

Tra fabbrica e territorio. Il sindacato protagonista del conflitto

Francesco Tinelli

Verso l'unità sindacale

Nel secondo dopoguerra i rapporti tra i sindacati nella provincia modenese si caratterizzarono per i forti contrasti tra la CGIL, nettamente maggioritaria in un contesto egemonizzato dalla componente politica socialcomunista, e la CISL, l'organizzazione di matrice cattolica che poteva contare su figure prestigiose come gli ex-partigiani Ermanno Gorrieri e Luigi Paganelli¹ in un contesto caratterizzato da uno scontro ideologico causato da una generale contrapposta visione del mondo. Solo dalla prima metà degli anni Sessanta si registrarono sostanziali novità² grazie ad una nuova stagione di lotte generali ma anche con l'apertura di importanti vertenze locali. In questo clima, la Cgil vide crescere i propri iscritti in maniera significativa (Molinari, 2014: 191) ma la scelta della Camera del lavoro di impegnarsi su vertenze di carattere generale soprattutto sul piano nazionale – per il grande significato politico che queste potevano rappresentare – portò la Cisl ed in particolare la Fim a ritagliarsi legittimità in una parte significativa dei lavoratori. Grazie ad un'azione sindacale basata principalmente sulla contrattazione aziendale e sulle contraddizioni del lavoro nel territorio modenese, il “sindacato bianco” assunse un ruolo di primo in alcune aziende nel distretto sassolese e nell'area appenninica.

A Modena un segnale importante verso l'unità fu la decisione di promuovere insieme le manifestazioni per il primo maggio 1970. Il processo unitario si rafforzò il 5 dicembre 1970 durante la prima assemblea dei consigli generali provinciali delle tre organizzazioni e nella relazione introduttiva si sottolineava che «al di là ogni ideologia e fedeltà partitica», ogni lavoratore aveva «degli interessi comuni a tutti gli altri, per il semplice fatto che è il lavoratore della fabbrica, del campo, dell'ufficio, della scuola».³ Un nodo centrale restava la questione dell'incompatibilità tra ruoli sindacali e incarichi di natura politica, la Cisl rivendicava l'applicazione di questi principi⁴ e più tardi anche la Cgil si pronunciò a favore di questa posizione.

La Federazione Lavoratori Metalmeccanici nacque ufficialmente durante la quarta assemblea nazionale dei delegati che si tenne a Genova dal 29 settembre al 2 ottobre 1972, a conclusione di un processo avviato a Genova nel marzo 1970 con la I Conferenza unitaria dei metalmeccanici (De Amicis, 2010: 25-26). I delegati giunti per la conferenza rilanciarono immediatamente il progetto unitario sull'onda dell'entusiasmo generato dal ciclo di lotte culminato nel 1969. Il fattore del cambiamento generazionale soprattutto nel territorio modenese svolse un ruolo decisivo nel riavvicinare i due sindacati.⁵ Nel febbraio del 1972 i consigli generali di Fim, Fiom e Uilm si riunirono a Modena per preparare il congresso che avrebbe sancito l'unità e si indicò come struttura di base del nuovo sindacato unitario il Consiglio di fabbrica.⁶

Il 25 gennaio 1973 il segretario della Cisl Luigi Paganelli inoltrò a tutti i suoi dirigenti un documento in cui si esortavano i militanti ad abbandonare lo sguardo sul passato e a contribuire attivamente a

¹ Per un'analisi generale della storia del sindacato a Modena, cfr. Bertucelli, Finetti, Minardi, Osti Guerrazzi, 2001. Sulla Cisl si veda Bernini, Guerzoni, 2013.

² Il volume di Bernini e Guerzoni (2013) raccoglie volantini e manifesti dai quali emerge in maniera diretta la contrapposizione politica tra Cgil e Cisl.

³ ACFMo, Archivio Cisl, *Unità sindacale, problemi e prospettive*, 1970.

⁴ Il principio dell'incompatibilità si trova espresso nell'ordine del giorno del consiglio generale del 28 marzo 1966, presieduto da Ermanno Gorrieri e approvato all'unanimità. ACFMo, Archivio Cisl, *Problemi dell'unità sindacale*, 28 marzo 1966.

⁵ Si veda Archivio Centro Ferrari Modena (d'ora in poi ACFMo), *Testimonianze delegati 1968-1980*.

⁶ ACFMo, Archivio Cisl, G. Bernini, A. Guerzoni, *Dentro la Cisl, Verbali e documenti di Consiglio Generale e Comitato Esecutivo della Cisl di Modena dal 1962 al 1973*, p.194.

preparare l'unità, ormai inevitabile dopo la stagione di lotte del decennio precedente,⁷ allo stesso modo il segretario della Fiom Pierino Menabue si rammaricava per i ritardi maturati e per la mancata realizzazione dell'unità organica che aveva prodotto «notevoli delusioni tra i lavoratori».⁸ A Modena solo nel 1973 Cgil, Cisl e Uil votarono la costituzione della Federazione provinciale con il suo Comitato direttivo a rappresentanza unitaria⁹ ma il processo unitario sostenuto dal nuovo sindacato dei consigli alla fine non aveva raggiunto quell'unità organica per la quale erano state investite grandi energie.¹⁰

Pratiche di democrazia. I Consigli di fabbrica e di zona

La nascita dei Consigli di fabbrica rappresentò una svolta decisiva nel lungo percorso verso l'unità sindacale. Un forte impulso venne dalle numerose iniziative unitarie dei sindacati metalmeccanici fino alla decisione finale presa nel 1970 durante il XV congresso della Fiom e la terza conferenza organizzativa della Fim. Entrambi i sindacati si orientarono definitivamente verso la scelta di un modello rappresentativo a delega con elezione diretta accessibile a tutti i lavoratori superando le commissioni interne.¹¹

I Consigli favorirono una partecipazione maggiore rispetto al sistema delle C. I. soprattutto perché non riuscivano a coinvolgere tutti i reparti impegnati nella produzione rischiando di isolare alcuni lavoratori. Nel pieno di questo dibattito, il 27 giugno 1969 iniziò una lunga mobilitazione alla Fiat-Trattori. La Fiat a Modena non voleva alcuna trattativa in base al principio che le condizioni dei lavoratori andavano discusse solo negli stabilimenti torinesi. La vertenza rappresentò un momento periodizzante per la storia del sindacato modenese considerando che per mesi attorno a queste vicende si polarizzarono le attenzioni di vari soggetti coinvolti nella vita politica cittadina, dalle istituzioni locali al movimento studentesco (Bertucelli, Finetti, Minardi, Osti Guerrazzi, 2001: 361). La mobilitazione si allargò a tutto il mondo del lavoro, coinvolgendo anche i 400 lavoratori delle imprese appaltatrici dello stabilimento.¹²

I delegati espressi dalle assemblee operaie si ritagliarono un ruolo importante e rappresentarono il metronomo della lotta stabilendo turni e modalità di sciopero. Questa autonomia organizzativa appariva soprattutto alla Cgil eccessivamente decentralizzata in quanto apriva possibili spiragli alla sua sinistra per i «fautori delle cosiddette lotte d'avanguardia».¹³ In altre parole i delegati rispetto ai vecchi compagni delle Commissioni interne offrivano meno garanzie in quanto non erano legati con continuità alle lotte passate ed erano anagraficamente distanti da una generazione militante che si era formata lungo i «duri» anni Cinquanta.¹⁴ La lotta alla Fiat-Trattori si concluse con successo perché

⁷ ACFMo, Archivio Cisl, *Considerazioni critiche e prospettive sul ruolo del sindacato nella società italiana*, 1972.

⁸ Istituto storico di Modena (d'ora in poi ISMo), Archivio Cgil, Fondo Camera del lavoro, b. 12, Consigli di zona, *Costituzione della Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil*, s. d.

⁹ ISMo Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 19, «Comitati direttivi», *Riunione congiunta dei Comitati direttivi della CCdL, USP-Cisl, Camera Sindacale Uil*, «Costituzione della Federazione prov. Cgil-Cisl-Uil» e «Documento conclusivo», Modena, 18 luglio 1973.

¹⁰ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 12, Consigli di zona, *Costituzione della Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil*, s. d.

¹¹ Si vedano i documenti conservati in ISMo, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 18, Comitati direttivi.

¹² ISMo, Archivio PCI. Fondo Partito comunista italiano. Federazione di Modena (d'ora in poi APCMo), fondo PSIUP, b. 337, *Sindacati edili, dei trasporti, metalmeccanici, lavoratori delle imprese interne alla Fiat, scioperate unitariamente ai metalmeccanici*, 1969.

¹³ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 8, «Congressi», *Per andare avanti, per contare di più, VIII congresso provinciale della Camera confederale del lavoro di Modena*. 5-8 giugno 1969.

¹⁴ Cfr. ACFMo, Archivio Cisl, *La nuova realtà dei consigli di Fabbrica*, marzo 1971, p. 79.

l'intero sindacato riuscì a portare la fabbrica nella città e a ritagliarsi uno spazio nuovo nelle relazioni tra mondo politico e settori produttivi del modenese.¹⁵

La prima piattaforma unitaria di zona del 1973 definiva obiettivi rivendicativi generali e individuava le rispettive controparti per aprire specifiche vertenze.¹⁶ La proposta sindacale si rivolgeva a diversi aspetti della realtà locale chiamando in causa tutte le istituzioni locali su temi come l'aumento dei prezzi, la difesa del suolo, il blocco delle tariffe di servizi di pubblici come i trasporti, la ristrutturazione delle mense aziendali, la diffusione dei centri di medicina preventiva e la riforma della scuola.¹⁷

Obiettivo della nuova federazione sindacale era quello di generalizzare la costituzione dei Consigli di fabbrica, realizzare in tutte le categorie gli organi federativi e soprattutto costituire i Consigli di zona unitari orizzontali cui spettava il compito di individuare vertenze anche territoriali, coinvolgere i soggetti coinvolti e trovare soluzioni.¹⁸

In un'ottica di allargamento degli spazi d'azione sindacale il Consiglio di zona rivestiva un ruolo fondamentale nel tentativo di spostare la conflittualità propria dell'ambiente lavorativo al resto della società come stava avvenendo in tutte le più importanti vertenze aziendali di quel periodo.¹⁹

Dalla seconda metà degli anni Settanta in avanti, in linea con questo assetto organizzativo, l'impegno del sindacato si rivolse soprattutto a soddisfare le richieste delle zone e a supportare le varie vertenze fino allo scioglimento della Federazione unitaria nel 1984, poco prima del referendum che confermò la decisione del governo di congelare la scala mobile.

La contrattazione aziendale. Il caso delle mense

Lungo gli anni Sessanta erano stati attivati alcuni servizi di mensa aziendali, erano di solito inseriti all'interno del *welfare* aziendale e avevano anche lo scopo di anticipare possibili iniziative dei sindacati limitando quindi ogni possibilità di azione.

Cambiamenti avvennero negli anni Settanta: per la vertenza mense il sindacato cambiò prospettiva portando il tema fuori dalle singole fabbriche per affrontarlo in modo sistemico, in nome di un bisogno collettivo e non più individuale. Il sindacato decise di porre la questione facendo riferimento ad un diritto collettivo sovra-aziendale in cui le parti in causa erano non solo l'azienda e il sindacato, ma anche i fornitori del servizio e gli enti locali.²⁰ Il Comune assunse un ruolo di mediazione, individuava i terreni su cui costruire le mense e forniva anche la progettazione tecnica, mentre all'azienda era richiesto di pagare le strutture, terreno e immobile rimanevano alla fine patrimonio pubblico.²¹ Nel 1973 nacquero a Modena i primi due centri sociali "gemelli" – la polisportiva Modena Est e quella dei Torrazzi – dotati di spazi per attività sociali e ricreative. I centri ospitavano anche le mense aziendali finanziate da alcune importanti realtà produttive che non avevano spazi dedicati al loro interno per offrire ai lavoratori un adeguato servizio.²² In questo quadro assunse un ruolo centrale la Coris (Cooperativa ristorazione sociale), una delle esperienze più rappresentative dello sforzo del mondo sindacale modenese per proporre esempi di cooperativismo unitario.

¹⁵ ISMo, Archivio PCI. Fondo Partito comunista italiano. Federazione di Modena, fondo PSIUP, b. 336, *I sindacati provinciali. Lavoratori della Fiat*, 7 aprile 1970.

¹⁶ ACFMo, Archivio Cisl, Federazione Cgil-Cisl-Uil, *Piattaforma rivendicativa provinciale*, 1973.

¹⁷ *Ivi*.

¹⁸ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 12, *Documento sulla istituzione dei consigli di zona approvato dal Comitato direttivo della Federazione provinciale Cgil, Cisl e Uil nella riunione del 16 aprile 1974*.

¹⁹ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 12, *Federazione Cgil, Cisl, Uil, per il dibattito sull'unità sindacale*, pp. 59-60.

²⁰ ACFMo, Archivio Cisl, G. Bernini-A. Guerzoni, *Quaderni dell'Archivio storico Cisl, Una mensa per tutti. La vertenza territoriale a Modena e il ruolo della Cisl negli anni 1973-1991*, p. 11.

²¹ *Ivi*, pp. 14-15

²² ACFMo, Archivio Cisl, b. Volantini federazione unitaria, 1973.

Nel 1974 il sindacato inserì nella contrattazione aziendale una richiesta innovativa tesa a favorire il finanziamento di ulteriori progetti sociali attraverso una cassa da creare con una contribuzione temporanea dell'1% sul monte salari, a carico dell'azienda. L'introduzione di questo istituto – che costituisce un esempio emblematico della capacità del sindacato modenese di porsi come attore sul territorio – era destinato soprattutto a sostenere il miglioramento generale del trasporto pubblico e delle strutture scolastiche, ma una parte significativa di queste risorse servì anche a finanziare la costruzione delle mense.²³

Due anni dopo la richiesta di pasti registrò un notevole aumento (oltre il 57%), aprendo forti spazi di investimento sia per la costruzione di nuove mense che per i centri di produzione dei pasti stessi: non più una cucina per ogni mensa ma la costruzione di almeno due centri di produzione e confezionamento pasti da distribuire successivamente.²⁴ Sul problema del reperimento delle risorse da investire si scontrarono due visioni che vedevano contrapposti il Comune e il sindacato. Il Comune e la Coris sostenevano l'ipotesi di unire alle risorse destinate dalle aziende per la costruzione delle nuove mense l'aumento del prezzo dei pasti, il sindacato invece chiedeva che l'aumento della produttività fosse accompagnato dall'abbassamento dei prezzi, senza gravare sulle casse di utenti e lavoratori.²⁵

Questa frattura entrò nel dibattito pubblico nel 1979, alla vigilia di un'ulteriore crescita dei prezzi. I sindacati avviarono una nuova riflessione sia sulla gestione delle mense che sul futuro della Coris che gestiva queste strutture, ormai a metà strada tra una cooperativa unitaria finalizzata alla fornitura di pasti a prezzi calmierati e un'azienda moderna in cerca di profitto

Il dibattito coinvolse sia la Cgil che la Cisl; mosse ancora da spirito unitario, le due organizzazioni si interrogarono sulla questione partendo dalle stesse posizioni, analizzando il percorso e i successi ottenuti sul territorio nell'ambito delle mense e cercando di individuare le prospettive del settore. La Cisl considerava in particolare il rischio che tra i lavoratori e la Coris si interrompessero i rapporti con il sindacato, ridimensionato nella gestione della cooperativa protesa a diventare un soggetto economico come un altro, cosa che avvenne quando si decise di aprire la mensa del centro storico anche nelle ore serali per offrire pasti a tutti i cittadini-clienti, in maniera più differenziata e costosa²⁶. Il dibattito sulla gestione delle mense fece emergere una frattura insanabile nel cooperativismo unitario che toccò l'apice negli anni Ottanta, in linea con la crisi complessiva di tutto il percorso unitario del decennio precedente.

Il sindacato e la scuola. Dall'esperienza del Fermi alle 150 ore

Un altro aspetto molto importante dell'iniziativa sindacale degli anni Settanta riguardò la conquista delle "150 ore". Il mondo sindacale si interrogava da tempo sul tema di un nuovo diritto allo studio per i lavoratori. L'idea originaria era di Bruno Trentin che si era ispirato all'esperienza francese del "bonus orario" ma il lavoro del sindacato e della Flm fu più ambizioso rispetto ai modelli europei: l'obiettivo era l'accesso diretto alla cultura, lontano dall'equivoco della formazione professionale, come accadeva per le leggi applicate in Francia e Gran Bretagna nella prima metà degli anni Sessanta (Lauria, 2011: 53-55).

Per quanto riguarda il territorio modenese la questione era molto sentita e a partire dalla prima metà degli anni Settanta si sperimentarono forme innovative per garantire il diritto allo studio dei lavoratori. Tra il 1971 e il 1972 si tenne presso le aule dell'istituto tecnico Fermi un'importante esperienza che coinvolse numerosi operai di diversa età e provenienza, accomunati dalla volontà di ottenere la licenza media. Ad insegnare a questo gruppo di operai c'erano docenti del Fermi in stretta

²³ ACFMo, Archivio Cisl, G. Bernini-A. Guerzoni, *Quaderni dell'Archivio storico, Il Sindacato e le Mense, Storia della contrattazione nazionale e integrativa in provincia di Modena (1949-1980)*, pp. 63-66.

²⁴ *Ivi*, pp. 69-72.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Questa non è una mensa ma quasi un ristorante, *Il Giornale*, 13 settembre 1980.

collaborazione con studenti e professori universitari. Il corso era gratuito e si proponeva di realizzare un modo nuovo di fare scuola, dando ai lavoratori strumenti per analizzare la realtà e sviluppare in maniera critica una coscienza di classe.²⁷ Parallelamente all'esperienza del Fermi furono attivati in città altri corsi con il coinvolgimento di oltre un migliaio di studenti-lavoratori.²⁸

Le 150 ore divennero una realtà con il contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici del 1973 ma già nella piattaforma contrattuale approvata l'anno precedente²⁹ ci fu uno scontro tra Federmeccanica ed Flm. La prima era disponibile a riconoscere un percorso finalizzato a migliorare la professionalità dei lavoratori sulla base delle esigenze aziendali, la Flm invece puntava a conquistare una piena libertà di fruizione considerando le ore come parte di un diritto permanente allo studio da parte di tutti i lavoratori in maniera slegata dalla professionalizzazione.

A Modena dopo la conquista delle 150 ore il sindacato si mosse in due direzioni: una interna rivolta all'utenza stimolando la partecipazione, l'altra rivolta all'esterno, con l'obiettivo di coinvolgere tutti i soggetti necessari per i corsi (docenti, scuole, università, enti locali) tracciando le coordinate entro le quali si sarebbero sviluppati i corsi a Modena. La gestione del diritto allo studio in quanto «diritto collettivo alla formazione permanente» era affidata ai Consigli di fabbrica. I corsi sarebbero stati organizzati nella scuola pubblica per «contribuire ad una modifica dall'interno delle strutture scolastiche». La presenza dei lavoratori nella scuola era considerata «un momento fondamentale per costruire un nuovo rapporto scuola-società-mondo del lavoro» in quanto introduceva «problemi, prospettive, conquiste sociali esclusi ed ignorati dal mondo della scuola in nome di una mistificante "neutralità" della scienza». I contenuti dei corsi dovevano quindi essere strettamente legati alla concreta esperienza dei lavoratori e offrire una formazione generale finalizzata alla comprensione critica dei problemi economici, politici e sociali. Agli insegnanti si chiedeva di superare l'impostazione tradizionale «che formula[va] programmi e trasmette[va] un tipo di cultura sostanzialmente cristallizzata e parcellizzata in materie»; i corsi avrebbero avuto un carattere aperto per consentire la partecipazione degli studenti che frequentavano la scuola diurna.³⁰

Le 150 ore furono inserite nella scuola statale e produssero a Modena esperienze di notevole spessore sul terreno di una riformulazione critica del sapere e dell'innovazione metodologica e contenutistica; altre esperienze importanti coinvolsero la facoltà di Economia e commercio.³¹

Anche sul piano nazionale per il sindacato la sfida si spostava sul piano della capacità di gestione collettiva della nuova conquista contrattuale rispetto ad un sistema scolastico che non era preparato a rispondere alle esigenze di una forma nuova di diritto allo studio che metteva in discussione le strutture educative esistenti. Questa spinta riformista toccò l'apice con i decreti delegati del 1974, emanati dall'esecutivo di centro sinistra nel tentativo di democratizzare la scuola assicurando maggiore collegialità e favorendo una partecipazione più allargata di tutte le sue componenti, sia didattiche che amministrative.³²

L'aspirazione riformista che vide il sindacato porsi come grande protagonista entrò in crisi durante la seconda metà degli anni Settanta per venire definitivamente meno negli anni Ottanta, quando di fatto si assistette ad una sorta di mutazione del significato del diritto alle 150 ore che si trasformarono di

²⁷ "...Allora...più si studia più si diventa amici del padrone?". *Esperienze di lavoratori, studenti, insegnanti in un corso per la licenza media*, 1972: 9-15.

²⁸ ACFMo, Archivio Cisl, *Comunicato dei rappresentanti del Sindacato Unitario e del Consiglio di fabbrica della Maserati agli operai sull'apertura del corso di III media*, 7 giugno 1971 p. 27.

²⁹ A. Buffardi, *Le 150 ore e il diritto allo studio*, *Quaderni di rassegna sindacale*, n.52/53, aprile 1975, p. 112.

³⁰ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. "150 ore", *Documento della Federazione provinciale Cgil Cisl Uil sull'utilizzo del diritto contrattuale alla formazione permanente*, novembre 1973.

³¹ Cfr. ad esempio Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil, "Le 150 ore dell'obbligo per il 1975", a cura del gruppo per la didattica, *ivi*. Per un bilancio dei primi corsi cfr. anche L'esperienza delle 150 ore, *Gazzetta di Modena*, 4 gennaio 1975.

³² Su decreti delegati cfr. oltre il capitolo sul movimento studentesco.

fatto in un istituto graduale di recupero del “drop out” della scuola del mattino rivolto alle fasce più deboli.³³

Ambiente, salute e produttività

Alla fine degli anni Sessanta la questione del diritto alla salute si articolava attorno a due temi, la “non monetizzazione del rischio” e l’affermazione della “non-delega”. Dovevano essere i lavoratori a monitorare direttamente i problemi della salute in fabbrica per scongiurare il rischio che ad occuparsi della relazione tra operaio, ambiente di lavoro e produzione fosse un tecnico esterno alla classe operaia. Nel settore metalmeccanico, la visione sindacale tradizionale che guardava ai ritmi di lavoro come ad un dato meramente tecnico cominciò ad entrare in crisi e posizioni una volta considerate eretiche di “rifiuto del lavoro” – come l’idea che non si trattava di monetizzare la velocità e il tempo di produzione ma occorreva chiedere delle pause – trovarono lentamente legittimità anche all’interno del mondo sindacale e della stessa Fiom modenese.³⁴ In un documento intitolato “Ambiente di lavoro” la Fiom sottolineava che di fronte al rischio per la salute l’unico obiettivo da perseguire doveva essere l’intervento tecnico-normativo per eliminare definitivamente il fattore di rischio.³⁵ Nonostante questo cambiamento di prospettive non fosse privo di contraddizioni,³⁶ il Comune di Modena cominciò ad interessarsi alla medicina del lavoro già nel 1968 tramite un poliambulatorio attraverso cui monitorare periodicamente la salute dei lavoratori.³⁷ Era questo un tentativo di colmare un vuoto legislativo cercando in via sperimentale di offrire un servizio di ispezione del lavoro con tecnici comunali che avevano il mandato di effettuare controlli all’interno delle aziende.³⁸ Grazie alla collaborazione tra il Comune e il sindacato, nel 1970 nacque a Modena il Servizio di Medicina Preventiva e Igiene del lavoro (SMPIL) che aveva come obiettivo quello di organizzare gli spazi di agibilità che si erano aperti grazie alla legge 300. Gli interventi dei Centri di medicina preventiva a Modena si orientarono verso le realtà più nocive e pericolose, a partire dal comparto delle fonderie. Le iniziative più significative riguardarono le fonderie Corni e la Maserati, ma col tempo gli interventi riguardarono tutti gli ambiti produttivi. In provincia invece, soprattutto nel distretto ceramico, la questione dell’inquinamento e del rischio assumeva caratteri macroscopici. Il problema più evidente era quello del saturnismo causato dall’esposizione al piombo. La malattia colpiva in particolare i lavoratori che si occupavano della verniciatura nelle ceramiche, ma la questione dell’inquinamento nel distretto di Sassuolo era molto più complessa perché coinvolgeva pesantemente l’ambiente esterno alle fabbriche. Per questo a partire dalla metà degli anni Settanta i Comuni iniziarono a realizzare piani regolatori che prevedevano l’allontanamento delle industrie dai centri abitati, l’installazione di moderni impianti di depurazione delle acque e l’utilizzo di strumenti di controllo dell’inquinamento atmosferico. Per cercare di governare questo momento di transizione ci furono una serie di incontri tra la Federazione, l’amministrazione provinciale di Modena e i

³³ F. Lauria, *Se 150 ore vi sembran poche. L’eredità di una bella pagina (di diritti) dal lavoro alla conoscenza*. <http://www.molecoleonline.it/2011/03/01/se-150-ore-vi-sembran-poche-leredita-di-una-bella-pagina-dei-diritti-del-lavoro-alla-conoscenza/>

³⁴ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 23, «Segreteria. Carteggio protocollato», *Il voto alla FIOM-CGIL per un forte potere contrattuale. I problemi dei lavoratori della Fiat discussi in una tavola rotonda tra lavoratori e dirigenti sindacali*, 3 ottobre 1964.

³⁵ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 68, «Ambiente di lavoro», senza data.

³⁶ Il dogma della produttività risultava essere molto radicato soprattutto alle fonderie Corni, ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, «Segreteria. Carteggio protocollato», b. 23, *Circolare sulla situazione alle Corni*, 11 giugno 1964.

³⁷ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 169, “Ambiente di lavoro”, *Il servizio di medicina preventiva della popolazione in età lavorativa*, senza data.

³⁸ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 169, “Ambiente di lavoro”, *Il programma del comune di Modena per l’igiene nei posti di lavoro e la salute dei lavoratori*, 27 gennaio 1968.

Consorzi per i servizi Sanitari e Sociali della provincia. Da questi incontri scaturì un protocollo di intesa per le attività e i servizi di medicina preventiva che resterà un paradigma su questi temi fino al 1978. L'obiettivo era quello di stabilire il tipo di interventi, gestire e programmare l'attività dei singoli centri, l'utilizzo delle altre strutture sanitarie, il coordinamento dei servizi e il loro pagamento. Prioritariamente, «vista l'impossibilità dei Centri di Medicina preventiva di far fronte a tutte le esigenze», le parti concordarono sulla necessità di «indirizzare gli interventi non più verso le singole fabbriche», per «programmarli partendo dalle zone e dai settori dove più urgente se ne ravvisa[va] la necessità, in modo che i risultati potessero essere utilizzati da tutto il movimento, sia a livello territoriale che di settore».³⁹ Se da un lato si puntava a risanare il tessuto produttivo modenese, dall'altro per la prima volta si manifestava la volontà di porre dei vincoli nella costruzione di nuovi stabilimenti industriali per eliminare all'origine le fonti nocive o in alternativa distribuire nuove licenze solo dopo il parere di specifiche commissioni tecniche.⁴⁰

Nel corso del convegno provinciale su “Ambiente e medicina del lavoro”, organizzato a Modena il 24 maggio 1978, venne tracciato un primo bilancio dopo un decennio di lavoro sul tema della salute. Gli addetti ai lavori concordarono sui grandi passi avanti realizzati, partendo dalla soluzione positiva di alcune vertenze aziendali fino all'istituzione dei “libretti sanitari” ma nell'analisi finale del convegno emersero alcune critiche riguardo al ruolo del sindacato che veniva considerato carente nella sua azione in particolar modo a proposito degli inquinamenti esterni.⁴¹ Inoltre si esortava il sindacato ad impegnarsi con decisione contro la narrazione negativa del lavoro manuale che aveva consenso tra i giovani dopo il '68.⁴² In generale era chiaro che il successo delle iniziative sui problemi della salute in relazione al lavoro era subordinato ad una riforma generale dell'intero sistema sanitario nazionale, cosa che avvenne solo con la legge 833 del dicembre 1978. Con questa legge il piano d'intervento sulla prevenzione e la medicina del lavoro veniva trasferito dagli Ispettorati del lavoro alle Unità sanitarie locali che assumevano anche i compiti di polizia giudiziaria, quindi ispezione nei luoghi di lavoro e vigilanza sul rispetto delle norme (Pedretti, 2013: 287-289). Il nuovo Servizio di Medicina del lavoro in provincia di Modena realizzò molti interventi, tra i più significativi c'è quello realizzato alla Maserati tra il 1983 e il 1984 dove c'era un problema di inquinamento acustico risolto in favore dei lavoratori solo grazie all'intervento della magistratura.⁴³

La Federazione e la crisi. Il caso Maserati

Nel 1973 a causa della guerra del Kippur si determinò in tutto il mondo una crisi petrolifera così pesante che la Federazione a livello nazionale dovette interrogarsi e ridefinire la sua linea, sia politica che sindacale.⁴⁴

A Modena la crisi colpì in modo drastico il settore dell'automobile e in particolare la Maserati. La fabbrica modenese di automobili di lusso dopo alcune vicissitudini nel 1968 era passata dalla famiglia Orsi alla Citroën. Nel 1973 sulla Maserati gravavano carenze interne e un rapporto con la Citroën sempre più critico sia per la crisi internazionale che per scelte strategiche infruttuose (Pedretti, 2013: 173-174). Con i bilanci Maserati in perdita per gli anni 1973-1974 la casa automobilistica francese si trovò di fronte alla scelta di ristrutturarsi optando per un nuovo programma di sviluppo nel quale la

³⁹ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 169, “Ambiente di lavoro”, *Protocollo di intesa per le attività e i servizi di medicina preventiva*. 28 gennaio 1975.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ ACFMo, Archivio Cisl, Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil, *Convegno provinciale su: “ambiente e medicina del lavoro”, relazione introduttiva di L. Prandini. Conclusioni di B. Flori*, Modena, 24 maggio 1978, pp. 5-7.

⁴² *Ivi*, pp. 13-15

⁴³ Nel carteggio tra azienda e Servizio di medicina del lavoro la dirigenza aziendale invitava i tecnici addetti al controllo di smettere di esaminare il rumore dei motori per concentrarsi sulle trombe che i sindacalisti usavano durante gli scioperi. Cfr. Pedretti, 2013: 259.

⁴⁴ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, “Organi direttivi. Carteggio protocollato”, b. 57, *Posizione della Federazione attuale momento politico*, 11 dicembre 1973.

Maserati era esclusa e nel maggio del 1975 i dirigenti della Citroën comunicarono che la situazione per il “tridente” era compromessa e che l’azienda sarebbe stata messa in liquidazione.⁴⁵ La Flm provinciale in un comunicato stampa del 27 maggio invitò i lavoratori a mobilitarsi e i sindacati cercarono subito il coinvolgimento degli enti locali chiedendo che prima di qualunque mossa da parte della proprietà in uscita fossero consultati i sindacati stessi e la Prefettura. Grazie all’intervento del governo il gruppo Citroën non riuscì a procedere alla liquidazione considerando che al tribunale di Modena non era stato ancora consegnato il bilancio aziendale del 1974.⁴⁶ Le organizzazioni sindacali si adoperarono anche attraverso una complessa serie di indagini realizzate con la collaborazione di numerosi tecnici e operai per dimostrare che l’azienda aveva ancora un valore e uno spazio importante nel settore delle automobili sportive. Stabilirono inoltre che macchine, maestranze e tecnici erano in grado di sostenere nuove produzioni e tracciarono un percorso di interventi anche finanziari che potevano essere utili a riconvertire e a far ripartire buona parte dello stabilimento.⁴⁷

Il 31 marzo 1975 una delegazione modenese composta dal sindaco Bulgarelli e dal segretario della Fiom Setti si recò a Roma per un incontro con il ministro dell’Industria Donat-Cattin. In questo incontro le realtà modenesi incassarono l’appoggio del governo per salvare l’azienda – appoggio indispensabile dato che il gruppo Citroën era francese – e si stabilì il blocco dei tentativi di liquidazione e di svendita dell’apparato industriale permettendo alla fabbrica stessa di continuare ad esistere e alle maestranze di godere del sussidio di disoccupazione, grazie alla messa in “stato di crisi” del settore dell’automobile gran turismo da parte del governo.⁴⁸

La vertenza si concluse l’8 agosto del 1975 con l’acquisizione della Maserati da parte dell’imprenditore italo-argentino Alejandro De Tomaso grazie al portafoglio della Gepi, società per le gestioni e partecipazioni industriali, finanziaria pubblica costituita per il salvataggio, la ristrutturazione e la successiva vendita delle aziende private in difficoltà. De Tomaso riuscì a concludere l’affare nonostante alcune perplessità trasversali a tutto il mondo sindacale (Pedretti, 2013: 176). L’accordo prevedeva che la Gepi-De Tomaso si sarebbe impegnata ad avviare un programma di ripresa produttiva. Il programma non era però strutturato né per quanto riguardava gli ambiti produttivi né dal punto di vista delle strategie di mercato, tanto che già sul finire del 1975 era ormai chiaro ai lavoratori che gli obiettivi concordati non sarebbero stati conseguiti.⁴⁹

Nell’agosto del 1977 tra i lavoratori sempre più sospettosi e la direzione sempre meno disposta a confrontarsi emersero i primi contrasti. Il quadro delineato da un’indagine interna era impietoso: l’azienda dopo alcuni licenziamenti aveva perso molta qualità nell’ufficio tecnico e nella progettazione, la produttività era dimezzata e i fornitori avevano difficoltà a relazionarsi con l’azienda a causa dei ritardi di pagamento⁵⁰ e in seguito la distanza tra direzione e lavoratori divenne incolmabile. La presa di posizione degli enti locali e l’apertura di una nuova vertenza avvenne solo quando De Tomaso proclamò la volontà di spostare la Maserati al sud, in quanto a Modena non era possibile continuare a produrre a causa dell’atteggiamento dei lavoratori (Pedretti, 2013: 164). L’importanza della vertenza era evidente, non solo per il risalto mediatico che riusciva a determinare e per il peso in termini di ricaduta occupazionale che il fallimento poteva comportare, ma anche perché il sindacato si giocava la sua credibilità in un campo economicamente strategico e sul piano

⁴⁵ Maserati: impegno di lotta in difesa dell’occupazione per salvare l’azienda, *l’Unità*, 23 maggio 1975.

⁴⁶ ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 99, “Documentazione A. Maserati, Maserati M.U.”, Flm, *Comunicato stampa*, 27 maggio 1975.

⁴⁷ I documenti sindacali sono conservati in ISMo, Archivio Cgil, Fondo Camera confederale del lavoro, b. 99, “Documentazione A. Maserati, Maserati M.U.”.

⁴⁸ Maserati: bloccato il piano di liquidazione immediata, *l’Unità*, 1 giugno 1975.

⁴⁹ ISMo, archivio Cgil, fondo Camera confederale del lavoro, busta 99, «documentazione A. Maserati, Maserati M.U.»

⁵⁰ ISMo, archivio Cgil, fondo Camera confederale del lavoro, busta 99, *Documento CDF Maserati sullo stato della situazione aziendale in riferimento all’accordo dell’8 agosto ’75 al gennaio 1977.*

della difesa dei diritti. Proprio alla Maserati il sindacato doveva dimostrare di essere in grado non solo di lottare per difendere la produzione e il lavoro ma anche di essere un interlocutore credibile nella discussione in termini di “diversificazione produttiva” riuscendo ad intervenire nella scelta degli investimenti economici e contribuendo, tramite i lavoratori, a gestirli.⁵¹

La vertenza si concluse positivamente per i lavoratori solo nel 1993 con il passaggio dalle azioni di De Tomaso alla Fiat che preferì evitare l’acquisizione della Maserati da parte di un concorrente straniero.⁵²

⁵¹ M. Scianti, Il fallimento di un irrazionale indirizzo produttivo, *Quaderni modenesi*, n. 3-4, 1975, p. 42.

⁵² Morte di un’azienda, *La Repubblica*, 30 ottobre 1992.