traccia formale di decentramento della contrattazione a livello di stabilimento o di officina. Quando si rompeva quello schema era a seguito di mobilitazione e conflittualità…;

– ricordo ancora le parole di un capo del personale Fiat che, nella notte di una difficile trattativa, giustificava la rigidità Fiat alla mediazione con queste parole: «Se noi rendiamo semplice il percorso per un riconoscimento salariale, sui tempi o altro di fatto incentiviamo i lavoratori a presentare altre richieste. Se invece una lira di aumento sulla paga oraria di un lavoratore ci costa per l'insieme dei lavoratori Fiat ben 150 milioni. Al lavoratore una lira in più serve a ben poco, a noi 150 milioni ben servono per investimenti»;

– nel corso della vertenza del '71 la delegazione Fiat affermava che: «I tempi di lavorazione non sono materia che si possa trattare. Derivano da elementi tecnici per noi come per tutte le aziende automobilistiche del mondo». Ovvero, se la metrica definisce un

movimento fattibile in tot secondi, non si discute, si prende atto come fosse…una tavola della legge.

Sul fronte sindacale è esistita, in larghi settori di sindacalisti e di delegati, la convinzione che la forza del sindacato alla Fiat dipendesse più dal livello di conflittualità messa in campo che non dalla forza conseguente al tasso di sindacalizzazione, dalla capacità negoziale. Più volte si è sottovalutato che un buon volantino o una riuscita assemblea, in grado di suscitare gran consenso tra i lavoratori, può suscitare una pressione verso la Direzione aziendale pari o anche di più di uno sciopero. Ripropongo una riflessione di Tom Dealessandri, a quei tempi delegato della Fim-Cisl, alla Fiat di Rivalta, ribadita in più occasioni: «una parte della gerarchia aziendale non ha mai accettato l'accordo del 1971 rifiutando il confronto con delegati e Comitati. […] Più volte mi sono reso conto che noi delegati conoscevamo più cose, soprattutto sulle incongruenze, relative ai processi produttivi di quanto sapevano i capi del personale». In quel periodo la gerarchia aziendale fu spesso messa in difficoltà ? nelle discussione sui tempi, sulle pause, sulle qualifiche, sull'ambiente ? da operai e delegati che avevano acquisito una cultura ? per esperienze di lavoro in più aziende anche in paesi europei, per l'allungamento della scuola dell'obbligo, per la sensibilità al vento del cambiamento ? superiore a quella di tanti "mandarini" della Fiat (così definiti da un capo del personale Fiat).

Considerazioni finali

Concludo con alcune considerazioni.

La prima. Quella "interferenza" del Comitato cottimo in assistenza al lavoratore per ridefinire i tempi attivi per una sequenza lavorativa, i relativi fattori di riposo, i fattori fisiologici e le pause, è ANCORA una funzione essenziale oggi per definire un flusso di operazioni da tradurre in logaritmo con linguaggio digitale e linguaggio macchina. È ancora in vita nella contrattazione aziendale?

La seconda. Il sistema di tutele e di norme per la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro hanno raggiunto un livello tanto ampio sul piano formale quanto ancora deficitario nell'attuazione. Troppo spesso si sacrifica la formazione dei lavoratori alla sicurezza, ignorando vecchi e nuovi rischi per infortuni e malattie professionali, non solo per i neo-assunti o quelli con contratti precari e a tempo. Quel metodo del '71 e i quattro fattori che ho ricordato sono ancora validi e presenti nella contrattazione aziendale? Nell'era digitale, che indubbiamente ha migliorato l'ambiente e la sicurezza sul lavoro e messo in campo tante meraviglie, s'indaga ancora su quanto costituiva il quarto fattore (che teneva conto dell'interazione tra monotonia delle operazioni, ansia e stress, parcellizzazioni alienanti con possibile conseguente depressione)? Quei quattro fattori possono, aggiornandoli, servire per l'ambiente esterno per indirizzare le azioni della riconversione energetica e della transizione climatica?

Per concludere. La fabbrica-caserma nell'estate 1971 era già cambiata. Probabilmente quel sistema spionistico ? con ben 350.00 schede utilizzate per isolare e demolire la persona in quanto tale, prendendo di mira quei lavoratori dotati di senso critico, di coraggio e di libertà per esprimerlo, per cambiare la fabbrica o il mondo intero ? era stato congelato e aveva le ore contate. Infatti un coraggioso pretore, Raffaelle Guariniello, nell'estate dello stesso anno pensò di fare visita agli archivi riservati della Fiat in corso Marconi. E così anche la città venne a sapere ciò che allora, in fabbrica, molti già conoscevano o pensavano che fosse vero. Erano scheletri del passato quanto trovato negli armadi Fiat oppure un sistema ancora in vigore all'epoca della vertenza del 1971 che cambiò le relazioni sindacali? Quelle schedature miravano non solo a controllare le idee politiche e sindacali dei lavoratori ma a impedire che si esprimessero. Quell'era fa parte della storia. Ora nel mondo di Internet, dei social, dei cellulari, dei singoli permanentemente connessi, si pone un diverso problema. Si controllano le abitudini, gli interessi consumistici, gli spostamenti delle persone, con i tanti cookie e altro che si ricevono navigando in rete. Che John Elkan, presidente di Stellantis e presidente di Gedi controlli ben 12 testate e altro collegate ai media è o no un problema?

È il testo, lievemente ridotto, dell'intervento svolto nel convegno "La città deve sapere" organizzato a Torino il 13 dicembre dal Comitato per il centenario della nascita di Bianca Guidetti Serra