Storia e memoria

Il 1969 e dintorni

Analisi, riflessioni e giudizi a quarant'anni dall'«Autunno caldo»

a cura di
Pietro Causarano, Luigi Falossi, Paolo Giovannini

EDIESSE

Il volume origina dal Convegno «1969-2009. Analisi, riflessioni e giudizi a quarant'anni dall'Autunno caldo».

La copertina è di Silvano «nano» Campeggi.

© Copyright Ediesse s.r.l., 2010
Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma
06/44870283-325 Fax 06/44870335
www.ediesseonline.it
ediesse@cgil.it
Progetto grafico: Antonella Lupi

Il 1969 e dintorni

A Vittorio Foa, nostro amico e compagno

Vogliamo ringraziare:

l'Assessorato alla Cultura della Regione Toscana;

la Provincia di Firenze;

il Comune di Firenze;

la CGIL Toscana;

la Camera del lavoro Metropolitana di Firenze.

È per la loro generosità che abbiamo potuto realizzare questo convegno.
Nuovamente, grazie.

Si ringraziano poi con particolare trasporto:

- Martina Parrini che, fra le altre cose, ha perso il sonno per fare l'indice dei nomi;
- Gabriele Salani e Silvio Berlingeri che hanno aiutato ogni volta che è stato necessario.

Indice

Premessa
di Luigi Falossi 13

Introduzione
di Pietro Causarano e Paolo Giovannini 17

PARTE PRIMA
Il 1969: la centralità della classe operaia
nel conflitto politico-sociale

1969 e dintorni
di Marcello Flores 29

La nascita del sindacato dei consigli:
la piattaforma contrattuale unitaria
dei metalmeccanici nel 1969
di Fabrizio Loreto 37

I fatti 38
L'interpretazione 43
Conclusioni 45

1969. La centralità della fabbrica
di Lorenzo Bertucelli 47

Una premessa 47
Il biennio '68-69: studenti e operai 48

Operai comuni e operai sindacalizzati 50
Il rapporto con il sindacato e le nuove forme di rappresentanza 51
Successi e limiti dell'azione confederale: dopo il 1969 54

Flessibilità del lavoro, centralità dell'impresa. La reazione del padronato all'Autunno caldo
di Francesco Petrini 57

La reazione del padronato 58
Le misure economico-strutturali: la politica economica 60
Le misure economico-strutturali: il decentramento 61
La «battaglia delle idee» 65
Conclusione 69

1969. Dalle storie separate alla storia della democrazia italiana
di Luca Baldissara 71

Lavoro e democrazia nell'Italia repubblicana 73
Le linee di frattura del '69 78

PARTE SECONDA
Il cuore del 1969

Dopo il 1969: cosa cambia nelle relazioni industriali
di Franca Alacevich 85

La forza di innovazione dell'Autunno caldo 86
Nuove forme di azione collettiva 87
Nuove forme di organizzazione e trasformazione del sindacato 88
Nuovi rapporti tra forze sindacali e partitiche 89
Una nuova cultura del lavoro 90
Nuove forme di partecipazione, di democrazia 91
La reazione dello Stato e delle imprese 91
Le conquiste del '69: cosa rimane e cosa si è perso? 92
La lezione del '69: rileggere per reimparare 94
La sorpresa 94
Mettersi in gioco 95

L'egualitarismo: non solo salario
di Gian Primo Cella 97

Egualitarismo e sindacato 97
L'egualitarismo del 1969 99

La salute non si vende (e neppure si regala): la linea sindacale per la salute in fabbrica
di Franco Carnevale, Pietro Causarano 103
Un modello operaio di lotta alla nocività 103
Il modello si afferma 110
La linea sindacale a confronto con la ricerca scientifica 115
L'epilogo di una stagione 120

L'Autunno caldo, i diritti e la fabbrica
di Maria Paola Monaco 123

«Il sindacato siamo noi». Democrazia e partecipazione oltre il 1969
di Andrea Sangiovanni 137

PARTE TERZA
Fabbrica, società e territori

La scoperta del territorio
di Paolo Giovannini 153

L'uomo a due dimensioni. I tecnici nell'Autunno caldo, tra identità professionale e lotte sociali
di Christian G. De Vito 161

I tecnici «dimezzati» 161
I tecnici, la classe operaia e le altre soggettività emergenti 168
Proposta di comparazione: i tecnici nel movimento antimanicomiale e nei movimenti sul carcere 173
«Vecchi» e «nuovi» movimenti sociali? 179

La scuola e la fatica
di Pietro Causarano 183

La scuola, il lavoro e il 1969 183

Cosa è stato prima 186
Cosa sarà dopo 191
Il 1969 come collettore e come incubatore 197
Contro il lavoro come fatica, contro la scuola come sacrificio 201

Il 1969 a Torino: il conflitto industriale nella città-fabbrica
di Stefano Musso 205

I caratteri di Torino 205
Torino nel ciclo lungo della mobilitazione operaia 206
Una conflittualità inattesa 211
1968 e 1969: dalle pensioni al rinnovo contrattuale 213
Delegati e democrazia sindacale 216
L'eredità del 1969 219

Il Nord-est delle grandi imprese familiari: Marzotto, Zanussi e Zoppas
di Giorgio Roverato 223

Premessa 223
Profilo delle tre aziende 224
I distinti contesti socioeconomici 227
Il '68 alla Marzotto: anticipazione dell'Autunno caldo? 229
Le lotte operaie a Pordenone 237
La Zoppas di Conegliano 243
Una (brevissima) conclusione 246

L'Italsider da Taranto a Genova
di Antonio Lettieri 249

PARTE QUARTA
Spigolature

Sì, anche il diritto di suonare il clavicembalo!
di Catia Sonetti 259

Dal nostro presente 259
La grande fabbrica metalmeccanica nella ricostruzione del discorso storiografico e problemi connessi 260
Il rapporto con i partiti 265
Quello con le donne 269

Cipputi + Cipputi = Cipputi
di Paolo Franco 271

Il 1969 degli economisti
di Riccardo Bellofiore 275

Postfazione
I giovani e l'Autunno caldo quarant'anni dopo
di Matteo Baragli 283

Il 1969 e dintorni: la dispensa FIOM e altri strumenti
a cura di Franco Carnevale 297

Le autrici e gli autori 325

Indice dei nomi 327

La nascita del sindacato dei consigli: la piattaforma contrattuale unitaria dei metalmeccanici nel 1969

di Fabrizio Loreto

Il presente saggio analizza uno dei principali eventi del 1969, finora scarsamente indagato dalla storiografia, vale a dire l'ampia consultazione di oltre 200 mila metalmeccanici (soprattutto operai, ma anche qualche migliaio di impiegati), organizzata dai tre sindacati di categoria – FIM-FIOM-UILM – tra i mesi di maggio e luglio, in vista del rinnovo contrattuale dell'autunno.

L'Autunno caldo, come è noto, ha rappresentato un momento eccezionale nella storia italiana. Qualche anno fa Guido Baglioni, in un interessante contributo nel quale raffigurava l'autunno del '69 «come una cometa con una coda non molto lunga ma nemmeno troppo corta», discuteva alcune interpretazioni di quella rovente stagione[1]: egli scartava sia la tesi della «parentesi» – che non ha mai portato fortuna alle spiegazioni storiografiche –, sia la tesi di un semplice «passo in avanti» – che in effetti è un po' riduttiva –, puntando invece sulla definizione dell'Autunno caldo come un evento «spartiacque», dopo il quale nulla era stato più come prima.

In ogni caso quella stagione – intesa come il risultato di un lungo e paziente lavoro di preparazione, teorico e pratico, dispiegatosi negli anni '60, ma che ha ricevuto una forza dirompente dalla contestazione giovanile del '68 –, ha prodotto una cesura profonda nell'Italia contemporanea: una rottura non solo sul piano sindacale, perché in quell'anno si affermò in Italia – nel senso che fu egemone (il che non significa che fosse anche maggioritario) – il «sindacato dei consigli», il quale per alcuni anni avrebbe dettato l'agenda politica del paese.

In definitiva, se l'Autunno caldo è stato così importante nella storia nazionale, penso sia utile ripercorrere la fase di preparazione della complessa vertenza contrattuale[2].

[1] G. Baglioni, *La cometa dell'Autunno caldo*, in *Il Mulino*, n. 4, 2000, pp. 697-705. La citazione è a p. 698.

[2] Per questo saggio ho utilizzato soprattutto la preziosa e copiosa documentazione custodita presso la Fondazione Vera Nocentini di Torino (d'ora in poi FVN), in particolare i fondi della FIM (d'ora in poi AFIM), che conservano un ricco materiale (anche nazionale e anche unitario), tra cui

I fatti

A differenza delle lotte autunnali, la consultazione della primavera è poco nota. Infatti, al di là della memorialistica, di questo passaggio si parla raramente nella stessa storiografia sindacale[3]. Da un esame analitico degli eventi si desume che essa si svolse in quattro fasi.

Dopo un iniziale scambio di vedute, avvenuto nella prima riunione unitaria dei Comitati esecutivi di FIM-FIOM-UILM (Salsomaggiore, 16-17 luglio 1968), un nuovo incontro si ebbe a Firenze il 2 aprile 1969: in quella sede si decise di effettuare una consultazione di massa nella categoria per discutere e varare la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale[4]. Le due riunioni avvennero in fasi piuttosto diverse: seguendo, ad esempio, la cronologia proposta da Emilio Reyneri in un famoso saggio del 1976, mentre nell'estate del 1968 il sindacato, complessivamente, era ancora in una fase difensiva (*oggetto*, anch'esso, della contestazione giovanile), nella primavera successiva erano evidenti da un lato il declino del movimento studentesco, dall'altro la ripresa del sindacato (divenuto, ormai, *soggetto* della contestazione)[5].

In pochi mesi, dunque, era maturato, come ha scritto Bruno Trentin, «un forte ripensamento critico sulla stessa natura e funzione del sindacato»[6]. A tale proposito, vi erano stati alcuni passaggi «simbolici»: ad esempio, la riconquista a dicembre, da parte della FIOM, dopo il terribile 1955, della maggioranza dei consensi tra i lavoratori alla FIAT[7]. Ma in quei mesi vi erano stati passaggi molto significativi anche sul piano delle politiche sindacali: ad esempio, la II assemblea organizzativa della FIM e la Conferenza della FIOM sulla democrazia sindacale, dove – anche se con qualche esitazione – si era assistito alla crescente convergenza delle due federazioni su temi rilevanti[8]. Inoltre, alla fine del '68,

un intero fascicolo dedicato alla *Consultazione precontrattuale* del 1969. Ringrazio Giovanni Avonto, Paola Asproni e Catia Cottone per la loro disponibilità e gentilezza.

[3] Cfr. P. Boni, *FIOM. Cent'anni di un sindacato industriale*, Meta edizioni, Roma 1993, pp. 196-197; P. Galli, *Da una parte sola. Autobiografia di un metalmeccanico*, manifestolibri, Roma 1997, pp. 142-144; B. Trentin, *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso 1968-1969*, Editori Riuniti, Roma 1999, pp. 90-91. Nella storiografia si trova un fugace accenno sulla consultazione soltanto nel volume di S. Turone *Storia del sindacato in Italia. Dal 1943 al crollo del comunismo* (Laterza, Roma-Bari 1992, p. 395). Inoltre, a volte può capitare di restare imprigionati in una lettura frettolosa, che vede la base operaia imporre ai vertici sindacali il rovesciamento completo della strategia da seguire: cfr. M. Revelli, *Movimenti sociali e spazio politico*, in *Storia dell'Italia repubblicana*, vol. 2, tomo II, *La trasformazione dell'Italia. Sviluppo e squilibri*, Einaudi, Torino 1995, p. 449.

[4] *Verso il nuovo contratto. I lavori dell'Esecutivo unitario*, in *Il ragguaglio metallurgico*, n. 4, aprile 1969, pp. 8-9.

[5] Cfr. E. Reyneri, *Comportamento di classe e nuovo ciclo di lotte*, in A. Accornero (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia, 1943-1973*, in *Annali della Fondazione Feltrinelli*, vol. XVI (1976).

[6] B. Trentin, *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso*, cit., p. 89.

[7] P. Franco, *La nuova commissione interna alla FIAT*, in *Sindacato moderno*, n. 1, gennaio 1969, pp. 22-23.

[8] Cfr. G.P. Cella, B. Manghi, P. Piva, *Un sindacato italiano negli anni Sessanta. La FIM-CISL dall'as-*

l'assemblea era al centro di tutte le principali vertenze aziendali e in numerosi casi essa era ormai una realtà[9]; così come era diffusa la pratica dei referendum in azienda sui temi più diversi (sulle rivendicazioni, sulle forme di lotta, per la ratifica degli accordi, ecc.)[10].

Infine, va segnalato l'aspetto più rilevante: la conquista dei primi delegati avvenuta, a livello aziendale, nei mesi iniziali del '69[11]. I delegati – eletti da tutti i lavoratori, su scheda bianca e revocabili in ogni momento dall'assemblea – furono decisivi per il controllo dell'organizzazione del lavoro – dei sistemi di cottimo e dei tempi alle linee di montaggio (cadenze, organici, orari di fatto) –, determinando conseguentemente «l'approdo ad un rapporto tra democrazia diretta e democrazia delegata che poteva dare al movimento sindacale degli strumenti nuovi di iniziativa e di egemonia»[12]. Fu questo, dunque, il contesto nel quale si svolsero ad aprile gli Esecutivi unitari, quando iniziò a precisarsi la bozza di piattaforma.

Il secondo passaggio si ebbe il 2 e 3 maggio quando, in due successive riunioni, furono approvati dalle Segreterie di FIM-FIOM-UILM due documenti: il primo sui contenuti della piattaforma, il secondo sulle modalità di svolgimento della consultazione[13]. Con questi atti iniziò a prendere forma il nuovo modello sindacale che si sarebbe affermato nell'autunno.

Certo, in alcuni appunti sindacali precedenti la consultazione non erano mancati timori sia sulle modalità della consultazione (ad esempio, non c'era l'obbligo di proporre quesiti scritti), sia sul rischio di prevaricazione di questa o quella federazione[14]. Ma le novità introdotte dai due documenti erano molto rilevanti: pochi ma selezionati obiettivi, per non disperdere la discussione e per non presentare una lunga «lista della spesa» dove gli imprenditori potessero

sociazione alla classe, De Donato, Bari 1972; A. Bellocchio, *Una battaglia per rinnovare il sindacato*, in *Sindacato moderno*, n. 1, gennaio 1969, pp. 4-5.

[9] *L'assemblea in fabbrica*, *ivi*, p. 9.

[10] Esempi di volantini sindacali sull'esercizio della democrazia in fabbrica (attraverso referendum, assemblee, consultazioni, ecc.) sono in FVN, AFIM, b. 74, ff. 876-878, *Materiale unitario prodotto dalla FIM*.

[11] I casi più importanti nella categoria si ebbero alla Castor, alla Singer e alla Indesit di Torino; nel gruppo Ignis; alla Michelin di Trento, alla Rex-Zanussi di Pordenone, alla Zoppas di Conegliano, al Nuovo Pignone di Firenze, alla Fatme di Roma, all'Italsider di Bagnoli. Cfr. E. Guidi, *Analisi e valutazione degli accordi sui delegati*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 24, dicembre 1969, pp. 54-72.

[12] B. Trentin, *Il sindacato dei consigli*, Roma, Editori Riuniti 1980, p. 18. Cfr. E. Giovannini, *La farina e il lievito. Idee, percorsi, ricordi*, Roma, Ediesse 2008, pp. 71-72.

[13] I documenti *Proposta unitaria per la formazione della piattaforma contrattuale* e *Nota esplicativa ed indirizzi relativi al metodo della consultazione ed al merito delle proposte rivendicative* sono allegati alle due circolari della FIM, n. 14 e 15, rispettivamente del 2 e 3 maggio 1969: FVN, AFIM, b. 75, f. 879, *Circolari FIM nazionale*.

[14] FIOM Milano, *Premessa e introduzione al referendum*, s.d.; FIM-CISL Torino, *Appunto sul rinnovo contrattuale*, aprile 1969: entrambi i documenti sono in FVN, AFIM, b. 76, f. 886, *Consultazione pre-contrattuale*. Cfr. L. Bruni, *Una scadenza terribilmente vicina*, in *Il ragguaglio metallurgico*, n. 5, giugno 1969, p. 12; E. Pastorino, *Consultazione della categoria per il rinnovo contrattuale*, in *Sindacato moderno*, n. 4-5, aprile-maggio 1969, pp. 4-6.

scegliere cosa concedere e cosa no; nessuna posizione predeterminata, vale a dire nessun patriottismo di organizzazione; scelte delicate (ad esempio sul salario) affidate a tesi alternative; impegno dei sindacati ad accettare responsabilmente la piattaforma anche se in disaccordo con essa; prosecuzione della lotta durante le trattative.

Il senso dell'operazione era evidente: la consultazione non sarebbe stata un fatto occasionale, ma il punto di partenza di un nuovo rapporto più democratico tra sindacato e lavoratori[15]. Non si trattava più di una «democrazia di ratifica», disse Trentin nella Conferenza consultiva della FIOM sul contratto (Rimini, 9-11 maggio), riferendosi alla precedente esperienza del 1966, quando i lavoratori erano stati chiamati ad esprimersi su una piattaforma già decisa dai sindacati; si trattava invece di una «democrazia di base», con il dovere da parte del sindacato di avanzare delle proposte ai lavoratori ma anche con il dovere di rispettare le decisioni votate da questi: solo così si sarebbe affermata la funzione dirigente del sindacato. La democrazia, sosteneva Trentin, non era né «un'accozzaglia di esigenze», né uno «sfogatoio di richieste»; e i vertici sindacali dovevano esporsi in prima persona, «a viso aperto», «senza morire su quelle proposte» se rifiutate, ma anche senza imporre ai lavoratori le scelte già prese in riunioni ristrette[16].

Il terzo passaggio si ebbe tra la metà di maggio e la metà di luglio, quando la consultazione fu realizzata tramite migliaia di assemblee (di reparto, di fabbrica, di sezione sindacale, di lega, territoriali, dei lavoratori studenti)[17]. In quelle settimane il sindacato attraversava una fase esplosiva.

Innanzitutto, si era nel pieno della stagione congressuale: l'assise della UILM a Venezia provocò il ribaltamento di linea, con la vittoria dei socialisti di Benvenuto contro i socialdemocratici di Corti, mentre l'assise della FIM a Sirmione divenne di fatto il congresso della minoranza della CISL, cioè della «sinistra» che sfidava Storti[18]. Inoltre, il congresso della CGIL a Livorno si divise sulla spinosa questione delle incompatibilità, concludendosi con la sconfitta di Novella; il congresso delle ACLI a Torino stabilì la fine del collateralismo con la DC; infine, il congresso della CISL a Roma, che si concluse con la vittoria di mi-

[15] Così commentò l'allora segretario generale della FIM Luigi Macario in una dichiarazione alla stampa che sottolineava la portata storica dell'evento: «La consultazione dei metalmeccanici sulle rivendicazioni da presentare per il rinnovo contrattuale vuole rappresentare un avvio verso un nuovo modo di fare la politica sindacale in Italia. Non solo infatti essa introduce un fattore di partecipazione decisiva della base alle scelte delle organizzazioni sindacali, ma rivolgendosi in maniera unitaria, oltre agli iscritti, a tutti i lavoratori, fa intravedere un disegno operativo di unità sindacale».

[16] *Intervento conclusivo di Bruno Trentin*, supplemento a *Sindacato moderno*, n. 6, giugno 1969, pp. 16. Le citazioni sono a p. 3.

[17] *Preparare il rinnovo contrattuale impegno di tutti*, supplemento a *Sindacato libero*, periodico dei lavoratori del Canavese, n. 3-4, 9 maggio 1969; si veda anche il *Giornale dei delegati operai*, periodico dei delegati FIAT di Torino (Mirafiori, Lingotto, Stura e Rivalta) in FVN, AFIM, b. 76, f. 899, *Lotte sociali del 1969 legate ai rinnovi contrattuali*.

[18] Entrambi i congressi fecero ritardare di qualche giorno il decollo della consultazione.

sura di Storti, sanzionò la spaccatura in due dell'organizzazione sulle prospettive dell'unità sindacale[19].

A Torino, nel frattempo, fu siglato l'accordo alla FIAT (30 giugno), preceduto da una miriade di accordi di officina, che avviarono la stagione della conflittualità permanente, regolamentarono il lavoro alle linee, conquistarono i delegati ed evitarono l'acconto salariale; di fatto, tutta la vertenza alla FIAT spiega perché a Torino buona parte della consultazione sia avvenuta nel mese di luglio e fece segnare una partecipazione più bassa rispetto ad altre zone del paese[20].

La consultazione presentò alcuni punti critici: ad esempio la scarsa partecipazione degli impiegati, la marginalità dei lavoratori siderurgici, gli screzi tra FIM e FIOM[21]. Per avere informazioni sulla consultazione è utile leggere i volantini di convocazione delle assemblee nella provincia di Torino. In essi sono indicati, ad esempio, i luoghi di svolgimento delle assemblee, le quali furono tenute in alcune fabbriche e soprattutto nelle sedi sindacali, anche se non mancarono casi di riunioni negli oratori o presso le case del popolo; e sono indicati gli orari delle assemblee, con differenze evidenti tra chi poteva effettuarle durante il turno di lavoro, perché aveva già conquistato tale diritto, e chi era costretto a riunirsi davanti ai cancelli delle fabbriche oppure di sera, nella lega sindacale (era il caso della gran parte delle aziende e di tutte le piccole e piccolissime imprese). È utile, inoltre, leggere i verbali delle assemblee, le schede riassuntive, le risposte ai referendum (nel caso di consultazione scritta)[22].

Quali indicazioni emergono dai verbali?

Innanzitutto, scaturisce un generale orientamento (non larghissimo, ma neanche ristretto) a favore degli aumenti salariali uguali per tutti; inoltre, si registra una forte spinta alla parità con gli impiegati, con la consapevolezza che, tra le varie opzioni tra cui scegliere (scatti biennali, indennità di anzianità, ferie, preavviso di licenziamento), la disparità in tema di malattia e infortunio è la più insopportabile e, dunque, la più urgente da eliminare. La rivendicazione che

[19] Cfr. M.L. Righi, *Gli anni dell'azione diretta (1963-1972)*, in L. Bertucelli, A. Pepe, M.L. Righi, *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse 2008.

[20] A. Serafino, *Gli scioperi alla FIAT. Dalla paura alla lotta*, in *Il ragguaglio metallurgico*, n. 6-7, luglio-agosto 1969, pp. 9-10. Si veda l'inserto *La lotta alla FIAT* a *Sindacato moderno*, n. 7-8, luglio-agosto 1969 (32 pagine).

[21] Si veda la circolare della FIM nazionale sugli impiegati (n. 56 del 25 giugno) e la lettera della commissione interna della sezione FIAT Ferriere sui siderurgici (18 luglio), entrambe in FVN, AFIM, b. 76, f. 886, cit.; sugli impiegati si veda anche il bollettino unitario FIM-FIOM-UILM *Impiegati e tecnici*, del maggio-giugno 1969, in FVN, AFIM, b. 76, f. 891, *Pubblicazioni su contratto e dopocontratto*. Sulle tensioni tra FIM e FIOM si veda la lettera di Renato Lattes, all'epoca membro della Segreteria della FIOM di Torino, datata 9 luglio, in FVN, AFIM, b. 76, f. 888, *Rapporti e corrispondenza varia*. Cfr. la rassegna *Una piattaforma costruita dai lavoratori*, in *Sindacato moderno*, n. 7-8, luglio-agosto 1969, pp. 14-23.

[22] Sia i volantini riguardanti le assemblee per la consultazione, sia i verbali sono in FVN, AFIM, b. 76, f. 886, cit. I verbali sono ventidue e per il loro numero esiguo sarebbe arbitrario trarre indicazioni generali (anche se ci sono schede di aziende importanti come la Lancia e la Pininfarina); si tratta, comunque, di un materiale interessante, piuttosto raro negli archivi sindacali.

ottiene il maggior numero di consensi riguarda le 40 ore (pagate 48), con una ostilità molto dura da parte dei lavoratori nei confronti dello straordinario. Molto positive, praticamente unanimi, sono anche le risposte in tema di diritti sindacali.

Certo, occorrerebbe avere qualche dato in più (la qualifica dell'operaio, la sua provenienza geografica, le dimensioni dell'azienda dove lavora, ecc.) per poter svolgere considerazioni più analitiche; tuttavia, i documenti si presentano omogenei. Non mancano frasi polemiche contro i sindacati («che ogni tanto si facciano vivi vicino l'azienda», scrive ad esempio un operaio). Altre frasi denunciano il crescente e irriducibile antagonismo delle nuove leve operaie; frasi spesso estreme, a volte ingenue, ma in ogni caso duramente segnate dalla fatica quotidiana, da salari da fame, dalla nocività dell'ambiente di lavoro. Soffermiamoci su alcune risposte fornite dagli operai in occasione di consultazioni scritte.

Sul salario, ad esempio, un operaio invoca «una minima differenza di paga […] perché le bocche da sfamare sono tutte uguali!»; e sull'orario un lavoratore scrive: «sabato chiuso come le banche», oppure «lo straordinario non deve più esistere», o ancora «con le ore di straordinario che dobbiamo fare, devono dare altri posti di lavoro». Sulle forme di lotta si legge: «gli scioperi si debbono fare quando il padrone a [*sic*] bisogno di manodopera, no quando il lavoro è calmo», oppure «sciopero ad oltranza perché solo così si può ottenere qualcosa». Colpiscono, infine, le frasi che richiamano al principio fondamentale della dignità umana delle persone che lavorano; a tale proposito un lavoratore scrive: «più rispetto per operaio (nel contratto solo vincoli e obblighi per noi, mai per il padrone)».

Con l'approssimarsi delle ferie estive si arrivò al quarto e ultimo atto della consultazione. Mentre cresceva il numero delle aziende dove venivano eletti i delegati[23], a Milano il 9 luglio si svolse una riunione tra le Segreterie nazionali, nella quale furono fissate le regole per l'assemblea finale. Si decise che l'iniziativa si sarebbe svolta a porte chiuse nel capoluogo lombardo; si fissarono le procedure, i tempi degli interventi, il ruolo delle commissioni, i numeri e le caratteristiche dei partecipanti. All'iniziativa avrebbero presenziato i tre Consigli generali di FIM-FIOM-UILM, le Segreterie provinciali e un rappresentante per ogni grande azienda metalmeccanica del paese[24]. Le regole prevedevano anche

[23] La diffusione di massa si ebbe soltanto con l'Autunno caldo. Il primo settore per numero di delegati e lavoratori coinvolti fu il metalmeccanico che nel 1969 ottenne i delegati in 39 aziende, per un totale di circa 215 mila lavoratori interessati; seguivano il tessile-abbigliamento (l'accordo territoriale del biellese coinvolgeva circa 44 mila lavoratori), il settore chimico e della gomma (dieci imprese, tra cui la Pirelli, per un totale di circa 38 mila lavoratori) e l'alimentare (l'accordo con la Perugina riguardava tremila lavoratori). La tabella che riassume i dati del 1969 è in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 24, dicembre 1969, p. 61.

[24] Le aziende coinvolte furono più di cinquanta: 13 di Milano, 7 di Torino (compresi gli stabilimenti della FIAT), le 4 Italsider di Cornigliano, Piombino, Bagnoli e Taranto, altre 18 fabbriche del triangolo industriale, 8 aziende del Nord-est, 6 di Emilia e Toscana, 3 del Centro e 2 del Sud.

una precisazione finale: «ai Direttivi unitari – si legge nel *post scriptum* del verbale – parteciperanno rappresentanti delle Federazioni nazionali senza però prendere la parola». Anche questa appariva come una novità di rilievo, segno del clima nuovo che si respirava nel sindacato e della filosofia che accompagnava questo evento[25].

Finalmente, il 26-27 luglio, a chiusura del ciclo, si tenne la prima Conferenza unitaria dei quadri sindacali, dove si varò la piattaforma, basata su cinque punti: le 40 ore settimanali, la parità operai-impiegati per i trattamenti di malattia e infortunio, l'allargamento dei diritti sindacali in fabbrica, alcune rivendicazioni specifiche per giovani e impiegati, e gli aumenti salariali uguali per tutti[26]. Su quest'ultimo punto, il più dibattuto, pur non avendo a disposizione i dati delle votazioni, tutte le testimonianze parlano di una vittoria chiara, anche se non così ampia come le assemblee di base sembrava avessero suggerito. In ogni caso, come è noto, sulla questione salariale il vertice comunista della FIOM finì in minoranza; ciò, tuttavia, non attenuò l'impegno dei dirigenti, a cominciare dal segretario Trentin, nella difesa della piattaforma.

A Milano, inoltre, si stabilì di proseguire gli scioperi anche durante le trattative. Infine, fu varato un documento, *Il rafforzamento dell'organizzazione*, su cui si tornerà tra breve perché importante sul tema dei consigli[27].

L'interpretazione

Rispetto agli avvenimenti appena descritti, si può esprimere il seguente giudizio: la consultazione dei metalmeccanici del maggio-luglio 1969 ha rappresentato la più rilevante esperienza collettiva di democrazia attiva e partecipata mai realizzata in Italia da un attore politico. Questo per tre motivi: per il dato quantitativo, per il metodo utilizzato, per la qualità delle scelte effettuate.

Innanzitutto il dato quantitativo, non straordinario ma certamente significativo. Purtroppo, non si hanno a disposizione i dati finali della consultazione; ma un valore parziale, presentato dal mensile della FIOM e riguardante 36 province (quelle, però, con il numero più elevato di metalmeccanici), è indicativo: 1.209 assemblee e 516 referendum, oltre 130 mila partecipanti su circa 800 mila lavoratori interessati; probabilmente il dato finale di cui si parlò all'epoca

[25] *Riunione Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM, Milano, 9 luglio '69*, in FVN, AFIM, b. 12, f. 170, *Documenti e iniziative organizzative unitarie nazionali, 1967-69*. Cfr. *Giudizio unitario e conclusivo delle organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL sulle consultazioni per la piattaforma rivendicativa contrattuale in provincia di Torino (19 luglio 1969)*, in FVN, AFIM, b. 75, f. 884, *Documenti e note sindacali unitari*.

[26] *Piattaforma unitaria per i rinnovi dei contratti metalmeccanici*, in FVN, AFIM, b. 76, f. 887, *Volantini*.

[27] E. Giovannini, *L'appuntamento di autunno*, in *Sindacato moderno*, n. 7-8, luglio-agosto 1969, pp. 4-5; *Documento unitario di politica organizzativa*, in *Esperienze e orientamenti*, n. 23, settembre 1969, pp. 8-10.

(tra 250 e 300 mila partecipanti) è un po' sovrastimato, ma non lontano dalla realtà[28]. Dall'analisi disaggregata risulta che solo in una provincia (ma non si sa quale) non vinse l'ipotesi degli aumenti salariali uguali per tutti. Milano ebbe il primato con 400 assemblee e 25 mila lavoratori coinvolti; a Torino i partecipanti furono seimila (di cui duemila della Olivetti di Ivrea), ma – come detto – pesò sull'esito della consultazione la vertenza alla FIAT; a Genova furono cinquemila. Tra le realtà più dinamiche si segnalarono Bologna e Brescia, mentre il dato di Napoli non fu soddisfacente; tra le medie realtà ottennero buoni risultati Reggio Emilia, Modena, Pordenone, Treviso, Trieste, Venezia. Il Nord, in generale, rispose bene, mentre al Centro-Sud la situazione risultò più problematica, anche se non mancarono sorprese (come a Latina, dove – in proporzione – si rilevò il dato più alto: quattromila partecipanti in tredici assemblee, su 5.300 lavoratori interessati)[29].

Il secondo aspetto da segnalare è il metodo utilizzato per la consultazione. L'esercizio democratico fu reale, con una piena libertà di scelta. Il capovolgimento era radicale rispetto al passato: non più una democrazia «a cascata», dall'alto verso il basso, ma partecipata da parte della base. I lavoratori discussero, si confrontarono e si scontrarono, ma poi scelsero (non fu una mera consultazione); le federazioni di categoria si aprirono, accettarono la sfida di rivendicazioni forti e di strumenti innovativi, i consigli, messi in campo per sostenerle. A tale proposito, un riferimento particolare merita il documento conclusivo di Milano, *Il rafforzamento dell'organizzazione*, che fu il primo documento sindacale elaborato a livello nazionale che individuava nei consigli le strutture di base del futuro sindacato unitario.

A chiusura della consultazione il leader della FIOM Trentin, che pure era uscito sconfitto nella consultazione sul tema del salario, si dichiarò pronto a sostenere quel sindacato nuovo «in cui la partecipazione attiva dei lavoratori alle scelte politiche» dell'organizzazione doveva diventare «l'elemento determinante». Era una strada «di non ritorno», scriveva Trentin alla vigilia dell'Autunno caldo; e proseguiva: «a questa prova dobbiamo andare tutti con molto coraggio e anche con molta fiducia nei lavoratori. […] [Occorre] affidare la creazione del sindacato nuovo nelle mani di quelli che dovranno dirigerlo, liberi dai sistemi, dagli schemi e dagli steccati del passato»[30].

Infine, terzo e ultimo elemento, insieme al dato quantitativo e alle questioni di metodo, fu l'elemento qualitativo: dalla consultazione uscì l'idea di una lotta che era sì contrattuale ma che, nel momento in cui si poneva l'obiettivo del mutamento dei rapporti di potere in fabbrica, diventava una battaglia politica; ancora più politica se quel messaggio – non «la conquista del potere, ma la inces-

[28] *I risultati della consultazione*, in *Sindacato moderno*, n. 7-8, luglio-agosto 1969, p. 24.
[29] *Ibidem*.
[30] B. Trentin, *Ai lavoratori la parola decisiva*, in *Il ragguaglio metallurgico*, n. 8, settembre 1969, p. 4.

sante trasformazione anti-autoritaria e libertaria del potere», avrebbe scritto più tardi Pino Ferraris[31] – fosse riuscito a passare, come si diceva all'epoca, «dalla fabbrica alla società».

Conclusioni

In sintesi, si può affermare che, a partire dalla consultazione del 1969, si estese a livello nazionale (fino ad allora si erano avuti soltanto alcuni «laboratori», in questa o quella fabbrica, in questo o quel territorio) una nuova «cultura sindacale», quella del «sindacato dei consigli»[32] (o del «sindacato della classe»[33]), il quale voleva essere lo strumento diretto di tutti i lavoratori, ma che, con il passare dei mesi, finì per diventare espressione soprattutto di una tipologia allora prevalente nelle industrie italiane, cioè quella del cosiddetto «operaio-massa», giovane, emigrato, dequalificato.

L'aspetto più interessante, però, è che il «sindacato della classe» sfidò apertamente le culture precedenti: non solo, come è evidente, la cultura della CISL di Giulio Pastore e Mario Romani[34], una cultura ferma al sindacato-associazione, al sindacato dei «soci», rivolto ai soli iscritti e molto attento alle compatibilità economiche delle imprese e alle compatibilità politiche dei governi; ma anche il modello della CGIL, che era sì un sindacato generale, che guardava a tutti lavoratori, ma che era fermo alla visione tradizionale del «sindacato *per* la classe» e non «*della* classe»; di un sindacato, cioè, che, secondo lo schema leninista, era diretto da gruppi dirigenti che stabilivano la linea da adottare e che erano anch'essi molto attenti agli equilibri politici e ai partiti di riferimento[35]. Una sfida, dunque, per usare le parole di Baglioni, lanciata dai metalmeccanici sia al «leone CGIL», sia alla «volpe CISL»[36].

La novità eclatante di questa originale cultura fu l'unità sindacale organica. Tale obiettivo era promosso e condiviso trasversalmente, dai comunisti, socialisti e socialproletari della FIOM, dalla FIM, versione sindacale del «dissenso cattolico», e dai socialisti della UILM, che arrivò per ultima ma che risultò decisiva (poiché impedì la divisione sindacale e il ripetersi dello «schema» di Piazza Statuto del 1962). Punto di incontro delle tre culture (marxista, cattolica e labu-

[31] P. Ferraris, *L'eresia libertaria: interventi, polemiche e saggi intorno al biennio 1968-1969*, Istituto di Studi storico-giuridici, filosofici e politici dell'Università di Camerino, San Severino Marche 1999, p. 63.

[32] P. Craveri, *La Repubblica dal 1958 al 1992*, Tea, Milano 1996², p. 385. Cfr. F. Loreto, *L'«anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Ediesse, Roma 2005.

[33] Cfr. F. Loreto, *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*, Ediesse, Roma 2009.

[34] Cfr. *Mario Romani. Il sindacalismo libero e la società democratica*, a cura di A. Ciampani, Edizioni Lavoro, Roma 2007.

[35] Cfr. G.P. Cella, B. Manghi, R. Pasini, *La concezione sindacale della CGIL: un sindacato per la classe*, ACLI - Collana ricerche, Roma 1969.

[36] G. Baglioni, *La cometa dell'Autunno caldo*, cit., pp. 700-701.

rista) fu il progetto centrato sui diritti e sulla integrità psicofisica della persona, a partire dai luoghi di lavoro. Con l'unità sindacale alle porte – l'Autunno caldo sarebbe stato il punto più vicino alla realizzazione del SUM, il Sindacato unitario dei metalmeccanici, o del CIO, la Confederazione del sindacalismo industriale, mutuata dal modello americano – divenne automatica l'opzione per strutture unitarie nei luoghi di lavoro, all'interno delle quali i lavoratori operavano le scelte e, attraverso di esse, selezionavano il gruppo dirigente del sindacato. I lavoratori, come ha scritto Paul Ginsborg, diventavano i «soggetti attivi e dissenzienti» di una «democrazia deliberativa», nella quale prima si discute, anche in modo serrato, ma poi si decide[37]: una democrazia che, sempre secondo Ginsborg, «in termini milliani conduce alla formazione di rappresentanti validi e istruiti delle classi lavoratrici, presenti e attivi nei luoghi di lavoro»; e che «in termini marxisti» favorisce la lotta «per superare l'alienazione [e] rivendicare il controllo sul processo produttivo»[38].

«Il Sindacato – si legge in un volantino dei delegati FIM di una fabbrica torinese, scritto durante l'Autunno caldo – deve essere espressione della sola volontà dei lavoratori che sanno organizzarsi. A tutti chiediamo un impegno per sostenere l'azione della FIM. A parecchi chiediamo di accorgersi che i tempi cambiano!»[39]. In effetti i tempi stavano cambiando e, se anche il sindacato dei consigli vide affievolirsi negli anni seguenti la sua spinta propulsiva, esso aveva avuto la forza non solo di indurre al cambiamento la parte restante del sindacato, ma anche di sfidare le classi dirigenti sul terreno della democrazia e della Costituzione, cioè proprio su quei due terreni sui quali il modello di governo italiano aveva manifestato le sue crepe più vistose.

[37] P. Ginsborg, *La democrazia che non c'è*, Einaudi, Torino 2006, pp. 54, 73-74.

[38] *Ivi*, p. 111. Così, nel maggio 1969, alcuni operai descrivevano su un giornale di fabbrica la nuova figura del delegato che stava nascendo alla FIAT: «il delegato di reparto è l'operaio più cosciente, più bravo, più politicizzato del reparto, egli non riconosce la legalità industriale (anche se per adesso deve per forza accettarne il compromesso), per questo il suo carattere è di conflittualità permanente. Il delegato è l'espressione delle esigenze degli operai, deve inoltre collegarsi continuamente con gli altri delegati in modo da poter elaborare, per qualsiasi iniziativa, una linea che nasca dalla discussione collettiva. Ha quindi un ruolo di dirigenza del movimento. Il delegato, che può essere iscritto al sindacato oppure no, deve rispondere (sia ben chiaro) alla decisione e alla volontà degli operai e di nessun altro. Il delegato viene eletto democraticamente, senza tante procedure burocratiche, dagli operai della squadra o del reparto ed è revocabile in ogni momento» (*Democrazia operaia e sindacato*, in *Giornale di lotta. Sud-presse*, supplemento al n. 5 di *Vita proletaria*, 12 maggio 1969, in FVN, AFIM, b. 76, f. 899, cit..

[39] Il volantino, intitolato *Subito il Consiglio dei delegati* è in FVN; AFIM, b. 76, f. 887, cit.