

ANALISI SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI E DELL'ORGANIZZAZIONE
PRODUTTIVA DELLA F.I.A.T. MIRAFIORI

DICEMBRE 1955

A CURA DELLA FIOM PROVINCIALE DI TORINO

LO SFRUTTAMENTO OPERAIO ALLA FIAT MIRAFIORI

In questi ultimi anni, naturalmente, sia in relazione con la politica di investimenti perseguita in alcuni settori FIAT, sia in relazione con la politica del taglio dei tempi e della intensificazione del lavoro, il rendimento operaio è aumentato in misura impressionante.

Rendimento per operaio alla Mirafiori (Kg/ora)

	1948	1952	1955
Quantità	1,22	2,51	4,65
Indice	100	206	381

Questa tendenza ha corrisposto naturalmente ad una forte diminuzione del costo del lavoro e quindi, anche in relazione alla situazione di monopolio in cui opera la FIAT, un fortissimo aumento dei profitti. Un esempio eloquente di questo fatto deriva dal forte aumento del fatturato per operaio in questi ultimi anni. Il fatturato per unità operaia infatti è passato da 2 milioni di lire nel 1949 a 4,9 milioni di lire nel 1954. Contemporaneamente l'incidenza dei salari e stipendi FIAT sul fatturato globale è passata dal 39% del 1949 al 25% del 1954.

– Produttività e intensità del lavoro.

Abbiamo già sottolineato come una parte dell'aumento di rendimento del lavoro realizzato alla FIAT sia da imputarsi al processo di meccanizzazione in atto. Va osservato, d'altra parte, che nel processo di produzione di una azienda come la FIAT una scissione (pur concettualmente fondata) fra produttività e intensità del lavoro appare fundamentalmente astratta ed è difficilmente calcolabile. Infatti l'aumento della produttività del lavoro determina in genere un aumento dell'intensità del lavoro e ne costituisce la "base". Partendo dall'aumento della produttività il capitalista riesce a restringere sempre più i "punti morti" e la così detta porosità del lavoro. La macchina nuova, per un suo "ammortamento ottimo", impone un dato ritmo di lavorazione e costituisce la premessa ad un aumento della intensità. Naturalmente il capitalista tende ad esasperare ulteriormente quest'aumento di intensità soprattutto in aziende come la FIAT, dove anche l'ammortamento del macchinario è sottoposto alla legge del massimo profitto (ammortamenti di rapina)¹.

1 Ad esempio, alla Fiat Mirafiori nella lavorazione del monoblocco della "600" (ma i casi si potrebbero moltiplicare anche per la sola Mirafiori), con l'introduzione delle macchine a trasferta, vi è stata una riduzione dei tempi da 3 minuti primi a 3 secondi per ogni operazione, con il raddoppio della produzione per ogni turno di lavoro.

L'aumento della produttività viene poi a determinare un incremento ancora maggiore di intensità, laddove esso non è ripartito in modo omogeneo tra le varie parti del processo produttivo. Il ritmo di lavorazione conseguito in una data fase del processo produttivo mediante la introduzione di una nuova macchina trascina con sé i ritmi di lavorazione delle altre fasi del processo produttivo, anche di quelle in cui nessun miglioramento tecnologico è stato apportato. E' chiaro che in queste ultime l'aumento del ritmo di lavorazione corrisponde quasi interamente ad un aumento di intensità del lavoro.

L'esperienza FIAT conferma queste considerazioni.

- I NUOVI CARATTERI DELL'AUMENTO DELLA INTENSITA' DEL LAVORO ALLA FIAT.

Le modifiche degli impianti, la conseguente meccanizzazione e la parziale automatizzazione della produzione intervenute alla FIAT, hanno quindi corrisposto a mutamenti qualitativi nelle forme di sfruttamento operaio.

a) - In molti casi, particolarmente numerosi in sezioni con lavorazioni pesanti come la FIAT Fonderie, le modificazioni tecniche hanno indubbiamente corrisposto ad una considerevole diminuzione dello sforzo muscolare dei lavoratori. Tuttavia con la meccanizzazione tendono ad essere completamente eliminati i "tempi morti" del processo produttivo; le operazioni si fanno omogenee e monotone; il ritmo di ogni singola operazione "semplificata" si fa sempre più rapido ed "ossessivo". In questo modo è aumentato in questi ultimi anni e in misura qualitativa lo sforzo psichico e nervoso degli operai. Questa è un poco la regola generale nei reparti in cui le trasformazioni tecnologiche sono state radicali.

b) - Il fenomeno assume aspetti diversi laddove, anche se il lavoro è stato molto semplificato nelle singole operazioni, il ritmo sempre più veloce di queste singole operazioni (anche in relazione con il tipo particolare delle operazioni stesse) ha corrisposto non soltanto un aumento della tensione nervosa, ma anche un aumento dello sforzo fisico del lavoratore.

c) - A questo fenomeno corrisponde comunque una forte intensificazione dello sforzo muscolare e nervoso del lavoratore in quelle officine o reparti scarsamente meccanizzati, anche perché questi debbono adeguarsi al ritmo di lavoro raggiunto nei reparti più meccanizzati².

Non mancano naturalmente i casi in cui l'aumento di intensità del lavoro viene imposto in maniera del tutto arbitraria e senza che questo non trovi nemmeno una base di partenza o un pretesto nell'avvenuta meccanizzazione.

In tutti i casi però è dato assistere ad una sempre maggiore riduzione dei "tempi" di recupero di cui disponeva l'operaio fra una operazione e l'altra e che gli permettevano di ripartire la sua fatica. Oggi, per esempio, mentre gli uffici metodi ricercano nel corso stesso del processo produttivo (e non più soltanto all'inizio del ciclo di lavorazione) tutte le possibilità di conseguire tutti i tagli di tempi possibili (sfruttando anche i piccolissimi margini che derivano da una progressiva capacità di adattamento dell'operaio alla nuova macchina o al nuovo ritmo della catena) l'operaio viene ad essere sempre più inchiodato alla sua macchina.

In questo quadro la funzione degli operatori (che sono tradizionalmente degli operai altamente qualificati) tende ad essere prevalentemente confinata alla sostituzione degli operai che si allontanano momentaneamente dalla linea di produzione. Contemporaneamente però la direzione FIAT tende a ridurre al minimo il numero degli operatori. In generale la FIAT assegna oggi 4

² Lo stesso fenomeno può verificarsi nell'ambito di uno stesso reparto. Nelle linee dove la produzione non è meccanizzata ma, come nel caso dell'Off. 5, il ritmo di tutta la linea è quello della prima macchina o della macchina a corsa più lunga, i capi svolgono un'azione nei confronti dell'operaio che lavora a questa macchina, decisiva mediante premi, passaggi di categoria e altri tipi di compenso, allo scopo di fargli accettare un tempo di lavorazione molto stressato in modo che tutta la linea lavori ad un ritmo assai rapido.

operatori ogni 100 operai mentre i lavoratori rivendicano da tempo un rapporto che sia almeno di 6 per 100³.

3 – Taglio dei tempi e paternalismo aziendale.

L'intensificazione delle forme di sfruttamento nel quadro di processo di sviluppo tecnologico alla FIAT ha corrisposto d'altra parte ad una politica padronale intesa a scoraggiare ogni forma di resistenza attiva da parte dei lavoratori, e ad affermare con ciò stesso l'intangibilità delle norme di produzione imposte.

In molti casi, infatti, dopo l'attuazione di un taglio nei tempi, gli operai incontrano difficoltà nel realizzare, almeno per un certo periodo, il tempo "normale" assegnato loro dal cronometrista (e tanto più il tempo ottimo). E' chiaro che la logica delle cose porterebbe, in questi casi, ad una diminuzione sensibile dei salari e quindi alla lotta aperta dei lavoratori per ristabilire dei tempi meno stretti.

A questo punto si inserisce la politica paternalistica della direzione FIAT che trova nei capi reparti e nei capi squadra i suoi strumenti diretti.

Molto spesso, quando i rendimenti reali sono troppo bassi, i capi segnano numerose ore lavorate in produzione come ore "inattive", in modo da ridurre artificialmente il denominatore del coefficiente in base al quale viene calcolato il premio di produzione (cottimo) anche se, per essere le ore "inattive" pagate con una tariffa di cottimo inferiore, la retribuzione operaia viene comunque ad essere ridotta.

In altri casi, gli stessi capi attribuiscono agli operai un rendimento superiore a quello effettivamente raggiunto e aumentano quindi artificialmente il numeratore del coefficiente in base al quale viene calcolato il premio di produzione.

Lo scopo principale di queste forme di intervento paternalistico dei quadri intermedi (che naturalmente non avvengono all'oscuro della direzione aziendale) è di evitare in ogni modo la messa in discussione del nuovo tempo assegnato. L'alterazione del coefficiente di cottimo, da un lato tacita momentaneamente (ma solo in parte) gli interessi degli operai, lesi dal taglio dei tempi; dall'altro lato per la sua stessa precarietà e per la sua inadeguatezza essa costituisce una sollecitazione costante alla realizzazione effettiva del nuovo tempo assegnato, senza che la sua misura diventi oggetto di trattativa fra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale.

In questo modo la direzione aziendale cerca di sostituire i suoi quadri ai rappresentanti dei lavoratori (alla C.I.) proprio nella fase cruciale della difesa delle condizioni di lavoro e a sostituire alla volontà di resistenza e di lotta contro il supersfruttamento l'attesa e la speranza nelle elargizioni e nelle temperanze padronali, le quali però presuppongono l'accettazione incondizionata, almeno in via di principio, dei provvedimenti emanati dalla direzione della FIAT.

– Taglio dei tempi e orario di lavoro.

In linea teorica l'aumento della meccanizzazione e la correlativa intensificazione del lavoro comportano entro un certo volume di produzione aziendale una riduzione dell'occupazione o una riduzione dell'orario di lavoro. Sempre in linea teorica, un aumento della meccanizzazione e

3 Ritroviamo in questo caso un altro aspetto di quella generale tendenza alla squalificazione dei quadri tecnici, nel quadro del processo di meccanizzazione della produzione, in questo caso però la squalificazione raggiunge il suo caso limite e coincide con la riduzione del numero degli operatori impegnati direttamente in produzione. La spiegazione è chiara: può aumentare il numero dei capi, anche se la loro funzione viene progressivamente snaturata, perché l'organizzazione aziendale si fa via via più articolata. Ma gli operatori, che rivestono una funzione tecnica ma non "gerarchica" o disciplinare, vedono progressivamente ridotta la loro funzione, sotto ogni aspetto

dell'intensificazione, connesse ad un aumento molto sensibile della produzione (in ragione dell'ammortamento economico di certi tipi di macchine o di attrezzature) implicano una modificazione qualitativa (o una moltiplicazione) del ciclo produttivo e quindi presumibilmente un aumento della occupazione operaia.

Alla FIAT non sono riscontrabili nessuna delle due tendenze. Pur essendo aumentato in misura molto notevole il rendimento del lavoro (in ragione della meccanizzazione e della stessa intensificazione del lavoro) l'occupazione è rimasta statica, gli orari di lavoro non sono diminuiti ma tendono ad aumentare (con l'incremento delle ore straordinarie) mentre l'aumento molto considerevole della produzione aziendale corrisponde evidentemente ad una moltiplicazione dei cicli produttivi.

Questa apparente contraddizione trova la sua naturale spiegazione nella politica del massimo profitto perseguita dal monopolio FIAT. Da un lato infatti la scarsa omogeneità del processo di meccanizzazione all'interno delle sezioni e dei singoli reparti, permette all'azienda un certo risparmio di capitali nelle fasi meno decisive del ciclo produttivo e la loro sostituzione con una intensificazione pura e semplice del lavoro e con l'allungamento della giornata lavorativa. (particolarmente rilevante il numero delle ore straordinarie nelle officine ausiliarie che hanno registrati minori progressi tecnologici).

Dall'altro lato, come è noto, la retribuzione delle ore straordinarie è conveniente per il capitalista rispetto agli oneri comportati per uguale lavoro da una nuova assunzione.

Finalmente alla FIAT, il capitalista cerca di ripartire nuovamente l'orario di lavoro in ragione della moltiplicazione dei cicli produttivi comportata dalla introduzione del nuovo macchinario. Infatti generalmente non viene chiesto al lavoratore di fare una o più ore straordinarie "ad libitum" ma si tende ad imporre al lavoratore un "nuovo orario di lavoro" la cui durata è determinata dalle nuove esigenze della organizzazione produttiva. La pratica delle ore straordinarie si trasforma: quindi in un effettivo prolungamento dell'orario di lavoro. Si richiede oggi in molti casi al lavoratore di effettuare un turno e mezzo (11-12 ore di lavoro al giorno) o di lavorare mezzo turno nei giorni festivi, e non di meno.

D'altra parte non si è modificato di molto il numero degli operai che fanno le ore straordinarie (queste, ad esempio, vengono imposte alla officina n. 5 della Mirafiori a solo il 15% degli operai). E molti lavoratori non possono, anche volendo, fare le ore straordinarie per integrare il loro salario, in modo permanente. E' questa una riprova che l'aumento dell'orario di lavoro viene effettuato non in modo generale e indiscriminato, ma discriminato a seconda delle esigenze del nuovo processo produttivo. Esso viene a ricadere su un numero ristretto di operai e corrisponde quindi ad un allungamento molto forte della loro giornata di lavoro più che a un allungamento medio della giornata lavorativa di tutti gli operai della FIAT.

Una parte dei lavoratori effettua volentieri le ore straordinarie, mentre una parte le subisce, sotto la pressione dei capi. In generale però le ore straordinarie corrispondono ad una stabilizzazione del salario su di un livello superiore e tendono a divenire per una parte dei lavoratori della FIAT una fonte di entrata indispensabile anche se i salari della FIAT sono relativamente elevati. Gli operai che effettuano le ore straordinarie sono infatti quasi sempre gli stessi (in ragione delle considerazioni fatte precedentemente). E' quindi chiaro che l'attribuzione delle ore straordinarie a questo o a quell'operaio corrisponde ad un incremento permanente del salario in una misura abbastanza sensibile (per un orario di lavoro settimanale di 60 ore l'incremento salariale raggiunge le 10-12 mila lire al mese) e costituisce quindi un importante strumento di discriminazione e di coercizione di cui molti capi cercano di avvalersi.

5- - LA LOTTA CONTRO IL TAGLIO DEI TEMPI

E' quindi evidente che con il procedere di questa evoluzione, tecnologica, organizzativa, disciplinare del complesso FIAT, nel quadro della sua politica monopolistica, il taglio dei tempi tende a divenire il primo problema della condizione operaia.

Il taglio dei tempi segna il momento in cui, nell'azienda, si pone in maniera alternativa il problema della difesa (e dell'eventuale miglioramento) o del peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita del lavoratore. La resistenza contro il taglio dei tempi pone in modo ineluttabile la capacità della classe operaia di intervenire nel processo produttivo, conoscendolo, di partecipare concretamente alla impostazione di una nuova politica produttiva invece di limitarsi a subirne più o meno passivamente le conseguenze.

In questi ultimi tempi, la FIAT è indubbiamente riuscita a conseguire determinati risultati nel suo tentativo di estraniare il lavoratore dalla conoscenza e dalla contrattazione dei tempi e cioè di uno degli aspetti decisivi del processo produttivo. Partendo da questi risultati essa cerca oggi di svalutare l'azione del sindacato e di affermare la sua assoluta egemonia nella definizione dei problemi sindacali essenziali all'interno della fabbrica.

Oggi, infatti:

a) - I nuovi tempi non vengono più soltanto determinati come abbiamo già detto, all'inizio del nuovo ciclo produttivo e in funzione degli ammodernamenti effettuati. Essi vengono anche successivamente fissati nel corso del ciclo produttivo e in base ad elementi che sfuggono quasi totalmente alla determinazione e alla stessa conoscenza dei lavoratori.

b) - I nuovi tempi, in molti casi, non sono nemmeno conosciuti dagli operai. La politica della direzione FIAT appare infatti intesa a tenere nascosto al lavoratore il nuovo tempo assegnatogli, il quale viene inserito nella "nuova" linea di produzione ed a un ritmo di cui egli non conosce gli elementi di determinazione e nemmeno, con precisione, la differenza esistente fra il ritmo precedente e il ritmo attuale. I cartellini dei tempi, vengono infatti consegnati dal cronometrista ai capi, presso i quali, in teoria, essi possono essere consultati. Ma nell'atmosfera di intimidazioni imposta nei reparti dalla direzione FIAT, la stessa richiesta di consultare i cartellini dei tempi, è già un atto di coraggio da parte dell'operaio. Oggi quindi, la rivendicazione di disporre del cartellino col tempo di lavoro costantemente in visione alla macchina, oppure al posto di lavoro, diventa una importante rivendicazione, nella lotta contro il supersfruttamento.

c) - Per i lavoratori, progressivamente esclusi da ogni forma di partecipazione alla determinazione dei tempi, privi di un punto di riferimento per la esatta valutazione dei tempi "necessari" e per una loro distinzione dai tempi arbitrari, il taglio dei tempi viene automaticamente rilegato al miglioramento tecnico e fra questi due fattori del suo ritmo di lavoro egli finisce per stabilire una sorta di legame "fatale". Soltanto un rovesciamento dell'attuale situazione, attraverso la diretta partecipazione dei lavoratori alla contrattazione dei tempi, sulla base di criteri tecnici economici e fisiologici sicuri, potrà rompere nella loro coscienza questo legame di fatale interdipendenza e permettere una effettiva ripresa della iniziativa operaia anche nel campo dello sviluppo produttivo e tecnologico ⁴.

Nel corso dei colloqui intercorsi con i dirigenti sindacali della FIAT Mirafiori e con i singoli lavoratori avvicinati, è emersa chiara la coscienza dei lavoratori FIAT che la lotta contro il taglio dei tempi rappresenta attualmente l'elemento decisivo per una mobilitazione di tutte le maestranze, il punto di partenza per l'introduzione nell'azienda delle principali rivendicazioni sindacali nazionali e della stessa azione generale per il controllo democratico dei monopoli. E' emerso altrettanto chiaro che questa lotta dovrebbe essere al centro della battaglia in difesa delle libertà alla FIAT come

⁴ Per esempio, nella situazione attuale, persino i suggerimenti di natura tecnica forniti dall'operaio allo scopo di migliorare la loro efficienza produttiva del suo stabilimento e di alleggerire lo sforzo fisico dei suoi compagni, finiscono per rivolgersi contro di lui, attraverso il taglio dei tempi che il padrone attua, prendendo le mosse dal miglioramento tecnico suggerito dall'operaio. Riportiamo il seguente esempio da un verbale di riunione fra C.I. Fiat e direzione, tenutasi nei giorni 12, 18, 26 novembre e 11 dicembre 1954:

Ad una contestazione della C.I. su di un avvenuto taglio dei tempi all'Off.3 della Mirafiori, la direzione rispondeva fra l'altro: "E' ovvio che la direzione ha tutto il diritto di revisionare il tempo allorquando esiste una variazione del ciclo che comporta una riduzione del tempo di esecuzione, da qualunque parte provenga la variazione stessa, anche se suggerita dall'operaio, il quale viene di solito compensato, a parte, con un premio per la suggerita miglioria".

elemento che sostanzia e qualifica questa battaglia. In modo particolare va sottolineata la valutazione generalmente negativa data dai lavoratori e dai loro dirigenti in merito alla decisione intervenuta nell'estate del 1953 di sospendere la lotta in atto contro il taglio dei tempi e per il miglioramento dei cottimi per farla genericamente "confluire" nella lotta per rivendicazioni salariali nazionali alla FIAT, che mobilitavano una massa di interessi molto più ridotti.

La lotta contro i tempi stretti e gli eccessivi ritmi di lavoro appare dunque come obiettivo fondamentale per l'organizzazione sindacale alla FIAT. Questa lotta deve tenere conto degli obiettivi fondamentali della politica del monopolio per imporre tempi sempre più stretti e quindi più rapidi ritmi di lavoro, che così si possono riassumere:

- prolungare il periodo di assestamento, per dare tempi definitivi solo dopo avere sperimentato ogni mezzo per la riduzione del tempo;
- dare di fatto ai tempi il carattere permanente provvisorio, con modifiche sistematiche dei tempi assestati, che solo in qualche caso traggono a pretesto modifiche non rilevanti delle condizioni di lavoro, mentre in altri casi sono del tutto arbitrarie;
- comunicare i tempi in modo da non consentire al lavoratore un controllo permanente del tempo, o perché la comunicazione non viene fatta nei termini contrattuali, o per il modo come il tempo viene scritto sulla bolla di lavorazione o sulla tabella affissa nei reparti;
- dare un carattere di normalità ad accelerazioni assai elevate, punendo i lavoratori che non vi si adeguano, e liquidando il diritto del lavoratore di fare anche soltanto quella produzione che corrisponda al minimo di cottimo. Ciò avviene generalmente, ma è in particolare sistematico nella lavorazione di linea, che d'altra parte si va estendendo in una parte sempre più vasta di tutto il processo produttivo.

La FIAT ha cercato di consolidare questi obiettivi nella clausole degli accordi relativi all'avviamento e all'assestamento, come alla comunicazione alle modifiche e ai reclami per i tempi di lavorazione.

Pur essendo questi accordi entrambi negativi, essi sono stati sottoscritti dai membri di C.I. eletti nelle liste FIOM per non essere esclusi dall'attività della C.I. e per utilizzare in tale attività i margini che tali accordi consentono di un'azione concreta della C.I. contro i tempi stretti e i ritmi eccessivi di lavoro.

Gli obiettivi di fondo di questa azione si possono indicare, in relazione ai punti citati, nella necessità:

1° - di battersi volta per volta per una definizione del periodo di assestamento e di avviamento, puntando a rendere attiva in tale periodo la contrattazione del tempo fra il lavoratore e l'azienda con l'assistenza della C.I.;

2° - svolgere una larga azione per un'attiva vigilanza che renda eccezionali da parte della direzione le modifiche dei tempi già assestati, utilizzando anche a tale fine il riconoscimento che la direzione della FIAT ha fatto esplicitamente in una nota a verbale all'accordo 18 Luglio 1955 del carattere di eccezionalità che devono avere tali modifiche;

3° - rivendicare la comunicazione dei tempi non solo nella forma extracontrattuale prevista dagli accordi FIAT (cartellini depositati presso i capi e firmati dai lavoratori per semplice presa visione), ma anche nelle forme contrattuali, pur esse previste dagli accordi FIAT (bolla di lavorazione a mano dell'operaio o tabella affissa nel reparto);

4° - rivendicare che nelle lavorazioni dove il ritmo di lavoro è imposto all'operaio dalle condizioni obiettive del processo produttivo (cioè in sostanza le linee di lavorazione) che lo svolgimento del processo produttivo (quindi velocità e organico delle linee) sia concordato fra la C.I. e una delegazione dei lavoratori interessati da una parte e la direzione d'azienda dall'altra;

5° - sviluppare una larga azione perché i lavoratori possano utilizzare nel modo più largo i diritti che gli accordi stessi della FIAT riconoscono a loro di reclamare quando un tempo è troppo stretto intervenendo attivamente nella controversia come C.I.

E' chiaro che questi obiettivi dell'azione sindacale vanno inquadrati da un lato nell'azione che deve essere svolta per migliorare le condizioni di lavoro (numero degli operatori, ambienti ecc.) e dall'altro nella lotta per una modificazione più radicale del rapporto di lavoro nel senso di superare almeno in parte la contraddizione che sempre più acutamente si manifesta fra durata della giornata lavorativa e l'intensità del lavoro attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

Ed è anche chiaro il legame di questa azione con la lotta salariale come con la lotta per la riqualificazione del personale di sorveglianza limitandone le funzioni alla vigilanza sul patrimonio aziendale.

In generale la lotta contro il taglio dei tempi e I ritmi eccessivi di lavoro è un aspetto importantissimo della lotta per una giusta contrattazione di tutti i termini del rapporto di lavoro.

LA SITUAZIONE RETRIBUTIVA ALLA FIAT

La struttura delle retribuzioni alla FIAT non può che risentire profondamente del tipo di organizzazione aziendale e del carattere assunto in questo gruppo dalla politica di sfruttamento. Gli elementi generali che contraddistinguono la struttura del salario operaio alla FIAT rispetto alla tradizionale struttura salariale, ci sembrano consistere:

- a) - nel peso sempre maggiore assunto dagli elementi della retribuzione definiti in sede aziendale sulla paga globale;
- b) - nella tendenza ad assoggettare e a predeterminare, al di fuori di qualsiasi contrattazione, l'entità della retribuzione aziendale e in particolar modo del cottimo alla politica di produzione, di investimenti e quindi di sfruttamento operaio perseguita dal monopolio.

1 – retribuzione aziendale e salario contrattuale di categoria.

Il peso delle forme di retribuzione aziendale (superminimi, premio di produzione, superpremio, disagio turno, indennità vestiario), anche escludendo i “premi di liberalità” e le “previdenze varie”, è andato crescendo in questi ultimi anni, fino a rappresentare di fatto quasi la metà dell'intera retribuzione. Infatti dal 1948 al 1955, l'incidenza delle forme di retribuzione aziendale sul complesso del salario di un operaio cottimista di 3^a categoria (manovale specializzato) – che corrisponde alla retribuzione di oltre il 50% delle maestranze FIAT – passa dal 25% al 43% ⁵.

⁵ Variazione della struttura del salario totale di un cottimista FIAT di 3^a categoria.

	1948	%	1955	%
Paga base conglobata	123,58	75,19	151,27	57,0
Maggiorazione dalle 44 alle 48 ore	0,17	0,1	0,25	0,12
Totale salario nazionale	123,75	75,30	151,52	57,12
Superminimo	-	-	6,0	2,26
Premio di produzione	30,0	18,25	50,40	19,0
Superpremio	-	-	45,60	17,19
Indennità disagio turno	9,60	5,84	10,75	4,05
Indennità vestiario	1,0	0,61	1,0	0,38

D'altra parte emerge chiaramente da questi stessi dati come gli elementi aziendali del salario operaio alla FIAT costituiscono la parte più dinamica della paga complessiva. Infatti, anche considerando le singole voci della retribuzione, è possibile constatare che il minimo contrattuale conglobato è aumentato dal 1948 al 1955 del 22,5% ⁶ e che gli assegni familiari (considerando un carico familiare tipo della moglie e due figli) sono aumentati del 131,6% nello stesso periodo ⁷. Cioè il complesso degli elementi della retribuzione derivanti da accordi nazionali è aumentato del 58,2% dal 1948 ad oggi. Dall'altro lato, gli elementi del salario stabilito in sede nazionale sono aumentati del 164,9% dal 1948 ad oggi ⁸.

Le precedenti considerazioni escludono, come abbiamo ricordato, altre forme sia pure non omogenee e non costanti di retribuzione aziendale. Fra queste assume una particolare importanza l'indennità per lavori nocivi che varia da 3 a 24 lire orarie; il premio di collaborazione (che nel 1954 ammontò a £ 18.500 annue e nel primo semestre del 1955 a 12.000 lire, per tutte le categorie di lavoratori). Sono anche escluse in queste valutazioni tutte le forme indirette della retribuzione le quali alla FIAT assumono una particolare importanza (mutua, assistenza sociale, colonie, case, prestiti, servizi ricreativi e culturali, ecc.). Tenendo conto di queste prestazioni dirette e indirette di carattere straordinario si può affermare con sicurezza che il reddito medio effettivo del lavoratore FIAT è determinato in una misura superiore al 50% da fattori di natura aziendale.

2 – LE NUOVE FORME DI SFRUTTAMENTO E L'EVOLUZIONE DEL SALARIO A RENDIMENTO: IL PREMIO DI PRODUZIONE.

Fra gli elementi della retribuzione operaia che trovano la loro base in fattori di natura aziendale, le due forme di salario a rendimento – il premio di produzione (o cottimo collettivo) e il superpremio (premio collettivo legato all'andamento generale aziendale della produzione) – hanno assunto, come si è visto, una parte di notevole rilievo.

Fino alla guerra vigeva alla FIAT il sistema BEDEAUX il quale costituiva già un incentivo organico all'accentuazione dello sfruttamento operaio, perché si fondava sulla distinzione fra "tempi morti" e "tempi attivi" e permetteva una politica sistematica di taglio dei tempi. Il sistema BEDEAUX si identificava con un sistema di cottimo a natura individuale, strettamente legato al rendimento del singolo lavoratore e calcolato sul numero dei "pezzi" da lui prodotti.

Questo sistema, così odiato dai lavoratori, permetteva però un controllo del rendimento stesso da parte del singolo operaio. La strettissima interdipendenza fra cottimo e produzione individuale permetteva al lavoratore di individuare con assoluta chiarezza le ripercussioni di volta in volta esercitate sul suo sforzo e sulla sua retribuzione dalla politica del taglio dei tempi.

Dopo la liberazione il sistema BEDEAUX fu sostituito con il "premio di produzione" che è in sostanza una retribuzione a incentivo legata al rendimento collettivo della squadra. Esso, come è

Totale salario aziendale	40,60	24,7	113,75	42,88
TOTALE SALARIO	164,35	100,0	265,27	100,0

⁶ Il minimo contrattuale è passato da £ 123,75 nel 1948 a £ 151,55 nel 1955. Tale aumento è dovuto per £4,25 agli accordi interconfederali sulla rivalutazione, per £ 6,48 all'accordo minoritario sul conglobamento e per £ 17,07 al funzionamento della scala mobile.

⁷ Gli assegni familiari sono aumentati da £ 23,10 nel 1948 a £ 53,50 nel 1955, con un aumento pari a £ 30,40. Tale aumento è dovuto per £ 13,50 all'accordo interconfederale del giugno 1952 e per £ 16,90 al funzionamento della scala mobile, e in relazione al costo della vita. Il salario derivante dagli accordi nazionali è aumentato quindi dal 1948 al 1955 in totale di £ 27,80 + 30,40 = £ 58,20.

⁸ Il salario stabilito dagli accordi internazionali è passato da £ 40,60 nel 1948 a £ 107,55 nel 1955 con un aumento pari a £66,95. Tali aumenti sono sensibili sino al 1953 e sono dovuti alle varie lotte che i lavoratori della FIAT condussero contro l'inasprimento dello sfruttamento o per l'aumento dei salari.

noto, è uguale per tutte le categorie operaie. Varia soltanto in relazione al grado di partecipazione dei lavoratori al processo produttivo e alla conseguente distinzione tra cottimisti e con cottimisti⁹.

Il premio di produzione viene calcolato sulla base della produzione di squadra mediante il rapporto fra le ore (ore “prodotte”) nella quali gli operai della squadra hanno raggiunto il tempo minimo assegnato dal cronometrista, (tempo “normale”) e le ore in cui “lavorano a cottimo”¹⁰. Sono quindi escluse da questo rapporto, da un lato le ore nelle quali il singolo lavoratore non è riuscito a raggiungere il tempo normale (al quale corrisponde il cosiddetto minimo di cottimo) e dall’altro lato le ore cosiddette ad economia o inattive, nelle quali per ragioni di indole diversa (lavorazioni indirette, pause, arresto della produzione, sfasature nel ciclo, rottura della macchina, infortuni, ecc.) il lavoratore non impegnato direttamente nella produzione¹¹.

Il tempo normale assegnato dal cronometrista viene convenzionalmente fatto pari a 100. Il tempo effettivo raggiunto dagli operai viene riportato percentualmente in base al risparmio effettivo di tempo realizzato rispetto al tempo normale. Per esempio se il cottimista deve compiere una determinata operazione nel tempo assegnato di 60 secondi e viene a realizzarla in 45 secondi è chiaro che il calcolo del rendimento sarà inversamente proporzionale al risparmio di tempo attuato cioè: $45:60=100:x$; in questo caso $x=133$. In tal maniera il rendimento è passato da 100 a 133.

Per ogni punto di rendimento superiore a 100, è corrisposto un premio orario di £ 0,80 per gli operai diretti, £ 0,60 per le donne e minori direttamente legati alla produzione, £ 0,55 per gli indiretti collegati e £ 0,40 per minori e donne della stessa categoria. Tutti gli indiretti non collegati percepiscono soltanto il minimo di cottimo¹².

Per le lavorazioni gravose e pesanti (che però non incidono finora nelle lavorazioni della sezione Mirafiori e riguardano soltanto l’1% delle maestranze del complesso FIAT) è stata concordata una maggiorazione della base e dell’incremento del premio di produzione¹³.

Va tenuto presente però che il premio di produzione è sempre calcolato sulla base del rendimento della squadra nel suo complesso e che i rendimenti individuali si compensano a vicenda nell’ambito

⁹ I concottimisti percepiscono un guadagno di cottimo pari all’85% circa del guadagno di cottimo dell’operaio cottimista. Generalmente i concottimisti sono compresi nella 1° e nella 2° categoria. Gli operai della 3° categoria sono tutti cottimisti. Il premio varia inoltre nella sua misura anche per le donne e i giovani. Questi percepiscono infatti un premio pari a circa l’81% di quello degli operai.

¹⁰ Il premio viene quindi calcolato in base alla seguente formula:

$$R = \text{ore prodotte} / \text{ore lavorate a cottimo} \times 100$$

Ogni elemento del rapporto è riferito alla squadra nel suo complesso.

¹¹ Gli operai diretti, quando lavorano ad economia percepiscono il premio dovuto agli indiretti collegati. Quando sono inattivi percepiscono 3 lire all’ora di premio. In media le ore ad economia del cottimista sono pari al 6% delle ore di presenza, quelle inattive all’1,5%.

¹² Siccome alla Fiat Mirafiori il rendimento medio si aggira sul livello di 133, il premio di produzione medio orario di questi operai è rispecchiato nella seguente tabella:

	Diretti		Indiretti collegati		Indiretti non collegati	
	Uomini	Donne e min.	Uomini	Donne e min.	Uomini	Donne e min.
Minimo di cottimo	24,00	21,00	24,00	21,00	24,00	21,00
Incremento di cottimo a livello 133	26,40	19,80	18,15	13,20	-	-
Premio di produzione medio orario	50,40	40,80	42,15	34,20	24,00	21,00

¹³ Schema del premio orario di produzione per le lavorazioni gravose e pesanti

	DIRETTI				INDIRETTI COLLEGATI	
	Pesante		Gravoso		Pesante	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Base del premio	26	23	29	-	26	-
Incremento per punto	0,90	0,70	1	-	0,60	-
Premio produzione a rendimento 133	55,70	46,10	62	-	45,80	-

della squadra stessa. In questo modo all'incentivo rappresentato dal tempo minimo collegato al guadagno di cottimo si aggiunge la pressione obiettiva della "squadra" sul singolo lavoratore per impedire che un suo rendimento inferiore al massimo conseguibile (che alla FIAT si aggira in media intorno all'indice 133 che corrisponde al tempo e al guadagno "Ottimo"), pregiudichi il rendimento e il guadagno di tutti gli operai della squadra.

La evoluzione della struttura del salario a rendimento alla FIAT mette in evidenza la tendenza della direzione aziendale a predeterminare la retribuzione operaia nel suo elemento più dinamico.

Di fatto, si può dire che alla FIAT non esiste più il cottimo, ossia una retribuzione direttamente collegata con la produzione del singolo operaio, il cui ammontare è in diretta relazione con l'aumento del suo sforzo, fisico e intellettuale; con il premio di produzione ragguagliato alla squadra, già l'azienda punta a un rendimento medio "pianificato" che essa tende poi a correggere e a sollecitare attraverso il taglio dei tempi. Nel fissare il nuovo tempo, la direzione aziendale ha già calcolato quale sarà il guadagno minimo e quale sarà il guadagno medio, perché ha già valutato quale sarà il rendimento medio.

Noi abbiamo già ricordato come la stessa direzione aziendale abbia già instaurato un sistema di coercizione mascherata nei reparti, in base al quale l'operaio è sollecitato a realizzare il nuovo tempo (o meglio la stessa percentuale di incremento rispetto al vecchio tempo minimo, sulla base di un nuovo tempo minimo) anche attraverso una fase di assestamento, nel corso della quale egli viene scoraggiato alla resistenza ma sollecitato al raggiungimento del tempo ottimo. Abbiamo ricordato come questo sistema parta dalla premessa della intangibilità del nuovo tempo, come fatta di principio.

Così, la politica della direzione aziendale tende a chiudere l'operaio in un meccanismo farraginoso i cui elementi sfuggono alla sua determinazione e a fare della retribuzione a rendimento un fattore sottratto sia alla determinazione sindacale, sia alla influenza dello sforzo minore o maggiore del singolo lavoratore (con il tempo tagliato il lavoratore, se non raggiunge il tempo minimo, alla lunga viene licenziato; se non raggiunge il tempo ottimo vede diminuire la sua retribuzione con la prospettiva che appena egli avrà assestato il suo lavoro sul nuovo tempo ottimo, l'ufficio metodi proporrà un nuovo tempo di lavorazione). In questa maniera gli stessi aumenti della retribuzione tendono ad essere, nella politica FIAT, subordinati agli altri fattori della produzione predisposti nel programma aziendale.

E' chiaro che questo circolo vizioso può essere rotto (e lo è stato più volte) soltanto dalla lotta organizzata dei lavoratori, contro il taglio dei tempi e per il miglioramento delle tariffe di cottimo. Soltanto il raggiungimento di una sistematica contrattazione dei nuovi tempi permetterà di emancipare sostanzialmente e in maniera duratura il lavoratore dalla politica salariale del padrone.

E' vero infatti che molti aumenti salariali conseguiti alla FIAT sono derivati in primo luogo dalle grandi lotte che i lavoratori hanno condotto in questi ultimi anni. Ricordiamo in particolare la lotta del 1951 al termine della quale i lavoratori strapparono un aumento stabile del guadagno orario pari a 12 lire e corrispondente ad un aumento del salario annuo di 32.500 lire. Ma è anche vero – e non poteva essere altrimenti – che questi aumenti sono andati a rafforzare una tendenza della struttura del salario aziendale e della stessa politica salariale della direzione FIAT che costituisce il terreno migliore per il padrone nel suo tentativo di sottrarre via via il salario alla contrattazione. Emerge quindi con tanta maggiore evidenza la necessità di contrastare questa tendenza, non soltanto attraverso l'iniziativa sempre più vigile del sindacato in materia strettamente salariale, ma anche e in primo luogo la lotta per il controllo dei tempi e la contrattazione sistematica dei nuovi tempi quale fondamentale elemento di tutela e di miglioramento del salario o quale difesa del principio fondamentale della libera contrattazione della mercede e del lavoro fra padrone e lavoratore.

Oltre al premio di produzione, ragguagliato al rendimento medio della squadra, esiste oggi alla FIAT il premio generale di stabilimento o superpremio, ragguagliato invece alla produzione terminale dello stabilimento e proporzionato in base alla qualificazione nelle varie categorie operaie e indipendente dal grado di partecipazione al processo produttivo ¹⁴ (inversamente di quanto avviene per il premio di produzione).

Questo superamento è stato istituito alla FIAT nel giugno del 1949 alla conclusione della “lotta dei tre mesi” condotta dai lavoratori FIAT come retribuzione a carattere rivalutativo.

Indubbiamente esso ha costituito una sostanziale vittoria dei lavoratori e ha corrisposto ad uno stabile miglioramento del tenore di vita. Nondimeno va sempre considerato che questa nuova forma di retribuzione è andata ad accentuare il peso del salario tradizionale e ad esasperare la tendenza, già rilevata per il premio di produzione, di subordinare il reddito dei lavoratori alle vicende della politica produttiva aziendale, alla programmazione della direzione aziendale. Questa tendenza si trova in questo caso accentuata perché il premio di produzione non è più in relazione diretta né con il rendimento del singolo operaio né con il rendimento della squadra. Esso viene calcolato da un lato in base alle ore di presenza retribuite (siano esse lavorate a cottimo o siano esse ad economia o inattivo); da un altro lato in base alla produzione terminale. Questa è calcolata sommando tutte le ore “prodotte” nello stabilimento ragguagliando queste ore ad una unità ideale fatta uguale a 100, cioè al tempo minimo fissato dal cronometrista. (Se un operaio raggiunge, per es.: un tempo di produzione pari a 150, verrà conteggiato nel calcolo generale 1 ora e mezza, anche se l’operaio ha raggiunto il tempo di 150 nello spazio di un’ora reale) ¹⁵.

Il superpremio viene poi retribuito in relazione alle categorie professionali e non in base al grado di partecipazione alla produzione, come abbiamo già messo in rilievo e questo fatto, mentre riafferma la subordinazione del reddito di lavoro all’andamento del rendimento operaio generale, attenua la relazione fra il rendimento del singolo operaio e il suo reddito individuale ¹⁶.

E’ chiaro che il taglio dei tempi si ripercuote immediatamente sul superpremio, anche se in questo caso il rapporto appare ancora meno chiaro che per quanto riguarda la misura del premio di produzione che è calcolato per squadra e se l’operaio non è sempre in grado di valutare immediatamente l’entità dei riflessi esercitati dal taglio dei tempi effettuati sulla sua lavorazione nei confronti del superpremio che è calcolato su di una base molto più vasta e se di conseguenza egli trova una remora alla resistenza e alla opposizione al nuovo tempo di lavorazione. Infatti se avviene un taglio di tempi in numerosi reparti di uno stabilimento e se i lavoratori non riescono immediatamente ad adeguarsi interamente al nuovo tempo, raggiungendo cioè nella stessa

¹⁴ Fatta eccezione per gli indiretti non collegati

¹⁵ Il superpremio viene quindi calcolato in base a

$I = \text{produzione terminale effettuata} / \text{ore totali di presenza retribuita} \times 100$

¹⁶ Il superpremio può variare fra un minimo e un massimo di retribuzione oraria, così stabilita per le diverse categorie:

1° categoria		2° categoria		3° categoria		4° categoria		5° categoria	
Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
23	79	19	67	15	55	11	43	12	48

Il minimo corrisponde alla Fiat Mirafiori ad un indice di produttività pari a 155 e il massimo ad un indice di produttività pari a 195. Attualmente l’indice di produttività alla Mirafiori è 162, cioè supera del 62% l’indice che sarebbe calcolato se tutte le ore prodotte fossero state eseguite a rendimento 100. per ogni punto di variazione dell’indice i (in relazione alla differenza fra il rendimento minimo e il rendimento effettivo dello stabilimento nel suo complesso) vige la seguente aliquota di incremento per retribuzione oraria:

1° categoria	2° categoria	3° categoria	4° ctg. (donne e ragazzi)	1°-2°-3° ctg. Indir. Non coll.
0,40	0,343	0,286	0,229	0,257

Con un indice di produttività di 162, il guadagno orario per superpremio conseguito attualmente da un operaio della Mirafiori corrisponde quindi per le varie categorie a:

1° categoria	2° categoria	3° categoria	4° ctg. (donne e ragazzi)	1°-2°-3° ctg. Indir. Non coll.
65,84	55,72	45,60	35,48	39,54

proporzione di prima uno scarto fra il tempo minimo e il tempo effettivo, il numero delle ore “ideali” (ragguagliate a 100) calcolate per la produzione terminale diminuirà, e con esse diminuirà il numeratore del rapporto in base al quale viene calcolato il superpremio.

4 – LA SITUAZIONE RETRIBUTIVA DEGLI IMPIEGATI.

Per gli impiegati FIAT la struttura della retribuzione non presenta, nella stessa misura, le caratteristiche precedentemente rilevate per i salari degli operai. Se gli elementi aziendali della retribuzione costituiscono una parte non trascurabile dello stipendio, proporzionalmente superiore a quella generalmente registrabile per gli impiegati delle altre aziende, questi non rappresentano ancora la parte “decisiva” della retribuzione complessiva¹⁷.

Esistono nondimeno due forme di retribuzione aziendale che hanno acquistato una importanza sempre maggiore e che hanno in molti casi costituito la base per una più sistematica coercizione degli impiegati nel senso di trasformare la loro attività in un passivo e cieco assoggettamento alla politica padronale in tutte le sue istanze: il premio di produttività e gli assegni di merito.

Il premio di produttività esiste solo di nome per gli impiegati di prima categoria, i quali percepiscono un assegno fisso di £ 10.000 mensili a questo titolo. Per gli impiegati di 2° e 3° categoria, che costituiscono l'80% dei 2.100 impiegati della Fiat Mirafiori¹⁸ il premio di produttività viene calcolato in base ad un indice generale e cioè in base ad un rapporto al cui denominatore le ore di lavoro degli impiegati vengono sommate a quelle degli operai. Le ore prodotte vengono suddivise, come per gli operai in tante ore “ideali” a rendimento 100¹⁹.

Il premio di produttività varia per gli impiegati fra un minimo e un massimo, molti più vicini di quelli stabiliti per le varie categorie operaie, mentre le aliquote di incremento vengono calcolate non per ogni punto di variazione dell'indice generale di produttività, ma per centesimo di punto²⁰.

¹⁷ Infatti la parte della retribuzione impiegatizia derivante da accordi aziendali, alla Fiat Mirafiori, è pari al 24,06% della retribuzione complessiva per gli impiegati di 1° categoria, al 23,98% per la 2° categoria, al 26,01% per la 3° categoria A) e al 22,02% per la 3° categoria B)

¹⁸ I 2.100 impiegati della Mirafiori sono così ripartiti per categoria:

1° - 420 unità (50 donne) pari al 20%

2° - 1050 unità (325) donne pari al 50%

3°a - 315 unità (235 donne) pari al 15%

3°b - 315 unità (tutte donne) pari al 15%.

I dirigenti della Fiat Mirafiori, Direttori, Capi Servizio e Capi Officina sono 80.

¹⁹ L'indice di produttività è calcolato secondo la seguente formula:

$i = \frac{\text{[produzione finale (in ore prodotte)]}}{\text{[ore totali di presenza degli operai + ore totali di presenza degli impiegati]}} \times 100$

²⁰ Entità e incrementi centesimali del premio generale di produttività per gli impiegati:

Categoria	Base L.	Massimo L.	Incremento L.
2° categoria			
Capi squadra	8.800	13.800	50
Capi gruppo uomini	7.100	11.100	40
Capi gruppo donne	6.400	9.400	30
Uomini superiori ai 21 anni	6.000	8.000	0
Donne superiori ai 21 anni	5.000	7.000	20
Uomini inferiori ai 21 anni	4.700	6.700	20
Donne inferiori ai 21 anni	4.100	5.600	15
3° categoria – gruppo A			
Uomini superiori ai 21 anni	4.400	5.900	15
Donne superiori ai 21 anni	3.900	5.100	12
Uomini inferiori ai 21 anni	3.900	5.100	12
Donne inferiori ai 21 anni	3.300	4.300	10
3° categoria – gruppo B			
Uomini superiori ai 21 anni	3.800	5.000	12
Donne superiori ai 21 anni	3.200	4.200	10
Uomini inferiori ai 21 anni	3.200	4.200	10

L'assegno di merito invece viene concesso agli impiegati a giudizio della direzione. Esso quindi viene largamente utilizzato come strumento di ricatto e di discriminazione. La misura degli assegni di merito varia inoltre a seconda delle categorie, da una media di £ 2.000 per la 3° categoria B, ad una media di 15.000 lire per la 1° categoria ²¹.

Come per gli operai, ma in misura molto maggiore, inoltre gli impiegati vengono a usufruire di retribuzioni indirette o straordinarie, nelle quali tendono ad esasperarsi gli elementi di discrezionalità e di discriminazione. Mentre il premio di collaborazione è uguale per tutte le categorie operaie e impiegatizie (e cioè pari, nel primo semestre del 1995 a 12.000 lire), i capi reparto e i capi squadra percepiscono, oltre alla 13° mensilità, una gratifica di fine d'anno, pari per i primi a circa 2 mensilità e per i secondi a 1-1,5 mensilità. E' inoltre diffuso il sistema delle buste nere, il cui contenuto e la cui regolarità sono assolutamente arbitrarie e incontrollabili.

A queste forme di retribuzione vanno naturalmente aggiunti i prestiti, l'usufrutto delle case Fiat, la possibilità di frequentare i centri sportivi e culturali Fiat, l'usufrutto della mutua aziendale e delle colonie d'infanzia.

Dalle brevi considerazioni che precedono risulta chiaro come la tendenza della direzione aziendale di subordinare sempre più strettamente le vicende della retribuzione a fattori di natura strettamente aziendale, a loro volta dipendenti in misura sempre maggiore dalle esigenze preordinate della politica del gruppo, si traduce per gli impiegati in una esasperazione degli elementi arbitrari e imponderabili della retribuzione stessa. Quello che costituisce uno degli obiettivi perseguiti dalla direzione FIAT quando impone un taglio di tempi alle maestranze operaie, viene qui perseguito con la politica dei premi e degli assegni, che costituiscono per gli impiegati – che non sono a diretto contatto con il processo produttivo – un elemento di permanente ricatto e di subordinazione effettiva alla politica padronale.

Il problema fondamentale per questa categoria è quindi la trasformazione di questi elementi della retribuzione in diritti acquisiti e contrattabili collettivamente.

5 – PROBLEMI DI LOTTA SALARIALE ALLA FIAT MIRAFIORI

Donne inferiori ai 21 anni	2.800	3.800	10
----------------------------	-------	-------	----

Per la FIAT Mirafiori, il minimo di rendimento per conseguire il premio generale di efficienza corrisponde ad un indice di produttività di 70 e il massimo ad un indice di 140. Attualmente l'indice della Mirafiori è 121,8, per cui i guadagni mensili di premio sono i seguenti per le varie categorie:

Categoria 2°

Capi squadra	Capi gruppo		Superiori ai 21 anni		Inferiori ai 21 anni	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
12.500	10.060	8.620	7.480	6.480	6.180	5.210

Categoria 3° A				Categoria 3° B			
Superiori ai 21 anni		Inferiori ai 21 anni		Superiori ai 21 anni		Inferiori ai 21 anni	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
5.510	4.788	4.788	4.040	4.688	3.940	3.940	3.540

²¹ Assegni di merito per gli impiegati

La misura degli assegni di merito, varia per categoria entro i seguenti limiti:

- 1° categoria (uomini e donne): da zero a 25.000 lire; la media della categoria è £ 15.000
- 2° categoria (uomini): da zero a 16.000 lire (media categ. £ 10.000)
(donne): da zero a 12.000 lire (media categ. £ 6.000)
- 3° categoria A) (uomini): da zero a 14.000 lire (media categ. £ 8.000)
(donne): da zero a 12.000 lire (media categ. £ 6.000)
- 3° categoria B) (uomini): da zero a 5.000 lire (media categ. £ 20.000)
(donne): da zero a 4.000 lire (media categ. £ 2.000)

Le considerazioni che precedono mettono in luce alcune esigenze specifiche della politica salariale che le organizzazioni unitarie debbono impostare alla FIAT

- a) - In primo luogo, naturalmente, considerando il peso decisivo assunto alla Fiat dalle forme retributive aziendali, emerge con chiarezza la esigenza che ogni rivendicazione di carattere nazionale si ricolleggi strettamente a rivendicazioni specifiche dell'azienda o del gruppo, anche in mancanza di una politica rivendicativa più collegata con i problemi del settore. La vera e propria sostituzione delle rivendicazioni contro i tagli dei tempi e per il miglioramento del cottimo alla "Mirafiori", con la rivendicazione nazionale per il conglobamento e la perequazione della retribuzione e successivamente l'insufficiente adeguamento della lotta contro l'accordo truffa alle particolari condizioni della FIAT (dove l'accordo aveva comportato miglioramenti superiori a quelli conseguiti negli anni precedenti con la rivalutazione e con l'aumento degli assegni familiari), sono state delle esperienze sufficientemente negative da costituire una indicazione inequivocabile in proposito.
- b) - E' chiaro d'altra parte che la complessità dei problemi posti dalla struttura retributiva aziendale pone anche l'esigenza, in un certo senso opposta, di portare anche le lotte per il miglioramento del cosiddetto premio di produzione, che costituisce la principale forma di retribuzione aziendale, su di un piano più vasto, a carattere settoriale, di categoria e persino nazionale. Uno sforzo di questo genere che comporta la possibile formulazione di rivendicazioni analoghe almeno per le principali aziende di uno stesso settore o addirittura di una stessa categoria sindacale, presuppone un'azione dei lavoratori per giungere, nella misura possibile, ad una semplificazione ed a una unificazione dei sistemi di salario a rendimento. Un processo di tale natura si palesa di fondamentale importanza anche per contrastare il tentativo di divisione e di diversificazione in seno alla classe operaia, che il grande padronato persegue nella sua politica di retribuzione aziendale.
- c) - Per quanto riguarda il "premio di produzione" sembra evidente che lo sforzo della organizzazione sindacale unitaria debba tendere sia ad aumentare i minimi, sia, soprattutto, a rendere progressivo (e cioè proporzionale allo sforzo compiuto dal lavoratore nell'aumentare il suo rendimento) le variazioni del premio, in modo da ristabilire una certa correlazione fra l'intensità dello sfruttamento e il volume della retribuzione, anche come remora all'aumento stesso dello sfruttamento operaio.
- d) - Una simile politica rivendicativa, però, appare subito inscindibile dalla lotta contro il taglio dei tempi e dalla lotta per la contrattazione dei tempi nuovi. Il taglio dei tempi di produzione, infatti, costituisce, nella presente fase di organizzazione produttiva FIAT, il principale attacco al salario operaio e alle sue possibilità di incremento; con la fissazione di tempi nuovi, al di fuori di qualsiasi contrattazione sindacale, il padronato viene di fatto a fissare la retribuzione dell'operaio (il prezzo del suo lavoro). E' questo il primo attacco al diritto dell'operaio di vendere liberamente la propria forza lavoro, di contrattare la propria mercede.
La rivendicazione di partecipare alla contrattazione dei tempi nuovi va quindi posta come fondamentale rivendicazione di natura salariale.
- e) - Le considerazioni che precedono investono peraltro non soltanto la difesa e il miglioramento del "premio di produzione", ma anche quello del "premio di stabilimento" o superpremio. E' noto infatti che ogni mutamento nella determinazione dei tempi si ripercuote immediatamente sul calcolo stesso delle "ore prodotte" e quindi sulla dimensione del dato fondamentale assunto alla Fiat come indice della produzione effettuata. Sotto questo aspetto la lotta per la contrattazione dei tempi di produzione interessa direttamente non soltanto gli operai cottimisti, ma anche i lavoratori collegati indirettamente con la produzione e gli stessi impiegati.
- f) - Sotto questo aspetto appare chiaro come la esigenza di fare partecipare il movimento sindacale alla FIAT, anche ai problemi della produzione, ai problemi di politica economica

che sono connessi ai destini produttivi del gruppo, diventa immediata e concreta, avvertibile da tutti i lavoratori al “controllo della produzione”, diventa in questo caso non soltanto una esigenza generica e di natura soltanto politica o indirettamente sindacale, che i lavoratori meno maturi possono identificare con un pregiudizievole snaturamento dell’azione sindacale. Essa diventa una necessità, una condizione per permettere ai lavoratori di difendere concretamente la loro retribuzione, attraverso la discussione sui tempi di produzione e sui ritmi generali delle lavorazioni in quanto la discussione dei nuovi tempi di produzione pone ineluttabilmente l’esigenza di discutere degli investimenti, dei costi, della politica di ammortamenti e di prezzi, che stanno all’origine di nuovi tempi di produzione. Sembra che, anche alla luce di questa fondamentale esigenza, che sta alla base di una politica salariale organica alla FIAT, le organizzazioni sindacali unitarie debbano riproporre la parola d’ordine del controllo democratico sul monopolio, riferendola in primo luogo ai problemi dello sfruttamento operaio e della difesa della retribuzione i quali coincidono, nel vivo del processo produttivo, con i problemi degli investimenti, dello sfruttamento razionale degli impianti e delle prospettive a lunga scadenza dell’attività produttiva della FIAT.

[...]

L’OFFENSIVA IDEOLOGICA DEL GRUPPO FIAT

Tutta l’azione intrapresa dalla direzione FIAT per raggiungere un più alto livello dello sfruttamento operaio, e per organizzare unitariamente tutti i problemi che sorgono dal rinnovamento della organizzazione del lavoro stesso, è cementata da una vasta offensiva ideologica. Infatti per ottenere l’adesione dei vari quadri intermedi ad una determinata politica e per ottenere un certo sfruttamento del fronte del lavoro, era necessario che il gruppo FIAT, oltre a scendere sul terreno del paternalismo, di trovare una sistemazione più o meno coerente dei postulati della sua azione e ricercare una vernice adatta per mascherare i suoi metodi di sfruttamento.

Si trattava in sostanza di trovare un elemento generale che desse il “tono” alla politica di sfruttamento del gruppo FIAT. Tale elemento fu preso nell’arsenale ideologico dell’imperialismo internazionale. La questione delle “relazioni umane” fu desunta così in temi di propaganda e di azione culturale del gruppo FIAT.

1. – L’ORGANIZZAZIONE DELLA PROPAGANDA

Lo strumento essenziale della propaganda FIAT verso i lavoratori è l’Illustrato FIAT. Tale rivista mensile, stampata a cura della direzione, viene diffusa a tutti i 60mila lavoratori della FIAT.

2. – LA POLITICA DELLE RELAZIONI UMANE

Nel gruppo FIAT la politica delle cosiddette “relazioni umane” sta spiegandosi con abbastanza coerenza. Gli elementi cardine di questa politica e cioè le nuove funzioni assegnate ai tecnici, i nuovi criteri di selezione della mano d’opera, l’organizzazione verso un solo scopo autoritario di tutte le forme del paternalismo, ecc., già sono stati spiegati più innanzi. Qui occorre rilevare in quale misura questi elementi vengano concettualizzati e come da tale generalizzazione si tenti da parte della direzione FIAT di svolgere una azione sistematica per creare il “clima di collaborazione” di arrivare cioè a quello “spirito di comunità” che è la quintessenza dei metodi delle “humans relations”.

E’ bene subito rilevare che questa azione sistematica nel gruppo FIAT è ancora in piena fase di evoluzione e quindi molti dei suoi momenti o sono in fase potenziale, o in fase sperimentale. Così mentre finora l’azione verso i tecnici è risultata continua e in sviluppo (riunioni di tecnici, quaderni di istruzioni, pressioni sistematiche, ecc.), verso gli operai l’azione non è stata ancora né omogenea,

né approfondita, e si è in generale limitata a raccomandazioni ai quadri intermedi di usare un linguaggio più urbano e dei modi meno rozzi verso le maestranze. In questi ultimi mesi però l'azione della direzione FIAT si è fatta sempre più sistematica, per introdurre appieno i metodi delle "humans relations". Sembra che le due fabbriche sperimentali per svolgere tali metodi siano per ora le Ferriere e la RIV.

Alcune settimane orsono, ad esempio, la FIAT ha organizzato una conferenza pubblica, in un cinema cittadino, proprio sul tema delle relazioni umane. La conferenza è stata tenuta dal Dott. Ing. PREVER, direttore gen. Della RIV, e membro del comitato italiano dell'OECE per la produttività (Divisione "fattore umano") e ad essa hanno partecipato numerosi tecnici e anche lavoratori.

Questa conferenza può essere considerata come la prima somma di tutta l'attività più particolare e minuta che soprattutto alla RIV, come dicevamo, è stata svolta in questi ultimi mesi, come le conferenze settimanali dei capi fuori dall'orario di lavoro, il "contatto" personale con determinati gruppi di lavoratori effettuato dai capi o anche da elementi della stessa direzione e così via.

Il Prever, nella sua conferenza, ha insistito molto sulla esigenza di "soddisfare" direttamente e indipendentemente dai sindacati o dalla Commissione Interna il lavoratore. In particolare, secondo Prever, e quindi la FIAT, il lavoratore deve essere "soddisfatto" in tre direzioni: sul piano fisico-economico, su quello intellettuale e su quello morale.

In quanto ai mezzi per soddisfare il lavoratore, sul piano fisico-economico, il portavoce della FIAT ha indicato quelli dei premi ad incentivo, da assegnarsi in modo discriminato e con criteri di liberalità in rapporto al rendimento produttivo o al "grado di collaborazione" del lavoratore con l'impresa; sul piano intellettuale quello della responsabilizzazione del lavoratore ed in particolare del tecnico nell'azienda e l'avanzamento secondo criteri di "fedeltà" e "visione complessiva della funzione sociale dell'azienda" oltre che per meriti tecnici e professionali; sul piano morale il Prever, in perfetta armonia con le più recenti direttive americane, ha richiamato l'efficacia dell'arma della discriminazione e delle concessioni paternalistiche, il tutto da attuare con il contributo dei cappellani del lavoro, delle assistenti sociali e delle conferenze di S. Vincenzo. Titolo: "trattenimento per dipendenti e familiari". Programma: proiezione del cortometraggio "Siderurgia FIAT", girato alle Ferriere; spettacolo filodrammatico; attività ricreativa: "Serata dell'amicizia". Ingresso gratuito. Scopo della conferenza aziendale S. Vincenzo: "...accumunare in esercizio di bontà l'operaio, l'impiegato, il dirigente, l'imprenditore ed offrire loro il punto d'incontro per una sincera reciproca intesa".

3. – L'ATTEGGIAMENTO DEI LAVORATORI FIAT VERSO LE RELAZIONI UMANE.

L'atteggiamento dei lavoratori della FIAT di fronte a questa "novità americana", come viene definita, è ancora di indifferenza. Gli stessi tecnici sopportano mal volentieri di assumere questi nuovi compiti e di sottoporsi, una volta alla settimana circa, ad una o due ore di orario supplementare per ascoltare le "istruzioni" dei dirigenti sulle "relazioni umane". Tuttavia si va estendendo in alcuni una certa punta di "curiosità" e anche la speranza, nei più ingenui o meno provveduti (giovani, nuovi assunti, qualche tecnico, ecc.) che veramente i rapporti tra padrone e lavoratore si possano improntare a criteri più umani. D'altra parte, la modificazione di alcune forme esteriori di rapporti da parte degli elementi direttivi, alimenta questa attesa e questa speranza.

L'obiettivo fondamentale della direzione FIAT è di innestare i metodi della "humans relations" nel tronco della tradizione italiana e più propriamente di tradurli in metodi di disgregazione della coscienza di classe degli operai, tenendo conto del particolare sviluppo che ha assunto in questi ultimi anni la lotta di classe alla FIAT.

In tal maniera uno dei primi compiti delle organizzazioni sindacali unitarie, è quello di elaborare insieme al piano di rivendicazioni concrete e di lotta immediata contro le forme del terrorismo e del paternalismo come si presentano alla FIAT un vasto piano di elaborazione ideologica e di diffusione culturale che smascheri i raggiri del nemico di classe e ponga con vigore l'insostituibilità della coscienza di lotta e di unità d'azione delle classi lavoratrici.

LA LOTTA DI CLASSE ALLA FIAT

Già si è detto che per imporre un più alto sfruttamento del lavoro la direzione FIAT ha dovuto accentuare ed ampliare taluni presupposti di quella generale politica del padronato applicata in ogni impresa capitalistica. Il nuovo atteggiamento verso i quadri intermedi, l'articolazione del paternalismo, l'offensiva ideologica sono i presupposti più originali dell'ampliamento di questa politica. Il tutto dovrebbe concorrere a indebolire l'unità e la coscienza di classe dei lavoratori. Ma questi non sono che i presupposti. Per cercare di arrivare a tale obiettivo, dato che l'inasprimento dello sfruttamento porta come immediata conseguenza l'approfondirsi della lotta di classe, la direzione FIAT doveva intraprendere una vasta azione di terrorismo per isolare gli operai più combattivi e più coscienti degli altri e per indebolire l'organizzazione di rappresentanza e sindacale dei lavoratori stessi. Gettati i germi della divisione si doveva intraprendere così un'aspra lotta per attuare e rendere stabile la divisione stessa.

Da ciò risulta chiaramente quanto siano unitari i legami tra terrorismo e paternalismo, tra politica delle discriminazioni e l'offensiva ideologica, tra l'azione contro e libertà sindacali e la nuova politica intrapresa nei confronti dei quadri intermedi.

Non è questa la sede per rielencare tutta la serie di soprusi e di discriminazioni intrapresa dalla direzione FIAT contro i lavoratori e le loro organizzazioni rappresentative e sindacali; basta ricordare qui il legame necessario tra queste azioni e l'intera politica del gruppo FIAT e menzionare i momenti più salienti di questa azione nell'esame della situazione delle forze in campo nella attuale lotta di classe alla FIAT Mirafiori.

1. – COMPOSIZIONI E ORIENTAMENTI NELLA C.I.

I risultati delle ultime elezioni per il rinnovo della C.I. alla FIAT Mirafiori hanno dato i seguenti risultati:

FIOM 6.154

CISL 7.965

UIL 4.818

In base a questi risultati sono stati eletti:

7 membri della lista CISL-Valletta (dei quali 4 della Cisl e 3 dell'ex sindacato di fabbrica creato da Valletta); 3 membri dell'UIL; 5 membri della CGIL. La stessa maggioranza della C.I. non è composta in modo omogeneo in quanto i suoi membri appartengono a due organizzazioni sindacali e a tre correnti sindacali di diversa origine e orientamenti sindacali.

Nei fatti si riscontra poi che i tre membri dell'ex sindacato aziendale Valletta, pur essendo una minoranza della maggioranza della C.I. (forte soprattutto dell'appoggio della direzione), sono quelli che determinano l'orientamento di tutta la maggioranza della C.I..

I 4 membri più propriamente della CISL si sono fino ad ora orientati sulle posizioni degli ex vallettiani, anche se una parte di essi ha dimostrato maggiore sensibilità alle rivendicazioni delle maestranze. Ma la loro limitata capacità e scarsa personalità di dirigenti impedisce loro di prendere una posizione contrastante. I tre membri della UIL in linea generale, almeno fino a ora, mantengono un atteggiamento di apparente riservatezza; però si allineano di fatto con le posizioni dettate dai membri vallettiani e cislini. Comunque si può notare un loro rafforzamento come organizzazione sindacale.

Il favoreggiamento che la direzione concede agli attivisti delle organizzazioni scissioniste e particolarmente a quella della CISL, per la loro azione di propaganda e di proselitismo, il sostegno morale e propagandistico che i capi reparto e i capo squadra danno apertamente a queste organizzazioni, ha consentito alla CISL di avere nelle maggiori officine dei nuclei di attivisti,

collegati e diretti dai membri della C.I.. Inoltre la CISL ha la selezione sindacale della Mirafiori con un funzionario all'esterno il quale ha il compito esclusivo di curare l'attività sindacale della fabbrica. Meno articolata ed efficiente è invece la UIL la quale si limita alla attività di pochi attivisti e a quella dei membri di C.I.

I 4 membri più propriamente della CISL si sono finora orientati sulle posizioni degli ex vallettiani, anche se una parte di essi ha dimostrato maggiore sensibilità alle rivendicazioni delle maestranze. Ma la loro limitata capacità e scarsa personalità di dirigenti impedisce loro di prendere una posizione contrastante. I tre membri della UIL in linea generale, almeno fino ad ora, mantengono un atteggiamento di apparente riservatezza; però si allineano di fatto con le posizioni dettate dai membri vallettiani e cislini. Comunque si può notare un loro rafforzamento come organizzazione sindacale.

Il favoreggiamento che la direzione concede agli attivisti delle organizzazioni scissionistiche e particolarmente a quella della CISL, per la loro azione di propaganda e di proselitismo, il sostegno morale e propagandistico che i capo reparto e i capo squadra danno apertamente a queste organizzazioni, ha consentito alla CISL di avere nelle maggiori officine dei nuclei di attivisti, collegati e diretti dai membri della C.I. Inoltre la CISL ha la sezione sindacale della Mirafiori con un funzionario all'esterno il quale ha il compito esclusivo di curare l'attività sindacale della fabbrica. Meno articolata ed efficiente è invece la UIL la quale si limita alla attività di pochi attivisti e a quella dei membri di C.I.

Sebbene la struttura della CISL non sia ancora molto capillare ed articolata, nel suo insieme però è più efficiente ed attiva della nostra; questo è dovuto al fatto che i suoi attivisti non sono sorvegliati e non hanno la preoccupazione di essere colpiti dalla rappresaglia padronale, ma sono anzi sostenuti dall'azione continua dei "capi" i quali orientano i lavoratori perché aderiscano alla CISL in quanto – essi dicono – è l'unica organizzazione sindacale che, nella situazione attuale, possa difenderli e che se proprio non vogliono aderire alla CISL aderiscano pure alla UIL, ma non alla FIOM che non è più una organizzazione sindacale, ma è diventata una organizzazione politica.

Stando agli elementi che si sono potuti raccogliere non si può dire che la CISL e anche la UIL abbiano una loro politica rivendicativa aziendale. Gli stessi temi annunciati nel programma per le elezioni della C.I. sono rimasti lettera morta e la loro attività sindacale resta limitata agli aspetti più organizzativi, di attacco alla FIOM e di sostegno all'azione che svolgono i loro rappresentanti nelle C.I. e in ciò sono facilitati dal sostegno del padrone, ma anche dalla mancanza di una nostra azione di chiarificazione e di orientamento per i motivi già citati.

Se a tutto quanto è stato detto sulla C.I., sulla nostra organizzazione interna ed esterna, alla attività della direzione e della organizzazione scissionista, si aggiunge che i membri della maggioranza della C.I. e in particolare i vallettiani, affermano ai lavoratori che le loro maggiori rivendicazioni non saranno risolte fino a quando nella C.I. vi sarà un solo rappresentante della FIOM in quanto questi sono considerati dalla direzione nemici della produzione, si può concludere che la FIAT marcia decisamente verso la liquidazione della C.I. e verso la costituzione di un sindacato di comodo non ancora ben definito.

2. – FUNZIONAMENTO E PROGRAMMI DELLA C.I.

Dalla sua elezione, avvenuta circa due mesi or sono, la C.I. si è riunita solo due volte. Una prima volta subito dopo la sua elezione per la designazione degli incarichi (in questa circostanza i membri della FIOM ottennero alcuni incarichi di importanza marginale), una seconda volta per formulare un ordine del giorno concernente alcune particolari rivendicazioni da presentare e discutere con la direzione padronale in occasione della prima presa di contatto. E' opportuno rilevare che nell'incontro furono risolte alcune questioni poste da anni come quella del passaggio dalla 3° alla 2° categoria dei magazzinieri.

La mancanza di vita democratica nella C.I. ha impedito fino ad ora di elaborare un programma minimo di rivendicazioni su cui svolgere la propria attività. Gli stessi programmi che furono alla base della campagna elettorale delle varie correnti restano tutt'ora accantonati.

La mancanza di un programma anche minimo di rivendicazioni è la conseguenza diretta di cause diverse e convergenti, di cui però la più importante è senz'altro l'atteggiamento negativo, se non addirittura ostruzionistico, della maggioranza e particolarmente del gruppo vallettiano il quale cerca di evitare la discussione in C.I. e con gli stessi lavoratori, cercando invece di limitare la loro azione verso questioni più minute e correnti che riguardano singoli operai o nuclei ristrettissimi il che le permette di conseguire dei pronti e facili risultati.

L'azione dei nostri compagni nella C.I. è molto limitata e, per ragioni comprensibili, accademica. Prima di tutto perché la C.I. si riunisce molto di rado, secondo perché i nostri compagni non sono sostenuti dalla azione delle masse. Vogliamo citare un episodio significativo per dimostrare le grandi possibilità che vi sono di modificare l'attuale situazione se entrassero in scena le masse lavoratrici.

Dietro l'intervento del sindacato sono state organizzate nel "reparto confino" varie delegazioni di lavoratori per andare alla C.I. ed invitarla ad intervenire a sostegno delle loro rivendicazioni (una delle più importanti era il ritorno ai loro posti di lavoro). Per varie ragioni i membri della maggioranza della C.I. hanno cercato di evitare il colloquio con la delegazione dei lavoratori. Ma l'azione continua dei lavoratori di quel reparto ha costretto una parte della maggioranza della C.I. a prendere posizione e ad impegnarsi assieme ai rappresentanti della CGIL di intervenire presso la direzione e di sostenere le loro giuste rivendicazioni.

Questo fatto ha creato in seno alla maggioranza della C.I. forti dissensi arrivando persino alle dimissioni del Cottura (elemento di punta dei vallettiani) e solo successivamente dopo l'intervento della direzione (che convocò in una riunione tutta la corrente di maggioranza) si ebbe il rientro del Cottura nella C.I. e l'apparente pacificazione fra la stessa corrente con l'abbandono però del sostegno delle rivendicazioni poste dai lavoratori del "reparto confino".

Tutto ciò dimostra che se si riuscisse a fare intervenire direttamente le masse lavoratrici si potrebbe, anche con l'attuale maggioranza della C.I., sviluppare una maggiore azione in difesa degli interessi dei lavoratori e realizzare un programma rivendicativo, anche se limitato.

3. - LA POLITICA DI DISCRIMINAZIONE DELLA DIREZIONE FIAT ED· I LEGAMI CON LE MASSE LAVORATRICI DEI MEMBRI DELLA C.I.

Tutti i 15 membri della C.I. sono in produzione, però mentre i 5 compagni della CGIL sono sottoposti agli stessi ritmi infernali degli altri lavoratori e sono costantemente controllati dai sorveglianti perché non abbandonino il loro posto di lavoro e non si fermino a parlare con gli altri lavoratori, quelli della CISL e della UIL, pur essendo anche essi adibiti alla produzione, hanno tutte le libertà che vogliono, si muovono per la fabbrica senza bisogno di nessun permesso, sia per uscire dalla fabbrica che per svolgere altre attività. Abbiamo cioè che formalmente tutti i membri della C.I. sono in produzione, mentre di fatto i 10 della CISL e della UIL sono distaccati dalla produzione e liberi di svolgere tutta la loro attività di commissari di fabbrica, sindacale e politica, mentre i 5 della CGIL sono sottoposti alla disciplina produttiva e poliziesca più degli altri lavoratori.

Questo permette ai rappresentanti della CISL e della UIL in particolare ai vallettiani, di prendere una serie di contatti personali con i lavoratori e di risolvere anche una serie di problemi individuali a volte importanti per il lavoratore interessato (passaggio di qualifica, concessione di prestiti, invio dei figli alle colonie, assunzione dei figli nella scuola apprendisti FIAT per essere poi successivamente passati alla produzione ecc.) problemi che vengono risolti al di fuori della C.I., con contatti diretti che questi uomini hanno quasi giornalmente con la direzione. In questo modo si creano una propria clientela che li sostiene e che permette loro di presentarsi davanti ai lavoratori come gli unici che possono ancora risolvere i loro problemi.

Le stesse possibilità che sono concesse in teoria ai rappresentanti della CGIL sono però annullate

dal regime di sorveglianza esistente:

a) - non vi sono più lavoratori che chiedono l'intervento nel reparto della C.I. in quanto questa deve chiedere il permesso alla direzione e se concesso, questi vengono accompagnati da uno "spione" il quale riferisce alla direzione il nome del lavoratore o dei lavoratori che hanno richiesto l'intervento facendo prendere nei loro confronti misure punitive;

b) - la sede della C.I. dove i lavoratori durante le ore di pranzo o nel cambio dei turni potrebbero recarsi per esporre le loro questioni, è sottoposta a sorveglianza dalle guardie FIAT, le quali prendono il nominativo dei lavoratori che vi entrano con la giustificazione di controllare se sono lavoratori di turni in produzione. Questo ha per riflesso che quasi più nessun lavoratore si reca nei locali della C.I.

c) - alla stessa mensa la sorveglianza e l'isolamento a cui sono sottoposti i nostri compagni limita il loro contatto e la discussione con i lavoratori i quali evitano di incontrarli e di discutere.

Allo stato attuale perciò i nostri membri di C.I., sono in una posizione di quasi assoluto isolamento dalla massa dei lavoratori e questo aspetto diventa preoccupante quando si pensa che i lavoratori occupati in questa fabbrica fra operai e impiegati sono oltre 20.000.

L'unica possibilità di collegamento con le maestranze che ancora è consentito ai nostri rappresentanti nella C.I. è la relazione che una volta la settimana possono fare, per la durata di 20 minuti, alla radio di fabbrica. A questo proposito va notato che anche questo mezzo, dopo le ultime elezioni della C.I. è usato con molta più frequenza dalle altre correnti. Ad esempio la UIL si calcola che abbia parlato di più in questi ultimi due mesi che in tutto il 1954.

4. - IL PROCESSO DI ESAUTORAMENTO DELLA C. I.

La azione di esautoramento e di liquidazione della C.I. da parte della direzione FIAT è validamente sviluppata dall'azione diretta che svolge attraverso i capi reparti e i capi squadra i quali vengono ogni giorno di più investiti di compiti sindacali ed assistenziali attraverso la nota formula delle "relazioni umane". E' ormai cosa normale che i capi invitino i lavoratori a non chiedere più l'intervento della C.I. in quanto, essi dicono, non risolverebbe nulla dati i rapporti che oggi esistono fra questo organismo e la direzione, ma di rivolgersi a loro direttamente per qualsiasi questione di cui avessero bisogno sia di carattere personale, familiare o di lavoro, i quali si-interesseranno e faranno essi stessi tutto quanto è possibile per andare loro incontro e dati i rapporti che oggi intercorrono fra noi "capi" e la direzione sarà molto più facile ottenere soddisfazione per le richieste presentate che non a qualsiasi altro organismo.

La linea della direzione FIAT è chiara e precisa; essa con la sua azione costante tenta di esautorare la C.I. e, di toglierle il prestigio che le deriva dalla sua tradizione e dal suo passato come organismo unitario e rappresentativo di tutti i lavoratori della fabbrica, di fare assolvere da un lato ai capi reparto e ai capi squadra una sempre maggiore attività di carattere sindacale e assistenziale, dall'altro di favorire i membri di maggioranza della C.I. nella loro attività scissionistica al di fuori della C.I. per riuscire, quando la direzione lo riterrà opportuno, di liquidare anche formalmente; senza nessuna reazione delle masse, l'organismo che i lavoratori si sono conquistati attraverso grandi e gloriose lotte.

E' bene affermare che da quanto si è detto attualmente la C.I. come organismo unitario e rappresentativo di tutti i lavoratori sostanzialmente è già liquidata.

MIRAFIORI

In tutta la sezione Fiat Mirafiori sono presenti 20.648 dipendenti di cui i tesserati alla FIOM sono 5.015, pari a poco più del 24%.

Nelle tre officine che sono state prese in esame - la n. 5, la n. 8, la n. 17 - la situazione organizzativa della FIOM rispetto ai lavoratori dipendenti è la seguente:

Officina n. 5 – 1.446 dipendenti, tesserati 404, pari al 27%

Officina n.8 – 1.063 dipendenti, tesserati 357, pari al 33%

Officina n. 17 – 1.393 dipendenti, tesserati 336, pari al 24%

Il numero dei tesserati per officina è tuttavia da prendere solo come dato indicativo, in quanto con la sistemazione della messa in lavorazione della "600" sono stati attuati notevoli spostamenti di lavoratori da reparto a reparto, da officina a officina.

La massa dei tesserati che abbiamo in queste tre officine, se escludiamo la palazzina degli impiegati, rispecchia, in linea di massima, la media degli organizzati che vi è nelle maggiori officine.

La forza organizzata dei sindacati anti-unitari - CISL e UIL - non è stato possibile stabilirla neppure con approssimazione; risulta però che vi è una azione abbastanza sviluppata da parte della direzione FIAT per favorire l'iscrizione dei lavoratori alle organizzazioni scissionistiche, particolarmente alla CISL, favorendo gli attivisti di questa organizzazione nella loro attività di proselitismo, suggerendo ai capi reparto e ai capi squadra di fare propaganda essi stessi per l'iscrizione a quelle organizzazioni, discriminando le assunzioni a favore di queste organizzazioni.

6. – LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEI SINDACATI ALL'INTERNO DELLA FABBRICA

Per dare una visione più esatta di quella che la situazione attuale della Mirafiori, è opportuno ricordare che in questa fabbrica, in due anni, è stato fatto sei volte il Comitato Sindacale; ciò a causa dei licenziamenti o trasferimenti in altre sezioni dei suoi componenti.

Con la impostazione della "600" vi è stato una notevole trasformazione aziendale la quale ha portato il numero dei reparti da 80 a 100 circa con il conseguente spostamento di notevoli percentuali di lavoratori da reparto a reparto e anche da officina a officina, colpendo particolarmente la struttura organizzativa che la FIOM era riuscita a costituire.

Solo dopo la recente elezione della C.I. è stato possibile iniziare un lavoro di costruzione della organizzazione sindacale unitaria.

Per dare una visione più completa dalla nostra organizzazione è opportuno accennare alla divisione interna della Sezione Mirafiori:

Officine con meno di 400 dipendenti n. 18

Officine da 400 a 1000 dipendenti n. 10

Officine con oltre 1000 dipendenti n. 6

Da ciò è esclusa la sede degli impiegati.

Queste officine sono a loro volta suddivise in reparti per un totale di circa 100.

Attualmente la nostra Organizzazione poggia su di un Comitato Sindacale composto da 18 compagni, i quali hanno anche la responsabilità diretta del lavoro sindacale nelle rispettive officine. Del C.S. fa parte un membro della C.I.

Il numero degli attivisti su cui poggia l'attività dell'organizzazione sindacale va dai 70 agli 80, numero quasi uguale a quello che esisteva alla fine del 1954. E' però necessario precisare che:

il 70% di questi attivisti sono nuovi compagni che l'organizzazione sindacale è riuscita a rintracciare, a stabilire un contatto e a dare loro una responsabilità;

b) la loro dislocazione nella fabbrica è disuguale. Per esempio alla officina n.4 su 394 dipendenti e 171 tesserati, abbiamo 3 attivisti, mentre all'officina n. 20, su 145 dipendenti e 129 tesserati abbiamo un solo attivista. Questa disuguaglianza nella dislocazione degli attivisti nelle varie officine è ancora più accentuata se si considera che, mentre alcuni di essi sono riusciti a crearsi dei collaboratori, sia solo per il reperimento delle quote, altri sono completamente isolati;

c) questo nucleo di attivisti (70-80), data la loro scarsa preparazione ed esperienza politico-sindacale, non può essere considerato un vero e proprio attivo di fabbrica per il fatto che per vari motivi difficilmente si riesce a riunirli e ad attivarli come sarebbe necessario.

Si può concludere pertanto che nella fabbrica abbiamo una organizzazione in stato embrionale, la quale comincia a muoversi nel lavoro di bollinaggio, ma non ancora nell'attività politico-sindacale. Lo stesso Comitato Sindacale, per il modo come esso è formato e per la qualità dei suoi componenti, non può essere considerato l'organismo dirigente dell'attività politico-sindacale di questa grande fabbrica, ma un comitato di coordinamento dei responsabili delle maggiori officine, per l'attività più propriamente organizzativa.

7. – LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SINDACALE ALL'ESTERNO DELLA AZIENDA.

Si può calcolare che dei 20.000 dipendenti della Mirafiori, il 66% abita in città ed il restante 34% circa abita nella provincia di Torino e nelle altre provincie viciniori.

Attualmente l'organizzazione sindacale unitaria non ha ancora stabilito un legame organizzativo con i lavoratori della Mirafiori sul luogo di abitazione. Vi è il tentativo di consolidare i legami che erano stati presi nel corso delle elezioni delle C.I. nei comuni della provincia, mentre in città il lavoro è ancora limitato alla ricerca degli indirizzi.

Questo aspetto del lavoro, data la ubicazione della fabbrica, e lo scarso numero dei lavoratori della Mirafiori abitanti nel quartiere, non può essere visto isolatamente per solo questo, ma deve rientrare nell'attività generale che il sindacato provinciale deve svolgere per collegarsi sui luoghi di abitazione con tutti i lavoratori FIAT.

Da quanto detto risulta evidente che il tenue e limitato legame che la nostra organizzazione ha con una sola parte dei 5 mila lavoratori iscritti al sindacato sia all'interno che all'esterno della fabbrica, non può che avere per conseguenza una scarsissima vita democratica e la mancanza quasi assoluta di dibattito fra i lavoratori organizzati. Lo stesso attivo per la sua fragilità non ha una vita intensa e democratica, ma si regge con contatti personali e piccole riunioni generalmente tenute dal compagno che dirige la 5A sezione territoriale FIOM.

Pur avendo già un numero di attivisti uguale a quello che vi era nel novembre 1954, la loro attività non solo politico-sindacale, ma anche di bollinaggio è inferiore. Basta notare che la media di riscossione dei bollini sugli organizzati nel 1954 è stata del 70% circa mentre nei due mesi (aprile e maggio 1955) è stata del 44%. Ciò è particolarmente dovuto alle minori capacità di questo attivo nuovo e allo scarso legame che questi hanno ancora con i lavoratori organizzati.

8. – GLI OBIETTIVI DI LOTTA DEI LAVORATORI.

Da quanto si è esposto si può scorgere come attualmente la vita della Commissione Interna in genere, e gli organismi sindacali unitari in particolare, siano messi in serio repentaglio dall'offensiva della direzione FIAT.

E' risultato chiaro altresì che questo terrorismo non è fine a se stesso, sorge per un determinato scopo su un determinato terreno. Gli obiettivi immediati di lotta dei lavoratori debbono quindi essere basati anche loro sulla coscienza di questo scopo e di questo terreno.

Si ripete, nuove forme di organizzazione del lavoro, politica verso i quadri intermedi, paternalismo, offensiva ideologica, formano un tutto indistricabile con la volontà della direzione FIAT di arrivare ad un più alto livello dello sfruttamento operaio a mezzo di nuove forme di organizzazione produttiva e con l'indebolimento della coscienza di classe dei lavoratori. Tale coscienza si può indebolire con il paternalismo e con il terrorismo combinati assieme in maniera che l'uno nasca sul terreno dell'altro e viceversa. La forza delle organizzazioni sindacali sarà quella di riprendere l'iniziativa con la chiara coscienza di questi fattori e di agire quindi in piena coerenza.