

*Intervento di Adriano Serafino*

## **In quel '77 operaio iniziò il canto del cigno dell'utopia FLM**

**Vi ringrazio vivamente per questo invito.** Gianni Rinaldini ha ricordato come la memoria sul '77 si sofferma più sulla clamorosa cacciata di Luciano Lama dall'Università di Roma e sugli "anni di piombo", molto meno sull'acuto conflitto capitale/lavoro di quel periodo. Di quel "77 operaio" non abbiamo approfondito come sindacato, allora come oggi, la natura della contestazione e della ribellione di tanti giovani operai che andava oltre il problema delle tregue sindacali e riguardava il nesso vita-lavoro. Fummo sorpresi da quella rivolta dell'operaio "sociale" che contestava i delegati storici delle lotte sindacali del 68-69. A distanza di anni dovremmo riflettere su quanto successe alla Fiat, nei grandi stabilimenti di Mirafiori, di Rivalta. Tant'è che la vertenza del gruppo Fiat, conclusa il 7 luglio di quell'anno, è ricordata nella memoria FLM come "esemplare" e come "grande vittoria". Per la prima volta, coinvolse su un'unica piattaforma rivendicativa di ben 130 punti<sup>1</sup> oltre 200.000 lavoratori. Claudio Sabattini assunse in quell'anno l'incarico di responsabile nazionale auto FLM, quando più forti erano le contraddizioni e i problemi aperti tra FLM e Confederazioni, mente alla Fiat si sentivano ancora le conseguenze della crisi del 1975 che determinò lunghi periodi di Cig.

Allora ero segretario generale della Fim-Cisl e FLM Torinesi<sup>2</sup>. Dopo il '79 ho ricoperto altri incarichi nell'Unione Cisl Torinese e mi sono mancate sedi sindacali per confrontare un mio punto di vista che mi ha portato - a distanza di anni - a considerare quel "vertenzione" come l'inizio del canto del cigno della strategia FLM alla Fiat, che si evidenziò clamorosamente, nel rapporto con i lavoratori, nelle successive vicende del contratto nazionale del '79, si accentuò ed esplose nella clamorosa rottura di rappresentanza, tra FLM e lavoratori, nella vertenza per i robot in verniciatura a Mirafiori dell'autunno '79<sup>3</sup>, a cui seguì la svolta repressiva Fiat con il caso dei 61 licenziamenti accusati di atti di violenza e di contiguità al terrorismo, per concludersi un anno dopo con la lotta dei 35 giorni che segnò il definitivo tramonto di quella strategia FLM fondata sul Sindacato dei Consigli.

Perseguivamo l'utopia di una fabbrica partecipata con processi di co-decisione su *cosa, dove e come produrre*, integrati da procedure di "validazione consensuale"<sup>4</sup> dei gruppi omogenei di lavorazione sui carichi di lavoro e sulle condizioni ambientali di lavoro. Una strategia sindacale originale<sup>5</sup> ben diversa dall'autogestione o dal rivendicare il possesso pubblico dei mezzi di produzione con la statalizzazione.

Con una scansione del tempo più ampia - 40 anni di storia - disponiamo di un punto d'osservazione per valutare quanto allora sfuggì dal nostro campo d'indagine e comprendere quanto avveniva oltre alla FLM, fatti che avrebbero inciso molto, fino all'esaurimento della nostra strategia.

Fatti che erano già presenti o *in fieri* in quel 1977 che non scorgemmo perché attratti (o distratti) dalla spallata vittoriosa dei lavoratori (bandiere rosse della FLM sui cancelli di Mirafiori e altri stabilimenti Fiat), per chiudere quella difficile e onerosa vertenza del gruppo Fiat prima delle ferie.<sup>6</sup>

Cosa non abbiamo visto, non saputo decifrare di quanto avvenne nelle rivolte e nelle contestazioni del 1977? Era la stagione dei movimenti e dell'autonomia operaia, il tutto si svolse nel fosco quadro destabilizzante del terrorismo rosso e nero. Mi soffermo su **cinque punti**.

**1- Avevamo davvero "vinto alla grande"?** Quella nostra convinzione era vera sulla carta<sup>7</sup> e per non aver accettato le indicazioni di tregua rivendicativa sostenuta da Confederazioni-Confindustria-partiti per la solidarietà nazionale che includeva per la prima volta il PCI. In tale contesto quella "carta" valeva molto, anche nel confronto-scontro tra dirigenze sindacali Cgil\_cil\_Uil. I fatti successivi evidenziarono che la nostra enfasi nel descrivere "*la figura proterva*" del padronato Fiat che agognava un ritorno al passato, misero in luce che la prassi della "trattativa continua"<sup>8</sup> che aveva caratterizzato le relazioni Fiat-FLM si esaurì per la nostra debolezza a rappresentare i

lavoratori, in particolare a mediare con i nuovi “giovani ribelli” che il linguaggio sindacale e di sinistra li considerava “frange” o “schegge impazzite”. Abbiamo agito convinti di essere sempre la FLM dei primi anni 70 e di ben rappresentare i lavoratori tramite i delegati.

**2 - Si profilò l'operaio sociale: la Flm non lo seppe riconoscere.** Il '77 operaio” è stato controverso per più motivi <sup>9</sup>. Il rapporto con i lavoratori si fece critico con la conclusione del contratto nazionale 1976 e l'intesa sottoscritta da Confederazioni-Confindustria-Governo all'inizio del 1977 <sup>10</sup>. Il Contratto Nazionale conquistò il diritto alla riduzione di mezz'ora per l'orario dei turnisti ma ne rinviò l'attuazione al luglio del 1978, ciò determinò alla Fiat contestazioni furibonde e di massa, più intense di quelle che si sarebbero registrate nelle assemblee dei 35 giorni dell'80 <sup>11</sup>.

Nel 1977, la Flm decise di recuperare “quelle contestazioni, quel distacco dal sindacato” costruendo una vertenza di gruppo che per la prima volta coinvolgeva oltre 220.000 dei circa 330.000 dei lavoratori degli stabilimenti Fiat e nel mondo.

Fu grande la sorpresa registrare, nelle assemblee e nelle officine, un distacco e molte critiche su quanto proponeva la Flm in particolare dai giovani, che in quell'anno erano stati assunti numerosi in Fiat. Quei giovani **voltavano le spalle alla strategia della Flm**, era una generazione giovanile, mediamente scolarizzata, definita da sociologi e ricercatori “*operaio sociale*”, che sosteneva con vivacità «...*qui si continua a discutere e gli operai portano contributi da operai, mentre io non mi trovo, non mi riconosco in queste cose in quanto io non parto dal fatto che sono operaio, ma parto dalle mie esperienze come giovane, dal fatto che non ho ancora 21 anni e ho voglia di vivere... E quindi non mi riconosco nel movimento operaio....*»<sup>12</sup>.

Altri interventi erano ancora più drastici e taglienti, mandarono... a quel paese anche gli storici delegati del 68-69 che costruirono la FLM, considerando come “ un bello schifo” l'organizzazione del lavoro, le fabbriche in cui erano inseriti, con buona pace per “*le battaglie e grandi conquiste*” rivendicate dalla FLM.

Si allargava l'area della “*autonomia operaia*”, e su quella generazione di giovani molto fu detto e scritto (non dal sindacato!), a Torino Marco Revelli scrisse articoli dopo aver fatto numerose interviste ai cancelli della Fiat.

Di fronte a quel sommovimento giovanile<sup>13</sup> tenemmo, com'era uso dire, “salda la barra della nostra rotta”; sorpresi e risentiti dalla prosa degli *indiani metropolitani* che sbeffeggiarono con feroce ironia sindacato, partiti di sinistra, prestigiosi dirigenti sindacali. La Flm difese l'ortodossia sindacale e considerò una sorta di *eresia* quelle affermazioni che ricercavano risposte di vita con una fuoriuscita dalla condizione operaia. Eppure, nel '68, avevamo cantato, ma poi presto dimenticato il significato di alcuni versi della canzone simbolo di quegli anni: “...*sapesse contessa..anche l'operaio vuole il figlio dottore, che tempi contessa..*”.<sup>14</sup>

Non trovammo il tempo e il modo di approfondire quegli eventi pur avendo un'occasione straordinaria per farlo, proprio a Torino, quando, su iniziativa della Flm Nazionale – ai tempi di Trentin, Carniti, Benvenuto - si era definito, nel 1975, un progetto di ricerca sulla *coscienza di classe* affidata a Giulio Girardi<sup>15</sup>. Quando si avviarono i primi incontri ben presto si evidenziò che lo scenario del post 1975<sup>16</sup> era in profondo mutamento e si decise di cambiare la domanda di fondo di quella ricerca: **dalla riflessione sul passato e sul patrimonio culturale accumulato con le lotte 69-73, si passò all'analisi del presente.** L'interrogativo da «*che cosa è cambiato nella coscienza operaia?*», divenne «*che cosa sta cambiando, che cosa sta emergendo?* » ma prima ancora «*chi sono i nuovi operai?*». <sup>17</sup> Erano collettivi composti, tranne eccezioni, da soli maschi; le delegate FLM avevano preferito camminare con le loro gambe dando vita ad uno straordinario *Seminario sulla salute delle donne*, utilizzando le 150 con la partecipazione di 1200 donne. Anche quanto emerse da quello straordinario lavoro delle donne non intaccò più di tanto la strategia sindacale.

#### 4 – E le donne Flm ..... “rovesciarono” quel tavolo!

Sottovalutammo “alla grande” gli eventi della fase finale della stretta finale della trattativa del 7 luglio: si registrò una clamorosa rottura con le delegate Flm presenti nella delegazione della trattativa: rovesciarono *metaforicamente* quel tavolo, perché delle loro rivendicazioni, poche ma ben selezionate, era rimasto pressoché nulla. Erano richieste per praticare la parità sui luoghi di lavoro, nelle mansioni riservate a soli maschi.

Fu un una cosa ben più grave del “*dover rinunciare a qualche punto per chiudere..*”. La FLM al maschile non comprese la gravità della rinuncia di quei pochi punti, proprio nel decennio in cui il paese - sulla spinta iniziale di movimenti e di partiti minoritari – aveva conseguito risultati straordinari sui diritti civili, e per le donne, con leggi e referendum (divorzio, aborto, diritto di famiglia, parità).

#### 5 - Il nostro cavallo di battaglia fu azzoppato. Il richiamo inascoltato di Ivar Oddone.

L’ambiente di lavoro era stato uno dei principali punti della contrattazione integrativa e delle iniziative dei delegati: molte le piattaforme aziendali e relativi aziendali. Molte richieste erano da evadere. La piattaforma era ben circostanziata e la “carta” sottoscritta il 7 luglio acquisì molti di quei punti, ma nessuno di quelli riguardanti l’utopia Flm della co-decisione e della validazione consensuale del gruppo omogeneo. Neppure la straordinaria Legge n. 833, del 23 dicembre 1978, che istituiva il Servizio Sanitario Nazionale<sup>18</sup>, incluse nei capitoli della prevenzione il riferimento ai gruppi omogenei di lavorazione.

Ci mancò il tempo per porre la dovuta attenzione al **richiamo di Ivar Oddone? Il “padre”** della validazione consensuale del gruppo omogeneo, inviò alla Flm con una lettera sottoscritta anche da suoi collaboratori, che affermava quanto segue:

*“(...) L’iniziativa delle organizzazioni sindacali rischia di trovare il vuoto al momento di essere realizzata. Come saranno raccolti i dati, come saranno elaborati? Come saranno interpretati? Ritorneranno a coloro ai quali interessano (operai e ricercatori)? Senza una direzione tecnico-politica rischiamo di perdere il vantaggio che ci siamo conquistati attraverso il lavoro di anni. Per evitare malintesi, non solo possibili ma attuali, vorrei aggiungere che il mio discorso (volutamente limitato alla psicologia ed alla medicina del lavoro) o si iscrive nella situazione politico-sindacale come un momento particolare e coerente di una strategia complessa (strategia che va dal gruppo operaio omogeneo al delegato, al consiglio di fabbrica, al comitato di quartiere, e di zona, al comune alla regione, alle riforme, sino ad una politica di governo (anche se non al governo) delle organizzazioni della classe operaia, oppure non ha nessun senso”(...).*

Le Confederazioni Cisl-Cgil\_Uil non avevano mai fatto propria la nostra elaborazioni sui poteri da conferire al gruppo omogeneo di produzione. Sopravalutammo la nostra forza senza comprendere quanto avveniva sul versante dei rapporti istituzionali per il costruendo Servizio Sanitari Nazionale.

Tramontava la strategia sull’ambiente di lavoro imperniata sulla **validazione del gruppo operaio omogeneo di lavorazione**<sup>19</sup> sulle proprie condizioni di lavoro, per ridisegnare un modello di fabbrica partecipata e di servizi sanitari pubblici attenti all’attività di prevenzione<sup>20</sup>.

Quanto temuto da Ivar Oddone divenne realtà: i dati raccolti sui luoghi di lavoro non ebbero mai ritorno, i *data base* delle strutture sanitarie territoriali non furono mai programmati per questa comunicazione andata-ritorno, neppure quando ciò era concordato in accordi sottoscritti con le controparti aziendali. Tante preziose cartelle di dati divennero ben presto carta ricoperta da polvere, dati inutilizzati. Quel monito<sup>21</sup> di Ivar Oddone, nel ’77, cadde nel vuoto.

\*\*\*\*\*

## Il senso critico e la curiosità d'indagine

Rivedere un punto di vista su fatti accaduti senza modificarli è un atto di fiducia nel senso critico che aiuta a vedere più in profondità la realtà per delineare meglio il futuro. Questo senso critico è tutt'altra cosa dal revisionismo che vuole modificare i fatti e la storia.

Occasioni come queste, di seminari per ricostruire la memoria storica, dovrebbero ben essere utilizzate all'esercizio del senso critico, interrogarsi se in quella vertenza di gruppo Fiat si poteva avvertire quel declino della strategia Flm, in particolare nelle aziende Fiat Torinesi.

Il gruppo omogeneo di lavorazione è stato il punto d'appoggio per sconfiggere l'autoritarismo, il metodo di comando da caserma, nei grandi stabilimenti Fiat, con pesanti condizioni di lavoro (carichi produttivi e condizioni ambientali). Il delegato votato da tutti, si contrapponeva al potere del capo squadra con il coraggio "di prender parola" contro un metodo di comando ben conosciuto (arrogante e ingiusto) e su cose note (quotidianità dei pezzi da produrre e organici relativi).

Quando giunse il "vento del 68-69" - e grande nelle fabbriche fu l'influenza culturale del movimento studentesco torinese - molti delegati divennero autodidatta così "*Abbiamo imparato disobbedendo ai capi... e facendo i cortei abbiamo conosciuta la fabbrica e il ciclo produttivo*". Per tale percorso formativo conta l'esperienza lavorativa, aver provato sulla pelle il sopruso, l'offesa alla dignità umana.

Quella rivolta quotidiana contro l'autoritarismo conseguì un risultato straordinario, il più rilevante di quegli anni, aggiungendo un paio di righe al bel regolamento sui tempi e pause in vigore da molti anni in Fiat, che assegnava ai lavoratori sovrani (senza intermediazione alcuna) la responsabilità di aprire la prima istanza di verifica su carichi di lavoro, saturazioni. Nessuno lavoratore, tranne in un caso documentato, si fece mai avanti. L'inciso aggiuntivo diceva semplicemente che l'istanza poteva essere aperta anche da un delegato, da un esperto di linea. Cambiò tutto!!! E le linee di montaggio divennero meno infernali.

Con la conquista dei diritti del 1970, e poi con le "tre righe" del famoso libretto verde del 1971<sup>22</sup> il processo per elevare la ribellione degli sfruttati a lavoratori coscienti di diritti per praticare il modello della validazione consensuale del gruppo omogeneo e della co-decisione ha subito una brusca frenata, solo diminuiti i corsi di formazione per delegati, quelli "storici" difficilmente ci tornavano, sono mancate ricerche e studi che favorissero il senso critico e non solo "il darsi ragione" su tempi fondamentali per la posta che era in gioco con l'utopia della validazione consensuale: il senso di limite, la parità di responsabilità tra capitale (azienda) e lavoro (lavoratori) su decisioni riguardanti investimenti e organizzazione del lavoro senza prendere in considerazione alcun tipo di contropartite o tregue.

E se le principali cause di non avvertire quell'inizio del canto del cigno fosse proprio questa "pauperizzazione"<sup>23</sup> della formazione-ricerca?

La realtà sociale era in profondo mutamento, la nostra conoscenza era datata ma le proposte Flm alla fine passavano per il prestigio conseguito dai leader storici nei primi anni 70.

Non abbiamo visto l'operaio sociale ma neppure i processi di *Office Automation* incombenti.

Accadde allora, di non aver compreso la nostra base e molte altre cose. Abbiamo via via tralasciato strumenti come l'inchiesta e i questionari, cosa diverse dai sondaggi. E questo si è aggravato nel tempo. La società della conoscenza è un imperativo anche per delegati e dirigenti sindacali, soprattutto per questi ultimi.

E questo si è aggravato nel tempo. La società della conoscenza è un imperativo anche per delegati e dirigenti sindacali, soprattutto per questi ultimi.

Ancora un grazie per questo invito e per la vostra cortese attenzione.

## Note

<sup>1</sup> La vertenza si concluse dopo sei mesi di lotta accanita, con oltre cento ore di sciopero, più del contratto nazionale dell'anno precedente. Le richieste che riscontravano il maggior consenso dei lavoratori erano quelle della istituzione di una mensa tradizionale superando i pasti precotti, la possibilità di usufruire consecutivamente delle 4 settimane di ferie, l'applicazione della mezz'ora per i turnisti. Fu anche la trattativa più lunga, una no-stop di settimane. Sui diritti all'informazione si spaziava dai problemi dei singoli stabilimenti alle scelte strategiche della holding, fino a chiedere ragione del capitale libico. Per contrastare gli effetti dell'elevata inflazione si voleva definire una programmazione dei listini auto. In rilievo erano le richieste per gli investimenti al Sud (Grottaminarda, per la produzione di autobus per potenziare il trasporto pubblico). Erano ben individuati gli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la ricomposizione delle mansioni. Le richieste che riscontravano il maggior consenso dei lavoratori erano quelle della istituzione di una mensa tradizionale superando i pasti precotti, la possibilità di usufruire consecutivamente delle 4 settimane di ferie; l'applicazione della mezz'ora per i turnisti che, come prevedeva il contratto nazionale, sarebbe entrata in funzione a luglio 1978. Sul salario si chiedevano 10.000 lire di aumento sul premio mensile e adeguamento del premio annuale, ben inferiori a quanto rivendicato (40-50.000 lire) nello stesso periodo in altre aziende metalmeccaniche dove erano più "morbide" le richieste sul potere e sul controllo delle condizioni di lavoro.

<sup>2</sup> Dal 1973 al '79 sono stato segretario generale della Fim-Cisl e della Flm torinesi; precedentemente, dal 1965, ero stato responsabile della Lega Fim-Cisl di Mirafiori.

<sup>3</sup> La Fiat matura la convinzione che la Flm non rappresenti più i lavoratori della verniciatura che respingono l'accordo tra Fiat e Flm perché vogliono mantenere le pause ogni ora, anche a fronte dell'introduzione delle innovazioni tecnologiche (robot) che migliorano le condizioni di lavoro e quelle ambientali. Su quell'acuto contrasto la Flm ha "tirato diritto" ritenendo "giusta la linea". Non si è mai fatta una riflessione su quella vicenda drammatica che ha segnato le scelte Fiat dei mesi successivi. La Fiat scelse, in quella vicenda, di far da sé per assicurare il comando operativo in azienda.

<sup>4</sup> Carlo Callieri, dirigente Fiat e poi di Confindustria, regista occulto della marcia dei cosiddetti 40.000 dell'autunno '80, affermò essere questo il principale ostacolo per definire una costruttiva negoziazione sui temi della produttività e della produzione; quella richiesta fu da lui definita una "*perniciosa utopia*".

<sup>5</sup> Allora sostenuta con determinazione dalla Flm alla Fiat e con particolare convinzione proprio a Torino

<sup>6</sup> Le spallate dei lavoratori, a Mirafiori e Rivalta, c'erano già state in altre occasioni, oltre le indicazioni del sindacato. Ne seguirono altre, con le stesse caratteristiche e ben più autonome, nel contratto del '79. Non ci interrogammo mai sul reale significato di quell'autonomia operaia.

<sup>7</sup> Le 16 cartelle sottoscritte il 7 luglio 1977, a cui ho contribuito per la parte dedicata all'ambiente di lavoro. Vennero recepite molte delle nostre richieste, senza alcun riferimento alla validazione consensuale.

<sup>8</sup> Nelle fasi finali della vertenza dei 35 giorni dell'80, Paolo Panzani presidente dell'Unione Industriale, un sostenitore della linea del confronto con il sindacato dal '69 in poi, pronunciò parole come queste "*...un'azienda può morire di contrattazione continua*" che divenne la parola d'ordine per la svolta e l'affondo contro quella nostra Flm sempre meno rappresentativa e mediatrice dei sommovimenti contestativi.

<sup>9</sup> La vertenza Fiat scontava una fase già critica dei rapporti FLM e lavoratori, iniziata con le difficoltà a far valere i principi dell'inquadramento conquistati, con le 150 ore, nel contratto del 1973. Nel 1975 siamo nel mezzo di una crisi economica. Sullo sfondo l'incognita delle ricadute delle azioni terroristiche.

<sup>10</sup> Il rapporto critico si era accentuato anche per le scelte fatte dalle Confederazioni che firmarono un accordo ( il 26 gennaio 1977) con la Confindustria che tra l'altro eliminava gli scatti di contingenza dal calcolo delle liquidazioni (con una perdita salariale media di circa un milione di lire ogni 5 anni di lavoro) e aboliva dal calendario 7 festività, con un aumento di orario per ogni lavoratore italiano di 56 ore, equivalenti, sul piano nazionale a 250.000 posti di lavoro in meno. In Fiat, come in molte altre fabbriche, le reazioni dei lavoratori e delle strutture sindacali di base furono furibonde. Era una situazione effettivamente schizofrenica quella che vedeva a livello locale il sindacato impegnato nelle vertenze aziendali su aumenti salariali e riduzioni d'orario, mentre sul piano nazionale sottoscriveva accordi che accettavano la "strategia dei sacrifici" per i lavoratori. Pesava certamente anche il nuovo quadro politico di unità nazionale con un governo democristiano<sup>10</sup>, capeggiato da Giulio Andreotti, e con l'astensione di tutti i partiti dell'arco costituzionale compreso il Pci.

---

<sup>11</sup> Nello stabilimento di Rivalta, aveva avuto grande successo la forma di lotta della pratica dell'obiettivo, le ore di sciopero erano state articolate con l'uscita anticipata di mezz'ora per i turnisti, dopo la firma del Contratto dovettero ritornare allo stato ante. A Mirafiori volarono i bulloni ed i delegati fecero scudo ai dirigenti nazionali. Nel mirino finì anche l'insufficiente cifra dell'una tantum e la norma che consentiva i trasferimenti interni o da uno stabilimento all'altro purché inferiori a 70 lavoratori alla volta. La Fiat aveva già praticato numerosi casi di mobilità chiaramente antisindacali.

<sup>12</sup> Giulio Girardi (Il Cairo 2-2-1926 - Rocca di Papa 26-2-2012). E' stato un presbitero, teologo, filosofo e docente universitario. Nel 1972, partecipa al primo incontro continentale dei Cristiani per il Socialismo a Santiago del Cile. Nel 1977 dopo essere stato espulso da tutte le università cattoliche in cui era docente, viene anche dimesso dalla congregazione salesiana e, successivamente, *sospeso a divinis*. Girardi continua il suo impegno di solidarietà con i popoli latinoamericani e la sua opera di animatore e formatore nelle comunità di base, così come negli organismi di riflessione e di dialogo tra cattolici e comunisti.

<sup>13</sup> Eravamo impreparati a comprendere l'esplosione dell'autonomia operaia, che contribuì al dissolvimento di partitiformi, fra questi il principale tra quelli sorti negli anni '70, quello di Lotta Continua (1976). Si ingrossarono le fila di chi sparava o fiancheggiava le variegate espressioni di terrorismo.

<sup>14</sup> *Contessa* di Paolo Pietrangeli è stata la colonna sonora del '68 italiano.

<sup>15</sup> L'idea originaria era di comprendere le mutazioni avvenute nella coscienza della classe operaia a Torino, nei primi anni '70 con il riversarsi dei valori del '68-'69.

<sup>16</sup> Dalla crisi economica e energetica alle ristrutturazioni e riconversioni produttive; le innovazioni tecnologiche e le inquietudini generazionali (poi esplose nel 1977); il terrorismo stragista e quello "rosso" brigatista, tutto ciò contribuì a offuscare e rendere incerta la strategia sindacale.

<sup>17</sup> I protagonisti di quei cinque collettivi di studio furono circa 200. Incontri settimanali, tecnica di comunicazione base orale poi decine di verbali discussi e ridiscussi. Un gran lavoro non sostenuto adeguatamente dall'insieme della Flm.

<sup>18</sup> In Italia, prima della costituzione del **Sistema Sanitario Nazionale**, il diritto alla salute **non** era garantito a tutti i cittadini, nonostante quanto impone l'art.32 della Costituzione. L'erogazione dei servizi sanitari si basava sulle cosiddette "mutue", associazioni di professionisti (e diverse per ogni professione) che in cambio di una retta periodica garantivano il sostegno economico, nel caso di infermità, al lavoratore o alla sua famiglia. Una sorta di assicurazione sanitaria. **Il 23 dicembre 1978 con la legge n.833 nasce il Servizio Sanitario Nazionale**, una riorganizzazione del servizio sanitario totale, dalla capillarizzazione territoriale fino alla punta del vertice decisionale, per creare un sistema efficiente, che in nome dei principi di **dignità, salute, equità, appropriatezza ed economicità**, possa distribuire servizi sanitari in maniera uniforme su tutto il territorio.

<sup>19</sup> Quel gruppo omogeneo di lavoratori eleggeva un proprio rappresentante su scheda bianca. Il Consiglio di Fabbrica era costituito dall'insieme degli eletti in tanti collegi uninominali – con una dimensione numerica che rendeva possibile conoscersi e discutere "faccia a faccia" - e tutto ciò facilitava la partecipare alle scelte che riguardavano la vita quotidiana di lavoro. Quelle lotte per la salute alla Fiat non ebbero solo un valore sul piano immediato della condizione lavorativa, divennero un modello culturale e sociale che connotò gran parte dell'esperienza consiliare del movimento operaio alla Fiat e oltre il mondo Fiat.

<sup>21</sup> Non saprei indicare in quale archivio possa essere rintracciato il testo completo di quella lettera. La parte qui riportata è stata recuperata da un vecchio mio articolo.

<sup>22</sup> Accordo sui tempi di lavorazione e 56 esperti di linea Quelle "tre righe" sono state rimosse, con accordo unitario in congiuntura bassa, sul finire degli anni 90.

<sup>23</sup> Il sindacato dei consigli e la costruzione della FLM a Torino furono sostenuti con un grande programma di formazione di base e per operatori fino al 1973. Dopo, quando ce n'era ancora più bisogno per sostenere ad esempio l'applicazione dell'inquadramento unico e le 150 ore, e la gran mole di accordi integrativi, quei programmi si ridimensionarono di molto, dirottando la spesa a favore della crescita dell'organico (responsabili politici e operatori tecnici) sia per le strutture provinciali, sia per centri operativi unitari nelle Leghe territoriali. Su questo snodo nevralgico della spesa Flm manca ancora una riflessione, pur essendo un punto che molto ha influito su quanto avvenuto in seguito.