

GIANNI ITALIA

Segretario generale Fim Cisl 1989-1997

Da una conversazione a un corso di formazione nel Romitorio di Amelia, gennaio 2009. Testo rivisto nel corso del 2011

Gianni Italia viene da una terra, la bassa lombarda cremonese, ricca di personaggi, esperienze e tradizioni che hanno lasciato un segno nella storia sociale italiana. Tre nomi per tutti: cominciando dal sindacato e dalla Cisl, Pierre Carniti; don Primo Mazzolari, un sacerdote che è stato una delle voci profetiche del cattolicesimo italiano più avanzato (tra l'altro, legato da amicizia personale alla famiglia di Carniti); per terzo, un nome che forse a molti dirà poco, quello di Guido Miglioli, cattolico impegnato nel campo sociale e politico, leader delle "Leghe Bianche", strenuo antifascista costretto all'esilio. Dunque, quella di Cremona, una terra ricca di fermenti democratici, antifascisti, con una presenza forte e significativa di un cattolicesimo popolare, democratico e progressista. Chiediamo quindi a Gianni di parlarci innanzitutto del suo retroterra d'origine.

Sono nato a Cremona il 17 gennaio 1944. Provengo da una famiglia operaia. Mio padre lavorava in una azienda non metalmeccanica, abbastanza grande - con circa 700 addetti - che fabbricava cornici. La mia era una famiglia cattolica e quindi, come era naturale, ho frequentato l'oratorio, sono stato iscritto all'Azione cattolica. L'ambiente cattolico nel quale sono cresciuto era piuttosto vivace culturalmente e socialmente, e da esso ho ricevuto molti stimoli all'impegno e allo studio.

Dopo le elementari, ho frequentato l'avviamento professionale cui sono seguiti due anni di addestramento tecnico, dopodiché ho cominciato a lavorare come operaio, ma sempre con quella tensione a conoscere, a studiare e ricercare che mi era stata comunicata dall'ambiente nel quale ero cresciuto.

Ricordo il mio primo giorno di lavoro, il 20 giugno 1960, esattamente due giorni dopo la mia licenza come operaio specializzato elettricista. Ho lavorato un po' a Cremona, in un'azienda che montava impianti nella zona, e poi sono andato a Milano a fare il montatore in una grande azienda elettromeccanica, dopo un anno sono tornato a Cremona e, infine, dopo qualche mese, sono ripartito, questa volta per Genova. Qui sono andato a lavorare come disegnatore tecnico all'Italimpianti, che poi ho lasciato nel 1970 quando sono diventato operatore sindacale a tempo pieno nella Fim. Era un'azienda di impiegati e tecnici che progettava grandi impianti siderurgici, tra i quali quello di Taranto.

Se non andiamo errati, era l'azienda dove era impiegato Paolo Villaggio, e dove quindi è nato Fantozzi...

... sì, proprio così. Ricordo solo che lui era un assenteista pazzesco, perché andava a fare cabaret in un teatro poco lontano dall'azienda - che era situata abbastanza vicino al centro commerciale della città - dove faceva le due di notte e oltre, e quindi figuratevi come poteva arrivare puntuale al lavoro la mattina. Tutti i personaggi che conoscete dal film erano tutti più o meno legati all'Italimpianti. Mi ricordo di un certo Verdina che si occupava di traslochi interni, il quale aveva il suo - chiamiamolo così - "ufficio" in una specie di sottoscala, con annessa una toilette dove si impomatava in maniera impressionante.

Per me il trasferimento a Genova nel 1962 - avevo appena 18 anni - è stato molto importante. Vi ho fatto un'esperienza assai stimolante sotto diversi rispetti.

Innanzitutto il lavoro. Venivo da un lavoro in un'azienda elettrica di Cremona che montava impianti di illuminazione nei paesi, in un periodo nel quale si andava velocemente diffondendo l'elettrificazione. Tutt'altra cosa era trovarmi in una grande azienda: si agiva su ben altre dimensioni, su grandi impianti, capitava di lavorare negli impianti siderurgici di Taranto, Piombino, Bagnoli, eccetera. Ho cominciato così a vedere davvero la grande industria pesante, a lavorarci dentro, ed era un'esperienza professionale quanto mai stimolante.

Oltre a questo l'ambiente genovese, di per sé abbastanza chiuso, offriva in realtà delle esperienze straordinarie. Ero entrato nel giro de "Il Gallo", una rivista attorno alla quale si raccoglieva un gruppo pionieristico del dissenso cattolico, nato addirittura nell'immediato dopoguerra da persone della Resistenza come Nando Fabro e Katy Canevaro...

... ben prima dunque di esperienze come quella di Padre Balducci a Firenze con "Testimonianze" e di Wladimiro Dorigo a Venezia con "Questitalia"...

... certamente. Questo contatto con "Il Gallo" mi aprì un'altra finestra, verso un modo di intendere e vivere la fede assai affascinante per un ragazzo della mia età, insofferente verso una pratica della fede di tipo rituale e tradizionale, anche se nel mio oratorio di Cremona - non dimentichiamo che è la terra di don Primo Mazzolari - già si percepivano gli accenti di un cristianesimo aperto sul versante sociale.

Nel gruppo de "Il Gallo" mi trovai di fronte a uno spirito di maggiore e più consapevole libertà, a una accentuazione della responsabilità dei cattolici verso il mondo e la società. In quell'ambiente circolavano personaggi di vario tipo e livello, tra cui anche dirigenti e manager delle Partecipazioni statali con i quali discutevamo i problemi dell'impegno cristiano nei confronti del mondo del lavoro. Tutto ciò ha arricchito il mio bagaglio culturale con apporti decisivi per l'impostazione della mia vita.

In quegli anni ho conosciuto anche Vittorio Foa, che veniva a Genova frequentemente per i suoi impegni prima nel Psiup e poi nel Pdup. La cosa che più mi stupì e mi rallegrò fu che Vittorio, nonostante la sua

carismatica figura, si rivelava una persona affabile e curiosa, che innanzitutto cercava di conoscere e di capire: più che parlare interrogava, faceva parlare.

Questo atteggiamento contraddistingueva gli operatori della Fim: la propensione a capire e approfondire le ragioni degli altri, senza portarci dietro un bagaglio preconstituito da ideologie. Dobbiamo per forza studiare, cercare di capire in piena libertà e senza pregiudizi quello che accade nel mondo in cui operiamo e che ci circonda, altrimenti non siamo in grado di abbozzare delle risposte; inventarci per il futuro una autentica rappresentanza del lavoro, perché abbiamo a che fare con persone in carne e ossa. Senza questa curiosità, noi non siamo niente, non esercitiamo la nostra funzione.

L'aver beneficiato di questi stimoli è stata una delle fortune che ho avuto e che mi ha aiutato a trovare la mia strada. Probabilmente non è estraneo a questo esito - e non vi ho accennato finora - il fatto che mio padre era membro di Commissione interna nella sua fabbrica per la Cisl; ricordo che arrivava a casa "Conquiste del Lavoro", che allora era un giornale grande come un lenzuolo.

Dunque il sindacato già l'avevi trovato in famiglia. Ma come è avvenuto poi a Genova il tuo incontro con il sindacato industriale e segnatamente con la Fim, tenendo conto anche di questo tuo atteggiamento di curiosità e volontà di apprendere?

Naturalmente a Genova lavoravo tutta la settimana dal lunedì al venerdì, anzi il primo anno, il 1962, anche fino al sabato mattina. La settimana lavorativa era di 44 ore settimanali, ma a Genova, successivamente, noi eravamo a 42 ore, le due ore eccedenti le 40 (cioè 8 ore per 5 giorni) le appiccicavamo al giovedì e al venerdì per avere il sabato libero. Quindi per tornare a Cremona prendevo un treno alle 7 di sera e arrivavo attorno a mezzanotte. Il sabato e domenica mi occupavo a Cremona di Gioventù aclista, di cui ero diventato presidente provinciale.

A Genova ero già iscritto alla Fim. Quando nel 1968 si fecero le elezioni per la Commissione interna, i miei compagni del reparto di progettazione - una cinquantina di persone - mi proposero di candidarmi. Io in realtà ero già impegnato parecchio tra le Acli a Cremona e "Il Gallo" a Genova" e, pur essendo iscritto, il sindacato genovese non lo conoscevo. La Fim di Genova aveva puntato su un vecchio bonzo sindacale che era arrivato lì dall'Ansaldo, di cui non ricordo il nome; io mi presentai e incrociai il sindacalista della Fim che si occupava dell'azienda, Buscaglia, un uomo moderato, e gli dissi: guarda che i miei colleghi mi dicono di candidarmi, e lui, pur con qualche perplessità, accettò che mi candidassi.

Le elezioni avvenivano su liste. Naturalmente organizzai la votazione, perché per farsi eleggere bisognava prendere almeno un voto più del concorrente; così dissi ai miei amici: votate solo me, non votate altri. Organizzammo quindi un voto di blocco, i miei colleghi votarono solo me e fu sconfitto il candidato ufficiale. In un'azienda che contava circa 1200 tra ingegneri, tecnici, disegnatori, eccetera - insomma una cosa

grossa a Genova - la mia elezione suscitò scalpore, e lo suscitò anche nella Fim, perché ero stato eletto al posto di quello che era il candidato della Segreteria provinciale dell'organizzazione.

Ci furono sorprese anche nelle altre organizzazioni?

Ci furono. Vennero eletti sia nella Fiom che nella Uilm altri personaggi singolari, con i quali ho ancora rapporti. Anche nella Fiom e nella Uilm vennero eletti degli outsiders, e "trombati" i candidati ufficiali. Era un periodo nel quale stava maturando un'altra idea di sindacato, la gente voleva un sindacato diverso da quello che aveva conosciuto fino ad allora. E questo soprattutto in una azienda anomala per i sindacati genovesi quale era l'Italimpianti.

Al di là dello scalpore che suscitò la tua elezione a danno del candidato ufficiale, che cosa avvenne sul piano sindacale e organizzativo?

La prima cosa che facemmo subito fu di costituire un "Comitato sindacale unitario aziendale" (in sigla Cusa) e decidemmo che bisognava trovare un modo diverso di far iscrivere la gente al sindacato. Ricordo che quella era un'azienda di tecnici e impiegati e che su 1.200 circa 40 erano iscritti alla Fim, 8 alla Fiom e 12 alla Uilm. Ragionammo così: facciamo iscrivere le persone direttamente al Cusa e poi diamo un terzo delle quote associative alla Fim, uno alla Fiom e uno alla Uilm.

In qualche modo anticipavate quello che poi sarebbe avvenuto, sia pure con una distribuzione meno salomonica, quando si costituì la Fim.

In certo senso è così. Poi pubblicammo un bollettino mensile che si chiamava, appunto, "Cusa", nel quale affrontavamo i problemi concreti della nostra condizione di lavoro: denunciavamo, ad esempio, la divisione troppo rigida tra i ruoli, il deficit di comunicazione interna tra le varie mansioni, la mancata valorizzazione professionale delle segretarie; affrontavamo un po' tutti i problemi, anche quelli connessi col fatto che l'Italimpianti aveva cantieri in tutto il mondo, e quindi la questione delle trasferte... Insomma, tutto ciò che riguardava concretamente nella nostra azienda le condizioni di lavoro. Grazie a queste nuove modalità di approccio sindacale ci fu una vera e propria esplosione di consensi, nel giro di due o tre mesi facemmo qualcosa come duecento iscritti per arrivare poi intorno ai mille.

Dal sindacato genovese eravamo visti come un fenomeno difficile da inquadrare. Quello genovese era un sindacato piuttosto "pesante", i suoi capi storici erano quasi tutti ex partigiani, gente peraltro non proprio vecchia, diciamo tra i quaranta e i cinquant'anni: siamo attorno al 1968 e la guerra è finita da poco più di vent'anni. Come è noto, la Resistenza in Liguria e in particolare a Genova (città medaglia d'oro della Resistenza!) aveva conosciuto una grande partecipazione, soprattutto tra gli operai delle fabbriche. E si trattava di grandi

fabbriche: tremila lavoratori all'Italcantieri, tre/quattromila all'Ansaldo, dodici mila all'Italsider... Fabbriche di grandi dimensioni, dunque, e anche di grande tradizione, popolate da persone che avevano compiuto imprese difficili, dai gappisti in città ai partigiani sparsi sull'Appennino. Guidato da persone del genere, il sindacato genovese era un sindacato quadrato, duro.

Anche la Fim di Genova partecipava di queste caratteristiche. Era una Fim un po' diversa da altre, molto laica, tant'è vero che c'era un segretario, Raoul Valbonesi, che era poi il vero leader rappresentativo, che era socialista, anche se formalmente il segretario generale era il cattolico Brolpasino. Quindi la Fim era composta da socialisti e democristiani, ma soprattutto da senza tessera che erano la maggioranza anche tra i dirigenti, un'organizzazione in grado di dialogare con la Fiom e anche con la Uilm.

Con questo sindacato, carico di una tradizione così pesante, c'era dunque per noi qualche problema di rapporti. Ma le difficoltà si sciolsero ben presto. Ricordiamo che siamo negli anni '68 e '69, quando in pochi mesi il sindacato cambiò. Si cominciava a tenere assemblee di reparto e a eleggere i delegati, che allora non avevano ancora riconoscimento ufficiale; a esse già partecipava tra gli altri il nostro amico Domenico Paparella, uno dei nostri operatori più giovani e promettenti.

Tenemmo un'assemblea in un teatro della sede dell'Ancifap, l'ente per la formazione professionale dell'Iri; c'era un migliaio di giovani, e alla presidenza sedevano i segretari dei sindacati metalmeccanici. Ricordo che un tale Rivanera, poi arrestato senza ragione per fiancheggiamento al terrorismo, si rivolse alla presidenza dicendo pressappoco così: voi siete incollati a quelle sedie, e quando vi alzate le portate via. Per dire che erano dei burocrati immobili nelle loro posizioni e nella gestione del potere.

Facemmo uno sciopero all'Italimpianti con tanto di picchetto: ricordo che uno dei segretari, il già nominato Buscaglia, passeggiava avanti e indietro lontano dai picchetti, da dove noi gli gridavamo: venduto! Lui si girava, e noi: vedi che sei venduto?

Per farla breve, l'ambiente si stava animando, percorso da nuovi stimoli che di lì a poco avrebbero portato all'unità. Noi anticipammo in certo senso la Fim, che formalmente si costituì nel 1972 ma già stava maturando nei fatti.

A Genova un po' tutti, cattolici o comunisti, avevano fatto i partigiani. Però il peso dei comunisti era forte e il rapporto con loro doveva rappresentare per voi, per la Fim e la Cisl, un problema particolare.

Noi, la Fim, eravamo attorno ai dodici mila iscritti, la Fiom mi pare attorno ai diciotto mila. C'era un certo equilibrio, ma soprattutto c'era la spinta all'unità. Comunque c'era un clima pesante, con una particolarità: era pesante soprattutto nel rapporto tra i metalmeccanici e le confederazioni. Noi tra i metalmeccanici abbiamo avuto la fortuna di avere dei comunisti che avevano fatto la Resistenza e che si incazzavano fra di loro... ricordo un tal

Alessandria, un omone alto due metri che era a capo dei cantieri navali, segretario della Fiom a Sestri Ponente, che se la prendeva con Ezio Mantero, segretario generale Fiom, e gli diceva: te, ti dovevo lasciare su in montagna quando ti hanno ferito i tedeschi, mi sono fatto venti km con te in spalla, era meglio se ti lasciavo là... Per dire: litigavano molto tra di loro, Alessandria era più tradizionalista, Mantero più innovatore, uno che era stato anche alla Cgil nazionale, all'Ufficio studi con Trentin...

... insomma uno che aveva respirato anche un'altra aria...

... certamente. Era sì un comunista, ma uno che capiva il cambiamento e che apprezzava le nostre idee. La loro maggiore preoccupazione era di farsi trascinare dalle nostre idee e pensare che i metalmeccanici di Genova finissero in mano a un gruppo di giovani scapestrati.

La stessa cosa ce l'ha detta un tuo delegato dell'Italsider, Mirio Soso: noi mettevamo le idee e la competenza, loro - la Fiom e i comunisti - la forza d'urto.

Sicuramente questo era un aspetto. Ma è importante anche un altro: il fatto che la problematica sindacale a Genova, nel nostro settore, si concentrava attorno a temi contrattuali più vicini alla nostra cultura sindacale: per esempio il tema dell'inquadramento professionale, il superamento del cottimo, eccetera, tutti temi sui quali avevamo alle spalle una consistente elaborazione. E questo a Genova era molto mobilitante. Si pensi all'accordo innovativo sull'analisi della valutazione del lavoro, la famosa *Job Evaluation*, fatto nell'ambito delle Partecipazioni statali: fino ad allora c'erano 16 classi per gli operai e 9 per gli impiegati (25 classi professionali!); da lì partì la marcia verso l'inquadramento unico, conquistato per tutti dopo grandi battaglie nel contratto nazionale del 1973, che ridusse drasticamente le categorie a 7.

Pensiamo anche al cottimo, dove le differenze di guadagno potevano essere notevoli, a seconda di dove ti trovavi a operare, anche perché poi la valutazione del cottimo veniva fatta a stima, senza strumenti precisi di rilevazione. Chi stava alla macchine piccole guadagnava pochissimo, anche perché c'era chi cronometrava i tempi di lavoro con precisione e non si scappava, mentre per le grandi strutture, dove si calcolava a stima, erano notevoli le opportunità di maggiori guadagni. Erano differenze che cambiavano la condizione di lavoro, e anche il grado di libertà rispetto al lavoro all'interno della fabbrica. Entrare in questo coacervo di problemi era una bella sfida. Probabilmente i compagni della Fiom erano affezionati al vecchio modello, nel quale prevaleva la pressione politica; ma noi avevamo altre idee, puntavamo a rompere queste incrostazioni.

A quell'epoca il lavoratore tipo che la Fiom rappresentava al meglio era lo specializzato molto legato al proprio livello di professionalità.

La differenza non era così evidente come a Torino, dove quasi tutti erano in terza categoria e poi c'erano gli specializzati di determinati settori. Nelle nostre grandi aziende genovesi invece gli specializzati erano tantissimi; io ricordo che quando, dopo il contratto del 1969, costruimmo la piattaforma per l'Inquadramento unico all'Ansaldo di Sampierdarena, una grande azienda che produceva turbine per le centrali elettriche, vi analizzai le bolle di cottimo e verificai quali livelli professionali fossero richiesti per determinate prestazioni. Insomma, il grosso era costituito da operai specializzati, che in parte aderivano alla Fim, in parte alla Fiom. A Genova non valeva il paradigma che la Fim stesse in prevalenza tra i manovali e la Fiom tra gli specializzati. Semmai la Fim aveva una prevalenza tra gli impiegati, questo sì. Probabilmente sulla buona presenza della Fim, specie tra gli impiegati, c'entra anche il fatto che il grosso dell'industria genovese era a Partecipazione statale, dunque molto soggetta al "patronage" politico della Dc. Per cui, nella politica della assunzioni, specie degli impiegati, le raccomandazioni dei parroci dell'entroterra erano tenute in particolare considerazione...

... supponendo che gli assunti per questa via sarebbero stati - come dire - più disciplinati e ragionevoli...

... probabilmente è così, nelle speranze delle aziende. Ma invece... Ricordo che facemmo una manifestazione di soli impiegati con 4-5 mila persone, una cosa che nei giornali di Genova ebbe grande eco. E anche a Milano, poco dopo, una manifestazione di impiegati raccolse circa 25 mila persone. In breve, il biennio '68-'69 rappresentò una rottura davvero radicale con il sindacato precedente, tant'è vero che ci fu un grande cambiamento nei gruppi dirigenti. Proprio in quel periodo la Fim nazionale spostò la sua sede da Milano a Roma.

Al centro di questi cambiamenti, sicuramente nel mondo sindacale dei metalmeccanici, ma anche più in là, c'era la Fim maturata negli anni '60. Essa ebbe un ruolo cruciale nella preparazione della famosa piattaforma del '69, dell'Autunno Caldo, con posizioni in parte contrastate specie dalla Fiom ma che poi ebbero la prevalenza. Molto discussa fu la scelta degli aumenti "uguali per tutti", che non era una semplice rivendicazione di utopismo egualitarista (in parte anche questo!), ma sul piano sindacale una sorta di cuneo per scardinare la rigida e classista divisione tra operai e impiegati. Così almeno alcuni ce la raccontano. Era davvero così?

Io ho lavorato in fabbrica fino al maggio del 1970, e quindi queste vicende le ho vissute dal punto di vista di chi sta in fabbrica. Rispetto agli aumenti uguali per tutti c'era un'opposizione radicale da parte della Fiom. Ma anche noi, almeno a Genova, non eravamo così ingenui e utopisti: eravamo per un riconoscimento della professionalità, della differenziazione. Un esempio, tratto dal lavoro

delle fonderie: un formatore a mano, cioè uno che realizza a mano delle forme di terra entro le quali si versa il materiale fuso che così prende forma, ebbene questo lavoratore è un artista, un Michelangelo, ben diverso dal formatore a macchina che deve semplicemente gestire degli stampi già pronti. Questa reale differenza di professionalità secondo noi andava retribuita in modo corrispondente. Insomma, eravamo per un riconoscimento differenziato, ma misurato sulla effettiva professionalità, non sullo status di “operai” o “impiegati”. Secondo noi, a parità di valore della prestazione professionale, doveva esserci parità di riconoscimento economico e di classificazione, non importa che si fosse operai o impiegati.

Per come ricordo le cose di allora, la questione degli aumenti uguali per tutti fu posta all’ordine del giorno sostanzialmente da due componenti.

La prima era la forza del sindacato torinese, in pratica del sindacato della Fiat: una forza più presunta che reale, perché alla Fiat il sindacato è stato sempre storicamente debole. Ma era pur sempre la Fiat, azienda simbolo del boom degli anni ‘60, con le sue gigantesche concentrazioni di decine di migliaia di lavoratori, dei quali l’80 per cento erano operai “comuni” del terzo livello. Come era possibile aggregare questa massa di persone, se non proponendo qualcosa che li tenesse insieme, che ne riconoscesse il ruolo e la dignità? Nell’idea degli aumenti uguali per tutti c’entrava questo aspetto, c’entrava la profonda modifica che era avvenuta nella composizione del mondo del lavoro tra la fine degli anni ‘50 e durante gli anni ‘60, nel periodo della crescita dei consumi di massa e della produzione industriale – auto, moto, elettrodomestici – che a essa rispondeva. C’era stata un’esplosione della produzione di serie, che implicava una profonda modifica della composizione della forza lavoro. e di conseguenza anche del baricentro sociale della rappresentanza sindacale.

Non a caso divennero figure emblematiche, nella produzione vignettistica di quegli anni, il Gasparazzo di “Lotta Continua” creato da Roberto Zamarin, morto giovanissimo in un incidente stradale; e poi sarebbe arrivato il Cipputi di Francesco Tullio Altan: tutti e due figure un po’ ribelli e un po’ disincantate, ma comunque consapevoli, dell’operaio comune metalmeccanico. Del resto, anche il nostro Pierino Zanisi, militante e vignettista “ufficiale” della Fim per lunghi anni, con il suo beffardo omino in salopette da lavoro, ricalcava quel modello, o meglio quel comune sentire...

Per rimanere in questo ambito, noi producemmo a Genova degli opuscoli con le vignette di Alfredo Chiappori, un altro tra i protagonisti della satira politica del tempo, che poi sarebbe stato utilizzato ampiamente dalla rivista unitaria della Flm “I Consigli”. In gran parte si trattava di materiali diretti agli studenti con i quali, magari anche tra scazzi e polemiche, intrattenevamo intensi rapporti. Nei materiali che stampavamo era sempre presente l’ometto di Chiappori, che si presentava a testa in giù con i piedi poggiati al soffitto, e diceva al

padrone: e non cominciamo a dire che il mio punto di vista è sbagliato!

Dunque, la considerazione dell'operaio comune - usiamo questo termine per capirci - come prima componente della rivendicazione degli aumenti uguali per tutti. Qual era l'altra componente?

Era la scelta di premiare il gruppo degli iscritti al sindacato, che provenivano in massima parte dalla folla degli operai comuni: gli specializzati erano sì ben presenti, soprattutto in certe realtà, ma non erano certo maggioritari nelle grandi aree industriali cresciute negli anni '60; gli impiegati poi erano assoluta minoranza, malgrado i successi, anche organizzativi, che ottenevamo noi a Genova. Anche per questo il gruppo dirigente della Fim scelse quella rivendicazione, e ricordo in proposito un intervento di Pippo Morelli, il quale disse esplicitamente che dovevamo privilegiare il grosso degli iscritti al sindacato perché sono quelli che ci danno la forza e senza di loro il contratto non l'avremmo fatto. Questo fu fondamentale ai fini della scelta dell'aumento uguale per tutti, che poi nei contratti successivi non fu più ripetuta. C'era anche una intenzione, che poi si sviluppò negli anni successivi, di parificazione tra operai e impiegati e che l'aumento uguale per tutti rendeva evidente.

Nel maggio 1970 tu lasci la fabbrica e diventi operatore della Fim di Genova. Proprio in quello stesso mese, con data 20 maggio 1970, viene approvata la legge 300, più nota come "Statuto dei diritti dei lavoratori". Si è detto da molti che alcune parti dello Statuto erano state anticipate dal contratto dei metalmeccanici del 1969. Comunque era un clima in cui il sindacato pareva avere il vento in poppa. E proprio in quel clima stava procedendo a grandi passi il processo unitario, soprattutto tra i metalmeccanici. Parlaci un po' di quel periodo, di come hai vissuto quel confrontarsi, mescolarsi e trovare sintesi unitarie tra esperienze sindacali diverse.

Posso partire da un'esperienza molto pratica. Quando elaborammo la piattaforma rivendicativa per l'Italimpianti, decidemmo che la Fiom scrivesse una parte, io per la Fim un'altra e la Uilm un'altra ancora. L'unità maturava anche da queste cose. Maturava soprattutto perché noi all'unità ci credevamo, tutte e tre le organizzazioni, non c'erano delle riserve: questo atteggiamento andava dal livello di fabbrica fino alla segreteria nazionale. Tra i metalmeccanici, e soprattutto nella Fim, era molto popolare la metafora dei vascelli bruciati alle spalle, per cui eravamo convinti di essere entrati in un territorio dal quale non si tornava indietro.

Ma questa non era l'idea delle confederazioni, e nemmeno di alcune categorie: per stare in ambito Cisl, ad esempio per i braccianti, gli elettricisti, il pubblico impiego manco a parlarne. Altro che bruciarsi i vascelli alle spalle, loro vivevano ancora bene nei vecchi porti, dove

avevano tutte le strade aperte per trovare le risorse e gestire il potere.

Noi questa scelta la facemmo con grande convinzione, peraltro sospinti dal clima che c'era nelle fabbriche.

Nella primavera del 1972 la Fim arrivò persino a sciogliersi in vista della costituzione del sindacato unitario dei metalmeccanici...

In realtà si può dire che cominciammo questa avventura nel 1971 e nel 1972 si fecero i primi passi formali. Il primo fu appunto quello della Fim, con il congresso straordinario di San Babila a Milano nel maggio 1972. Io ero presente come delegato per la prima volta.

È vero che la Fim, delle tre organizzazioni metalmeccaniche, era la più esposta in questa avventura?

È vero, anche perché avevamo la Cisl contro. La quale Cisl, allora guidata da Bruno Storti, nel 1969, quando noi e altre categorie oltre ad alcune realtà territoriali eravamo in fermento e in opposizione, fece un congresso con uno slogan che sembrava volerci superare a sinistra: "potere contro potere"! Al congresso la Cisl era spaccata e alla fine perdemmo noi, anche se di poco. E dire che a un certo momento avevamo creduto di aver vinto! Comunque l'aria che tirava in Cisl non era delle più favorevoli. C'era persino una parte della Cisl che pensava di creare un'altra organizzazione dei metalmeccanici alternativa alla Fim. Insomma la cosa era seria, e sappiamo che in quei primi anni '70 ci fu anche un tentativo di scissione dentro la Cisl guidato da Vito Scalia, che era segretario generale aggiunto. Comunque, noi eravamo decisi, e al congresso di Milano votammo all'unanimità per la confluenza nel sindacato unitario dei metalmeccanici.

Solo la Fim e la Uilm fecero il congresso di scioglimento, non la Fiom. A differenza della Fim, nella Uilm la linea unitaria di Benvenuto incontrò grosse difficoltà, al punto che si creò al suo interno una seconda federazione antiunitaria, la Md ("Metalmeccanici democratici"), sostanzialmente facente capo alla componente repubblicana.

Parallelamente anche le confederazioni procedevano su un percorso unitario, ma con molta più prudenza e sostanzialmente per rallentare il processo che era sospinto dal basso. Alla fine, invece dell'unità organica, fecero il Patto federativo, la Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil, nella quale le organizzazioni conservavano tutta la loro sovranità pur vincolandosi a un'azione coordinata.

I metalmeccanici andarono invece più avanti costituendo la Flm, unificarono i bilanci, gli incarichi dei dirigenti venivano definiti senza distinzione di appartenenza: erano dirigenti Flm e basta. Ricordo che il nostro Gian Luigi Morini andò a Brescia come dirigente della Flm, e così capitò ad altri della Fiom - ricordo Gastone Sclavi, anch'egli a Brescia, che poi andò ai chimici come segretario generale - e della Uilm. A livello confederale, invece, nel Patto Federativo, le decisioni -

ad esempio su un documento - venivano prese con un marchingegno di dosaggio secondo il quale nella maggioranza doveva essere compreso almeno uno dei repubblicani.

Per noi fu un contraccolpo molto forte. Impossibile fare finta di niente; ricordo che Pierre Carniti, dopo il Patto federativo, mi disse: questa è la fine, non c'è più l'unità. Eravamo nel 1972, dodici anni prima del 1984, l'anno dell'accordo di San Valentino!

In realtà la mancata unità organica dei metalmeccanici non fu solo un effetto della frenata confederale rappresentata dal Patto federativo. Il fatto era che la Fiom non ci stava. Carniti ci ha raccontato che Trentini una sera, ospite a cena a casa sua, gli ha detto che quanto a lui personalmente ci stava all'unità organica, ma che la Fiom non gli sarebbe andata dietro. E di te da solo - rispose Carniti - cosa ci faccio? Insomma, dall'interno della Cgil le resistenze all'unità erano fortissime e determinanti...

Certo, le resistenze c'erano, ma io non ho una visione così negativa. Secondo me l'unità, anche a Genova e almeno per un certo periodo, funzionò, e funzionò per il sindacato in generale, perché potenziò enormemente la contrattazione di settore. Allora i settori - la siderurgia, la cantieristica, l'elettromeccanica... - erano molto importanti, erano il vero motore dei metalmeccanici. Fu lì che si fecero le innovazioni contrattuali più significative, che poi si estero a tutta la categoria.

Qui l'unità funzionò anche in periodi difficili. Penso ad esempio al contratto del 1979, quando noi riuscimmo a imporre in piattaforma la rivendicazione della riduzione dell'orario, alla quale erano contrari una parte della Fiom ma soprattutto il Pci (il quale peraltro qualche anno prima era stato contrario anche all'inquadramento unico). All'assemblea di Bari per l'approvazione della piattaforma, quasi alla vigilia di Natale del 1978, la rivendicazione della riduzione di orario così come sostenuta dalla Fim fu approvata a larghissima maggioranza. Ricordo che in un momento cruciale dei Consigli generali Antonio Pizzinato e io concordammo una soluzione unitaria su orario e salario, che poi fu approvata nella votazione. Pio Galli, segretario generale della Fiom, dichiarò dopo la votazione che da quel momento la piattaforma era di tutta la Fim.

L'unità funzionò anche sul piano dei rapporti di stima reciproca fra le persone. La Fim rappresentava uno spazio nel quale convivevano e si confrontavano diverse opinioni e culture; poi, se necessario - come avvenne a Bari - si andava a votare, ma prima si cercava la mediazione. Per noi la ricerca della mediazione era una cosa positiva, la strada per creare unità: se la mediazione andava cercata anche con i padroni - perché questa è la contrattazione - a maggior ragione la dovevamo trovare tra di noi. Insomma, allora l'unità funzionò, e io resto per questo un partigiano della Fim, uno che ne valuta positivamente l'esperienza.

A questo punto è forse il caso di parlare un po' dei rapporti della Fim con la Cisl in quel periodo.

Bisogna ricordare che la nuova Fim nasce nel 1962. Al quarto congresso, tenuto a Bergamo alla fine di marzo di quell'anno, cominciano a imporsi le nuove leve. La "vecchia guardia" si trova sempre più in difficoltà e alla fine cede il posto ai giovani. Franco Volontè, segretario generale, si dimette e torna al lavoro, Luigi Zanzi, altro segretario della Fim delle origini, finisce come dirigente in Finmeccanica. Nell'autunno prende le redini della Fim Luigi Macario, uno dei padri fondatori della Cisl, come tale in grado di garantire un legame di continuità con la generazione delle origini ma straordinario promotore delle forze innovatrici. Via via entreranno in segreteria gli esponenti di punta del rinnovamento: Raoul Valbonesi, Gian Battista Cavazzuti, Nino Pagani, Franco Castrezzati e poi Pierre Carniti. Nasce con la Cisl un contenzioso non di poco conto. Qual era la differenza tra la Cisl e la Fim? Per dirla in una battuta sintetica: la Cisl predicava e la Fim faceva. La Cisl predicava la contrattazione aziendale, ma non la faceva. La Fim invece la faceva. E per farla si dovevano affrontare le questioni pratiche, contrattando con i padroni. Predicando la teoria, tutto era perfetto; ma quando si scendeva nel pratico, molte cose - diciamo così - dovevano aggiustarsi secondo i rapporti di forza e le condizioni concrete. Inoltre, proprio nella pratica della contrattazione aziendale, cresceva l'unità d'azione, soprattutto nel corso della grande vertenza degli elettromeccanici. Nell'aprile 1962 la Cisl arrivò a proibire al segretario generale della Fim, che era ancora Volontè, di tenere il comizio al Velodromo Vigorelli a Milano insieme alla Fiom durante lo sciopero degli elettromeccanici, e ci andò Carniti, non ancora segretario, che tenne il comizio insieme a Trentin, da poco eletto segretario generale della Fiom. Il fatto è che la contrattazione, se si vuole ottenere qualche risultato, tende di per sé a unire: non è un problema ideologico, ma il semplice fatto di avere più forza per risolvere insieme dei problemi che sono comuni. La divaricazione con la Cisl cominciò lì, a cominciare dalla questione dell'unità di azione. Ma c'era dell'altro. Noi, ad esempio, avevamo un forte rapporto con gli studenti: c'era un clima sociale di grande effervescenza, che poi avrebbe avuto esito con il '68. La Cisl era assolutamente contraria a questa commistione, a questo debordare nel sociale, oltre i confini dell'azione sindacale vera e propria.

E poi cominciarono, proprio in quegli anni '60, i contrasti sul piano della politica internazionale...

La Fim aveva cominciato a partecipare anch'essa alle manifestazioni di protesta contro la guerra degli USA in Vietnam. Per la Cisl, dati i suoi rapporti tradizionali con i sindacati americani, era uno shock. Ricordo uno scontro che ebbi con Amos Zanibelli, cremonese come me, che era segretario generale della Fisba, il sindacato dei lavoratori agricoli della Cisl. Era stato inviato a un dibattito sul Vietnam dall'oratorio della mia parrocchia a Cremona, e lui venne a sostenere che gli americani in Vietnam erano come i partigiani da noi nella

Resistenza: per noi la valutazione era esattamente rovesciata. Noi eravamo schierati con i movimenti di liberazione in tutto il mondo: in Vietnam, in Algeria, in Africa, eccetera. La Cisl non era proprio su questa lunghezza d'onda.

Altro terreno di scontro con la Cisl - questo assai più incidente sulla politica sindacale - fu quello dell'autonomia dalla politica e delle incompatibilità.

Sicuramente, con riflessi molto concreti e dirompenti. Per dirne una, quasi tutti i segretari Cisl del Veneto erano anche deputati o senatori della Democrazia cristiana. Per costoro la base sindacale costituiva un importante canale di consenso per la loro carriera politica. Noi eravamo per una drastica affermazione dell'autonomia, che doveva passare per l'incompatibilità tra cariche sindacali e cariche politiche. La battaglia fu durissima.

Il problema non era solo della Cisl, ma riguardava tutte e tre le confederazioni. C'era molto fermento in quegli anni nell'associazionismo cattolico, in particolare nelle Acli, che sotto la guida di Livio Labor dichiararono finito il collateralismo con la Dc al congresso di Torino del 1969, fino ad affacciare "l'ipotesi socialista" al famoso convegno di Vallombrosa dell'agosto 1970, con Emilio Gabaglio nuovo presidente. C'era un clima diffuso di ricerca di autonomia nel proprio agire specifico, dai partiti nel caso del sindacato e, nel caso delle Acli, anche dalla gerarchia ecclesiastica oltre che dalla Dc.

La domanda di autonomia nel sindacato era animata dalla volontà di contare in quanto lavoratori, e non per questa o quella affiliazione politica o ideologica. In quegli anni i lavoratori avevano preso coscienza di non essere solo degli utili portatori d'acqua per altri, per i partiti, e pertanto esigevano di contare come tali con le proprie idee. Che poi non erano idee chiuse in un egoismo di categoria, non erano - come si diceva - "corporative", ripiegate esclusivamente sulla tutela dei propri interessi, ma erano sempre proiettate all'esterno, alla conquista di condizioni e diritti che consideravamo di valore universale e come un avanzamento di tutta la società.

Ad esempio, la rivendicazione di un riconoscimento professionale si accompagnava a una più generale richiesta di una scuola adeguata a formare persone competenti, animate da valori, e aperta a tutti; così la domanda di uguaglianza esprimeva la volontà di garantire a tutti i diritti sociali fondamentali, come la casa, la salute, l'istruzione eccetera.

Così ci immischiavamo in aspetti della vita sociale che in apparenza non avevano a che fare direttamente con l'attività sindacale, proprio perché eravamo animati dalla volontà non solo di migliorare la condizione dei lavoratori, ma di trasformare l'intera società nel senso di una maggiore giustizia e partecipazione delle persone.

Forse alcune cose, viste adesso, potrebbero far sorridere. A Genova, ad esempio, noi rivendicavamo che il Teatro Stabile decentrasse le sue attività, in modo che anche i lavoratori - i quali vivevano quasi tutti in periferia - avessero più facile accesso a questa offerta di

cultura. Questa richiesta di un decentramento culturale era parte di una più ampia domanda di democratizzazione della cultura. Su questo orizzonte si pongono anche le 150 ore, che conquistammo con il contratto del 1973. Fu una conquista memorabile, che tra l'altro consentì a migliaia di operai di conseguire la licenza di terza media. Adesso andrebbero riproposte per consentire il conseguimento di diplomi di scuola superiore o magari l'accesso all'università, visto che siamo un paese con un tasso di diplomati o laureati tra i più bassi d'Europa.

Negli ultimi anni della tua permanenza a Genova un problema drammatico fu quello del cosiddetto "terrorismo rosso", che in questa città ebbe notevole diffusione con azioni tra le più criminali. Il culmine fu, nel gennaio 1979, l'assassinio di Guido Rossa, delegato comunista della Fim dell'Italsider di Cornigliano, "punito" per avere denunciato un operaio che nascondeva volantini delle BR e avere coraggiosamente testimoniato al processo. Come ricordi quel periodo?

Il terrorismo a Genova è stato una vera tragedia, con una serie impressionante di azioni delittuose che hanno avuto come vittime rappresentanti dello Stato, giornalisti, dirigenti di impresa e, alla fine, anche un operaio. Tanto per ricordare alcuni episodi, le BR si erano già annunciate nel 1974 con il rapimento del giudice Sossi; due anni dopo assassinarono il Procuratore della repubblica Coco insieme a due uomini della scorta; poi fu la volta di dirigenti del mondo imprenditoriale: nel 1977 ci furono il sequestro dell'armatore Pietro Costa e il ferimento di Carlo Castellano, manager dell'Ansaldo che, oltre a essere un caro amico personale, allora era nostra controparte in una trattativa che riguardava l'Ansaldo; nello stesso periodo fu ferito il giornalista Valerio Bruno de "Il Secolo XIX" e l'anno dopo venne assassinato il funzionario dell'Antiterrorismo Antonio Esposito. E poi arriva nel gennaio del 1979 l'assassinio di Guido Rossa. Dai volantini che circolavano, i quali rivelavano una conoscenza piuttosto precisa del mondo sindacale e di fabbrica, ci eravamo accorti che le BR avevano dei terminali anche tra noi. Quando, un anno dopo l'assassinio di Rossa, i carabinieri irrupero in un appartamento di Via Fracchia, nel quartiere di Oregina, a poche centinaia di metri da dove abitavo io, e uccisero i quattro brigatisti rossi che l'abitavano, risultò che due di questi partecipavano alle nostre riunioni, sia politiche che sindacali. Il fatto è che molti consigli di fabbrica - e quello dell'Italsider era uno di questi - erano molto aperti, potevano partecipare alle loro riunioni, senza particolari filtri, persone esterne alla fabbrica: studenti, cittadini comuni, eccetera. Insomma, il clima era pesante, e ci obbligava anche a scelte impegnative in termini di vigilanza. Ad esempio, a Genova, c'è un famoso cavalcavia dell'autostrada per Savona, sulla Val Polcevera, che passa sopra l'ex Asgen, il settore elettrico dell'Ansaldo: ebbene, da quel cavalcavia le BR buttavano pacchi di volantini dentro la fabbrica e noi avevamo organizzato delle squadre che pattugliavano lassù, a settanta metri d'altezza, il viadotto. Devo dire che tra noi,

avendo a che fare con il terrorismo, si era creato un rapporto molto solidale.

Per capire il clima di quegli anni, bisogna anche tenere presente le peculiarità dell'ambiente genovese, molto intriso della memoria della Resistenza, da taluni gruppi mitizzata in senso estremistico. Nella seconda metà degli anni '60, quando già mi capitava di girare un po' tra le fabbriche insieme ad altri come "specialista" di cose sindacali, avevo constatato che c'erano gruppi di vecchi resistenti che, quando i fascisti combinavano qualcosa, sapevano dove andare per menare le mani, organizzavano insomma delle vere e proprie squadre punitive. Ricordo la polemica che avemmo con Carlo Castellano, il quale sosteneva che le BR erano figlie di frange cattoliche radicalizzate, il che - alla luce di quanto sto dicendo - si dimostrò del tutto infondato.

Veniamo allora all'assassinio di Guido Rossa.

Guido era una persona splendida, grande alpinista, uomo taciturno ma bravissimo sindacalista, tra l'altro uno dei formatori alla Fim di Genova. Lui aveva visto un certo Francesco Berardi, un manutentore che per la sua mansione aveva modo di girare dentro la fabbrica, depositare dei volantini delle BR. Guido andò dal Consiglio di fabbrica a informarlo su quello che aveva visto e il Consiglio, con un colpo di genio, gli disse: vai a dirlo alla vigilanza. E lui andò da solo, e la vigilanza chiamò i carabinieri, cosicché Rossa divenne il testimone che aveva visto mettere i volantini della BR in fabbrica. Fu un passo incauto mandarlo da solo, ciò che lo espose in prima persona. Quando ci fu il processo in tribunale, Berardi non esitò ad additarlo come colui che lo aveva denunciato. Fu la sua condanna a morte. Fu ucciso a duecento metri da casa mia: abitavamo nello stesso quartiere, prendevamo spesso insieme l'autobus 40. Io non sapevo ancora che l'avevano ucciso proprio vicino a casa; quando arrivò in Fim la notizia e io andai subito incontro al corteo dei lavoratori dell'Italsider, vi partecipai e tenni il comizio in piazza.

La figlia di Guido Rossa, che allora era una bambina e adesso è deputato del Pd, ha scritto un libretto, *Guido Rossa mio padre*, nel quale si possono leggere delle cose interessanti. Perché l'hanno ucciso? - lei si chiede, sapendo da un colloquio con uno dei partecipanti all'agguato che il commando avrebbe dovuto soltanto gambizzarlo. Dopo che gli ebbero sparato alle gambe, uno, un certo Riccardo Dura, tornò indietro e gli sparò un colpo al cuore, quello che risultò mortale. Da quella ricostruzione appare dunque un certo contrasto dentro le BR sulle finalità dell'azione. È un libro che vale la pena leggere.

Attorno alla vicenda di Guido Rossa ci fu un doloroso dissidio tra la Fim e la Fiom. Cosa successe?

Successe che un'ala della Fiom, soprattutto quella dell'Italsider che aveva subito nel passato le iniziative della Fim, colse l'occasione in certo senso per prendersi una rivincita e indicò la Fim come un'organizzazione libertaria che dava addirittura copertura alle BR,

giungendo anche ad accusare in particolare alcuni dei nostri delegati più esposti per un certo loro radicalismo, che non aveva nulla a che vedere con la connivenza con il terrorismo. Si arrivò al punto che persino il Pci di Genova e quello nazionale fecero una pubblicazione nella quale si accusava la Fim di avere dato copertura alle BR. Una cosa vergognosa, che era soprattutto il portato di questa volontà di rivincita nei nostri confronti.

Facciamo un passo avanti. Si può dire che con il comizio per l'assassinio di Guido Rossa tu concludi, in un clima di massima tensione, la tua esperienza sindacale a Genova. Di lì a poco vieni eletto alla Segreteria nazionale. Sono anni assai turbolenti, nei quali tutto cambia. È in corso la difficilissima trattativa per il contratto che si conclude nel luglio del 1979. Dapprima assumi la responsabilità del settore siderurgico, poi quella del settore auto: un periodo cruciale, con la vicenda del 1980 alla Fiat, la successiva faticosa ripresa delle relazioni sindacali, l'acquisizione dell'Alfa Romeo da parte della Casa torinese... Parliamo un po' di quegli anni.

Io arrivo a Roma, alla Segreteria nazionale, nel maggio 1979. Avevo 35 anni. Si può dire che il contratto del 1979 concludeva una fase che era cominciata dieci anni prima, con l'Autunno Caldo. Fu una conclusione molto difficile, anche dal punto di vista sociale e persino dell'ordine pubblico. Comunque chiudemmo il contratto con un aumento accettabile - 30 mila lire medie - e l'introduzione dell'articolo 5 sulla riduzione dell'orario di lavoro: molto modesta, a dire il vero, ma era intanto l'apertura di un varco a una rivendicazione sulla quale soprattutto la Fim si era spesa.

Ma la pace sindacale era di là da venire. Nell'autunno del 1979 la Fiat licenzia 61 delegati accusati di fiancheggiamento al terrorismo. Nel 1980 alla Fiat la situazione precipita: non è il caso di rievocare la vicenda fin troppo nota dei minacciati licenziamenti in massa, poi convertiti in cassa integrazione per far fronte alle eccedenze di manodopera, il blocco di Mirafiori, la marcia cosiddetta dei 40 mila, l'accordo finale in condizioni traumatiche vissuto da tutti noi come una sconfitta.

In breve: come il biennio '68-'69 aveva cambiato il sindacato, così il biennio '79-'80 chiudeva quella fase per aprirne una di grande incertezza, di riposizionamento strategico del sindacato. Una fase difficile, assai problematica.

All'inizio ero stato investito della responsabilità del settore siderurgico: rammento un accordo ancora positivo, alla vigilia della grande crisi che di lì a poco avrebbe investito la siderurgia.

Chiudemmo una trattativa con il gruppo Italsider - che allora aveva 120 mila addetti, quindi una realtà industriale di prima grandezza - con un accordo che legava il salario alla produttività. Lo chiamavamo "salario per obiettivi". Perché facemmo un accordo del genere?

Perché ormai non era più possibile pensare che la retribuzione fosse una variabile indipendente dalla produttività aziendale. Non è che negli anni '70 facessimo delle rivendicazioni sconsiderate, cercavamo

anche di tenere conto di quello che il padrone poteva darci, ma andavamo un po' a occhio.

Ora invece avevamo maturato l'idea che fosse per noi un vantaggio ancorare la retribuzione alla produttività, perché era un modo per far sì che il profitto di impresa, oltre che agli investimenti e agli azionisti, andasse anche al lavoro. Ma noi volevamo discutere, oltre alla quota che doveva spettare al lavoro, anche quella che doveva andare agli investimenti; insomma, era un modo per applicare la cosiddetta "prima parte" del contratto, che avevamo conquistato con il contratto del 1976.

Venivano così a fronteggiarsi all'interno dei metalmeccanici due strategie sindacali: l'una volta a discutere attraverso la contrattazione, l'altra tesa a radicalizzare la lotta fino allo scontro frontale, come alla Fiat. Ricordo una riunione che delle segreterie Fim, Fiom e Uilm verso metà settembre 1980 in una trattoria poco lontano dalla Fim, dove queste due impostazioni si fronteggiarono: da un lato il "modello siderurgico" - per intenderci - cioè un negoziato che entrava nel merito dei problemi, comportava assunzioni di responsabilità, eccetera; dall'altro lo scontro frontale con la Fiat con la quale - così sostenevano i tre responsabili del settore auto Sabattini, Morese e Veronese - non era possibile trattare, data l'impostazione che la Fiat aveva dato alle richieste (17.000 licenziamenti!). E così si andò allo scontro ai cancelli alla Fiat e avvenne quel che è noto. In ogni caso, lo scontro alla Fiat, come ho detto, concluse tutto un ciclo.

Tu poi passasti dalla siderurgia al settore auto e un po' alla volta si riprese a negoziare con la Fiat, che nel frattempo - nel 1986 - aveva acquisito l'Alfa Romeo ed era diventata in pratica l'unico produttore nazionale di auto. Come avvenne questa ripresa di relazioni con la Fiat e come si pose la Fim?

Per un po' rimasi ancora alla siderurgia. Per questo settore si annunciavano tempi turbolenti, all'insegna di pesanti ristrutturazioni. Era stato da poco varato il Piano Davignon, dal nome del commissario della Comunità europea per l'industria, che prevedeva forti riduzioni delle capacità produttive a livello europeo; tra queste, era previsto anche il ridimensionamento e poi la chiusura del centro siderurgico di Bagnoli. Si aprì un negoziato lunghissimo e pieno di tensione. In Lombardia riuscimmo a far approvare un piano per la riconversione produttiva. Fu introdotto il prepensionamento a 50 anni con un minimo di 25 anni di contributi. Ma la situazione nel settore siderurgico italiano ed europeo rimase per anni pesantissima. Passai poi a coordinare per la Fim il settore auto e collegati. Un aspetto di questo nuovo impegno era come riprendere un rapporto normale con la Fiat. Certo, erano cambiate molte cose dall'ottobre 1980, compresi gli interlocutori Fiat al tavolo sindacale. E anche noi eravamo cambiati, sia come dirigenti sia nell'impostazione sindacale, specialmente la Fim, che era stata solidale con la Cisl nell'accordo di San Valentino del 1984.

Un primo accordo che raggiungemmo con piena soddisfazione fu per il rientro dell'ultimo gruppo di lavoratori che erano ancora in cassa integrazione dall'ottobre del 1980.

Nella seconda metà degli anni '80 ci furono due vicende difficili da gestire: il passaggio dell'Alfa Romeo alla Fiat e la trattativa per il rinnovo dell'integrativo aziendale Fiat, che si concluse nel luglio 1988. Nella primavera del 1986 fu annunciato che c'era un interesse della Ford americana per acquisire l'Alfa Romeo, di proprietà del gruppo Iri. L'azienda era da tempo in difficoltà, come del resto molte altre aziende delle Partecipazioni statali. Il professor Romano Prodi, allora presidente dell'Iri, cercava di risanare il risanabile e di ridimensionare la presenza pubblica che si era estesa molto, anche perché era subentrata ai privati nelle aziende entrate in crisi negli anni precedenti.

La Fiat, di fronte al possibile ingresso in Italia di un temibile concorrente come Ford in una fascia di vetture di gamma medio-alta, contrastò le aperture che già si erano espresse sull'operazione. Alla fine prevalse in tutti - Governo, partiti e sindacati - l'orientamento di cedere l'Alfa Romeo alla Fiat. In particolare la Cisl e la Fim optavano per la Fiat, nella previsione che con un marchio prestigioso e con vetture di gamma medio-alta il gruppo avrebbe avuto più opportunità in un mercato difficile come quello dell'auto.

L'accordo sindacale per armonizzare i trattamenti e le normative aziendali per i lavoratori Alfa Romeo con quelli Fiat fu tormentato e difficile, in particolare per l'opposizione che esercitò nel negoziato la delegazione Fim della fabbrica Alfa Romeo di Arese. Alla fine l'accordo fu sottoposto a referendum tra tutti i lavoratori del gruppo e venne approvato a maggioranza.

La seconda vicenda "difficile" di quegli anni, alla quale hai accennato, è il contratto integrativo aziendale Fiat del 1988, che vide tra l'altro una divisione tra Fim e Uilm da un lato, e Fiom dall'altro. Un paradigma che avrebbe avuto un ricco futuro, come sappiamo. Cosa avvenne allora?

La piattaforma era stata varata unitariamente da Fim, Fiom e Uilm, ma la conclusione ci vide divisi. Fu una trattativa molto difficile. La Fiat voleva giungere a un accordo che fosse in grado nei suoi contenuti di innovare le relazioni sindacali nelle fabbriche. Furono giorni e notti di trattative nei sotterranei della sede Fiat di Roma in via Bissolati. Il dottor Michele Figurati, capodelegazione della Fiat, mi confidò che l'avvocato Agnelli una notte telefonò per chiedere notizie sull'andamento del negoziato e - cosa curiosa - sulle nostre condizioni fisiche. A un certo punto del negoziato finale la Fiom si ritirò. Il negoziato era giunto ormai a un punto di non ritorno. Temendo un arretramento della Fiat e con l'assenza prolungata della Fiom, insieme a Luigi Angeletti, capodelegazione della Uilm, decidemmo di proseguire il negoziato informando la Fiom della nostra determinazione. Comunque alla fine la Fiom non firmò l'intesa raggiunta.

L'accordo istituiva il premio di risultato - cioè una parte della nuova retribuzione veniva collegata a criteri misurabili relativi alla qualità della produzione, alla redditività - e stabiliva il passaggio nelle mense aziendali al "pasto fresco" (fino ad allora venivano serviti cibi precotti) oltre ad altri punti minori.

Ricordo che capodelegazione della Fiom era Guido Bolaffi, segretario generale era il compianto Angelo Airoidi e generale aggiunto il socialista Walter Cerfeda, oggi segretario della Ces a Bruxelles...

... tutti e tre notoriamente dei "moderati"...

... come moderato era anche il capo delegazione della Fiom di Torino, Cesare Damiano, futuro ministro del Lavoro nell'ultimo governo Prodi. Mi rimane ancora un mistero come mai quella Fiom si infilasse in un vicolo cieco dal quale poi non sapeva come uscire. Comunque la trattativa era andata avanti unitariamente e la Fim vi aveva inserito il "salario per obiettivi", il glorioso "premio di risultato". Il risultato fu che il primo anno veniva dato un milione di lire e poi il secondo si sarebbero applicati i criteri misurabili definiti di comune accordo. La Fiom, dunque, non firmò. Il dottor Michele Figurati fece di tutto per far rientrare la Fiom nell'accordo. Andò persino in Cgil a parlare con Antonio Pizzinato, che allora era segretario generale della confederazione (dove sarebbe rimasto per poco). Ma la Fiom non firmò.

Per noi della Fim quell'accordo significava l'apertura di una fase diversa, nel senso che ora la Fiat - proprio grazie a quell'accordo - considerava il sindacato una risorsa e non un ostacolo, come lo aveva considerato fino ad allora.

Purtroppo fu una stagione breve, e noi non ne sapemmo approfittare. Allora la Fiat era determinante a livello di relazioni industriali, il contratto si faceva con la Fiat. Dopo le piccole aziende imposero tutto il loro peso, e si tornò indietro.

Da questo punto di vista gli anni '80 non furono soltanto anni bui, un periodo segnato dalla sconfitta, come molti ancora si attardano a sostenere. Si era chiusa, in modo certo traumatico, una fase e un'altra si apriva, interessante, con elementi promettenti per un futuro positivo. C'era stata, dopo la chiusura della vertenza Fiat nell'ottobre 1980, una discussione sul sindacato e sul suo ruolo non solo sociale ma anche economico. La Cisl con Pierre Carniti aveva imboccato la strada della lotta all'inflazione come elemento essenziale di solidarietà e per uno sviluppo duraturo. Nella Fim si faceva strada l'idea della "partecipazione" a livello aziendale come contributo autonomo del sindacato allo sviluppo a livello aziendale con la redistribuzione dei benefici della produttività anche a favore dei lavoratori.

Proprio allora si cominciava a discutere se in fabbrica ci dovessero essere due organismi di rappresentanza - uno eletto dai lavoratori per la partecipazione, e uno strettamente sindacale per la contrattazione - o uno solo. Si parlava di doppio o di unico "canale".

Poi con l'accordo del luglio 1993 si istituirono le Rsu, che assolvevano entrambe le funzioni: una sorta di mostro a due teste in conflitto tra

loro, perché la contrattazione implica sempre una dose di conflitto nella contesa sulla distribuzione delle risorse, mentre la partecipazione significa collaborazione per far sì che le risorse ci siano. È successo così che nelle Rsu è via via andata emergendo sempre più la funzione conflittuale, a scapito di quella partecipativa. Noi abbiamo cercato di costruire degli organismi funzionali a una partecipazione specializzata, che erano i comitati paritetici sulle qualifiche, sui tempi, eccetera; però siccome i soggetti erano sempre gli stessi che battagliavano nella contrattazione, si finiva con il combinare un bel nulla.

La questione si pone anche adesso, ma il problema è che i padroni alla partecipazione non hanno interesse più di tanto. Perché la partecipazione non è una concessione, è più forte dell'antagonismo, perché implica il fatto che noi abbiamo un punto di vista nostro su come si organizza la fabbrica, su come si ripartiscono le risorse, e così via. Tant'è vero che, quando facemmo l'accordo del 1988 con la Fiat, Bruno Visentini, allora ministro delle Finanze, un liberale a tutto tondo, sparò contro l'azienda torinese che si era azzardata a discutere con i sindacati gli obiettivi produttivi. Secondo lui, questo era un modo per far entrare i sindacati in faccende che riguardano solo gli azionisti e il consiglio di amministrazione. Quindi la partecipazione, come ho detto, non è una concessione; bisogna però che noi abbiamo un'idea nostra su come deve essere e funzionare la fabbrica, altrimenti rischia di diventare semplice acquiescenza al punto di vista del padrone, cioè una posizione puramente collaborativa. C'è una dimensione sociale che non può essere relegata solo fuori della fabbrica - lo "Stato sociale" - ma deve entrarci dentro. Se vogliamo immaginare per il lavoro un futuro diverso, questo non può costruirsi se non con l'assunzione da parte dei lavoratori di un potere dentro le aziende. Ma questo dipende ovviamente dalla forza e dalle idee che abbiamo: senza la forza e senza le idee, non abbiamo niente.

Ecco, questo è l'ordine di idee che ci animava negli anni '80 e che cercavamo di concretizzare nel vivo del confronto tra di noi e con le aziende. Persino con la buonanima di Felice Mortillaro, che fu direttore generale di Federmeccanica ed era considerato un grande reazionario, riuscivamo a discutere di queste cose. Con lui ipotizzammo uno scambio tra scala mobile, che sarebbe stata abolita, ed estensione in tutte le aziende della contrattazione aziendale periodica nell'intervallo tra un contratto nazionale e l'altro, ma non se ne fece niente, perché nel frattempo la Confindustria disdisse l'accordo sulla scala mobile, che poi portò all'accordo del 1992 e successivamente a quello del 1993.

Alla fine dell'estate del 1989, a ridosso del 12° congresso che aveva come slogan proprio "Partecipazione, la scelta vincente", diventi segretario generale della Fim...

Sì lo slogan era bello, ma il clima delle relazioni industriali nella nostra categoria volgeva al burrascoso. Il primo rinnovo contrattuale che mi trovai ad affrontare, quello concluso nel 1991, fu durissimo. Se non ricordo male, costò più di 100 ore di sciopero. Dovette intervenire la

mediazione del Governo. Era allora ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin, che nell'immediato dopoguerra era stato sindacalista della nascente Cisl, un uomo fuori del comune e di straordinaria competenza, che già in passato era stato ministro del Lavoro, protagonista della mediazione del 1969.

Su richiesta del ministro, a causa di una serie di suoi impegni, una tornata di trattativa si fece a Torino il 7 dicembre 1990 in Prefettura. Con noi vennero a Torino anche i segretari generali confederali: Marini per la Cisl, Trentin per la Cgil e Larizza per la Uil. La delegazione della Federmeccanica era guidata da Felice Mortillaro. Dunque, ci riuniamo tutti quanti in Prefettura e Donat Cattin, guardando quelli che aveva davanti, a un certo punto fa: "E dov'è Farina?". Per "Farina" lui intendeva Pinin Farina; l'aggiunta "Pinin" era stata aggregata al cognome addirittura con decreto del Presidente della Repubblica, in memoria del soprannome del nonno. Dunque: dov'è Farina? Pinin Farina non c'era perché era a Milano alla prima della Scala (era il 7 dicembre, Sant'Ambrogio). Donat Cattin non ebbe pietà: chiamatemi Farina! E lo fecero tornare indietro. Anche perché allora Pinin Farina era presidente della Confindustria, e lì a Torino c'era tutto il quartier generale del sindacato confederale. La trattativa cominciò attorno alle 11 di notte e finì alla mattina. L'episodio è pittoresco, ma anche significativo per il personaggio Donat Cattin. Che poi sarebbe morto di lì a poco, qualche settimana dopo la conclusione del contratto. Non fu una conclusione delle più semplici. L'ipotesi di accordo venne firmata il 14 dicembre, ma c'era insoddisfazione in giro; saliva una richiesta di referendum, che suonava un po' come una sconfessione del negoziato. La Fiom era spaccata e non era pronta alla ratifica finale. Poi anche la Fiom si decise e la ratifica definitiva avvenne il 17 gennaio 1991.

Come ho detto, quello concluso a gennaio 1991 fu un contratto molto tribolato, attraversato da una diffusa e aspra conflittualità che pareva seppellire le nostre parole d'ordine sulla "partecipazione, scelta vincente". Eppure si andò avanti su quella strada, tant'è che tre anni dopo, nel 1994, firmammo unitariamente senza un'ora di sciopero un rinnovo del contratto nazionale con il quale il richiamo al "metodo partecipativo" entrava nel preambolo del testo contrattuale.

A questo punto facciamo un passo indietro, o meglio, approfondiamo un punto che nelle varie testimonianze emerge di frequente. E cioè il fatto che "quelli della Fim" erano più bravi, più competenti nella contrattazione. Magari - come dice il nostro amico Mirio Soso, storico rappresentante della Fim di Genova - la Fiom ci metteva la forza d'urto, noi la competenza e la capacità contrattuale. D'altra parte, chi ha seguito la vertenza del contratto del 1979 per la parte relativa alle Partecipazioni statali, ricorderà il gruppo dei fimmini, in particolare i genovesi, che passavano le ore in calcoli di un tecnicismo folle, mentre gli altri si affidavano sostanzialmente a loro. Quest'immagine della Fim "competente", corrisponde secondo te alla realtà?

Corrisponde, certo. Il fatto è che i delegati e i dirigenti della Fim hanno sempre nutrito una speciale curiosità su come funziona la fabbrica. Va ricordato che la Cisl negli anni '50 aveva lanciato la parola d'ordine della contrattazione aziendale.

Ora, contrattare a livello aziendale vuole dire competenza non solo sulla condizione di lavoro, ma anche sul funzionamento della fabbrica, sull'organizzazione del lavoro, sui cottimi, sulle qualifiche, sulla produttività e come si forma. Il premio di produzione, allora espresso in base alla formula p/h (produzione contro ore lavorate) aveva bisogno di competenza per essere contrattato. Quindi, tutto quanto sta sotto quella formula aveva bisogno di un grande lavoro di formazione per capire quali elementi contribuivano a determinare la produttività e dove era possibile inserire delle richieste tese a redistribuire gli incrementi di produttività anche a favore del lavoro. Sullo sfondo di questa elaborazione della Cisl fu soprattutto la Fim a sviluppare, in particolare nei primi anni '60, un inteso e diffuso lavoro di formazione. Migliaia di quadri - dirigenti, membri di commissione interna, eccetera... - attraverso questa formazione avevano finito col conoscere a menadito che cosa voleva dire una formulazione contrattuale in termini tecnici, che cosa significavano cottimo, qualifica, organizzazione del lavoro, crescita della professionalità da riconoscere con una retribuzione più elevata, eccetera. Tutte cose che fecero della Fim un sindacato capace non solo di agitare degli ideali, ma di costruire le condizioni per acquisire risultati concreti che rispondessero, sia pure in misura inevitabilmente parziale, a quegli ideali. Fu in questo modo che la Fim si qualificò come un sindacato che non si limitava a predicare delle buone idee, ma era in grado anche di metterle in pratica. Penso che questo la Fim debba continuare a essere e a praticare.

La ripresa negli anni '80 dei discorsi sul premio di risultato si ricollegano a questa tradizione di competenze non solo politiche, ma anche tecniche, correlate alla concretezza e peculiarità dei problemi da affrontare e risolvere. Senza questo, senza la voglia di capire chi rappresentiamo e senza la competenza per dare loro delle risposte vere e credibili, noi non siamo nessuno. Fare il sindacalista in questo senso, cioè rappresentare altra gente, è un mestiere difficile, che esige preparazione per dare ai nostri rappresentati delle risposte non demagogiche, ma credibili, capaci di essere verificate nella pratica.

Stefano, Fim di Lecco

Mi ha molto colpito quello che hai raccontato sulle vicende del terrorismo. Oggi ci sono inquietudini, moti di ribellione, in particolare nella Fiom. Non c'è il pericolo che quella minaccia si ripresenti?

Trovo gravissimo che in questi giorni a Milano Rifondazione comunista e i Comunisti italiani abbiano negato la loro solidarietà a Pietro Ichino, fatto segno a pesanti minacce. Non capisco come mai non ci sia stata una reazione adeguata. Noi pensavamo che le Brigate rosse fossero

finite, ma poi hanno ucciso Tarantelli, D'Antona, Biagi... Ovviamente in una situazione come questa, nella quale certe forze antagoniste sono allo sbando, è possibile che si formino dei pericolosi corti circuiti. Credo però che la situazione non sia più la stessa.

È preoccupante, comunque quello che notava un osservatore attento come Aris Accornero, e cioè che la Fiom e la Cgil si comportano come fossero formazioni minoritarie e non invece grandi organizzazioni. Noi, come sindacato in generale, abbiamo un grande ruolo da svolgere: tornare a fare il lavoro di fabbrica insieme, superando queste contraddizioni che sono esterne alle fabbriche. Con le crisi aziendali che stiamo attraversando, c'è tanto da fare, reagendo come si deve a questi fenomeni. Certo, ci sono anche dirigenti che hanno un po' perso la testa; ma se lavoriamo come si deve nelle fabbriche, sulle cose concrete, troveremo il modo di uscirne. La dimensione sindacale di fabbrica è il terreno sul quale si può ricostruire una unità sulle cose concrete, superando le divisioni ideologiche, coinvolgendo i lavoratori sul miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro.

Massimo, Fim di Udine

Come dicevi tu, la fase attuale non è la stessa di quella che hai vissuto nel tuo passato di sindacalista. Allora era una fase di crescita, in cui i lavoratori prendevano coscienza che non erano semplici portatori d'acqua per gli altri, ma avevano qualcosa da dire in proprio. Adesso, in una fase di recessione, la gente dice: una serie di diritti li abbiamo acquisiti, ma ora dove si andrà a parare? Quanti giovani sentono il sindacato non solo come un servizio, ma come un luogo di appartenenza? Ci sarà sempre più gente che andrà per i fatti suoi, o ci sarà una svolta nel sindacato?

Oggi i sindacati nei paesi industrializzati sono in declino, ma nello stesso tempo la necessità di sindacato nel mondo è cresciuta. Questa è una contraddizione. Ad esempio in Cina, dove il sindacato non esiste nel senso che quello ammesso è una funzione del partito e del governo, ci sarebbe bisogno di un sindacato libero e autonomo per i milioni di lavoratori cinesi. Lo stesso vale per altri paesi in Asia, in Africa, in America Latina. In Europa e negli Stati Uniti il sindacato è in declino come rappresentanza, conta sempre meno nelle dinamiche politiche e sociali. Anche perché in paesi economicamente concorrenti e politicamente determinanti non c'è il contrappeso del sindacato. Noi riduciamo il costo del lavoro per ora lavorata perché in Cina lavorano per 50 Euro al mese, o in Romania per 200 Euro al mese. Per questa ragione in Romania si sono insediate più di 10 mila aziende italiane. Sarebbe necessario quindi, anche per il potere dei nostri sindacati, che in quei paesi crescesse una dimensione sindacale autentica. Ma il discorso vale anche da noi: si allarga sempre più il lavoro precario, che avrebbe bisogno anch'esso del sindacato, ma il sindacato non lo rappresenta. In Europa, negli Stati Uniti, il sindacato non c'è soprattutto tra coloro che ne avrebbero maggiormente bisogno, innanzitutto per far sentire la loro voce sul terreno contrattuale, e non solo su quello della mobilitazione politica.

Non c'è più nessuno che parla di classe operaia, neppure Rifondazione comunista. Gli operai si presentavano come una classe visibile quando erano nella loro maggioranza omogenei; a Genova c'erano i quartieri operai e i quartieri borghesi, era una città spaccata in due: a ponente gli operai, nei loro quartieri fatti di casermoni, a levante i borghesi, con le loro ville. Adesso è un po' tutto mescolato, non c'è più una netta identificazione con una classe sociale. Il mondo dal quale io vengo si è frantumato e differenziato, ma non per questo sono scomparsi i lavoratori dipendenti. Anzi, gli operai crescono nei nuovi paesi industriali come la Cina, il Brasile, l'India, il Vietnam, il Pakistan, ecc.

Attualmente (2009) mi sto occupando per conto della Cisl di cooperazione internazionale e uno dei nostri obiettivi è quello di aiutare a far crescere i sindacati là dove non ci sono o sono allo stato embrionale o sono oppressi. Incontro delle situazioni nelle quali mi sembra di tornare a cinquant'anni fa. Credo che il bandolo della matassa ce l'abbiamo sempre in mano noi, i sindacati dei paesi di vecchia industrializzazione, perché siamo sindacati ricchi. Certo, la nostra forza oggi è messa un po' in difficoltà, però, se fossimo in grado di cambiare, le risorse per recuperare forza le abbiamo ancora. Voi siete qui, a un corso di formazione, a spese del sindacato. Ma sapete cosa darebbero in Pakistan, in India, in Burundi, in Mali, in Mozambico, in Eritrea... per poter partecipare a iniziative di formazione a spese del sindacato? Quando portiamo a dei corsi dei sindacalisti di quei paesi, lo facciamo con le risorse che mettiamo in campo noi con la cooperazione, loro non ne avrebbero la possibilità. Ora, se è vero che abbiamo ancora a nostra disposizione queste risorse, abbiamo anche la responsabilità di riempire queste disponibilità materiali di nuovi contenuti.

Come in passato è stato fatto, e come la Fim lo ha fatto. Ma rischiando, azzardando nuove esperienze, non facendo gli impiegati del sindacato o, peggio, essere dediti a mansioni di "attesa e custodia". Questo significa anche lavorare con l'occhio a un contesto mondiale, globalizzato, perché poi è questo - e ce ne accorgiamo ogni giorno - che incide sempre più anche nelle nostre situazioni non solo nazionali, ma anche locali. Non è più come ai nostri tempi, quando facevamo i coordinamenti nazionali dei siderurgici, dei navalmeccanici, e così via: e già erano una cosa nuova. Oggi bisognerebbe farli, i coordinamenti, a livello internazionale. Un contratto Fiat, ad esempio, vista la definitiva internazionalizzazione del gruppo, andrebbe fatto a livello globale, coinvolgendo tutti i siti, e dunque i lavoratori del gruppo presenti nel mondo. Persino le piccole e medie fabbriche si stanno internazionalizzando: già 20 mila sono presenti in Romania, e molte anche in Cina... Bisogna studiare come è adesso il mondo della produzione e costruire un sindacato adatto a quel mondo. Ma se la Cisl riduce le risorse destinate alla cooperazione internazionale, di fatto riduce il suo contributo alla costruzione di una dimensione internazionale del sindacato, proprio quando massimo ce ne sarebbe il bisogno, anche per affrontare i nostri problemi nazionali. Questa dimensione va recuperata. In fondo, quello del sindacalista è il più bel mestiere del mondo, perché è una cosa viva, che sta nel cuore

dove si formano le relazioni sociali, nella fabbrica, nella produzione. È qui il motore del mondo. In questo senso voi, sindacalisti di oggi, vi trovate a operare nel luogo privilegiato.

Daniela della Fim di Brescia

Guardando al nostro passato, mi sono convinta che in fondo certe cose non sono del tutto cambiate. Ad esempio l'impostazione sindacale che la Fim si è data e ha sempre perseguito non è molto compatibile con quella della Fiom, e questo oggi è questo uno dei punti dolenti della nostra vita sindacale. L'unità l'ho sempre ritenuta auspicabile, ma nella condizioni presenti mi pare difficile da realizzare. Secondo me ci sono approcci che non sono tra loro compatibili. In particolare, mentre noi ci sforziamo di conoscere, capire, entrare nel merito, dall'altra parte prevale un atteggiamento di puro rifiuto, di protesta fine a se stessa che non ci porta da nessuna parte. Mi piacerebbe capire come vedono la crisi del sindacato oggi quelli che hanno vissuto l'esperienza sindacale in altri tempi, che alcuni sembrano rimpiangere.

Fino a una certa fase, nel dopoguerra, era preminente la voglia di ricostruire, e questo anche nel sindacato. Litigavamo perché c'era chi voleva ricostruire in un modo, chi in un altro, ma tutti volevamo ricostruire il paese. Oggi questa volontà costruttiva è come venuta meno. Nell'opinione pubblica, influenzata da quella televisione di cui Michele Santoro è uno dei paradigmi, prevale non la volontà di costruire, ma la critica distruttiva, noncurante degli esiti concreti, e dunque la demagogia madre del qualunquismo. Questa fase coincide con il dissolvimento - come ho detto prima - di quella mitologia che chiamavamo "classe operaia", il venire meno di una forte identità sociale unificante. Noi invece siamo dei costruttori, gente che vuole costruire il futuro, sporcandoci le mani, cercando delle soluzioni, parlando con i lavoratori.

Iscrivere la gente al sindacato è stato sempre difficile, anche ai nostri tempi, richiede sempre un forte impegno nei rapporti con le persone. Certo, era più facile quando erano evidenti i risultati che portavi a casa e quando si era sostanzialmente uniti. Questo è stato grosso modo fino al 1979. Poi è stato molto più difficile.

Io sono tra quelli che hanno avuto tra il 1969 e il 1979 dieci anni splendidi nei quali, pur in mezzo a tante difficoltà, crescevamo, e in questo eravamo facilitati nel raccogliere le adesioni. Ovviamente anche allora per far iscrivere al sindacato bisognava convincere le persone, l'adesione non è mai avvenuta automaticamente, almeno nel mondo dell'industria. Quella di convincere la gente, di sapere proporre il sindacato, i suoi valori e le opportunità che offre, è una condizione permanente. E noi siamo quelli che fanno le proposte, perché il sindacato non nasce sotto i cavoli, ma dove ci sono persone che propongono ad altre di organizzarsi insieme per raggiungere determinati obiettivi.

Ebbene, oggi uno dei problemi è se questo lo facciamo ancora. Certo oggi è più difficile, ma tanto più è necessario il lavoro di

coscientizzazione delle persone, per convincerle che il sindacato è uno strumento positivo per loro, per il loro futuro, per raggiungere risultati vantaggiosi per loro, per migliorare la vita sociale nel paese... Oggi è più difficile perché il mondo del lavoro è frantumato, con l'aumento continuo delle flessibilità e l'espansione abnorme del lavoro a termine, tutto un mondo dove la contrattazione non c'è. Ciò, come sappiamo, è anche il frutto di una competizione gravemente distorta a livello mondiale. Ad esempio in Cina tocca perfino pagare una cauzione per avere il posto di lavoro; figuratevi quale competizione ci può essere tra le merci prodotte in Cina e quelle prodotte in Europa, dove fino ad almeno il 2000 i contratti a termine non si potevano fare. Noi siamo stati costretti a fare delle concessioni per salvaguardare un minimo la nostra capacità competitiva e, di conseguenza, la tenuta della nostra occupazione. Quindi, in una condizione in cui ogni giorno si è costretti ad arretrare, a fare concessioni, è molto più difficile fare sindacato rispetto a un passato nel quale la contrattazione era costantemente acquisitiva, portava visibili miglioramenti e nuovi diritti.

Per fare sindacato oggi è ancor più necessario avere molta fiducia nei lavoratori, non considerarli degli avversari, e avere la capacità di proporre delle soluzioni credibili e realizzabili. Conosco molto bene la Fiom di Genova, quella di Brescia - tanto per fare degli esempi - che fanno tanta demagogia, ma sottobanco fanno poi gli accordi con i padroni. Perché questa è la sua assicurazione sulla vita: se non facesse accordi, e li lasciasse fare solo a noi, la Fiom sarebbe finita. Noi dobbiamo dimostrare tutta la nostra capacità di fare buoni accordi, far vedere che il nostro metodo è migliore, più efficace e più vantaggioso per i lavoratori. Dobbiamo batterci risolutamente contro la demagogia e il populismo qualunquista, che oggi sono i veleni mortali della società italiana. Noi siamo alternativi a demagogia e qualunquismo, perché vogliamo portare la gente a essere consapevole e responsabile; ma ciò richiede una forte preparazione, per poterci battere con successo nella discussione pubblica. Non delegando alla politica, ma facendo valere nei luoghi di lavoro nostre proposte in grado di affrontare nei fatti, e non a parole, la crisi che stiamo attraversando.

La Cisl ha rilanciato l'idea dei contratti di solidarietà. Ma per fare i contratti di solidarietà occorre averne la forza. I padroni non li vogliono fare, questo è chiaro: a loro sta molto meglio ricorrere alla cassa integrazione piuttosto che redistribuire il tempo di lavoro e una quota di retribuzione, perché ciò comporta per loro la fatica di riorganizzare il lavoro. Perciò se noi lanciamo delle parole d'ordine, dobbiamo avere la capacità di farle diventare fatti concreti. Altrimenti è meglio stare zitti.

Io so cosa voleva dire fare i contratti di solidarietà contro i padroni. Negli anni '80, anche allora nel bel mezzo di una crisi, la Fim sosteneva la riduzione dell'orario di lavoro, Gianni De Michelis - allora ministro delle Partecipazioni statali - propose i prepensionamenti per i lavoratori siderurgici degli impianti che dovevano essere dismessi. Ci fu nel sindacato una discussione molto accesa tra chi, come la Fim, proponeva una riduzione di orario per redistribuire il lavoro, e coloro

che nel sindacato prediligevano i prepensionamenti. La Fim fece una grande assemblea dei delegati, la mozione che presentai a favore della riduzione di orario risultò minoritaria e prevalse anche nella Fim l'accettazione dei prepensionamenti!

Si vede che non li avevi istruiti bene...

... sarà così, comunque abbiamo praticato la democrazia e quello è stato il risultato, contro la linea ufficiale della Fim impegnata per i contratti di solidarietà. I prepensionamenti potevano essere allettanti per quelli che erano in grado di continuare a svolgere una loro attività; ma altri, ad appena 50 anni di età, si trovavano nel vuoto, senza nulla da fare, e c'era chi si sparava una revolverata. E tuttavia, allora alla maggioranza - anche della Fim - appariva più allettante il prepensionamento che la prospettiva di dover ridurre la retribuzione per far star dentro tutti in produzione. Figurarsi oggi: la prospettiva dei contratti di solidarietà è ancora più difficile. Difficile anche perché da un lato ci si scontra con i lavoratori, su una prospettiva ardua come quella della solidarietà nell'immediato contrastante con i loro interessi individuali, e dall'altra con i padroni per le ragioni dette. Perciò richiederebbe una quota aggiuntiva di impegno per convincere che questa è un'occasione da non perdere per un confronto con i lavoratori, per convincerli che la solidarietà è costruttiva per il loro futuro, mentre il vantaggio individuale immediato è effimero e, alla lunga, distruttivo del futuro. Da questo punto di vista la crisi può rivelarsi un'occasione per ricostruire un rapporto di fiducia tra i lavoratori e il sindacato.

Per tornare alla Fiom, magari i loro gruppi dirigenti saranno allo sbando, ma i lavoratori che rappresentano sono uguali ai nostri, hanno gli stessi problemi. Qui ci sarebbe parecchio da lavorare...

Ancora Daniela della Fim di Brescia

... comunque questo lavoro di convinzione nel merito delle cose non è semplice. Basta vedere i volantini della Fiom e i nostri. Loro mettono due o tre scritte in grande e ben colorate - sciopero! contro questo e contro quello... - mentre noi dobbiamo dare delle spiegazioni più complesse...

... i volantini, invece di farli voi operatori, fateli fare a quelli di fabbrica...

... il problema è che uno slogan "contro" fai presto a farlo e a renderlo evidente, mentre se devi spiegare in positivo i problemi e le proposte devi inevitabilmente rinunciare a una certa forza d'urto del messaggio.

Sicuramente, me ne rendo conto. Ma quello che tenevo a sottolineare, e in parte l'ho già detto, a prescindere dal problema specifico dei contratti di solidarietà, è di far lavorare la gente di fabbrica, ponendo qui il perno della nostra strategia. Magari può significare un passo indietro, ma sono convinto che nuovamente da qui parte il nostro

futuro come sindacato. D'altra parte siamo sempre riusciti a trovare in fabbrica quadri intelligenti e disposti a lavorare, che hanno fornito il nerbo della nostra organizzazione.

Vito, della Fim di Bari

Ho sentito dire da miei vecchi colleghi che attorno alla Fim si era formato un gruppo di quelli che allora chiamavano "gruppettari", che portavano avanti politiche un po' estremistiche, e questo fatto trovo difficile conciliarlo con le linee che oggi portiamo avanti. Cosa ne dici?

Innanzitutto dobbiamo ricordare che la Fim è sempre stata un'organizzazione libera, nessuno ha mai chiesto ai suoi aderenti di che partito o ideologia o religione fossero, a parte il fatto che nella Fim gli iscritti ai partiti sono sempre stati relativamente pochi. Certo, fino a buona parte degli anni '60, quando ancora non era stato affermato ufficialmente il principio della incompatibilità tra cariche politiche e cariche sindacali, il problema c'era: soprattutto in alcune realtà, i rapporti con certe forze politiche contavano nella selezione dei quadri dirigenti. Poi, dalla fine degli anni '60, dopo che la Cisl sancì nel congresso del 1969 l'incompatibilità, questo filtro non funzionò più, salvo in alcune realtà specie del Mezzogiorno. In ogni caso, anche statutariamente, la Fim era aperta a chiunque, purché condividesse i principi democratici interni e le linee sindacali generali dell'organizzazione.

Fatto sta che nella Fim poterono entrare persone delle più diverse estrazioni politiche e ideologiche. Non solo di estrema sinistra. Ricordo che nel 1968 fu commissariata la Fim di Latina perché il segretario era un fascista, cosa incompatibile con le origini antifasciste della nostra organizzazione, i cui padri fondatori erano tutta gente della Resistenza. Ma a Latina c'era un situazione storica e ambientale tutta particolare, su cui qui non è il caso di dilungarci. Veniamo al problema dei "gruppettari" o "extraparlamentari" nella Fim. Un caso emblematico fu quello della Fim di Milano, che noi commissariammo agli inizi degli anni '90, quando io ero da poco diventato segretario generale. Nella Fim di Milano, che era sempre stata un'organizzazione propositiva, verso la fine degli anni '70 si operò una svolta che in certo senso anticipava le caratteristiche della Fiom di oggi. La Fim di Milano, sotto la guida di Piergiorgio Tiboni, era sistematicamente contro le linee che la Fim nazionale cercava di portare avanti, adeguandosi ai grandi cambiamenti che stavano avvenendo. Mentre la Fim nazionale si incamminava sulla via della partecipazione, la Fim di Milano guardava indietro, affezionata al modello puramente conflittuale. Se si faceva un accordo, era per loro sempre migliore l'accordo precedente, anche se poi avevano votato anche contro quello. Votare contro era ormai un comportamento sistematico. Come la Fiom di adesso: l'accordo del 1993 è meglio dei successivi, anche se allora aveva votato contro.

Nella Fim di Milano c'era un forte gruppo di persone legate a esperienze politiche di estrema sinistra, ma non rappresentava la totalità. Ricordo che quando nel 1986 - allora ero responsabile

nazionale del settore auto - ci fu l'accordo per il passaggio dell'Alfa Romeo alla Fiat, io andai all'Alfa di Arese, dove si concentrava la presenza dei più "duri e puri", a tenere un'assemblea per l'approvazione dell'accordo. Ebbene, a sparare contro l'accordo intervenne Fiorito della Fim, mentre mi difese dalle aggressioni verbali di Fiorito il capo della Fiom di fabbrica.

Per farla breve, questo gruppo uscì dalla Fim e costituì un proprio sindacato - la Flmu, Federazione lavoratori metalmeccanici uniti, che poi si pose nell'orbita dei Cobas. La Flmu ebbe anche vari addentellati organizzativi altrove, ma senza grandi conseguenze dentro la Fim, salvo ovviamente a Milano, dove ebbe inizio e procedette con successo un processo di ricostruzione della Fim locale. Certo, fu un episodio particolarmente doloroso, perché avveniva nel cuore delle origini della Fim - dove era stata la prima sede nazionale - e per me personalmente perché fui io, come segretario generale del tempo, a decidere il commissariamento e l'espulsione degli aderenti a quel gruppo. La Fim perdette molti iscritti, ma nel frattempo la realtà industriale metalmeccanica milanese si era molto ridimensionata. Si pensi che a sesto San Giovanni, dove c'erano 30 mila siderurgici, adesso nelle aree industriali dismesse ci sono supermercati e banche. Ho detto delle somiglianze di quel gruppo con la Fiom di oggi. Come la Fim di Tiboni, anche la Fiom di oggi guarda indietro, ma deformando quello che eravamo. La Fiom storicamente è sempre stata sostanzialmente moderata, mentre chi faceva la figura degli estremisti eravamo semmai noi della Fim, che però non abbiamo mai deragliato nella demagogia e nel qualunquismo populista. C'è stata come una sorta di mutazione genetica nei gruppi dirigenti della Fiom, e credo che lo spartiacque sia nel prevalere nella Fiom, da un certo punto in poi, di una deriva demagogica e qualunquista, esiziale per un sindacato. Poi, si sa, le grandi organizzazioni possono ancora campare mille anni come i mammut, ma senza più stimoli vitali per far avanzare la storia.

Questo vale per tutto il sindacato confederale, ricco di storia, di tradizioni, di strutture, e ancora di consenso, che gode quindi di rendite di posizione. Non c'è alternativa seria al sindacato confederale: non lo sono certo l'Ugl o i Cobas. I Cobas ad esempio, in una situazione di crisi come l'attuale, se avessero rappresentato un'alternativa vincente avrebbero quattro milioni di iscritti. Restano invece quattro gatti rumorosi, con qualche isola di incidenza ma nulla più. E tuttavia il sindacato confederale non può cullarsi nelle sue rendite di posizione, anch'esso è esposto gravemente ai rischi di deperimento: ci troviamo oggi proprio nel punto in cui il sindacato ha urgenza di rinnovarsi, per essere riconoscibile come forza decisiva per la costruzione di un futuro migliore. E mi pare, vedendo un po' le cose da lontano o comunque non dal centro della mischia, che manchi un po' questa convinzione di poter migliorare il sindacato pare farne una forza più aderente agli obiettivi che vogliamo realizzare in questa società, più legata alla vita reale dei lavoratori, meno burocratica, meno accomodante e - non ultimo - più democratica.

C'è poca democrazia in questo sindacato. Come diceva Luigi Macario, uno dei padri fondatori della Cisl e "mitico" segretario generale della

Fim poi della Cisl, parafrasando un celebre detto di Napoleone: "ciascun iscritto alla Fim ha il bastone da maresciallo nello zaino". Non è una tirata demagogica, ma una brillante metafora per esprimere un principio e una pratica per cui anche l'ultimo iscritto, attraverso la formazione e il consenso conquistato sul campo, ha la possibilità di accesso ai ruoli dirigenti. Se invece prevale - come pare essere ormai un'allarmante tendenza - il costume della cooptazione fin dai ruoli di operatore, è la fine della democrazia sindacale.

Questa rivitalizzazione della democrazia, con la elezione dal basso dei propri gruppi dirigenti e non per nomina e cooptazione dall'alto, la dobbiamo chiedere innanzitutto a noi, alla Cisl, che deve tornare ad assumersi il rischio della democrazia. Nella Cisl siamo stati abituati - ed educati - a questo: che ciascuno di noi, da semplice iscritto, aveva nello zaino - per ripetermi con Macario - il bastone di maresciallo, cioè la possibilità di diventare anche segretario generale. In fondo io ero un semplice membro della Commissione interna all'Italimpianti di Genova e alla fine sono diventato segretario generale della Fim: ma non perché mi hanno cooptato, bensì perché ho avuto questa effettiva possibilità percorrendo tutto un itinerario tracciato dal rapporto con i lavoratori, con gli iscritti e attraverso la loro partecipazione all'elezione dei loro rappresentanti. Come per me, la stessa cosa è accaduta a molti altri dirigenti storici della Fim e della Cisl. Tutto il contrario della logica per la quale il criterio di selezione non è già la prova data sul campo, bensì il grado di fedeltà al capo. Nella Cisl - ma non solo nella Cisl - questa svolta ha cominciato ad annunciarsi con l'avvento di Marini, e poi si è imposta con D'Antoni ed è proseguita fino a oggi. È troppo sperare in un ribaltamento di questa logica? Una bella sfida. Tocca a voi.