

Partecipazione e cogestione alla Olivetti
Il sindacalismo comunitario di autonomia aziendale (1955-1962)

di Demetrio Xoccatò

Il 22 gennaio 1955 un manifesto iniziava a circolare all'interno della più importante azienda di Ivrea e del Canavese, la Olivetti. Un gruppo di lavoratori eporediesi e canavesani si erano riuniti con l'intento di trovare nuove forme di lotta che fossero più aderenti al mutato contesto socio-economico.

Di fronte ai «segni di involuzione e di degenerazione burocratica» degli organismi tradizionali della rappresentanza sindacale, ormai «completamente asservite agli interessi della meccanica politica dei partiti», bisognava ripartire dal nucleo fondamentale della vita industriale: la fabbrica. Da qui la classe operaia sarebbe dovuta ripartire dando vita ad una libera associazione di lavoratori.

Gli estensori di questa bozza programmatica puntualizzarono immediatamente che tale organizzazione – chiamata Comunità di Fabbrica – non voleva essere una pallida imitazione di altre esperienze sindacali.

Essa, infatti, a confronto con i sindacati tradizionali presenta sostanziali differenze: a) la sua struttura trova le sue radici nell'azienda; b) il suo collegamento con la Comunità Territoriale è organico e con essa si coordina strettamente la sua azione. Per questo, la Comunità di Fabbrica vive e si articola là dove già esiste e opera il Movimento Comunità. Insieme con i centri culturali e i centri comunitari essa rappresenta la terza componente fondamentale del potere, ossia quella grande forza di propulsione sociale che è il movimento operaio.¹

Il nuovo soggetto, pertanto, si poneva come punto di incontro e mediazione tra le esigenze della base operaia e dei vertici aziendali e come strumento di raccordo di quella collettività in cui gli uomini «vivono, hanno legami ed interessi».² Al tempo stesso, si sottolineava l'osmosi con il Movimento Comunità ribadendo l'assoluta incompatibilità con altri partiti.³

Da queste poche parole, si coglie con chiarezza quali fossero gli ispiratori di questo progetto: l'ingegner Adriano Olivetti e il sociologo Franco Ferrarotti.

Il ruolo del sindacato secondo Adriano Olivetti e Franco Ferrarotti

L'imprenditore, fin da giovanissimo, si era posto due questioni fondamentali: come modernizzare la produzione e l'organizzazione della fabbrica e come risolvere il conflitto tra capitale e lavoro senza eliminare nessuna delle parti sociali in causa.

La necessità di conciliare l'umano e la macchina, altrimenti destinati a confliggere, era colta in tutta la sua drammaticità: «conoscevo la monotonia terribile e il peso dei gesti ripetuti all'infinito davanti ad un trapano o a una pressa, e sapevo che era necessario togliere l'uomo da questa degradante schiavitù».⁴

¹ *Per la Comunità di Fabbrica*, in «Comunità», n. 29, 1955.

² *Ibidem*

³ «L'appartenenza alla Comunità di Fabbrica implica quella al Movimento Comunità ed esclude quindi l'appartenenza a partiti politici e sindacati». *Ibidem*

⁴ Adriano Olivetti, *Società, Stato, Comunità*, Edizioni di Comunità, Milano 1952, pp. 3-4.

Divenuto dapprima direttore generale (1933) e quindi presidente (1938), egli aveva introdotto il taylorismo nell'impresa paterna maturando, al contempo, un interesse peculiare verso le condizioni ambientali in ambito lavorativo ma non solo (si pensi al piano regolatore per la Valle d'Aosta del 1936). È in questo periodo che furono implementati alcuni dei più famosi servizi aziendali (l'asilo, la biblioteca, le colonie estive per i figli dei lavoratori) mentre l'assistenza sanitaria veniva ulteriormente rafforzata.

Gli stravolgimenti della Seconda Guerra Mondiale e l'esilio in Svizzera diedero modo ad Adriano di riflettere ed elaborare una filosofia a tutto tondo che, impregnata di umanesimo di "social-cristiano"⁵, era frutto non solo delle sue dirette esperienze personali e famigliari ma anche delle suggestioni di pensatori francesi come Jacques Maritain, Emmanuel Mounier e Simone Weil. Nel 1945 usciva, così, *L'ordine politico delle Comunità*, seguito, nel 1948, da *Società Stato, Comunità*. Queste due pubblicazioni costituirono le pietre fondanti della sua elaborazione teorica.

A suo giudizio il nuovo ordine post-bellico era caratterizzato da un'avanzata di un capitalismo che travalicava il mondo economico per farsi esso stesso potere politico. Ciò poteva avvenire a causa di una serie di spaccature (tra Stato ed individuo, politica e cultura, cultura ed etica) che indebolivano il rapporto tra cittadino ed istituzioni. Su ciò si innestavano, poi, i mali della partitocrazia, della burocrazia e della scarsa complementarietà tra i vari poteri pubblici.

La soluzione prospettata da Adriano era una razionalizzazione e decentramento dello Stato e delle sue strutture, il superamento della dicotomia pubblico-privato e un impulso alla pianificazione urbanistica. Prendendo in prestito le sue stesse parole, si doveva «socializzare senza statizzare», organizzando la società in modo tale che «la libertà dell'individuo, la difesa della persona, l'accrescere del benessere materiale, l'efficienza tecnica, il progresso scientifico, l'interesse del consumatore [fossero garantiti] dalla partecipazione, collaborazione e dal controllo di una pluralità di Istituti».⁶

In quest'ottica la Comunità, intesa come «unità che assommi e comprenda organicamente i poteri di un Prefetto, l'influenza di un deputato, il prestigio di un senatore, la forza e l'indirizzo dei partiti [,] la democratica figura del sindaco e della sua giunta, la volontà di difesa dei sindacati, la potenza economica e finanziaria delle fabbriche», ricopriva un ruolo determinante nello Stato federale e nella società democratica da lui prefigurata.⁷

Essa, coincidente con uno o più comuni, sarebbe divenuta azionista di riferimento delle medie e grandi imprese, mentre alcune di esse sarebbero divenute enti di diritto pubblico a tutto vantaggio dei cittadini-lavoratori.

La gioia del lavoro, oggi negata al più gran numero di lavoratori dell'industria moderna, potrà finalmente tornare a scaturire allorché il lavoratore comprenderà ove il suo sforzo, la sua fatica, il suo sacrificio [...] è materialmente e spiritualmente legato ad una entità nobile e umana che egli è in grado di percepire, misurare, controllare.⁸

⁵ Così scriveva nel 1953: «[Al di fuori del cristianesimo e del socialismo] che vivissimi albergano nell'inconscio del popolo non c'è vita né vitalità. È doloroso che i tentativi per conciliare le due ideologie non abbiano sinora avuto successo. Ma la storia non è finita perché appunto in questa integrazione deve trovarsi avvolto il segreto del futuro». Adriano Olivetti, *L'idea di una comunità concreta*, Movimento Comunità, Ivrea 1953, p. 31.

⁶ A. Olivetti, *Società, Stato, Comunità* cit., p. 29.

⁷ Ivi, p. 19.

⁸ Ivi, p. 46.

Nella teorizzazione olivettiana, pertanto, il dipendente era uno degli elementi costitutivi della fabbrica, vista essenzialmente come “associazione economica” organizzata. In tale contesto il ruolo del sindacato non poteva più essere quello di soggetto “altro” che si contrapponeva in maniera irriducibile alle altre componenti socio-economiche della realtà industriale.

L'altra personalità che aveva dato il proprio apporto teorico-organizzativo alla stesura di quella fu poi chiamata la “Dichiarazione d'Ivrea” era Ferrarotti. L'intellettuale, vicinissimo ad Adriano, tant'è vero che nel corso di una polemica con Fabrizio Onofri venne definito una sorta di profeta della “religione olivettiana”⁹, aveva intrapreso una riflessione su forme, strutture e compiti del sindacato sin dagli inizi degli Anni Cinquanta.

Il punto fondamentale della sua elaborazione era che il motore della storia fosse «non la lotta delle classi bensì la produzione».¹⁰ Da ciò ne derivava che il sindacato assumesse, ai suoi occhi, il ruolo fondamentale di «propulsore naturale dello sviluppo della società».

Coerentemente con questa analisi egli, nel corso della seconda riunione del comitato centrale comunitario – tenutasi nel 1950 –, si era posto il problema se vi fossero possibilità di riuscita per un nuovo soggetto sindacale alternativo alle organizzazioni già presenti e attive. La risposta che si era data era stata negativa ma ciò non implicava che il Movimento Comunità dovesse rifuggire in alcun modo analisi e attività sui temi della produzione e dell'organizzazione del lavoro, anzi, esso avrebbe dovuto assumere un atteggiamento riassumibile nella formula «non azione sindacale diretta bensì propedeutica all'azione sindacale».¹¹

Nel giro di breve tempo, però, egli ritenne che la situazione stesse rapidamente mutando e che vi fossero crescenti margini di manovra. Nel 1951 aveva duramente attaccato Cgil e Cisl, accusandole di essere diventate strutture fortemente centralizzate espressione degli interessi politici dei partiti di riferimento, a tutto discapito della lotta per il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori. Se la prima era completamente subordinata a Pci e Psi – senza trascurare gli irrisolti problemi di democrazia interna –, la seconda si era rapidamente involuta, diventando una mera forza anticomunista, acritica sostenitrice della maggioranza al governo. Gli stessi organi rappresentativi dei lavoratori, ovverosia commissioni interne (elette a suffragio universale con il compito di tutelare gli interessi del personale e risolvere le controversie) e consigli di gestione (di cui parleremo più avanti), erano sostanzialmente paralizzati da settarismo e divisioni.

In questa situazione – si domandava Ferrarotti – quali possibilità esistono per una azione [...] che eviti di cadere nel massimalismo e nel rivoluzionarismo verbale, cioè nella pura impotenza dal punto di vista conseguentemente rivoluzionario, e che nello stesso tempo esca [...] dal riformismo prefascista?¹²

Finché questa forma di rappresentanza organizzata rimaneva un «sottoprodotto del politicantismo», chiuso in un orizzonte rivendicativo limitato, essa non sarebbe stata in grado di elaborare un progetto in grado di proiettare il movimento sindacale al centro dei dibattiti sui problemi strutturali della società. D'altra parte, vi erano oggettive condizioni di arretratezza del sistema-paese che toccavano anche la

⁹ «Olivetti è Allah e Ferrarotti è il suo profeta». Cfr. Fabrizio Onofri, *Il Maometto di Olivetti*, in «Il Contemporaneo», n. 37, 1955.

¹⁰ Franco Ferrarotti, *Premesse al sindacalismo autonomo*, Movimento Comunità, Torino 1951, p. 53.

¹¹ *La seconda riunione del comitato centrale delle comunità*, in «Comunità», n. 8, 1950.

¹² F. Ferrarotti, *Premesse al sindacalismo autonomo* cit., p. 36.

stessa classe imprenditoriale: tutto ciò rendeva impensabile un'azione riformista sulla scia di quanto accadeva nel mondo anglosassone. L'unica strada percorribile rimaneva quella di un ritorno alla realtà delle fabbriche, riallacciando quel legame che legava l'impresa al territorio e, nel contempo, armonizzando l'organizzazione del lavoro con l'impegno congiunto di datori di lavoro e dipendenti. A tal fine, egli prospettava la necessità di dar vita, all'interno degli stabilimenti, alla «comunità di fabbrica», una forma aggregativa che avrebbe sostituito le forme tradizionali di rappresentanza: il punto d'arrivo di questo progetto sarebbe stato la cogestione delle aziende.¹³

Per il momento, sul piano concreto, il consiglio generale del movimento consigliava ai suoi «simpatizzanti» di dare il proprio voto alla Uil, l'unica organizzazione che sembrava dare garanzie di libertà, apartiticità e gestione della lotta sindacale in maniera pragmatica ed autonoma.¹⁴

Nonostante tali indicazioni, che fecero guadagnare alla giovane formazione due seggi nel corso delle elezioni di commissione interna del 1952 (uno per gli operai e l'altro per gli impiegati), il panorama sindacale era rimasto sostanzialmente invariato negli anni successivi.¹⁵

Fino a quel fatidico 1955 la situazione sindacale nel complesso industriale, che accoglieva al suo interno circa 6000 dipendenti, aveva visto gli impiegati sostenere, nella loro lotta alla standardizzazione delle mansioni e al modello organizzativo di stampo taylorista, la Cisl e – in misura minore – la Uil, mentre la Cgil aveva mantenuto saldamente il controllo del fronte operaio.¹⁶

Il sindacato di ispirazione cattolica si caratterizzava – e ciò vale anche per gli anni successivi – per una certa propensione alla razionalizzazione dell'organizzazione aziendale, tramite la quale sarebbe stato possibile garantire contemporaneamente profitti all'azienda e spazi di manovra per la contrattazione. Lo snodo centrale di quest'orizzonte d'azione era il contratto aziendale integrativo. In tal modo si sarebbe ottenuto un duplice risultato: consentire alle imprese con pochi dipendenti (e, quindi, scarsamente sindacalizzate) più margine di profitto e, al tempo stesso, tramite la quota variabile del salario corresponsabilizzare i lavoratori alla produttività della singola ditta.¹⁷

Al predominio, in ambito impiegatizio, della Cisl aveva involontariamente contribuito lo stesso Olivetti, dal momento che le sue critiche al sindacato lo avevano fatto salire nei gradimenti nella convinzione che questa organizzazione potesse meglio rappresentare le istanze di chi lavorava negli uffici.

Tra le tute blu, invece, la Fiom aveva saputo mantenere la propria capacità rivendicativa, continuando a controllare la maggioranza della Ci. Nel 1954, ad esempio, sceglieva Fiom il 64% degli operai.¹⁸ Si trattava di un fatto degno di nota

¹³ Cfr. i suoi scritti raccolti in F. Ferrarotti, *Premesse al sindacalismo autonomo* cit.; Id., *Sindacato, industria, società*, Torino, UTET 1968.

¹⁴ *Cronaca del Movimento*, in «Comunità», n. 13, 1952.

¹⁵ Donatella Ronci, *Olivetti, anni '50. Patronalsocialismo, lotte operaie e Movimento Comunità*, Franco Angeli, Milano 1980, p. 103.

¹⁶ Giuseppe Berta, *Le idee al potere. Adriano Olivetti e il progetto comunitario tra fabbrica e territorio sullo sfondo della società italiana del «miracolo economico»*, Edizioni di Comunità, Milano 1980, pp. 85-94. Si veda anche Ettore Masucci, *Imprenditore e operai di una grande industria moderna: la Olivetti di Ivrea (1945-1953)*, in «Quaderni di Sociologia», n. 38, autunno 1960, pp. 276-296 e n. 39, inverno 1961, pp. 49-77.

¹⁷ Cfr. Sergio Turone, *Storia del sindacato in Italia (1943-1969)*, Laterza, Roma-Bari 1975, pp. 236-240; Umberto Romagnoli, Tiziano Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia*, Il Mulino, Bologna 1977, pp. 202-210.

¹⁸ Stefano Musso, *La partecipazione nell'impresa responsabile. Storia del Consiglio di gestione Olivetti*, Il Mulino, Bologna 2009, p. 142.

tanto più che il Canavese non poteva vantare una radicata tradizione comunista. Ciò era dovuto non solo alla politica conciliante della direzione, che si era rifiutata di seguire la strada dell'ostracizzazione imboccata da altre realtà imprenditoriali, ma anche alla capacità del sindacato dei metalmeccanici di non appiattirsi sulle posizioni della Cgil nazionale, con scioperi di natura politica e mobilitazioni che accumulassero disoccupati e lavoratori.

Il sindacalismo autonomo olivettiano

Coerentemente con gli enunciati elaborati alla fine degli anni quaranta, la costituenda Comunità di Fabbrica doveva divenire, negli intenti di Adriano, un soggetto con funzioni di intermediazione di primaria importanza, in grado di far dialogare tra di loro impresa e territorio d'insediamento, esaltando così i risvolti sociali delle attività produttive. Diretta conseguenza di questo proposito, tale organizzazione si doveva porre come «strumento per la democrazia industriale», prospettando un miglioramento delle condizioni lavorative «in stretto, e necessario, collegamento» con l'aumento dell'efficienza aziendale.¹⁹

La lotta rivendicativa in fabbrica, insomma, non doveva tramutarsi esclusivamente in una questione puramente salariale ma in una più generale trasformazione delle strutture interne all'azienda.

La creazione del sindacato di Comunità era un ulteriore passo nella diffusione del “verbo” comunitario e un punto di partenza per la conquista delle municipalità del Canavese, in un crescente processo di interdipendenza di tutti questi attori che insistevano nel medesimo spazio geografico. Per la realizzazione degli ambiziosi progetti olivettiani occorreva una mobilitazione dal basso che vicesse tutte le resistenze di chi, nel consiglio di amministrazione, voleva solamente occuparsi di affari abbandonando qualsiasi velleità di politica sociale.²⁰

Il Movimento Comunità, fenomeno culturale e politico, era sorto pochi anni prima, nell'autunno del 1948, proprio per diffondere e mettere in pratica le teorie di Adriano circa una società democratica decentrata nelle diverse comunità locali e in cui non trovavano spazio né partiti politici né lotta di classe. Stante il linguaggio “difficile” del suo ispiratore quest'esperienza politica pareva essere destinata ad ottenere riscontro solamente all'interno dei circoli intellettuali e poco altro.²¹

In realtà, l'idea che gli uomini socialmente ed economicamente attivi in un determinato spazio geografico potessero impegnarsi per il bene morale e materiale di tutti aveva solide basi proprio nel luogo d'insediamento dell'azienda. Il Canavese, infatti, rispondeva perfettamente a quei caratteri di limitatezza geografica che rendevano, agli occhi dell'ingegnere, coeso il tessuto sociale: «un organismo è armonico ed efficiente soltanto quando gli uomini preposti a determinati compiti possono esplicitarli mediante contatti diretti».²²

Per meglio diffondere le idee comunitarie erano stati fondati, nel giro di breve tempo, dei centri sparsi su tutto il territorio canavesano. Si trattava di luoghi in cui si diffondeva cultura e si concepivano attività ricreative e attività politica *lato sensu* (tramite biblioteche, emeroteche e conferenze). Alla fine del 1954, la diffusione era pressoché capillare con una solida presenza in 72 comuni su 118. In quell'anno, inoltre, fu eretto l'Istituto per il Rinnovamento Urbano e Rurale (per la promozione di nuove aziende da costituirsi la formula cooperativa), prodromo alla costituzione della

¹⁹ Ivi, p. 135.

²⁰ G. Berta, *op. cit.*, pp. 100–101.

²¹ Pino Ferlito, *50 anni di storia sindacale canavesana*, Camera provinciale Uil del Canavese, s.l., 2005, p. 12.

²² Adriano Olivetti, *L'ordine politico delle comunità*, Edizioni di Comunità, Roma 1946, p. 4.

Lega dei Comuni del Canavese. Agli ambiziosi progetti olivettiani mancava solamente una presenza in fabbrica: con la “Dichiarazione di Ivrea” si sanciva il via a questo esperimento.

La prima conseguenza della comparsa di questa realtà all'interno del panorama sindacale locale, proprio a ridosso del rinnovo della Ci della Officina Meccanica Olivetti (Omo), fu l'implosione della Uil. Gli iscritti di Ivrea, infatti, diedero le dimissioni ai primi di gennaio, quando ancora il progetto era in fase di elaborazione e Giuseppe Motta, segretario della Comunità del Canavese, manteneva – pubblicamente – una certa cautela. Alle origini di questa clamorosa decisione vi era il crescente disagio del direttivo locale nei confronti delle continue intromissioni della federazione provinciale. In quei primi giorni del nuovo anno, «Il Popolo Nuovo», espressione del mondo democristiano, lanciava delle ipotesi su quale spazio di manovra avrebbe potuto avere il futuro sindacato. *In primis*, si osservava che, stante la «limitata zona d'influenza» del soggetto politico di riferimento, esso avrebbe incontrato molte difficoltà ad assumere un carattere sovralocale rimanendo, pertanto, relegato dentro i cancelli della Olivetti. In secondo luogo, la sua nascita avrebbe sancito l'irruzione di un'entità «sostanzialmente padronale» e, quindi, potenzialmente distruttiva degli equilibri, nonostante gli accenti fabiani di cui era imbevuta. Tanto più che, secondo l'articolarista, nel giro di breve tempo le contraddizioni di una operazione del genere – calata dall'alto – sarebbero esplose. Un esempio eclatante di possibile cortocircuito era la questione, sollevata dalla Cisl in quei giorni, della gestione del Welfare aziendale da parte delle maestranze stesse.²³

Tale proposta, ispirata ad un principio «di larga comprensione del bene comune e delle nuove esigenze di libertà e di affrancamento», fu prontamente respinta dal consiglio di amministrazione il 15 gennaio. La motivazione addotta fu che la corresponsabilità nella gestione era già presente e operava attraverso l'organo per la gestione dei servizi aziendali, il Consiglio di Gestione (Cdg).²⁴

Questo organismo era sorto nel 1948 e rappresentò un unicum nel suo genere. Gli altri consigli, nati nell'immediato dopoguerra (quello della Fiat risaliva al febbraio del 1946) avevano avuto vita breve, esaurendo molto velocemente la propria funzione.²⁵ Non così nel caso della Olivetti, dal momento che lì esso rappresentò una tappa fondamentale nella storia delle relazioni industriali rimanendo in vita fino al 1971. Lo statuto, redatto da una commissione mista e approvato da un referendum, prevedeva che il Cdg fosse composto dal presidente della società (o da un suo delegato) e da 14 consiglieri; 6 di costoro erano designati direttamente dalla direzione mentre i dirigenti ne nominavano uno. Diverso era il percorso per stabilire i restanti 7. Questi ultimi erano eletti con un sistema elettorale a doppio grado. I dipendenti eleggevano una consulta la quale, a sua volta, designava 3 operai e 3 impiegati, mentre l'ottavo membro veniva scelto dall'insieme dei lavoratori.

I poteri del Cdg erano di duplice natura: consultivi e deliberativi. I primi erano definiti dall'articolo 28, secondo il quale la direzione era obbligata di chiedere il parere sui temi seguenti:

²³ *Mentre sorge il sindacato «Comunità» la Cisl insiste nella sua proposta*, in «Il Popolo Nuovo», 7 gennaio 1955.

²⁴ Informativa dei Carabinieri del 11, 15 e 16 gennaio 1955, in Archivio di Stato di Torino (d'ora in avanti AST), fondo Prefettura Gabinetto, b. 279.

²⁵ Sulle vicende dei consigli di gestione alla Fiat, ma non solo, si rimanda a Liliana Lanzardo, *I consigli di gestione nella strategia della collaborazione*, in *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-1973*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano 1975, pp. 325-365 e Ead., *Classe operaia e Partito comunista alla Fiat*, Einaudi, Torino 1971.

- a. orientamento e indirizzo del programma produttivo, impostazione della produzione e relative realizzazioni;
- b. miglioramento qualitativo e quantitativo della produzione, dei metodi e mezzi produttivi;
- c. pianificazione degli impianti industriali;
- d. progettazioni, attuazioni, trasformazioni in materia di impianti e nuovi lavori;
- e. politica generale circa le materie prime e il costo dei servizi;
- f. miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori entro e fuori la fabbrica;
- g. risparmio sullo sforo operaio e miglioramento della efficienza produttiva;
- h. varie forme di servizi sociali di assistenza;
- i. organizzazione dei servizi, razionalizzazione del personale,, quadro dell'organizzazione del personale, addestramento del personale.²⁶

I poteri vincolanti riguardavano, invece, le seguenti questioni:

- a. il proprio statuto
- b. la ripartizione delle somme destinate per tutti i servizi sociali di assistenza di cui al par. h dell'art. 28.

L'azione del Cdg, pertanto, seppur limitata, garantiva una partecipazione alle decisioni aziendali per quei tempi eccezionale, potendo influire sull'organizzazione del lavoro, sulla programmazione produttiva e sulle condizioni di lavoro.

Tornando a Comunità di Fabbrica, Adriano affidò all'avvocato Giuseppe Roggero, all'ingegner Giovanni Battista Martoglio, e a Ferrarotti il compito di fornire gli strumenti adeguati al nuovo soggetto. Quest'ultimo elaborò una bozza di statuto, in cui si delineava un'organizzazione articolata su più livelli (locale e regionale) con uno spiccato carattere decentrato e democratico.

Gli iscritti di ogni reparto dovevano designare un serie di consiglieri i quali andavano a formare, assieme a membri eletti di Ci e del Cdg il nucleo fondamentale di Comunità di Fabbrica. Tutti costoro selezionavano un Direttivo che, a sua volta, nominava il Presidente e il Segretario dell'associazione, i quali si interfacciavano con l'esterno e con i gruppi comunitari. Il testo accennava, infine, ad una eventuale cogestione e partecipazione operaia al capitale, ma questa parte fu poi espunta dal documento finale perché troppo radicale.²⁷

Nel frattempo veniva dato alle stampe un saggio, sempre ad opera di Ferrarotti, intitolato *La protesta operaia*²⁸ in cui l'ideologo compiva uno studio sul movimento operaio in qualità di fenomeno socio-economico. La sua analisi, partiva dalla convinzione che esso non protestava né contro il capitalismo né contro la proprietà privata ma contro gli effetti negativi del processo di industrializzazione. In quest'ottica la nascita di Comunità di Fabbrica era il sintomo «di una situazione di esasperazione» verso gli apparati in cui erano chiamati ad operare «in posizione per definizione subalterna».²⁹

Volgendo nuovamente lo sguardo alle vicende del sindacalismo autonomo olivettiano, si può notare come ad aprile esso riuscisse a dotarsi di un novo tassello, ovvero di un periodico, intitolato «Comunità di Fabbrica», con funzione di cassa di risonanza delle proprie iniziative e in grado di fare comprendere meglio la propria alterità. Come osservato da Donatella Ronci, si trattava di un giornale molto curato sia sotto il punto di vista prettamente grafico sia da quello della "qualità" degli articoli, scritti in genere da esponenti comunitari di primissimo piano, e che affrontavano non

²⁶ Il statuto del Cdg è riportato integralmente in D. Ronci, *op. cit.*

²⁷ Su questa decisione si veda la testimonianza di Giuseppe Aluffi in P. Ferlito, *op. cit.*, pp. 26–27.

²⁸ Franco Ferrarotti, *La protesta operaia*, Edizioni di Comunità, Milano 1955, ora riportato in Id., *Sindacato, industria, società cit.*

²⁹ F. Ferrarotti, *Sindacato, industria, società cit.*, pp. 91–92.

solamente i temi del lavoro e della sua organizzazione negli stabilimenti Olivetti e nelle altre fabbriche del circondario ma anche argomenti di carattere e interesse più generali. Esso si presentava, quindi, come un mezzo capace di contrapporsi efficacemente all'organo locale della Fiom, «Il Tasto».³⁰

Grazie ad esso siamo in grado di conoscere un po' meglio come si fosse strutturato il nuovo soggetto sindacale.

Ai primi di maggio, infatti, Roggero veniva nominato responsabile dell'ufficio collegamento della Comunità di Fabbrica del Canavese, mentre Martoglio, Giuseppe Gagliardo, Pietro Moro e Benedetto Torelli divenivano responsabili dei rapporti con i singoli comitati direttivi sorti nelle varie realtà industriali (Ico, Omo, Fonderia Olivetti, Sai di Borgofranco). A presiedere la sezione Ico (acronimo di "Ingegnere Camillo Olivetti") fu chiamato l'operaio specializzato Ubaldo Borgesio (in fabbrica dal 1938), coadiuvato dal vice Renato Tamietti (assunto da 8 anni).³¹

In occasione della festa dei lavoratori, si tenne quindi un convegno in cui si riunirono i comunitari dello stabilimento Ico. La relazione di Borgesio si soffermò sugli atti concreti che Comunità di Fabbrica avrebbe intrapreso per rendere maggiormente collegiali le decisioni. Innanzitutto le riunioni della direzione sarebbero state aperte agli iscritti e le loro osservazioni sarebbero state le benvenute. In seconda battuta, sarebbero sorte delle commissioni permanenti su specifici problemi che, una volta la settimana, si sarebbero riunite per discutere e trovare soluzioni da sottoporre ai vertici.

Tanto per intenderci con esempi, una Commissione potrebbe essere costituita per lo studio del problema dei tempi, una per i problemi delle maestranze femminili, una per lo studio dei problemi dell'attrezzaggio [...], una per definire l'integrazione delle pensioni, una per i problemi particolari degli impiegati e così via.³²

Altro elemento che emerge da quell'incontro è la conferma della strettissima osmosi con il versante politico-culturale del progetto olivettiano, emblemizzato dall'intervento di Fichera, segretario della Comunità del Canavese, il quale tracciò ai presenti un bilancio dei centri comunitari (definiti le «piazze coperte dei paesi» in cui tutti possono accedere e discutere): le iscrizioni, ancora in corso, avevano già superato quelle dell'anno precedente e nuovi punti d'incontro erano in procinto d'aprire o già aperti (si pensi a quelli di Cuornè, Traversella e Vistrorio).³³

Nel corso dell'evento vennero poi sottoposti all'attenzione degli astanti alcuni temi. Sempre nell'ottica di un maggiore coinvolgimento delle maestranze alle vicende aziendali fu presentata l'idea di istituire dei consiglieri d'officina. Comunità di Fabbrica partiva dalla constatazione che la Ci non erano espressione della volontà di tutti i lavoratori ma solamente di quelli sindacalizzati. Ciò comportava una scelta basata non sulla diretta conoscenza dei candidati ma sulla loro appartenenza ad una lista piuttosto che un'altra. Si veniva così a creare uno scollamento tra la base e i membri di Ci che si doveva assolutamente riassorbire. La soluzione proposta era

³⁰ Resosi conto della minaccia rappresentata dal sindacalismo autonomo olivettiano, aveva provveduto ad un *restyling*, portando il numero di pagine a sei, a scapito, però della capacità di analisi. D. Ronci, *op. cit.*, p. 110.

³¹ Il Comitato direttivo della Ico prevedeva, inoltre, i seguenti membri: Ferdinando Streilo, Emilia Rodda, Luigi Lesca, Ildebrando Corazza e Egidio Lesca. Cfr. «Comunità di fabbrica», 18 maggio 1955.

³² *I lavoratori comunitari della ICO discutono il loro programma*, in «Comunità di fabbrica», 18 maggio 1955.

³³ *Ibidem*

quella di eleggere dei delegati o consiglieri di reparto. I vantaggi che avrebbero portato parevano innegabili:

Questi [...] vivendo costantemente la vita di lavoro dei loro reparto, vedono nascere e possono seguire nel loro sviluppo tutti i problemi particolari di ciascun reparto, e conoscono in dettaglio i bisogni di tutti i loro compagni di lavoro.³⁴

Tutti costoro, eletti direttamente e indipendentemente dal loro colore politico, avrebbero avuto l'incarico ufficiale – a differenza di quanto accadeva con i collettori sindacali o i delegati di partito che operavano in modo informale – di mantenere i rapporti con la Ci portando avanti le istanze particolari dei dipendenti e, al tempo stesso, rendendo edotti gli operai delle attività svolte dai loro rappresentanti in Ci.³⁵

Altro punto all'ordine del giorno era il piano regolatore. Nel marzo 1955, infatti, il consiglio comunale di Ivrea aveva clamorosamente cassato uno studio, finanziato dall'Olivetti e affidato ad un gruppo di architetti selezionati dallo stesso ingegnere. Il progetto, costato alcune decine di milioni di lire, era durato tre anni coinvolgendo una quarantina di esperti e producendo, tra le altre cose, una delle inchieste sociologiche più complete di quegli anni.

La *débâcle* era stata commentata anche da Gaetano Baldacci, giornalista del «Corriere della Sera». A suo parere «i liberali di destra» lo avevano rigettato «per ragioni di principio», mentre i comunisti erano stati spinti dalla consapevolezza che il più importante industriale d'Ivrea – non dimentichiamo che la città accoglieva una popolazione di solo 21.000 abitanti – stava portando avanti una battaglia ideale «più sottile e più intelligente» a cui era difficile rispondere adeguatamente: «perciò, in ogni caso, bisogna dire «no» all'Olivetti».³⁶

Il relatore Scalorbi sottolineò come gli altri soggetti sindacali avessero abdicato al loro ruolo, dimenticando che un piano regolatore aveva il compito di attuare una maggiore «giustizia distributiva» in ambito urbanistico ed edilizio («perché il bambino di un operaio deve giocare nella strada mentre i bambini del ricco o del tecnico possono avere il giardino?»).³⁷

Per tale motivo, nell'ottica della difesa del diritto alla casa e ad una «civiltà migliore» ci si proponeva di organizzare dibattiti pubblici in cui esporre alla cittadinanza il contributo che il piano regolatore avrebbe portato allo sviluppo di Ivrea.

Le elezioni del 1955

L'estrema diffidenza nei confronti di Comunità di Fabbrica esplose in aperta ostilità a ridosso delle elezioni di Ci alla Ico, previste quella primavera. Agli esponenti comunitari si contrapposero polemicamente Cgil, Uil e Cisl. Quest'ultima fu la più attiva nello scontro, negando con veemenza che la giovane organizzazione avesse a cuore gli interessi dei lavoratori.³⁸

³⁴ *Ibidem*

³⁵ Nel progetto di Comunità di Fabbrica, si sarebbero dovute tenere mensilmente delle riunioni tra i consiglieri e i membri di Ci in cui dibattere problemi specifici di singoli reparti e le questioni di carattere più generale. Questi delegati sarebbero stati eletti in occasione delle elezioni di Ci attraverso un sistema uninominale senza la presenza di liste.

³⁶ «C'è chi crede che il comunismo lo si possa abbattere con la maniera forte o con altri mezzi che abbiamo già sperimentato e che, per comune esperienza, si sanno destinati all'insuccesso. C'è, invece, chi crede che l'industriale debba considerarsi un militante di prima fila nella battaglia ingaggiata per la creazione del benessere e l'attuazione della giustizia sociale». Gaetano Baldacci, *Due Ivree in una*, in «Corriere della Sera», 20 aprile 1955.

³⁷ *I lavoratori comunitari della ICO discutono il loro programma*, in «Comunità di fabbrica», 18 maggio 1955.

³⁸ S. Musso, *op. cit.*, p. 138.

La piattaforma rivendicativa presentata per queste elezioni si fondava su più livelli, i più significativi dei quali verranno analizzati nelle prossime righe. Innanzitutto, vi era un piano di riforme per incidere sugli assetti rappresentativi. In quest'ottica rientrava la già citata costituzione dei delegati di reparto la cui funzione avrebbe dovuto essere duplice: accorciare le distanze tra maestranze e Ci e costituire una scuola di formazione da cui sarebbero emersi i futuri esponenti sindacali. Parallelamente si chiedeva una maggiore salvaguardia delle minoranze in Ci attraverso una composizione paritetica della segreteria – che svolgeva unicamente una funzione amministrativa - e una garanzia sancita statutariamente che i suoi membri non avrebbero avuto ripercussioni sulla loro carriera aziendale.

Seguivano poi le richieste più strettamente connesse con la realtà industriale. Per quanto concerne il problema dei tempi e l'incremento della produttività, si ritornava su quanto già evidenziato in precedenza, domandando l'istituzione di un'apposita commissione con il compito di studiare un nuovo metodo di retribuzione a incentivo e non a cottimo indefinito oltre alla diminuzione degli inconvenienti dovuti alla pressione del ritmo lavorativo.

Si avanzava quindi la richiesta di una «sostanziale riduzione» dell'orario di lavoro (a parità di salario).³⁹

Un altro punto, emerso nel corso delle settimane, afferiva invece strettamente all'ambito impiegatizio. Il cosiddetto "sindacato giallo" evidenziava il disagio prodotto dalla mancata definizione delle mansioni:

In una azienda modernamente organizzata come l'Olivetti desta [...] molto stupore il constatare che gli incarichi non siano perfettamente definiti e stabiliti con lettera discussa e accettata dall'interessato.⁴⁰

Solamente una precisa conoscenza dei propri doveri rendeva il lavoratore in grado di svolgere i propri compiti senza incertezze. Inoltre, ciò avrebbe fatto emergere quelle situazioni contraddittorie in cui addetti alle stesse incombenze erano inquadrati in categorie diverse percependo, conseguentemente, retribuzioni differenti.

Accanto a ciò si profilava la necessità di rendere pubblica la valutazione di merito esistente per ogni dipendente sull'esempio di quanto accadeva negli enti statali e para-statali:

Un principio democratico, ormai da tutti accettato, stabilisce che, se viene formulato un giudizio su di una persona, questo giudizio deve essere portato a conoscenza dell'interessato, il quale ha il diritto di chiederne le ragioni e la motivazione.⁴¹

In tal modo si sarebbe instaurato un clima di franchezza e collaborazione tra le parti evitando licenziamenti improvvisi e immotivati.

Infine, si sottolineava la necessità di ovviare alle disparità di stipendio tra uomini e donne in base al principio che «a uguale lavoro deve corrispondere uguale retribuzione».⁴²

Focalizzandosi ora sull'appuntamento elettorale, emerge con evidenza come, all'avvicinarsi delle elezioni, la normale dialettica fu completamente stravolta,

³⁹ *Per il progresso democratico della fabbrica e del Canavese*, in «Comunità di fabbrica», 20 giugno 1955.

⁴⁰ *Chiarezza è democrazia*, in «Comunità di fabbrica», 16 giugno 1955.

⁴¹ *Ibidem*

⁴² *Per il progresso democratico della fabbrica e del Canavese*, in «Comunità di fabbrica», 20 giugno 1955.

profilandosi una *conventio ad excludendum* nei confronti del nuovo soggetto sindacale.

Il punto più caldo nel contenzioso con le altre sigle si raggiunse proprio il 24 maggio, giorno in cui scadevano i termini per la presentazione delle liste. Secondo quanto denunciato dai membri di Comunità di Fabbrica, il comitato elettorale – composto, in maniera paritetica, da uomini afferenti a Cgil, Cisl e Uil – avrebbe brigato per rendere impossibile la consegna dei loro nominativi, non comunicando luogo e ora. Per ovviare al problema, essi si rivolsero alla direzione per le relazioni interne che, a sua volta, consegnò la lista il giorno seguente all'apposita commissione. Questa, per tutta risposta, comunicò l'inammissibilità della candidatura dei comunitari adducendo diversi motivi.

In primo luogo, perché la domanda era stata consegnata fuori tempo massimo, quindi perché essa era arrivata in maniera irregolare, tramite gli uffici della direzione, e, infine, perché il sindacato era «notoriamente emanazione del Movimento Comunità, fondato e presieduto dallo stesso presidente della società Olivetti». Quest'ultimo motivo era il più grave di tutti perché «la stretta dipendenza fra tale organismo pseudo-sindacale» e Adriano minacciava «la libertà d'azione dell'istituto di rappresentanza e difesa dei lavoratori».⁴³

Di fronte a tale situazione, il 26 maggio intervenne Franco Momigliano, direttore centrale delle relazioni interne, convocando le parti e chiedendo l'ammissione della lista comunitaria. Il suo «atteggiamento irremovibile» si scontrò con un uguale fermezza da parte del comitato e lo portò a non fissare alcuna data per le elezioni. Il giorno seguente, le Ci espressero la propria solidarietà al comitato, rimproverando le decisioni aziendali volte a favorire uno «pseudo sindacato [...] finanziato ed organizzato dallo stesso padrone della fabbrica». Inoltre, prospettarono una serie di azioni in risposta al blocco delle elezioni diffidando, al tempo stesso, l'Unione industriali di riconoscere come interlocutore sindacale questo nuovo soggetto.⁴⁴

Il 28 maggio, presso la sede Uil, si tenne finalmente un incontro cui parteciparono tutte le parti in causa. Nel corso della discussione, i membri di Comunità di Fabbrica proposero due possibili risoluzioni del conflitto: ridenominazione della propria formazione elettorale o adesione ad una lista unitaria, senza sigle e con un programma condiviso (come già proposto dalla Cgil)⁴⁵. Quest'ultima si dimostrò favorevole ad entrambe mentre le altre due sigle sindacali furono più negative. Se la Cisl oppose un netto rifiuto, la Uil chiese, invece, di affrontare il tema in maniera più approfondita in un incontro successivo.

Secondo i cronisti dell'organo ufficiale del Pci, «L'Unità», il cambio del nome sarebbe stato la scelta più conveniente per il sindacato olivettiano, dal momento che, grazie all'accordo interconfederale in materia, sarebbe venuto meno il pretesto che impediva la presentazione della lista. In tal modo si sarebbe ribadito il principio fondamentale «che permette a tutti i lavoratori di presentare ed eleggere i propri rappresentanti».⁴⁶

Nonostante le aperture della Cgil, o forse proprio per questo, il 30 maggio il comitato elettorale a maggioranza rigettò le proposte avanzate nei giorni precedenti, innescando, così, una nuova crisi. Di fronte all'*impasse* si tentò di coinvolgere la

⁴³ Il testo completo del comitato elettorale è riportato in «L'Unità», 26 maggio 1955.

⁴⁴ S. Musso, *op. cit.*, p. 139.

⁴⁵ Ancora ai primi di giugno la Cgil avrebbe sottolineato la propria disponibilità ad una lista unica in cui Comunità di Fabbrica potesse far confluire i propri candidati, in qualità di indipendenti. Cfr. L. Ruffa, *Dichiarazione del segretario della c.d.l. di Torino*, in «L'Unità», 2 giugno 1955.

⁴⁶ Cfr. *Una nuova situazione alla Olivetti dopo il ritiro della lista di Comunità e Comunicato della segreteria Fiom di Ivrea*, in «L'Unità», 29 maggio e 31 maggio 1955.

politica nazionale: se Borgesio, presidente della Comunità di Fabbrica della Ico, inviò telegrammi al neo-eletto presidente Giovanni Gronchi, e ai presidenti di Camera e Senato (Giovanni Leone e Cesare Merzagora), Carlo Donat Cattin, segretario provinciale Cisl, prese anch'egli contatto con il capo dello Stato e, assieme ad esponenti della Uil, si spinse a coinvolgere la commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in fabbrica. Istituita nei primi mesi del 1955, essa aveva l'obiettivo di verificare l'applicazione della legislazione a tutela della salute dei lavoratori, il rispetto dei contratti e le condizioni all'interno dei luoghi di lavoro.

Il 3 giugno a Ivrea si tenne una riunione dei segretari provinciali delle tre sigle sindacali (Donat Cattin per la Cisl, Luigi Ruffa per la Cgil e Giuseppe Raffo per la Uil) con i dirigenti locali per cercare di sbrogliare la matassa. Da quest'incontro non si ottenne granché, se non un generico sostegno all'azione del comitato elettorale. Ad ingarbugliare ulteriormente la questione ci fu la comparsa di una lista indipendente – composta da impiegati – che spingeva per far decadere la commissione e andare finalmente alle elezioni.

Nel frattempo, Adriano si era mosso per incrinare definitivamente il fronte confederale, facendo pressione su Giuseppe Di Vittorio e Giulio Pastore, con risultati opposti. L'intervento del primo, prontamente pubblicato, ricordò ai sindacalisti locali che lo spirito di tolleranza che li caratterizzava non poteva essere soffocato dalla volontà di battere un avversario a tutti i costi.⁴⁷ Di segno completamente negativo fu la reazione del secondo. Rifiutato qualsiasi incontro con l'imprenditore, il segretario nazionale della Cisl ribadì la netta opposizione a quella forma di "pseudo-sindacalismo" incarnata dai comunitari.⁴⁸

La spaccatura creatasi tra le due formazioni intorno a questo caso ebbe eco anche sui giornali d'area, ovverosia «L'Unità» e «Il Popolo Nuovo». L'organo del Pci rinfacciò a Cisl e Uil il rifiuto della lista comune – di cui continuava a farsi portavoce –, sottolineando, al tempo stesso, lo spirito "collaborazionista" che esse mantenevano alla Fiat. Il giornale cattolico, invece, derise i responsabili locali costretti, dopo l'*input* di Di Vittorio, a ritrattare le loro precedenti esternazioni.

L'offensiva lanciata dal mondo democristiano fu accompagnata da una notevole mobilitazione che coinvolse anche ambienti esterni a quelli della fabbrica. Se negli stabilimenti, il leader Riccardo Lizier fece un una serie di comizi molto duri, inequivocabilmente intitolati *Perché alla Olivetti non ha diritto di esistere "Comunità di fabbrica"*, fuori si mise sotto accusa la stessa figura di Adriano, criticandone le posizioni dialettiche assunte nei confronti di istituzioni politiche, religiose, sindacati e organizzazioni industriali.⁴⁹ La stessa diocesi di Ivrea si mosse, evidenziando la distanza che intercorreva tra il cattolicesimo e il cristianesimo laico di cui egli si faceva portavoce.⁵⁰

⁴⁷ «Voi giustamente diffidate di coloro che, con promesse e lusinghe varie, cercano di rompere la solidità dei lavoratori, di porli in concorrenza fra di loro davanti al padrone, di chiuderli nella visuale limitata della fabbrica e del ristretto ambito circostante [...]. La Cgil è aperta a uomini di tutte le tendenze politiche e di tutte le fedi religiose. Diversamente da altre organizzazioni, essa non pone preclusioni a chi fa parte di questo o di quel partito, ma delle forze del lavoro nel loro complesso. Noi siamo per una vita di fabbrica civile, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dei padroni». Vedi *L'Unità è sempre stata la grande forza della classe operaia*, in «Il Tasto», 13 giugno 1955.

⁴⁸ «Le reazioni di quella parte dei lavoratori che non ha inteso soggiacere all'imposizione di un sindacato promosso dalla direzione dell'azienda [...] sono obiettivamente non condannabili, poiché alla loro origine c'è un legittimo atto di rivolta e di difesa contro un tipo di sindacalismo che non è autentico perché nato per volontà e iniziativa padronale». *La Cisl preferisce i comunisti*, lettera di G. Pastore all'Espresso, in «L'Espresso», n. 12, 1955.

⁴⁹ A mero titolo di esempio cfr. «Comunità» ha ammesso l'indegno episodio di Palazzo, in «Il Popolo Nuovo», 9 giugno 1955.

⁵⁰ Si vedano gli articoli comparsi su «Il Risveglio», 16 giugno e 8 luglio 1955.

Di fronte a questa situazione spinosa, l'amministrazione perseverò imperterrita nel rifiuto di fissare una data in cui tenere le elezioni. Il muro contro muro non poteva durare ancora molto. Il 7 giugno, pertanto, si assistette alla capitolazione sindacale: il comitato elettorale accolse nel proprio seno gli impiegati indipendenti e gli esponenti del movimento comunitario, ora ribattezzatosi Autonomia Aziendale.⁵¹

L'esultanza del quindicinale «Comunità di fabbrica» fu assai enfatica. In un articolo non firmato, emblematicamente intitolato *Prima vittoria della libertà*, si sottolineava come, con la definitiva accettazione delle liste comunitarie, si fosse riaffermato il principio della libertà nella fabbrica, «della non discriminazione tra operai e operai, del diritto di tutti i gruppi di lavoratori di proporre formule e metodi nuovi per una rinnovata azione sindacale».⁵²

Individuata finalmente una data, il 21-22 giugno, riprese immediatamente la campagna elettorale. L'area cattolica, nell'enunciazione del proprio programma elettorale, non lesinò le critiche nei confronti di Autonomia Aziendale. Il mondo comunista, invece, definitivamente tramontato il progetto di una lista unitaria, ebbe parole dure per tutti i concorrenti, pur riconoscendo agli «aziendalisti» il merito di aver posto sul tavolo problemi concreti.⁵³

Per quanto riguarda gli olivettiani, l'appuntamento elettorale era atteso con trepidazione. Rispetto alle altre compagini in lizza, l'esito del voto era determinante per dimostrare la propria forza e capire quanti fossero gli operai e gli impiegati che condividevano il nuovo progetto. I candidati che si proponevano al vaglio degli elettori erano 19 (di cui tre donne) con una anzianità aziendale media di 17 anni.⁵⁴

Si giunse, infine alla data fatidica. Lo spoglio dei voti mostrò con evidenza che il quadro sindacale alla Olivetti era notevolmente mutato: Autonomia Aziendale, con 2.023 suffragi, ottenne 5 seggi su 13 (4 per gli operai e 1 per gli impiegati), facendo scomparire la Uilm e diventando il secondo sindacato per importanza dopo la Fiom (che ottenne la maggioranza relativa con 6 commissari). In ultima posizione sedeva la Fim (con 2 delegati).⁵⁵

I comunitari erano riusciti ad erodere, a proprio favore, il consenso degli impiegati verso la Cisl ma il vero boom era avvenuto tra le tute blu. La forza di attrazione della nuova formazione era stata tale da attrarre a sé un terzo dell'elettorato che, nel 1954, aveva scelto la Cgil.

Prendendo a prestito le parole della Ronci, questo risultato era la dimostrazione plastica che in fabbrica il movimento comunitario era in grado di incidere «realmente nei rapporti sociali, causando nella classe [operaia] una spaccatura altrettanto profonda di quella determinata in altri contesti dalla brutalità della repressione padronale».⁵⁶

Superato con energia il primo ostacolo, prese immediatamente avvio un negoziato con la direzione su uno dei cavalli di battaglia dei comunitari: la diminuzione del monte ore.

⁵¹ La Cisl espresse pubblicamente il proprio disappunto per come si era conclusa la vicenda, riservandosi il diritto di fare ricorso dopo la tornata elettorale. AST, f. PG, b. 279.

⁵² *Prima vittoria della libertà*, in «Comunità di fabbrica», 16 giugno 1955.

⁵³ *Il programma della Cisl per le elezioni alla Olivetti*, in «Il Popolo Nuovo», 15 giugno 1955; *Carriere e miracoli*, in «l'Unità», 19 giugno 1955.

⁵⁴ Questo l'elenco dei candidati: per gli operai BORGESIO, Italo Boscatti, Carlo Cantone, Adelio Durando, Angelo Ghiggio, Attilio Gugliemmetto, Elidio Lesca, Luigi Lesca, Giuseppe Lunardi, Giulio Magliana, Cesare Malusà, Celeste Mondino, Dante Ponzetto, Emilia Rodda, per gli impiegati Bice Bertarione, Piera Corgnier, Diego Guarnero, Sergio Lupo e Tamietti. *Le liste dei candidati di "Autonomia Aziendale"*, in «Comunità di fabbrica», 16 giugno 1955.

⁵⁵ *I risultati delle elezioni alla I.C.O.*, in «Comunità di fabbrica», 26 luglio 1955.

⁵⁶ D. Ronci, *op. cit.*, p. 103.

Nel tardo pomeriggio del 20 luglio 1955 i vertici aziendali illustravano alla Ci le proprie decisioni in merito alla concessione di tre giorni di ferie in più e alla riduzione della settimana lavorativa da 49 e mezza a 45 ore settimanali senza variazione della retribuzione. Sul primo punto, fu stabilito che sarebbe stato accordato un giorno di riposo retribuito in più a tutti gli operai della Ico. Sul versante della variazione dell'orario, Adriano ribadiva la necessità che ciò avvenisse di concerto con le esigenze produttive. In ogni caso, «già fin da ora», si prevedeva che, entro la primavera del 1956, si sarebbe giunti ad una situazione in cui le maestranze avrebbero avuto il sabato festivo ed un orario giornaliero di 9 ore.

Una soluzione del genere avrebbe prodotto anche alcune ricadute positive. In primis sull'occupazione dal momento che, per sopperire ai bisogni della produzione, si sarebbe dovuto assumere nuovo personale (secondo le stime degli "aziendalisti" 150-200 dipendenti in più). In seconda battuta, il maggior tempo libero a disposizione avrebbe permesso ai lavoratori di dedicarsi alla propria elevazione morale e di recarsi in biblioteca.

Nel sottolineare con enfasi questo risultato, i membri di Autonomia Aziendale ricordavano a tutti gli elettori che tale conquista era dovuta al «diverso spirito che anima il lavoro della C.I., allorquando in essa riesce a prevalere l'azione dei comunitari».⁵⁷

Questa concessione, un unicum all'interno del panorama italiano, se da un lato costrinse la Olivetti ad una serie di precisazioni per evitare che ci fossero ulteriori rivendicazioni, dall'altro allarmò gli esponenti della Fiom i quali – tramite il loro giornale di fabbrica, il «Tasto» – espressero la preoccupazione che, a fronte di questa diminuzione di orario, sarebbero incrementati i ritmi lavorativi.⁵⁸

Si trattava di una possibilità difficile ma da non escludere e ciò spinse i comunitari a presentare un documento in cui, dopo aver prodotto una tabella di marcia per giungere al traguardo delle 45 ore settimanali nel 1957 (per il 1956 era prevista una settimana lavorativa di cinque giorni in cui si recuperavano le festività infrasettimanali dapprima totalmente e poi parzialmente), si soffermavano sulla questione riaffermando che «la diminuzione di orario e l'aumento di produttività non deve significare un aumento dello sforzo fisico dei lavoratori attraverso una riduzione indiscriminata dei tempi di lavoro».⁵⁹

In attesa della realizzazione di tale promessa, gli olivettiani, dopo i buoni risultati ottenuti nelle elezioni di Ci tenutesi presso la miniera di Brosso e la Cai di Castellamonte, a riprova della vitalità del sindacalismo autonomo anche in aziende esterne dall'influenza diretta di Adriano, si misero all'opera per istituire il comitato direttivo della Omo, stabilimento dove venivano prodotte macchine utensili specializzate.⁶⁰

Inoltre, alla fine di settembre, fu attivato presso i locali del Movimento Comunità (in corso Nigra) e presso la Ico (nel salone Rabogliatti) un Ufficio di assistenza sindacale il cui scopo era il disbrigo delle pratiche previdenziali e mutualistiche. Qui era anche

⁵⁷ Giuseppe Aluffi, *Perché abbiamo voluto la riduzione dell'orario*, in «Comunità di fabbrica», 26 luglio 1955.

⁵⁸ *Polemica con l'ing. Adriano e Pieno appoggio alla Ci per il controllo sui tempi. Intervistati i lavoratori*, in «Il Tasto», 6 ottobre 1955.

⁵⁹ *Graduale riduzione di orario con retribuzione globale invariata*, in «Comunità di fabbrica», 21 settembre 1955.

⁶⁰ I designati a ricoprire questo ruolo furono Giuseppe Aluffi, Guido Barsanti, Mario Pozzo, Antonio Olivero e Venanzio Santi. *Eletto il direttivo della Comunità di Fabbrica*, in «Comunità di fabbrica», 21 settembre 1955.

possibile avere un controllo contabile sulle paghe, sulla liquidazione dell'indennità di licenziamento nonché su qualsiasi altra necessità contrattuale.⁶¹

Ci si accorse ben presto, però, che per espandere il sindacato nelle fabbriche del Canavese era necessario sfruttare meglio i Centri comunitari. A tal fine, secondo Roggero, si doveva dar vita alla figura dell'addetto sindacale. Costui, presente in ogni luogo d'incontro, avrebbe dovuto adempiere a tre funzioni fondamentali: informare, assistere e organizzare. In prima battuta doveva censire le aziende con più di 40 addetti, specificando il numero di operai ed impiegati, la composizione della Ci, la prossima data delle elezioni, oltre a fornire informazioni sull'attività sindacale della sua zona. In secondo luogo, doveva individuare tutti gli individui bisognosi di assistenza sindacale, a prescindere che fossero o meno comunitari, e segnalarli all'ufficio di collegamento che avrebbe fornito il suo supporto. Infine, avrebbe dovuto coordinare le assemblee e le riunioni dei comitati direttivi e dei membri di Ci di Autonomia Aziendale.⁶²

All'appropinquarsi della scadenza del mandato elettorale alla Omo, che era in procinto di trasferirsi a San Bernardo d'Ivrea nel nuovo fabbricato progettato da Eduardo Vittoria, il giovane sindacato si mise all'opera per dimostrare che i risultati di giugno non erano un unicum. Il contesto in questo stabilimento era, però, differente dal momento che la soluzione ai problemi di maggior peso (afferenti all'assistenza, ai salari e all'orario) erano sostanzialmente dipendente da ciò che accadeva alla Ico. A dimostrazione di ciò, solo pochi mesi prima si era provato, senza successo, ad ottenere un aumento di retribuzione. La situazione si era sbloccata solo quando alla Ico vi era stato il via libera alle 14 lire all'ora per tutti. Le prospettive di un maggior ruolo giocato dalla Ci della Omo risiedevano ora nel trasferimento nella nuova struttura.⁶³

I risultati di questa nuova lizza, videro una netta affermazione di Autonomia Aziendale. Dei 4 seggi messi in palio, 3 andarono agli olivettiani e solo uno alla Cgil. Le altre formazioni subirono un tracollo completo con un travaso di voti a tutto favore del "sindacato padronale" che confermava la propria capacità di attrazione nei confronti sia di operai e sia di impiegati.⁶⁴

Come affrontare i nuovi equilibri emersi dalle elezioni fu, quindi, uno dei temi all'ordine del giorno del congresso della Fiom di novembre. In tale occasione si ribadì la minaccia rappresentata da Autonomia Aziendale, la cui comparsa non era altro che «un tentativo di dare dieci oggi per non dare cento domani». L'unico modo per rintuzzare l'avanzata dei comunitari era quello di lavorare affinché esplodessero le inevitabili contraddizioni che si sarebbero palesate qualora fossero stati messi in forse i «profitti capitalistici».⁶⁵

Il metodo poi effettivamente perseguito per indebolire il sindacato autonomo fu quello, eclatante, delle dimissioni dei delegati Cisl e Cgil alla Ci: con questa manovra, eminentemente politica, si sperava di far retrocedere la sigla sindacale a posizioni numeriche meno ingombranti. La data per il rinnovo fu fissata al 29-30 dicembre.⁶⁶

⁶¹ *Assistenza sindacale di Comunità di Fabbrica*, in «Comunità di fabbrica», 12 ottobre 1955.

⁶² *I compiti dell'addetto sindacale nell'ambito dei Centri Comunitari*, in «Comunità di fabbrica», 12 ottobre 1955.

⁶³ Questo l'elenco dei candidati: Arduino Bracco, Armando Gambro, Giuseppe Givonetti, Giuseppe Molinaro, Mario Pozzo, Stefano Zampieri per gli operai e Giuseppe Alufi e Guido Barsanti per gli impiegati. *Votate questi uomini*, in «Comunità di fabbrica», 5 novembre 1955.

⁶⁴ *OMO, Cogne e SAC CER tre significative affermazioni*, in «Comunità di fabbrica», 12 dicembre 1955.

⁶⁵ *Più ampia unità per migliori condizioni di vita e di lavoro*, in «Il Tasto», 17 novembre 1955.

⁶⁶ Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Ubaldo Borgesio, Italo Boscatti, Ernesto Bravo, Carlo Cantone, Ildebrando Corazza, Adelio Durando, Vittorio Elli, Angelo Ghiggio, Pietro Cianone, Attilio Guglielmetto, Elidio Lesca, Giuseppe Lunardi, Cesare Malusà, Dante Ponzetto,

Ripiombati immediatamente in piena campagna elettorale, Autonomia Aziendale ricordò agli elettori i miglioramenti salariali ottenuti (assegno familiare e anticipo sulla conglobata), spingendosi ad alcune riflessioni che guardavano più in là dell'evento singolo. Secondo i calcoli dei comunitari si trattava di quasi 200 milioni di lire: una cifra importante ma che, suddivisa tra tutti beneficiari, avrebbe difficilmente apportato modifiche sostanziali alla vita di ognuno. Da tale considerazione scaturì la proposta di creare una società cooperativa.

Le [...] Società Cooperative fanno commercio all'ingrosso, posseggono mulini e pastifici, fabbriche di tessuti, di salumi e cantine sociali.

Perché i lavoratori con i soldi sottratti ai profitti degli industriali non possono essere industriali essi stessi?⁶⁷

A tale scopo si suggeriva di agire in modo di federare tutte le cooperative di consumo già esistenti nel Canavese e, tramite i Centri comunitari, sponsorizzare la realizzazione di nuove laddove mancavano, senza tralasciare l'opzione di dar vita a vere e proprie attività produttive per alcuni beni di prima necessità.

I risultati della nuova tornata elettorale per la Ci confermarono la solidità della base dal momento e la conclusione fu praticamente identica: 6 seggi furono assegnati alla Fiom (che riuscì ad ampliare il proprio consenso di circa 300 voti), seguiti dai 5 di Autonomia Aziendale e dai 2 della Fim.⁶⁸

Si concludeva così questo primo anno. Il bilancio sindacale era più che positivo anche se non mancavano le ombre. La valutazione di merito e la definizione delle mansioni, temi presenti nel programma di quell'anno erano rimaste sostanzialmente lettera morta, nonostante le sollecitazioni in merito (alla fine di ottobre, ad esempio, gli impiegati comunitari avevano inviato una lettera in cui si insisteva proprio su questi due punti).⁶⁹ Eccettuate tali questioni, però, il sindacalismo autonomo poteva affrontare il 1956 con fiducia e ottimismo.

Il rinnovo del Cdg

Il terremoto elettorale del 1955 rischiava di avere ripercussioni anche sulla vita del Cdg e sul suo rinnovo, previsto per il 1956. Nei propositi dei dirigenti di Autonomia Aziendale quest'organo rappresentava un primo passo sulla via della cogestione operaia. Ovviamente, nessuno di loro si immaginava una brusca e improvvisa acquisizione dei poteri decisionali spettanti al consiglio di amministrazione. Il punto di partenza doveva essere quello di sfruttare tutte le possibilità date dallo statuto che ne regolamentava i compiti e doveri.

L'articolo 29, ad esempio, prevedeva che il parere del Cdg fosse vincolante per quanto riguarda la ripartizione delle somme destinate ai servizi sociali. Secondo i comunitari discutere sulla distribuzione degli importi implicava che i suoi membri dovessero avere voce in capitolo sulle modalità di erogazione della mensa aziendale, dei servizi sanitari, dei fondi di assistenza sociale ed abitativa, del centro formazione meccanici e delle attività culturali e ricreative. Un altro compito rivendicato per il Cdg era poi quello della determinazione delle mansioni degli impiegati.⁷⁰

per gli impiegati Bice Bertarione, Piera Corgnier, Segio Lupo, Giovanni Battista Martoglio, Renato Tamietto. *I candidai comunitari di "Autonomia Aziendale"*, in «Comunità di fabbrica», 27 dicembre 1955.

⁶⁷ Luigi Marino, *Un discorso agli Olivettiani*, in «Comunità di fabbrica», 12 dicembre 1955.

⁶⁸ I risultati sono in «Comunità di fabbrica», 9 gennaio 1956.

⁶⁹ *Gli impiegati della Olivetti sollecitano la definizione delle mansioni di lavoro*, in «Comunità di fabbrica», 5 novembre 1955.

⁷⁰ *Il Consiglio di Gestione*, in «Comunità di fabbrica», 21 settembre 1955.

Di tutt'altro parere erano i membri della Uil. In autunno essi mossero una durissima accusa sull'utilità di quella istituzione. A loro avviso, «le speranze generate nella classe lavoratrice al sorgere dei CdG, sono state quasi tutte inappagate e oggi [...] detto organo non è altro che un doppione della commissione interna, non esplicando che funzioni marginali».⁷¹

Per tale motivo, essi rifiutarono di partecipare alla formazione del comitato elettorale nonché di presentarsi alle elezioni. Il 12 ottobre anche la Cisl espresse delle riserve in merito e prese tempo per decidere se seguire, o meno, l'esempio della Uil.⁷²

Questa critica su funzioni e effettiva capacità realizzativa del CdG era condivisa non solo da diversi dirigenti sindacali confederali, ma anche dalle maestranze. Secondo un'informativa dei carabinieri, infatti, i lavoratori erano poco interessati alle elezioni e al funzionamento di questo ente «perché, in pratica, il suo campo di attività è ristretto – malgrado i poteri consultivi previsti dall'art. 28 dello statuto – ai servizi sociali di assistenza».⁷³

Ad accrescere il malcontento vi era anche il fatto che, occasionalmente, Ci e CdG si sovrapponevano, intralciandosi a vicenda. Caso emblematico fu quello sulla revisione degli assegni familiari aziendali: la proposta presentata dal primo organo era stata poi completamente stravolta dal secondo. Nello specifico i comunitari della Ci avevano suggerito una rivalutazione degli assegni Inps per i dipendenti con moglie e genitori a carico in un'ottica di miglioramento delle condizioni di vita di questi specifici nuclei familiari. Nel primo caso perché si voleva supportare le coppie giovani e appena sposate, nel secondo perché molti operai avevano genitori provenienti dal mondo contadino privi, pertanto, di qualsiasi supporto pensionistico. Il CdG, invece, preferì focalizzare il proprio sguardo sulle famiglie numerose (da 2 a 5 figli a carico), bocciando la mozione presentata dalla commissione.⁷⁴

Per ridare slancio alle attività del consiglio gli "aziendalisti" si fecero, quindi, portavoce di una riforma di questo istituto, con l'obiettivo di rendere effettive le sue funzioni e valorizzare il ruolo della Consulta, in attesa dell'istituzione dei consiglieri di officina.

Il fatto che già due centrali sindacali si fossero sfilate, indusse Autonomia Aziendale e Cgil ad accettare un confronto per una eventuale riforma statutaria del CdG. La formazione comunitaria, però, non riteneva assolutamente necessario ampliarne gli ambiti di intervento, dal momento che alla tutela dei diritti dei lavoratori provvedevano già le Ci.

Questa apertura fu accolta in maniera differente da Cisl e Uil. La seconda si defilò, forse perché, secondo voci di corridoio, aveva intrapreso delle trattative con Autonomia Aziendale. Lo scopo di questi abboccamenti era la conclamata volontà comunitaria di portare le proprie istanze anche sul piano nazionale.⁷⁵

La prima, invece, si disse disponibile ad un riordino del CdG purché ne fossero potenziate le prerogative. Accanto ad una revisione della rappresentanza elettorale, in vista di una maggiore rappresentanza delle forze di minoranza, la Cisl sostenne la necessità di affidare nelle mani delle maestranze la gestione effettiva del welfare aziendale. Le riunioni, tenutesi tra il 15 e il 16 novembre, videro un dibattito monopolizzato dalle proposte Cisl. Pur di ottenere il controllo dei servizi assistenziali, i sindacalisti di stampo cattolico erano disposti a rinunciare ad ogni funzione

⁷¹ Lettera del 7 ottobre 1955, in ASO, DRI, b. 239.

⁷² S. Musso, *op. cit.*, p. 143.

⁷³ Informativa del 12 ottobre 1955, in AST, f. PG, b. 279.

⁷⁴ *Aumentati alla Olivetti gli assegni familiari aziendali*, in «Comunità di fabbrica», 12 ottobre 1955.

⁷⁵ Si veda *Incontro ad Ivrea per lo statuto del consiglio di gestione Olivetti*, in «Il Popolo Nuovo», 16 novembre 1955.

consultiva, lasciando che l'azienda si limitasse ad informare il Cdg dei provvedimenti adottati.

Se i rappresentanti di Fiom e Uilm espressero una concordanza di fondo, quelli di Autonomia Aziendale ribatterono di essere disposti ad accettare eventuali modifiche solo a patto di integrare nel corpo elettorale del Cdg anche i lavoratori di Agliè e dello stabilimento Omo. Tale controproposta accese gli animi e, dopo un vivace alterco, i comunitari abbandonarono l'incontro.⁷⁶

L'idea di fondere assieme situazioni molto diverse come quella della Omo, dotata di un proprio Cdg, e l'impianto di Agliè in cui, come quelli di Pozzuoli ed ex Invicta di Torino, erano le Ci ad occuparsi dei servizi socio-assistenziali era molto azzardata. Si trattava, molto probabilmente, di un *coup de théâtre* dal momento che la stessa direzione era ostile ad accorpamenti, preferendo mantenere lo *status quo*.⁷⁷ Alla fine, le tre centrali sindacali elaborarono una bozza che ricalcava in maniera identica i due punti sollevati dalla Cisl, chiedendo un sistema proporzionale e l'amministrazione del welfare in mano alla parte elettiva del Cdg.⁷⁸

La risposta dell'amministrazione non si fece attendere e fu di netto diniego. Momigliano, a nome del Cda, ribadì che il regolamento che disciplinava l'istituto rispondeva perfettamente alle esigenze e che non si vedeva il motivo per modificarlo. Ne nacque così un nuovo contrasto che vide fronteggiarsi la dirigenza - a cui si aggiunse ben presto Autonomia Aziendale - e la Cisl, mentre la Cgil rimaneva in disparte senza assumere una posizione netta in merito. Come nota Musso, questa indecisione era comprensibile dal momento che, avendo la maggioranza dei voti, il sindacato non aveva nulla da guadagnare da una maggiore collegialità interna.⁷⁹

Alla fine si raggiunsero dei punti fermi: della riforma non si fece più nulla, mentre si stabilì che le elezioni per il Cdg si tenessero l'11 e 12 gennaio. Ad esse si sarebbero presentate esclusivamente Autonomia Aziendale, Cgil e Cisl. Poco dopo, però, ci fu un nuovo colpo di scena e la compagine di stampo cattolico, su input del segretario nazionale Giulio Pastore - avverso alle politiche olivettiane -, decise di ritirarsi dalla competizione.⁸⁰

Questo evento, com'era prevedibile, scombusso i piani, costringendo a posticipare la data della tornata elettorale alla settimana seguente. I risultati emersi da questa consultazione a due confermarono la preminenza della Fiom (che ottenne 55 rappresentanti) anche se Autonomia Aziendale riuscì a rafforzare la propria capacità di attrazione tra gli impiegati (ottenendone 27 su 36, cui si sommavano i 19 eletti tra gli operai).⁸¹ Le successive elezioni di secondo grado per la parte elettiva portarono ad una situazione di pressoché totale equilibrio tra gli otto membri del Cdg (4 alla Fiom, compreso il segretario, e 3 ai comunitari cui si aggiungeva il dirigente eletto Giovanni Bena).⁸²

In questo preciso momento si assistette a un drastico ricambio nei vertici aziendali, deciso da Adriano, che comportò alcune esclusioni eccellenti. Il licenziamento di

⁷⁶ Informativa del 22 novembre 1955, in AST, f. PG, b. 279.

⁷⁷ *Alla Olivetti di Ivrea i lavoratori chiedono la gestione dei servizi sociali*, in «Il Popolo Nuovo», 17 novembre 1955.

⁷⁸ S. Musso, *op. cit.*, p. 145.

⁷⁹ *Ibidem*

⁸⁰ Giulio Pastore, *I lavoratori nello Stato*, Vallecchi, Firenze 1963, pp. 321, 419.

⁸¹ *Il 70 per cento degli operai vota Fiom all'Olivetti*, in «L'Unità», 21 gennaio 1956.

⁸² Questi i nominativi degli esponenti di Autonomia aziendale designati: Renato Tamietti, Arturo Chiò e Giuseppe Fomengo (ex segretario degli indipendenti). Come supplenti furono scelti Giovanni Bena e Bice Bertarione. Il dirigente eletto fu, invece, Giovanni Moiso, con Carlo Trombetta come sostituto. Il rinnovo dei membri della Pe dell'anno successivo, il 1957, con il solo voto di secondo grado, vide Bena a Tamietti tra gli impiegati di Autonomia. ASO, DRI, b. 239.

Momigliano e di sua moglie Luciana Nissim (dirigente dei servizi sociali), nonché i trasferimenti di Filiberto Pomo, Maggiorino Fausone e Giorgio Trossarelli furono interpretati da tanti come un evidente segnale che l'azienda voleva rimuovere tutti coloro che non erano di provata fede comunitaria e che potevano ostacolare il cammino dei progetti a lui cari.⁸³

Durante il passaggio di consegne tra Momigliano e il suo sostituto Gian Antonio Brioschi, tenutosi il 14 gennaio 1956, alcuni membri di Ci, al di là delle consuetudinarie parole di rito, ebbero modo di osservare che questi provvedimenti volevano «esclusivamente favorire lo sviluppo, nell'azienda e nel Canavese, del Movimento Comunità».⁸⁴

Il 2 febbraio, alcuni rappresentanti dei lavoratori, tra cui Riccardo Lizier (Fim), Ernestina Bertolé (Fiom) e Martoglio (Autonomia Aziendale), tennero un comizio di fronte a circa 1500 dipendenti della Ico, biasimando la condotta aziendale e gli allontanamenti effettuati: la convinzione che dietro queste scelte ci fosse una precisa volontà punitiva contro chi non approvava i disegni della proprietà si faceva sempre più forte.⁸⁵

L'ingresso dell'organizzazione comunitaria all'interno del Consiglio di Gestione apriva numerose incognite su come sarebbero cambiati i rapporti tra quest'organismo e le Commissioni Interne. In linea teorica, le aree di intervento erano separate in maniera netta: la prima si interessava del welfare aziendale mentre le seconde si occupavano delle questioni salariali. Lo stesso Statuto rimarcava che non vi potevano essere sovrapposizioni e interferenze tra le due istituzioni, ma ciò non era affatto scontato.⁸⁶

L'articolo 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, infatti, prevedeva che le Commissioni interne contribuissero alla stesura degli statuti e dei regolamenti «delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo)» oltre alle mense e agli spacci aziendali. L'anno seguente i membri della parte elettiva si erano posti il problema se ciò volesse significare che al Consiglio di Gestione Olivetti spettava di diritto la gestione di queste materie o se l'intesa non valesse laddove era presente questa particolare istituzione.⁸⁷

Mentre si dibatteva su queste questioni, la sigla olivettiana si muoveva affinché divenissero realtà le proprie rivendicazioni. Quelle ritenute più pressanti erano: l'ottenimento, entro il 1° maggio, della riduzione dell'orario a parità di salario promessa; l'istituzione di una commissione paritetica per i tempi (necessaria per un maggior controllo dei cottimi); l'estensione dell'indennità conglobata a tutte le ore retribuite con il pagamento degli arretrati; la parificazione, in accordo con quanto previsto in ambito nazionale, dei salari uomini-donne.⁸⁸

Il 10 aprile la Ci e la direzione firmarono l'accordo che sanciva la diminuzione, a partire dal 30 aprile, del monte ore che sarebbe passato a 49,50 ore settimanali a 47,13. Si trattava di una riduzione pari al 4,80% che avrebbe comportato l'introduzione di 25 sabati non lavorativi. Rivendicata con orgoglio dai comunitari

⁸³ «I fatti recenti [...] avallano [...] la interpretazione largamente condivisa in fabbrica che i trasferimenti di alcuni dirigenti rappresentino una trasformazione di alcune di quelle strutture che [...] non permettevano un ritmo più rapido di "comunitarizzazione" della fabbrica». Pino Tagliazucchi, *Fedeltà ad una scelta*, in «Nuova Repubblica», n. 19, 1956. Cfr. anche *Licenziamento di una valente dirigente*, in «Il Tasto», 9 febbraio 1956.

⁸⁴ Informativa del 17 gennaio 1956, in AST, f. PG, b. 280.

⁸⁵ Informativa del 7 febbraio 1956, in AST, f. PG, b. 280.

⁸⁶ Articolo 35 dello statuto del Cdg.

⁸⁷ *Il testo del nuovo accordo sulle Commissioni interne*, in «L'Unità», 10 maggio 1953. Per quanto concerne la richiesta di delucidazioni in merito alla sua congruenza con l'articolo 35 dello Statuto si veda la lettera del 17 marzo 1954 in ASO, f. DRI, b. 229.

⁸⁸ *1° Riduzione dell'orario a parità di salario 2° Commissione tempi 3° Estensione della conglobata*, «Comunità di fabbrica» del 31 gennaio 1956.

come «una grande vittoria», tanto più che il patto ricalcava lo schema da loro predisposto, essa rappresentò un'ulteriore passo in avanti verso la completa attuazione della settimana corta.⁸⁹

I due punti rivendicativi su cui più si focalizzò l'impegno della maggioranza relativa furono quello dell'indennità conglobata per tutte le ore retribuite e il premio di rendimento.

Sulla prima questione, a fronte di una richiesta che prevedeva 48.000 lire di arretrati e 10 lire di aumento, la direzione ribatté offrendo la propria disponibilità al dialogo. La controproposta inviata ai delegati fu che si sarebbe corrisposto il dovuto per le ore retribuite (lavorate e non) a decorrere dal 1° gennaio 1956, a patto, però, della rinuncia agli arretrati precedenti dal momento che gli accordi preesistenti limitavano il pagamento alle sole ore lavorate (salvo le ferie per le quali era pagata un'indennità provvisoria oraria).⁹⁰

La risposta degli «aziendalisti» fu decisamente combattiva dal momento che si invocò un aumento dell'indennità provvisoria oraria – che costituiva la maggior parte della conglobata – per compensare la ritardata conclusione dell'accordo.⁹¹

Alla fine di questo tira e molla si giunse ad un accordo: il 23 e il 27 luglio i dipendenti avrebbero trovato nella busta-paga 3.000 lire *a forfait* e un acconto di 18.000 lire agli operai e di 12.000 agli impiegati.⁹²

Molto più articolato fu lo sviluppo del secondo tema, per via delle differenti impostazioni socio-economiche dei vari attori. La Fiom, oltre alle 10 lire di base e alla quattordicesima, chiedeva 1 lira all'ora in più per ogni punto percentuale di aumento della produzione. Si trattava di una richiesta che aveva il suo fondamento nell'idea che il processo tecnologico-produttivo dovesse produrre «benessere per tutti», riducendo la fatica e ponendo le condizioni affinché si sviluppasse «un'economia moderna».⁹³

I comunitari, invece, ritenevano che il premio di produzione dovesse tenere conto sia dei fattori produttivi sia di quelli distributivi e commerciali: in poche parole, doveva essere legato agli utili aziendali. Il punto di riferimento era l'accordo stipulato nel febbraio del 1950, fortemente voluto dalla Cisl ma poi sconfessato dalla successiva maggioranza in Ci. Il segretario Martoglio, in uno scritto pubblicato su «Comunità di fabbrica», richiamò alla memoria che quell'intesa aveva previsto l'erogazione del premio in base al totale dei dividendi distribuiti agli azionisti certificato dal bilancio legale depositato in tribunale. Tale procedura avrebbe potuto dare spazio ad illeciti ma per ovviare al problema sarebbe bastato affidare al Cdg la possibilità di verificare la rendicontazione: la cogestione passava anche per questa via.⁹⁴

Il tema dei delegati o consiglieri di fabbrica, posto sul tavolo da Autonomia Aziendale già sul finire del 1955, fu ripreso dalla Fiom, intenta a riflettere sulle strade da imboccare per migliorare i rapporti con la base operaia degli stabilimenti Olivetti. La figura del delegato, capace di esprimere la specificità di ogni singolo ambiente lavorativo, era estremamente utile a tale scopo, tanto più se inserita in un disegno che prevedeva organi rappresentativi via via più ampi (consiglio dei delegati di officina, Ci e consiglio dei delegati di fabbrica). L'esperienza della seconda metà

⁸⁹ *Dal 30 aprile orario ridotto!*, in «Comunità di fabbrica», 11 aprile 1956.

⁹⁰ *La conglobata*, in «Comunità di fabbrica», 13 giugno 1956.

⁹¹ *I conti nelle nostre tasche*, in «Comunità di fabbrica», 27 giugno 1956.

⁹² *Raggiunto un primo accordo per la conglobata*, in «Comunità di fabbrica», 13 luglio 1956.

⁹³ *Alcune domande sul premio di rendimento*, in «Il Tasto», n. 10, 1956.

⁹⁴ *Riproposto col premio di produzione il problema della partecipazione agli utili*, in «Comunità di fabbrica», 10 ottobre 1956.

degli anni Quaranta garantiva poi che i votanti nella designazione di questi rappresentanti avrebbero privilegiato le correnti più forti e radicate.⁹⁵

Con l'avvicinarsi del 1957, si riaccesero anche le attività rivendicative, cui parteciparono tutte le sigle, compresa Autonomia Aziendale, in particolare per il mancato saldo dell'indennità conglobata prevista negli accordi di luglio. Il 24 novembre, infatti, si tenne uno sciopero che vide, per la prima volta, anche la partecipazione degli "aziendalisti". Emblematiche furono le parole espresse sul foglio comunitario a giustificazione di questo gesto:

Crediamo di poter pretendere dalla Direzione un atteggiamento che consenta alla nostra azione sindacale un respiro maggiore, una più dinamica attuazione di quei principi che distinguono l'azione sindacale comunitaria da quella dei sindacati tradizionali. Oggi ci troviamo unitariamente impegnati in un'azione di tipo economico, volta a ottenere per i lavoratori benefici di carattere immediato.⁹⁶

Un ulteriore elemento che vale la pena sottolineare fu la partecipazione del Movimento Comunità alle elezioni amministrative di aprile. Liste comunitarie vennero presentate in 63 comuni del Canavese ottenendo una significativa affermazione. In 32 centri (tra cui Caluso, Ivrea e Strambino) gli olivettiani si assicurarono la maggioranza, cui si aggiunsero i 2 seggi strappati in provincia. Molto più limitato fu il successo delle liste presentate in altri comuni del Piemonte (Torino e Biella), della Toscana (Lari), del Lazio (Terracina) e della Basilicata (Matera, Guardia Perticara). Particolarmente emblematico fu il caso del capoluogo del Canavese. Qui, infatti, la formazione politica vinse con il 55,13% dei voti a discapito della Democrazia cristiana (-13,92% rispetto alla tornata precedente) e delle sinistre (-17,2%), facendo sì che l'industriale divenisse primo cittadino (carica mantenuta sino al 1958). Secondo l'analisi della Ronci, la presenza di un centro comunitario era stato fondamentale nell'opera di proselitismo: laddove presente, il movimento aveva ottenuto una media di voti maggiore del 13,8%.⁹⁷

Il predominio di Autonomia Aziendale

Il 1957 fu nuovamente un anno di competizione elettorale tra le varie rappresentanze organizzate.⁹⁸ Le questioni sollevate in vista delle votazioni, previste per il 5 febbraio, erano diverse ma molte di esse erano condivise dai due maggiori soggetti sindacali. Autonomia Aziendale e Fiom convenivano, infatti, su temi quali l'immediata riapertura del tavolo per la riduzione d'orario (con l'abolizione del sabato lavorativo e conseguente introduzione della settimana lavorativa di 5 giorni nonché l'istituzione di tre settimane di ferie), l'erogazione di un premio *una tantum* (10.000 lire per il primo e 12.000 per il secondo) e un incremento retributivo di 10 lire l'ora (proposta sollevata già l'anno prima). Ciò che li vedeva contrapposti era la questione della partecipazione agli utili.

⁹⁵ *Eleggere un consiglio di fabbrica*, in «Il Tasto», 19 dicembre 1956 e *A che cosa serbe e come funziona un consiglio di fabbrica*, in «Il Tasto», 9 gennaio 1957.

⁹⁶ L'articolo poi proseguiva aggiungendo un'ulteriore motivazione: «Tale partecipazione ha tuttavia un senso ancora più sostanziale ed importante quello [...] di esigere un approfondimento del rapporto lavoratori-fabbrica con una più consapevole partecipazione dei primi alla vita della seconda». *Ha due significati il nostro sciopero*, in «Comunità di fabbrica», 27 novembre 1956.

⁹⁷ D. Ronci, *op. cit.*, p. 124.

⁹⁸ Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Ubaldo Borgesio, Elidio Lesca, Vittorio Cattaneo, Martino Chiono, Luigi Montagnino, Vittorio Elli, Angelo Ghiggio, Ernesto Bravo, Dante Ponzetto, Attilio Guglielmetto, Italo Boscatti, Delfo Ardito, Adelio Durando, Carlo Cantone, per gli impiegati Carlo Amat, Pierino Cossavella, Bruno Garetto, Giovanni Martoglio, Giuseppe Monferrino. *Autonomia Aziendale vi presenta i candidati*, in «Comunità di fabbrica», 23 gennaio 1957.

[Autonomia Aziendale] sostiene pertanto che a tutte le maestranze del processo produttivo (e quindi anche ai commerciali) debba essere distribuita una frazione degli utili mesi a bilancio; la quale frazione dovrà aumentare fino a raggiungere una cifra pari a quella goduta annualmente dagli azionisti.⁹⁹

Per i sindacalisti autonomi si doveva perseguire senza indugio tale soluzione, primo *step* per arrivare a forme di cogestione aziendale. Si trattava di un obiettivo di lungo termine, ovviamente, ma che ora era esplicitamente presentato al pubblico.¹⁰⁰

Interessante, a tal proposito è il discorso, tenuto nel salone dei 2.000, da Ferrarotti pochi giorni prima delle elezioni. Nel corso di quest'occasione, egli ricordò che al sindacato spettavano compiti nuovi dal momento che il capitalismo, «così com'è» non era più in grado di funzionare. Esso aveva «bisogno» della collaborazione dei lavoratori.

Quando diciamo collaborazione noi vogliamo dire [...] cogestione effettiva, collaborazione con controllo, possibilità pratiche (non solo promesse teoriche) di partecipazione, strutturalmente garantita, alle decisioni rilevanti.¹⁰¹

Tutto ciò era inammissibile per i membri della Cgil il cui orizzonte culturale considerava come blasfema tale proposta: a loro parere bisognava battersi, invece, per il premio di produzione.

Altra questione divisiva fu la proposta della Fiom di istituire un consiglio di fabbrica. Questo cavallo di battaglia si scontrò con la netta opposizione dei comunitari, anche se erano stati proprio loro a porre sul tavolo il tema della maggiore rappresentatività. Ciò era imputabile, secondo il parere della Ronci, al timore che questa soluzione potesse indebolire le loro *chances* di vittoria.¹⁰²

Giunti al momento decisivo, lo spoglio dei voti confermò le previsioni: Autonomia Aziendale conquistò la maggioranza assoluta con il 55,37% dei suffragi ottenendo 7 commissari (5 tra gli operai e 2 tra gli impiegati) contro il 33,11% della Cgil (4 delegati tra le tute blu) e l'11,52% della Cisl (un eletto per categoria professionale). Il solco che separava gli «aziendalisti» dalla seconda formazione era notevole dal momento che si trattava di più di 1.200 preferenze.¹⁰³

La mancata partecipazione alla competizione da parte della Uil non deve stupire, dal momento che il dialogo con Autonomia Aziendale era ripreso da diverso tempo e un primo segnale di riavvicinamento si era già avuto in gennaio, allorché un esponente di Comunità fu accolto nella lista Uil presentata per il rinnovo della Ci della Michelin di Torino.

Quell'evidente segno di buona volontà ebbe ricadute significative nei mesi seguenti, tra cui l'assenza alla tornata di febbraio. Il passo successivo venne con l'incontro tenutosi ai primi di marzo tra esponenti provinciali della Uil e la segreteria del Movimento Comunità. Da tale occasione scaturì un accordo di massima poi esposto il 16 nel corso di una riunione a cui parteciparono i quadri di Autonomia Aziendale e

⁹⁹ G.B. Martoglio, *Partecipare agli utili aziendali*, in «Comunità di fabbrica», 14 novembre 1956.

¹⁰⁰ «L'azione comunitaria nella fabbrica deve porsi chiaramente e coscientemente la mèta della cogestione operaia dell'azienda, ma tutti noi sappiamo che a quella mèta non si arriva di colpo, che non è possibile non solo perché gli azionisti cederanno il loro potere solo se costretti, ma perché non se ne saremmo capaci oggi». Id., *Verso la co-gestione operaia*, in «Comunità di fabbrica», 11 dicembre 1956.

¹⁰¹ *Al salone dei 2000*, in «Comunità di fabbrica», 4 febbraio 1957.

¹⁰² D. Ronci, *op. cit.*, p. 125.

¹⁰³ *I risultati e gli eletti*, in «Comunità di fabbrica», 20 febbraio 1957.

diversi personaggi di spicco, tra cui Ferrarotti e Martoglio. L'intesa prevedeva che il soggetto comunitario avrebbe conservato una piena autonomia operativa nel circondario di Ivrea e nel Canavese, mentre, a livello provinciale e nazionale, la Uil avrebbe assunto il ruolo di referente della compagine sindacale.¹⁰⁴

Le posizioni, all'interno di Autonomia Aziendale in merito erano molto discordanti. Vi era, infatti, chi avversava completamente qualsiasi accordo con la Uil, proponendo, invece, un avvicinamento alle altre sigle, mentre altri erano decisamente soddisfatti di questa soluzione. Agli occhi di questi ultimi un'intesa del genere avrebbe fatto sgretolare la costante insinuazione di essere il "sindacato del padrone" e, al contempo, avrebbe aperto aumentato le *chances* di far convogliare su di sé quei socialisti della Cgil rimasti negativamente impressionati dai sanguinosi esiti della rivoluzione ungherese.

A ciò, poi, si doveva aggiungere un altro elemento di primaria importanza, ovvero sia le trattative riservate intraprese con il Partito socialdemocratico. Il Movimento di Comunità, infatti, stava cercando una sponda in quell'area per dare finalmente uno sbocco politico a quest'esperienza socio-culturale. La fantomatica Federazione socialdemocratica del Canavese che doveva nascere, però, incontrava forti resistenze su base locale.¹⁰⁵

Il via libera definitivo all'operazione giunse a marzo dal comitato centrale di Comunità, radunatosi a Milano. L'accordo venne poi formalizzato a Roma il 26 aprile alla presenza delle più alte cariche delle due organizzazioni (Fichera e Ferrarotti per i comunitari, Italo Viglianesi e Arturo Chiari per la Uil). Innanzitutto, si definivano con precisione i rispettivi ambiti d'azione. A fronte dell'impegno della Uil a non svolgere attività di proselitismo nel Canavese, Autonomia Aziendale avrebbe fatto altrettanto non varcando i confini che dividevano quest'area geografica dal resto del paese. Erano ammesse eccezioni laddove esistessero stabilimenti Olivetti o fossero da tempo presenti centri comunitari (sostanzialmente a Latina, Napoli, e in Basilicata).¹⁰⁶ Stabilito ciò, il sindacato comunitario riconosceva alla Uil la facoltà di rappresentarla a livello nazionale, garantendo, inoltre, l'accesso ai servizi erogati dal loro Istituto di tutela e assistenza lavoratori. Diretta conseguenza della stipulazione di questo trattato fu la ridenominazione del sindacato comunitario in "Autonomia Aziendale per l'unità socialista", scelta che suscitò non poche polemiche con il Psi.¹⁰⁷

Tornando indietro alle elezioni di febbraio, occorre ricordare che la reazione degli sconfitti non si fece attendere. La prima a muoversi fu la Dc la quale, attraverso «Il Popolo Nuovo», chiese che il ministero del lavoro indagasse sulla legalità delle assunzioni compiute alla Olivetti perché, come sostenuto anche da «L'Unità», il sindacato autonomo aveva ottenuto buona parte dei suoi voti proprio dai lavoratori assunti a chiamata diretta.¹⁰⁸

La distanza tra Autonomia Aziendale e la Fiom fu ribadita nel corso della vertenza sugli attrezzisti. Questi 700 lavoratori, altamente qualificati (seguivano tre anni di corso presso il Centro di formazione meccanici Olivetti), chiedevano, fin dal 1952, una revisione del proprio trattamento economico. La querelle esplose a fine aprile, allorché indirizzarono alla Ci una mozione, prontamente girata alla direzione, in cui

¹⁰⁴ Era stata ipotizzata anche un'eventuale ridenominazione in Unità di Fabbrica. S. Musso, *op. cit.*, p. 149.

¹⁰⁵ Informativa del 18 gennaio, 16 e 17 marzo 1957, in AST, f. PG, b. 335.

¹⁰⁶ Informativa del 2 maggio 1957, in AST, f. PG, b. 335.

¹⁰⁷ D. Ronci, *op. cit.*, p. 124.

¹⁰⁸ Si vedano «Il Popolo Nuovo», 3 febbraio 1957 e «L'Unità», 15 febbraio 1957.

rivendicavano la definizione di un regolamento che prevedesse il loro incasellamento nonché che si fissassero chiaramente le modalità per il passaggio di categoria.¹⁰⁹

Dopo un'ora di sciopero generale, la direzione, offrì un primo aumento di salario e il trattamento retributivo mensile ad una parte degli operai specializzati, richiesta prontamente accettata dalla Ci. Gli attrezzisti, però, insoddisfatti del risultato e su pressione della Cgil, diedero vita ai delegati di reparto tramite i quali sconfessarono l'operato della maggioranza, stabilendo di continuare lo sciopero ad oltranza, con grave scorno di Cisl e Autonomia Aziendale. Secondo «Comunità di fabbrica» si trattava di «una specie di colpo di stato» che si proponeva di rovesciare le decisioni prese dagli esponenti, legittimamente eletti, del sindacalismo autonomo olivettiano.¹¹⁰

La successiva controproposta della dirigenza, che prevedeva ulteriori migliorie, non ebbe migliore fortuna e ciò convinse l'azienda ad abbandonare il tavolo delle trattative. Nel giro di breve tempo, però, la categoria perse la propria compattezza e il fronte unitario si frantumò. Gli attrezzisti della Omo e dello stabilimento di Agliè, dopo aver accettato l'accordo iniziale, decisero di abbandonare l'astensione dal lavoro e di ritornare in fabbrica costringendo Fiom e delegati a fare altrettanto.¹¹¹

Nel frattempo il dialogo tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori permetteva di strappare alcune importanti conquiste. Sulla scorta di quanto successo nello stabilimento di Agliè, il 5 aprile veniva introdotta la settimana corta anche negli altri stabilimenti del gruppo: dal 1° giugno tutti i sabati sarebbero stati festivi portando l'orario a 45 ore settimanali per la Ico. Ciò avrebbe condotto ad una riduzione del 4,04% rispetto alle ore retribuite. I giorni di ferie, invece, passarono da 14 a 15 (3 giorni in più di quanto previsto dal contratto nazionale).¹¹²

Nel tardo pomeriggio dell'11 giugno fu poi concesso il premio *una tantum*, il quale superava le proposte avanzate in campagna elettorale, raggiungendo e superando le 15.000 lire, con la prospettiva di una nuova elargizione l'anno seguente. Ciò sarebbe accaduto, ovviamente, nel caso in cui fosse stata mantenuta la tranquillità sociale in azienda.¹¹³

La Cgil, sulla scia delle maggioranza comunitaria della Ci, firmò con riluttanza l'accordo convinta che esso aprisse la strada ad una serie di compromessi nei confronti della dirigenza che indebolivano la capacità rivendicativa del mondo sindacale. Di fronte ai rinnovati attacchi degli avversari, che accusavano l'associazione di chiusura aziendalistica, Autonomia Aziendale ribadì che il compito principale che si era prefissata era la sintesi tra rivendicazioni e produttività. Ciò si poteva ottenere solamente fondendo assieme una sempre maggiore corresponsabilizzazione delle maestranze (attraverso la partecipazione agli utili e l'azionariato operaio) e la contrattazione aziendale (unica modalità in grado di valorizzare l'iniziativa operaia).¹¹⁴ Già nella «Dichiarazione di Ivrea» si erano sottolineati i limiti del contratto nazionale collettivo perché, quantunque utile a limare le differenze salariali tra Nord e Sud e a fornire una base salariale omogenea, esso conteneva spesso «clausole normative inadeguate e in ogni modo lontane da ogni tipo di democrazia industriale».¹¹⁵

¹⁰⁹ *Che cosa chiedono quelli dell'attrezzaggio*, in «Comunità di fabbrica», 30 aprile 1957.

¹¹⁰ Cfr. gli articoli su «Il Tasto», 5 giugno e su «Comunità di fabbrica», 12 giugno 1957.

¹¹¹ D. Ronci, *op. cit.*, p. 126.

¹¹² *Tutti i sabati festivi – 3 settimane di ferie*, in «Comunità di fabbrica», 9 aprile 1957.

¹¹³ *15.000 lire “una tantum” – aumento di 10 lire sulla conglobata*, in «Comunità di fabbrica», 12 giugno 1957.

¹¹⁴ Secondo Ferrarotti tale tipologia di contrattazione si sarebbe adattata «realisticamente ma non opportunisticamente alle situazioni aziendali concrete». Franco Ferrarotti, *La contrattazione aziendale*, in «Comunità di fabbrica», 29 gennaio 1958.

¹¹⁵ *Per la Comunità di Fabbrica cit.*

In quest'ottica si auspicava il riconoscimento giuridico delle Ci, passo fondamentale verso la loro trasformazione in luogo privilegiato della composizione degli interessi dei lavoratori con quelli dell'azienda.¹¹⁶

Il 1957 si chiudeva, pertanto, in una situazione più che rosea per Autonomia Aziendale a cui si aggiungevano i successi ottenuti fuori dai cancelli della Olivetti: il sindacato era ormai riuscito a penetrare all'interno delle più importanti manifatture del Canavese (Rossari & Varzi, Chatillon, alla Manifattura di Cuorné, Montecatini Miniere di Brosso, Società Alluminio di Borgofranco, Sacer di Castellamonte, ecc.).

Il 1958 che si apriva era un anno particolare, dal momento che si festeggiavano i cinquant'anni di vita dell'azienda Olivetti. In vista della consueta tornata elettorale, oltre a presentare i candidati¹¹⁷, i comunitari esposero il proprio programma. Esso era incentrato su istanze già presentate in precedenza: ulteriore riduzione dell'orario di lavoro (sarebbe stata la terza), appoggio all'azione nazionale per la parità salariale tra uomini e donne e regolamentazione dei passaggi di categoria (onde evitare soprusi da parte dei capi reparto).¹¹⁸

Gli argomenti principali, però, furono i seguenti: la distribuzione degli utili ai dipendenti e l'azionariato operaio. Questi elementi erano, nell'elaborazione teorica del sindacalismo autonomo olivettiano, tappe fondamentali in vista dell'accesso dei dipendenti alla proprietà dell'azienda.

Come evidenziava il sociologo Luciano Gallino – all'epoca tra i candidati nelle fila comunitarie – i lavoratori che volessero apportare il proprio contributo alla soluzione dei problemi che li coinvolgevano più da vicino non avevano altra strada da percorrere se non quella di rendersi conto «della realtà in cui opera la “loro” azienda, [...] chiedendo di essere investiti d'una parte almeno delle responsabilità che la gestione di una grossa azienda comporta».¹¹⁹

L'istituzione di una voce salariale mobile legata ai profitti societari avrebbe comportato la fine delle *una tantum* a tutto vantaggio di un'erogazione semestrale continua nel tempo. Per il primo anno si proponeva la distribuzione tra le maestranze di una somma pari al 60% degli utili aziendali dichiarati nel bilancio annuale depositato in tribunale (circa 300 milioni di lire).¹²⁰

Parallelamente a ciò, veniva richiesta l'emissione di azioni, dette «di godimento», del valore pari ad una mensilità di retribuzione media a tutti i dipendenti e negoziabili solamente all'interno degli stabilimenti (onde evitare che nessuno, al di fuori dei lavoratori, ne potesse venire in possesso). Questo evento sarebbe dovuto avvenire in settembre (in occasione dell'anniversario della fondazione della Olivetti) e avrebbe rappresentato una svolta decisiva nella vita dell'azienda, aprendo la strada all'«inserimento di un rappresentante dei lavoratori negli organismi di gestione dell'azienda», con diritto di voto.¹²¹

¹¹⁶ G.A. Brioschi, *Il riconoscimento giuridico delle Commissioni Interne*, in «Comunità», n. 52, 1957, pp. 20-23.

¹¹⁷ Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Elidio Lesca, Vittorio Cattaneo, Martino Chiono, Alfredo Gasparini, Ernesto Bravo, Cesare Malusà, Giovanni Zeri, Attilio Guglielmotto, Luigi Lesca, Carmelo Caruso, Andrea Perello, Carlo Cantone, Severino Corna, Rinaldo Getto, per gli impiegati Carlo Amat, Giuseppe Bottaccini, Luciano Gallino, Rodolfo Martinotti e Giovanni Martoglio. *Lavoratori della I.C.O. votate Autonomia*, «Comunità di fabbrica» del 29 gennaio 1958.

¹¹⁸ *Ivi*.

¹¹⁹ Luciano Gallino, *Partecipazione agli utili e azionariato operaio*, in «Comunità di fabbrica», 29 gennaio 1958.

¹²⁰ *Azionariato e partecipazione agli utili nel programma di A.A. alla ICO per il 1958*, in «Comunità di fabbrica», 10 febbraio 1958.

¹²¹ Francesco Novara, Renato Rozzi, Roberta Garruccio (a cura di), *Uomini e lavoro alla Olivetti*, Bruno Mondadori, Milano 2005, p. 42.

La Cgil, invece, decise di insistere nella propria idea di legare il salario al rendimento. La diminuzione del tempo unitario per la realizzazione di ogni singolo pezzo, ottenuta grazie al progresso tecnologico, aveva procurato un notevole aumento dei profitti per la società a tutto discapito dell'operaio, il cui stipendio fisso era rimasto invariato. Su questa base si chiedeva, pertanto, un premio calcolato in base all'aumento della produttività oraria del dipendente.¹²² A ciò Autonomia Aziendale ribatteva affermando che, così facendo, ci si rassegnava «a recitare un ruolo passivo» non potendo incidere in alcun modo sull'indirizzo produttivo dell'azienda e la sua responsabilità sociale.

Il risultato delle votazioni vide un ulteriore rafforzamento di Autonomia Aziendale. In quest'occasione, infatti, il sindacato, con il 58,59% dei suffragi, ottenne un seggio in più, totalizzando quota 8 (6 tra gli operai e 2 tra gli impiegati), contro i 3 della Fiom (tutti tra le tute blu) e i 2 della Fim (uno per categoria professionale). Il commissario conquistato nell'occasione era il frutto delle oltre 400 preferenze ottenute in più, provenienti ragionevolmente dai nuovi assunti. Si trattava, in ogni caso, di un risultato impressionante che mostrava le difficoltà incontrate dalle altre centrali sindacali (ora ferme, rispettivamente, al 30,73% e al 10,68%).¹²³

La rafforzata maggioranza si mise immediatamente all'opera per cercare di trasformare in realtà i *desiderata* esposti durante la campagna elettorale. In primo luogo, sulla scorta di quanto già accaduto in precedenza, si fece richiesta di un premio di circa 30.000 lire e, in seconda battuta, si sollecitò la distribuzione di azioni ad ogni singolo dipendente.

Quest'ultima rivendicazione, presentata ufficialmente il 24 aprile, era stata attentamente vagliata e prevedeva una prima emissione di azioni in numero pari a quello dei dipendenti in forza all'inizio del mese in cui cadeva la ricorrenza e del valore nominale non inferiore ad una mensilità media di retribuzione. Tale distribuzione avrebbe dovuto essere ripetuta ogni anno, per un periodo da stabilirsi, in modo che la cumulazione delle quote consentisse al singolo lavoratore di percepire un dividendo medio del 5% del salario medio. Le azioni distribuite avrebbero potute essere scambiate tra le maestranze ma, onde evitare pericolose concentrazioni, sarebbe stato fissato un numero massimo per intestatario. Inoltre, esse erano strettamente connesse con l'attività lavorativa e, in caso di dimissioni o licenziamento, avrebbero dovuto essere restituite. Sarebbe poi sorto un Consiglio misto (composto da membri selezionati da maestranze, presidenza societaria e istituzioni pubbliche) con il compito di rappresentare le maestranze diventando, così, l'unico organo titolato a trattare con gli organi direttivi, facendo in modo che i suoi delegati sedessero nel seno dell'assemblea degli azionisti dell'Olivetti.¹²⁴

Questo provvedimento incassò l'importantissimo avallo di Adriano (prontamente riportato sul periodico comunitario)¹²⁵ anche se non fu indicata, per il momento, una data precisa per l'effettiva attuazione.

L'11 luglio si siglò un accordo tra direzione e Ci che contemplava la somministrazione di 308 milioni di lire, pari al 58% degli utili della Olivetti, corrispondenti a 22.000 lire pro-capite.¹²⁶ Si trattava di una mossa clamorosa che, se da un lato dimostrava che le parole d'ordine dei comunitari erano realtà concretizzabili – grazie, ovviamente, alla sponda che offriva il visionario industriale –,

¹²² D. Ronci, *op. cit.*, p. 127.

¹²³ *8 seggi ad "AUTONOMIA"*, in «Comunità di fabbrica», 29 gennaio 1958.

¹²⁴ *Partecipazione a azionariato operaio*, in «Comunità di fabbrica», 29 aprile 1958.

¹²⁵ *Parteciperanno i lavoratori agli utili della nostra azienda*, in «Comunità di fabbrica», 27 maggio 1958.

¹²⁶ *308 milioni distribuiti prima delle ferie*, in «Comunità di fabbrica», 22 luglio 1958.

dall'altro metteva in forte imbarazzo la Cgil che non sapeva come rispondere a tale offensiva riformista.

Di fronte all'azionariato operaio – oramai opzione a portata di mano, tanto più che, nel patto appena sottoscritto, si accennava la possibilità di procedere verso «forme strutturalmente più avanzate di partecipazione agli utili» – la Fiom rispose con la consueta controproposta dall'*appeal* decisamente minore, anche dal punto di vista ideologico: legare la retribuzione all'andamento produttivo.¹²⁷

A maggio si tenne il successivo impegno elettorale, quello afferente al rinnovo del Cdg. Si arrivava all'appuntamento in un contesto in cui questo organismo conosceva un rinnovato slancio della propria azione. Ad inizio anno, infatti, la parte elettiva aveva espresso la propria insoddisfazione, rimproverando ai vertici aziendali un certo disinteresse al confronto tra le parti e chiedendo una revisione dello statuto. Emblematico, in quest'ottica, era stato il venir meno delle sedute plenarie (a cui, per l'appunto, partecipava anche la parte nominata): dalle elezioni del 1955, infatti, se ne era tenuta solamente una, nel luglio 1957. Di fronte a questo grave atto d'accusa, si era corso ai ripari ripristinando la prassi di tenere due riunioni all'anno (a gennaio e a febbraio).

Le elezioni confermarono, com'era facilmente intuibile, il successo dei comunitari (complice la reiterata assenza della Cisl da questa competizione). I numeri erano eloquenti e dimostravano che il consenso ottenuto non era il risultato di un fantomatico indebolimento dello spirito partecipativo dei lavoratori Olivetti, così come denunciato dalla Cgil. La percentuale di votanti, in tutte le categorie interessate, fu estremamente elevata attestandosi saldamente sopra il 70%.¹²⁸

La nuova parte elettiva così formata, vide la Cgil ridotta al lumicino (con un solo membro) mentre Autonomia Aziendale ottenne quattro rappresentanti (cui si doveva aggiungere il dirigente Camillo Vigezzi).¹²⁹ Fu quindi con questa nuova composizione che il Cdg diede il via al dibattito per decidere quali proposte di modifica dello statuto presentare alla dirigenza.¹³⁰

D'altra parte, gli esponenti del sindacalismo autonomo erano stati espliciti in merito sin dai primi momenti: la direzione doveva prendere atto che «le maestranze della ICO sono cresciute di statura politica e morale, e il solo rapporto» possibile con esse era quello «che si conviene avere da adulto ad adulto».

Ai dirigenti di singoli servizi – affermavano i comunitari – chiederemo di non ostacolare l'opera del C.d.G., di non considerarlo come un organo ibridamente composto di cui occorre diffidare, ma di collaborare con esso nell'interesse comune [...]. Collaborare significa dare alle ragioni della controparte il loro peso obiettivo, e soprattutto non tenerle nascosti gli strumenti, la documentazione, le vere ragioni di un atteggiamento.¹³¹

¹²⁷ A illustrare la mozione fu Luciano Barca, economista ed esponente comunista, nel corso di una conferenza ad Ivrea. G. Berta, *op. cit.*, pp. 116–117.

¹²⁸ Tra gli operai si recarono ai seggi 3986 persone sui 4919 aventi diritto (pari all'81% del totale) mentre tra gli impiegati i votanti furono 839 su 1180 (con una percentuale del 71,1%). I meno pronti a recarsi alle urne furono i dirigenti, con 47 elettori sui 78 totali (corrispondenti al 60,2%). ASO, DRI, b. 241.

¹²⁹ Questi i nominativi: Ubaldo Borgesio, Pierino Grua, Luigi Montagnino, Giovan Battista Trovero. Altro elemento caratterizzante questa elezione fu il buon risultato della lista degli indipendenti che ottenne due rappresentanti Giuseppe Fornego e Cecilio Lupano. ASO, DRI, b. 241.

¹³⁰ È interessante segnalare, inoltre, che comitato non si limitò a consultare le diverse segreterie ma, il 6 giugno, si rivolse a tutti i dipendenti invitandoli ad intervenire fornendo suggerimenti e proposte. S. Musso, *op. cit.*, p. 158.

¹³¹ *Brillante vittoria di Autonomia Aziendale*, in «Comunità di fabbrica», 13 maggio 1958.

Il 14 luglio i membri elettivi chiesero la costituzione di una commissione con 4 partecipanti onde elaborare la bozza del nuovo ordinamento. Nel corso della seduta plenaria, tenutasi 11 giorni dopo, la dirigenza sorvolò sulla richiesta, limitandosi ad evidenziare l'aumento notevole di spesa sostenuto dall'Olivetti conseguente «all'ampliamento ed al potenziamento dei diversi servizi ed all'ampliato numero degli utenti» che ne usufruivano.¹³² Ulteriori pressioni, però, produssero finalmente dei risultati costringendo la direzione a designare Paolo Volponi e Giuliano Valle.

Le proposte di modifica dello statuto del Cdg raccolte si ponevano su posizioni distanti le une dalle altre. La più radicale era quella della Fiom, che proponeva di trasformare quest'ente da consultivo a «paritetico e deliberativo». A tale scopo, la direzione avrebbe dovuto inviare le sue comunicazioni tempestivamente e non più a sua discrezione. Gli stessi ordini del giorno avrebbero dovuto essere stabiliti di comune accordo e non imposti dall'alto. Inoltre, la Fiom suggeriva un maggior coinvolgimento degli eletti di primo grado in modo che la parte elettiva potesse interpellarli più agevolmente (a semplice maggioranza) e che loro stessi potessero chiedere colloqui con i membri di secondo grado (previa richiesta di un terzo dei componenti). Infine, si prospettava addirittura la nomina di due rappresentanti che entrassero far parte, a pieno titolo, del consiglio di amministrazione.¹³³

Come sottolineato da Musso, tali richieste, decisamente irricevibili, avevano la valenza di «ribadire

la propria identità, per disgiungere, in una certa misura, le proprie responsabilità da alcune delle modalità e delle scelte che avevano sin lì caratterizzato l'opera del Cdg».¹³⁴

Per quanto riguarda la Fim, il progetto presentato si focalizzava sulla gestione diretta dei servizi e sulla rivisitazione del sistema elettorale. Quest'ultimo doveva passare da maggioritario a proporzionale in modo da tutelare le minoranze (a cui la Cisl apparteneva).

Dal canto suo, Autonomia Aziendale incentrò la propria proposta su otto punti cardine. Innanzitutto, i comunitari volevano fosse sancito esplicitamente «il diritto di ogni lavoratore di fruire dei Servizi Sociali eliminando ogni aspetto paternalistico». In secondo luogo, si ribadiva che il ruolo fondamentale del Cdg, in qualità di «organo di collaborazione», doveva essere quello di tutelare «gli interessi dei dipendenti e dell'azienda». Avendo affermato il «carattere apolitico» – o, per meglio dire apartitico – di questa istituzione, si chiedeva il ritorno alla formula originaria, poi modificata nel 1950, secondo la quale ogni consigliere doveva votare «a titolo personale, indipendentemente dalle parti» che rappresentava.

Oltre a questa richiesta di maggiore autonomia di giudizio per i singoli membri, gli olivettiani domandavano un incremento del numero dei suoi componenti chiedendo che i rappresentanti totali ammontassero a 17 (8 designati e 9 votati dai lavoratori). Mentre i delegati degli impiegati ed operai avrebbero guadagnato un posto ciascuno, il membro nominato direttamente dai dipendenti sarebbe stato soppresso. Il rappresentante dei quadri, invece, sarebbe rimasto.

Agli occhi di Autonomia Aziendale, questa riorganizzazione aveva lo scopo di «fare del Consiglio di Gestione l'effettivo Consiglio di Amministrazione dei Servizi Sociali».

Secondo Berta, dietro all'elaborazione di questa bozza vi era Adriano. Egli voleva fare pressione sulla dirigenza che si era, in diverse occasioni, dimostrata «passiva od ostile alla sua volontà di innovazione».¹³⁵ Musso, nella sua ampia analisi dei verbali

¹³² Verbale del 25 luglio 1958, in ASO, DRI, b. 219.

¹³³ Il testo della proposta è conservato in ASO, DRI, b. 216.

¹³⁴ S. Musso, *op. cit.*, p. 163.

¹³⁵ G. Berta, *op. cit.*, pp. 37, 94.

delle sedute del CdG, conferma questa ipotesi interpretativa, rimarcando anche come per il visionario industriale la partecipazione al bilancio destinato ai servizi sociali assumesse una specifica funzione pedagogica.¹³⁶

L'ultimo elemento da porre sul tavolo per poter comprendere la brusca evoluzione delle relazioni industriali alla Olivetti successiva alle ferie estive, fu la partecipazione dei comunitari alla tornata politica nazionale del 25 maggio 1958. Movimento Comunità, sempre più proiettato verso una dimensione sovralocale, aveva, infatti, stabilito di partecipare, in maniera autonoma, alla lizza per la designazione dei rappresentanti da inviare in Parlamento. La scelta di correre da soli era una scelta obbligata, dal momento che ogni spiraglio di apparentamento con Psi, Psdi, Unità popolare, partito radicale e Pri era miseramente fallito.

L'unico successo conseguito, nel tentativo di rafforzare le proprie posizioni, fu quello di accordarsi con forze politiche regionali quali il partito sardo d'azione e il partito dei contadini d'Italia. Nasceva così, sotto la denominazione di Comunità della cultura, degli operai e dei contadini d'Italia-Federazione dei gruppi autonomisti, «una concentrazione di forze autonomistiche, popolari, federalistiche e democratiche».¹³⁷

Il programma elettorale si prefiggeva di potenziare le autonomie locali, istituendo, in qualità di nuovo ente territoriale, le regioni. Inoltre, l'organizzazione politica si proponeva non solamente la creazione di un ministero per la pianificazione urbana e rurale ma anche di fondazioni di diritto pubblico per la gestione dei complessi monopolistici pubblici e privati.¹³⁸

Malgrado l'impegno profuso, i risultati furono deludenti. Per quanto Adriano prevedesse di accaparrarsi almeno 300.000 voti, alla fine il movimento ne ottenne solo 142.769 per il Senato (pari al 0,65%) e 171.708 per la Camera (0,59%) conseguendo così l'elezione di un solo deputato.

Quest'avventura, che portò il visionario imprenditore in Parlamento, attestò due cose: da un lato la scarsa capacità di attrazione del soggetto politico al di fuori dei confini regionali (lo zoccolo duro degli elettori rimaneva il Piemonte)¹³⁹, dall'altro l'impossibilità, da parte del grande imprenditore, di gestire contemporaneamente la sua azienda e le iniziative politico-culturali a lui care.

Il riemergere della Cgil

Da tempo, inoltre, il consiglio di amministrazione esprimeva la propria inquietudine per come Adriano stava gestendo l'impresa e i rapporti di forza all'interno del mondo del lavoro. L'azionariato operaio era solamente l'ultimo di tutta una serie di questioni allarmanti quali la partecipazione agli utili e i costi crescenti necessari al mantenimento dei servizi sociali aziendali. La distribuzione di azioni ai lavoratori veniva percepito come il primo passo in vista di una futura esautorazione della dirigenza: bisognava intervenire.

A partire dall'estate ebbe così inizio una forte opera di pressione da parte di azionisti e famiglia affinché la Olivetti intraprendesse una nuova direzione (non bisogna dimenticare che egli deteneva solamente un pacchetto azionario di minoranza). Il 29 settembre Adriano, con una decisione clamorosa, decise di lasciare la carica di amministratore delegato: il vento stava cambiando.

Non a caso, nel giro di breve tempo, iniziarono a trapelare preoccupanti prospettive di ridimensionamento di quanto ottenuto e ciò non fece che allarmare i membri di Autonomia Aziendale:

¹³⁶ S. Musso, *op. cit.*, p. 164.

¹³⁷ *Il Movimento Comunità e le elezioni*, in «Comunità», n. 57, 1958.

¹³⁸ D. Ronci, *op. cit.*, pp. 132-133.

¹³⁹ I voti conquistati nella regione erano stati 101.329 per il Senato e 70.373 per la Camera. Ivi, p. 133.

È difficile affermare che queste voci che circolano sono false o tendenziose in quanto certi movimenti – se anche mimetizzati da una spessa cortina di mistero – si notano e sono facilmente palesi anche a un osservatore poco attento. [...] Quello che ci preoccupa immensamente e che peraltro non vorremmo che si verificasse è una modifica della politica interna dell'azienda. Siamo a una svolta pericolosa?¹⁴⁰

Con l'avvento di Giuseppe Pero la dirigenza, in nome del rafforzamento e consolidamento della società, lanciò una controffensiva per ristabilire lo *status quo ante*: il piano fu stoppato e il *welfare* aziendale conobbe una decurtazione di 250 milioni di lire dal budget. Ciò avrebbe dovuto comportare la chiusura dell'istituto industriale Olivetti, del servizio di riparazione per moto e biciclette e dei campeggi per giovani, e il conseguente rialzo dei costi per corriera, mensa e retta dell'asilo per i figli dei dipendenti. Anche la consueta distribuzione di pacchi regalo per Natale sarebbe stata abolita: l'esperimento sociale di Adriano era diventato un peso giudicato troppo gravoso per la società.¹⁴¹

Furono adottate, inoltre, misure per facilitare le dimissioni volontarie di lavoratori perché, agli occhi dei vertici, il loro numero era cresciuto troppo negli ultimi anni. La motivazione addotta da Pero fu esattamente quella dei costi del personale: per via degli «aumenti collettivi e contrattuali e [degli] oneri sociali» essi erano divenuti insostenibili, tanto più che non si erano verificati gli auspicati incrementi di produttività.¹⁴²

Il vice presidente e direttore tecnico Dino Olivetti stimò l'eccedenza in 7-800 persone. Dopo un tira e molla, 90 lavoratori accettarono di andarsene in cambio del pagamento di 35.000 lire mensili per 5 anni.¹⁴³

Pertanto, nel momento stesso in cui si era ottenuto l'importante successo dell'installazione della commissione per la Riforma dello statuto del CdG, si dovette fare bruscamente i conti con la stretta decisa dai vertici. Autonomia Aziendale espresse, attraverso il suo organo d'informazione, tutta la propria insofferenza nei confronti di una decisione unilaterale che rompeva il delicato equilibrio tra sindacati e impresa.¹⁴⁴

Istituita una commissione con il preciso compito di esaminare le previste riduzioni di bilancio, ai primi di novembre si tenne una seduta plenaria durante la quale si affrontò la spinosa questione. Il segretario Fornengo, indipendente ma passato ai comunitari, riferì che la parte elettiva era disponibile ad accettare i tagli a patto che si accogliessero alcune condizioni. In primo luogo, la diminuzione della spesa per il *welfare* aziendale avrebbe dovuto iniziare con il nuovo anno. Quindi, si chiedeva che un eletto potesse vagliare, mensilmente, le spese di gestione e che i membri avessero finalmente dei poteri in grado di influenzare il modo in cui venivano ripartite le somme tra i diversi servizi sociali.

La maggioranza del CdG era perfettamente consapevole che accogliere tali riduzioni, in cambio di queste contropartite, avrebbe scatenato polemiche, ma ciò che li indusse ad accettare era la paura che un'opposizione irriducibile avrebbe spinto la direzione ad una decisione «unilaterale».¹⁴⁵

¹⁴⁰ *Olivetti... come Lancia?*, in «Comunità di fabbrica», 7 ottobre 1958.

¹⁴¹ D. Ronci, *op. cit.*, p. 128.

¹⁴² *Le risposte della Direzione alla C.I.*, in «Comunità di fabbrica», 21 ottobre 1958.

¹⁴³ D. Ronci, *op. cit.*, p. 128.

¹⁴⁴ *Contro i provvedimenti unilaterali e la irresponsabile e vuota demagogia*, in «Autonomia Aziendale», 26 gennaio 1959.

¹⁴⁵ Verbale della seduta del 7 novembre 1958, in ASO, DRI, b. 219.

Alla fine della riunione le controproposte della parte elettiva furono accolte: finalmente la parte elettiva aveva voce in capitolo nella gestione dei servizi, a spese, però, di tutta una serie di interventi e supporti nei confronti dei lavoratori e delle loro famiglie. Venivano così soppresse la mensa serale, i prestiti immobiliari e il contributo a copertura di campeggi e pre-campeggi organizzati dall'azienda, mentre crescevano i prezzi per la mensa giornaliera, i bus e la retta dell'asilo per i figli dei dipendenti. Infine, il tempo del trattamento economico integrativo di assistenza per le lavoratrici Olivetti, che garantiva alle donne in gravidanza una retribuzione pari all'80% dello stipendio, passava da 9 mesi e mezzo a 8.¹⁴⁶

Di fronte a questo decurtamento, il CdG si premurò di sottolineare che si trattava di una situazione temporanea e che le attività assistenziali, nel prosieguo, avrebbero potuto essere ripristinate qualora «la situazione economica dell'Azienda lo [avesse permesso]». ¹⁴⁷

Il venir meno di Adriano, principale interlocutore nonché colonna portante del progetto comunitario, e la seguente controffensiva della dirigenza misero in gravi difficoltà il sindacalismo autonomo olivettiano, tanto più che, si assisteva ad un malumore crescente tra le fila dei comunitari, nonostante alla segreteria del sindacato ci fosse già stato un avvicendamento, con l'arrivo di Vittore Vizzoli al posto dell'uscente Roggero.

Segnale eclatante di queste tensioni fu la comparsa di un foglio – non autorizzato – dal titolo di «Autonomia Aziendale», controfirmato da tre membri di Ci (Carlo Amat, Vittorio Cattaneo e Alfredo Gasparini). Dal momento che si trattava di un'iniziativa abusiva, in quanto non discussa preventivamente e critica nei confronti di alcuni dirigenti, il Comitato Direttivo del sindacato si mosse rapidamente deliberando, «all'unanimità», di sospendere i tre ribelli da tutti gli incarichi e di deferirli al Consiglio Generale della Comunità del Canavese il quale prese la drastica decisione di espellerli. ¹⁴⁸

Tale risoluzione, che segnò la vittoria della corrente che faceva capo a Geno Pampaloni, implicò anche una ripresa dei contatti con la Uil, dal momento che il mancato appoggio del sindacato in favore del Movimento Comunità alle politiche di primavera aveva bruscamente messo in *standby* l'accordo del 1957.

Il 1959 non conobbe affatto un miglioramento delle difficili e tese relazioni industriali. La direzione, infatti, con la proposta di aumento dal 90% al 100% del cottimo per il conteggio del premio di regolarità (istituito nel 1954), esplicitò con chiarezza che i ritmi lavorativi sarebbero drasticamente cresciuti, fatto che prontamente si realizzò. Di fronte a tale situazione, Autonomia Aziendale chiese di aprire un tavolo di discussione in merito, ribadendo come i lavoratori non intendessero più aumentare la propria produttività «di una briciola, senza avere subito in cambio un proporzionato aumento dei salari». ¹⁴⁹

Di fronte alle proteste della Ci, i vertici proseguirono ostinatamente, sbarrando ogni spiraglio di dialogo e stabilendo unilateralmente che le nuove tabelle entrassero in vigore all'istante. ¹⁵⁰

Di fronte alle accuse piovute, Autonomia Aziendale rispose rivendicando il proprio operato: il sindacato si era mosso bene contenendo e rintuzzando gli assalti dell'azienda.

¹⁴⁶ S. Musso, *op. cit.*, p. 160.

¹⁴⁷ *Ibidem*

¹⁴⁸ Si vedano gli articoli *A proposito di un foglio abusivo* e *Espulsi i responsabili del foglio abusivo* usciti in «Comunità di fabbrica», 2 dicembre e 18 dicembre 1958.

¹⁴⁹ *Più alta produttività più alti salari*, «Autonomia Aziendale», 26 gennaio 1959.

¹⁵⁰ D. Ronci, *op. cit.*, p. 134.

Per rilanciare l'attività sindacale e, probabilmente, essere meno vincolati all'esperienza politica comunitaria si stabilì, inoltre, di dare un nuovo aspetto al periodico, modificando il nome della testata proprio in «Autonomia Aziendale», esattamente come il sindacato.

Nel mezzo di queste intemperie, fu rivisto il patto federativo con la Uil. Il 31 gennaio, infatti, si giunse alla sigla di una nuova convenzione che ricalcava, in gran parte, quella stipulata due anni prima. La Uil lasciava ad Autonomia Aziendale il Canavese e il posto che le spettava presso l'Unione Industriali di Ivrea mentre il sindacato comunitario si affilia alla centrale sindacale. In cambio esso otteneva di avere voce in capitolo (tramite la presenza di rappresentanti comunitari) presso gli organismi direttivi a livello provinciale e nazionale.¹⁵¹

Il programma esposto in vista delle elezioni di quell'anno fu all'insegna della continuità: premio ferie (declinato come forma di partecipazione agli utili), miglioramento dei salari secondo l'aumento medio della produttività, sostegno alla realizzazione di un supermercato (in grado di ridurre il costo della vita con i suoi prezzi più contenuti, tanto più che ai continui miglioramenti salariali corrispondeva spesso un adeguamento dei prezzi dei prodotti al dettaglio).¹⁵²

L'idea di dar vita ad un grande magazzino risaliva ai primi di settembre del 1958, quando un lungo articolo aveva diffusamente affrontato questa tematica. Partendo dall'osservazione che nell'eporediese l'organizzazione della distribuzione era in ritardo, veniva sollecitata l'istituzione di un supermercato, aperto a tutti gli abitanti, per l'approvvigionamento e la vendita al dettaglio di beni di consumo scontati del 20%.¹⁵³

Più aggressiva, nell'occasione, fu la piattaforma rivendicativa predisposta dagli avversari della Fiom. Essa fu presentata con molta enfasi: era la strada da seguire per trasformare il progresso tecnico e produttivo «in progresso sociale per tutti i lavoratori della Olivetti e della zona».¹⁵⁴

Ampio spazio veniva dato alla contrattazione e al controllo dei tempi, delle qualifiche e del personale, oltre che agli scatti di anzianità (da effettuarsi ogni due anni) e un aumento di 20 lire l'ora in base al rendimento. Veniva sollecitata, inoltre, un'ulteriore riduzione d'orario. Si trattava di pretese che ricordavano molto quelle espresse negli anni scorsi dai comunitari, segno che una parte di queste erano state interiorizzate anche da altre correnti sindacali.

Giunti al mese di marzo, i risultati della competizione elettorale per la Ci, diedero un chiaro segnale: i dipendenti non erano soddisfatti di come erano state gestite le ultime vertenze. La Cgil ridiventò il sindacato di maggioranza assoluta, ottenendo, con il 49,79% dei voti, 7 delegati (6 tra gli operai ed uno tra gli impiegati) mentre la Cisl, con il 18,15%, ne conquistò 2 (uno per tipologia). Con il 32,06% delle adesioni i rappresentanti guadagnati dagli «aziendalisti» furono solamente 4 (3 operai e un impiegato).¹⁵⁵

Si trattava di un brusco arretramento, dal momento che, nel giro di un solo anno, si era dileguato oltre il 26% delle preferenze passate. Secondo Stefano Musso, questi risultati mostravano con evidenza la strumentalità nel consenso guadagnato nelle

¹⁵¹ *Per l'unità dei lavoratori*, in «Autonomia Aziendale», 11 febbraio 1959.

¹⁵² Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Elidio Lesca, Carlo Giglio, Ferdinando D'Agnesse, Ignazio Perello, Gianni Cristillin, Felice Bessolo, Giuseppe Bonino, Pietro Marangon, Candido Bertino, Giacomo Chiuminatto, Sergio Olmo, Vincenzo Canale, Pierino Grua, Luigi Montagnino, per gli impiegati Luciano Gallino, Adriano Gamba, Pierino Giordano, Renato Tamietti. *Operai Olivetti votate AUTONOMIA*, in «Autonomia Aziendale», 2 marzo 1959.

¹⁵³ *Per la difesa dei nostri salari*, in «Comunità di fabbrica», 10 settembre 1958.

¹⁵⁴ *Per migliorare le nostre condizioni di vita e di lavoro votate Fiom-Cgil*, in «Il Tasto», 9 marzo 1959.

¹⁵⁵ *Questi i risultati ICO – TS – SLA*, in «Autonomia Aziendale», 24 marzo 1959.

precedenti occasioni: «legato alle concrete concessioni, il consenso era venuto meno con i tagli». ¹⁵⁶

Ai fini di questo studio è ugualmente interessante analizzare quali furono le risposte che i comunitari si diedero di fronte al calo del gradimento, per quanto ampiamente previsto.

La naturale usura delle maggioranze, la presenza in fabbrica d'una fascia di alcune centinaia di voti scarsamente qualificati dal punto di vista sindacale, il brusco rifiuto che la nuova Direzione oppose nell'autunno scorso della prosecuzione d'un dialogo responsabile tra le due parte sono le ragioni più evidenti dell'accaduto. ¹⁵⁷

Come evidenziato dalla Ronci, dietro alla pubblica facciata, però, si dovette scatenare un dibattito molto più serrato i cui effetti non tardarono a manifestarsi, con la sospensione, per due mesi, della pubblicazione dell'organo ufficiale del sindacato. ¹⁵⁸

La primavera, però, vide il ritorno di Adriano in qualità di amministratore delegato, il quale aveva scelto di tornare a dedicarsi interamente alla sua fabbrica e al Canavese (a novembre egli avrebbe rinunciato al suo seggio in Parlamento in favore di Ferrarotti). Da lì a poco si sarebbe imbarcato nella scalata per il controllo dell'azienda americana di macchine da scrivere Underwood (entrando in possesso del 34% del capitale): tale acquisizione, portata a compimento nel 1961, si sarebbe rivelata controproducente, mettendo in difficoltà i conti della Olivetti, ma, al momento, il panorama sindacale sembrava di nuovo arridire ad Autonomia Aziendale.

Sul versante prettamente sindacale il suo rientro ebbe immediatamente degli effetti positivi, a cominciare dal CdG che, lo ricordiamo, era a maggioranza comunitaria. Nel secondo semestre del 1959, dopo che come segretario del CdG era stato nominato Giovan Battista Trovero e come suo vice Luigi Montagnino (entrambi olivettiani), la società presentò un piano sanitario che prevedeva la creazione, in collaborazione con l'Università di Torino, di un centro diagnostico per i dipendenti Olivetti. Inoltre, il 22 dicembre, venne finalmente approvato il Fondo di solidarietà interna, dopo gli studi di fattibilità compiuti l'anno precedente, e di cui si parlerà più avanti. ¹⁵⁹

Per quanto concerne le attività di Ci, occorre sottolineare che l'impegno degli olivettiani di rimarcare la propria identità ebbe, come conseguenza indiretta, quella di alimentare una nuova diatriba con le altre centrali sindacali. In occasione del rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici, infatti, Autonomia Aziendale, dopo aver aderito alla mobilitazione per i primi tre giorni di sciopero, dichiarò di non essere più disposta a continuare con l'astensione totale dal lavoro optando, invece, per uno sciopero limitato ad un'ora al dì dopo la pausa pranzo.

Questo mutamento d'opinione venne giustificato facendo leva sulle peculiarità proprie della Olivetti. In primis, buona parte delle richieste avanzate a livello nazionale erano già state ottenute all'interno degli stabilimenti della società; inoltre, alla vigilia dell'ultima astensione dal lavoro vi era stata un'apertura dei vertici sulla richiesta di partecipazione agli utili. Pertanto, era un errore manifestare senza tenere conto delle differenti realtà industriali dal momento che «il fronte capitalistico è eterogeneo». ¹⁶⁰

¹⁵⁶ S. Musso, *op. cit.*, p. 161.

¹⁵⁷ *Un voto di protesta in direzione sbagliata*, in «Autonomia Aziendale», 24 marzo 1959.

¹⁵⁸ D. Ronci, *op. cit.*, p. 135.

¹⁵⁹ Verbali del 3 luglio e 22 dicembre 1959, in ASO, DRI, b. 219.

¹⁶⁰ *I motivi delle nostre decisioni alla I.C.O.*, in «Autonomia Aziendale», 24 marzo 1959.

La replica della Fiom fu che molte questioni, sebbene poste sul tavolo da tempo, erano ancora irrisolte (l'aumento dei salari, fermi al 1957, la parità salariale fra uomini e donne e l'adeguamento della buonuscita in caso di licenziamento fra operai e impiegati). La preoccupazione di tutti, semmai, doveva essere la scarsa mobilitazione dei lavoratori dovuta al fatto che costoro «si interessano troppo poco delle vertenze sindacali e della situazione politica ed economica» del paese.¹⁶¹

Il 1959 si chiuse con un bilancio, sotto il profilo rivendicativo, tutto sommato deludente. L'unica ragguardevole eccezione fu la conferma, il 9 luglio, del premio ferie: 26.500 lire a testa pari al 58% degli utili di bilancio. Questa concessione, frutto della sinergia di Adriano e Autonomia Aziendale, fu valutata in modo differente dalle due principali centrali sindacali. Gli "aziendalisti" lo interpretarono come una sorta di redistribuzione degli utili e primo passo per una rinnovata armonia tra le parti sociali, mentre gli uomini della Fiom lo considerarono come la solita erogazione *una tantum* che non modificava, nella sostanza, i rapporti di forza a favore dei lavoratori.¹⁶²

Il colpo di coda di Autonomia Aziendale

Il nuovo anno si aprì con alcune ottime notizie per i lavoratori. Innanzitutto, il trattamento economico in favore delle dipendenti Olivetti in gravidanza ritornò ad essere di 9 mesi e mezzo.

In seconda battuta fu costituito il Fondo di solidarietà interna.

Esso, partito ufficialmente il 1° marzo 1960, era alimentato mensilmente per ¼ dai lavoratori e per il restante 75% dall'azienda. Guidato da un comitato di 7 membri (4 designati dal Cdg e 3 dalla società) il fondo aveva assorbito i vecchi fondi di integrazione malattia e integrazione medicinale. Il suo scopo era quello di coprire le spese mediche e gestire tutti i servizi sanitari aziendali, integrando così quelli forniti dallo Stato.¹⁶³ Si trattava di un ventaglio di interventi impressionante che copriva: assenza a causa di tubercolosi, infortuni sul lavoro, visite consultive specialistiche, radiografie e tomografie, apparecchi odontotecnici, ortopedici e acustici, occhiali, cure termali.

I beneficiari sarebbero stati i dipendenti, i pensionati con 25 anni di anzianità e i familiari dei dipendenti e dei pensionati a carico.

Si trattava di una iniziativa che, come rimarcavano i comunitari, non voleva essere un modo per rimpiazzare il Pubblico ma essere «un concreto strumento di solidarietà umana attraverso la fattiva collaborazione tra capitale e lavoro».¹⁶⁴ Inoltre, esso sarebbe stato sostanzialmente indipendente da un controllo diretto della direzione, potendo godere di una propria contabilità, verificata dal Cdg: nella sostanza il fondo si presentava come «un primo esempio di gestione d'un servizio aziendale da parte dei lavoratori».¹⁶⁵

Il ritorno alla guida effettiva della Olivetti di Adriano aveva dimostrato quanto la sua presenza fosse necessaria per garantire slancio all'attività rivendicativa.

Inoltre, l'imprenditore eporediese aveva elaborato un progetto che prevedeva un riordino della gestione amministrativa della sua società, con l'introduzione di una fondazione in cui i lavoratori avessero un peso rilevante per le future scelte aziendali.

¹⁶¹ La diserzione dei lavoratori Olivetti, in «Il Tasto», 22 luglio 1959.

¹⁶² *Il 58% degli utili di bilancio ai lavoratori per la seconda volta*, in «Autonomia Aziendale», 14 luglio 1959.

¹⁶³ Era prevista anche la pubblicazione di un manuale da distribuire ai dipendenti, in modo da renderli edotti delle prestazioni erogate, delle sue modalità e degli organi del fondo. S. Musso, *op. cit.*, p. 166.

¹⁶⁴ *I dettagli specifici del piano e le prospettive del suo sviluppo*, «Autonomia Aziendale» del 6 ottobre 1959.

¹⁶⁵ Queste le parole pronunciate da Giovan Battista Trovero nel corso di una intervista. Cfr. *Dichiarazioni di Trovero alla Rai-tv*, in «Autonomia Aziendale», 9 febbraio 1960.

Sfortunatamente, la sua morte improvvisa, il 27 febbraio 1960, troncò sul nascere il suo disegno.

La commemorazione dell'industriale, organizzata dal Consiglio Generale della Comunità del Canavese, vide anche la partecipazione di Roggero, in qualità di responsabile dell'Ufficio di Collegamento dei Gruppi di Autonomia Aziendale. La sua rievocazione si focalizzò sul risvolto sociale dell'opera dell'ingegnere «sensibile sempre alle giuste istanze dei lavoratori». Le conquiste di quegli anni erano il frutto dell'intreccio armonioso della sua disponibilità e della maturità della maestranze. I miglioramenti conseguiti ne erano una prova evidente:

Partecipazione agli utili, riduzione dell'orario di lavoro, Fondi di Solidarietà Interna, rafforzamento del Consiglio di Gestione. Tutto ciò [...] al di fuori di ogni forma di paternalismo ma bensì nell'ambito di un processo inteso ad attuare i diritti dei lavoratori.¹⁶⁶

Nonostante lo sgomento provocato dalla sua prematura dipartita, il rinnovo della Ci, costrinse Autonomia Aziendale a concentrare il proprio sguardo sulla competizione elettorale.

I programmi stilati per l'occasione evidenziavano le consuete differenze tra Autonomia Aziendale e Fiom.¹⁶⁷

Le parole d'ordine della prima erano partecipazione agli utili e contributo all'installazione di un supermercato in città. Stante l'espansione della Olivetti sul mercato mondiale e il recente aumento di capitale, gli "aziendalisti" ritenevano che vi fosse un ampio margine per un deciso aumento della cifra da corrispondere ai dipendenti. Sul versante della creazione di un grande magazzino, invece, era data praticamente per certa la sua erezione, dal momento che, a loro dire, un esperto di materie legali stava definendo le formule giuridiche della cooperativa che avrebbe gestito la struttura, mentre altri tecnici si trovavano all'estero per «acquisire la necessaria esperienza» presso la grande distribuzione straniera. La stessa città d'Ivrea, infine, si stava attrezzando per la sistemazione del locale che avrebbe accolto il supermercato.¹⁶⁸

Molto differente era la tattica adottata dagli uomini della Cgil. Essi ribadivano agli elettori che, nel periodo compreso tra il 1948 e il 1959, la produzione era sestuplicata mentre non altrettanto era accaduto ai salari, i quali erano solamente raddoppiati. Pertanto, invece di premi *una tantum* sarebbe stato preferibile adottare un meccanismo che coniugasse la retribuzione alla produttività. A fronte di una paga base di 20 lire l'ora vi sarebbe stato un incremento dell'1% per ogni aumento del rendimento di pari percentuale.¹⁶⁹

I risultati della tornata elettorale mostrarono con chiarezza che, sull'onda dell'emozione provocata dalla scomparsa di Adriano, Autonomia Aziendale aveva riscontrato nuovamente un grosso seguito.

Essa ottenne, infatti, la maggioranza assoluta, accaparrandosi, con il 51,63% dei suffragi, 7 delegati su 13 (5 tra gli operai e 2 tra gli impiegati). La Fiom, invece, con il

¹⁶⁶ *La commemorazione di Adriano Olivetti*, in «Autonomia Aziendale», 22 marzo 1960.

¹⁶⁷ Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Elidio Lesca, Aldo Buffa, Carlo Giglio, Ernesto Bravo, Angelo Ghiggio, Ignazio Perello, Candido Bertino, Carlo Bonino, Giuseppe Baratto, Luigi Borio, Felice Bessolo, Aldo Baralis, Paolo Avondoglio, Aldo Gnerro, per gli impiegati Giuseppe Aluffi, Stelvio Palazzo, Renato Tamietti, Germano Rolfo, Olga Perinetta. *Gli uomini e i programmi per un'azione sindacale d'avanguardia*, in «Autonomia Aziendale», 8 marzo 1960.

¹⁶⁸ *Aumento della partecipazione agli utili – Organizzazione del supermercato*, in «Autonomia Aziendale», 23 febbraio 1960.

¹⁶⁹ D. Ronci, *op. cit.*, p. 137.

36,47% dei voti ne conquistò 4 (tutti tra le fila delle tute blu). La Fim, infine, con l' 11,90% dei consensi ne ottenne i soliti 2 (uno per categoria).¹⁷⁰

Il mese di aprile fu caratterizzato dall'approvazione del nuovo statuto. Il giorno 4, infatti, esso divenne operativo anche se, a ben vedere, apportava poche modifiche sostanziali rispetto all'ultima versione (datata 1950). Venivano, però, precisate meglio tutte le attribuzioni separando, al contempo, le materie consultive da quelle deliberative. Queste ultime conobbero nuove aggiunte esplicitate nell'articolo 20: il controllo dell'andamento amministrativo della gestione dei servizi sociali, la stesura dei regolamenti di attuazione delle singole prestazioni, l'istituzione di nuovi campi d'intervento e di commissioni di studio. Su quest'ultimo punto, d'ora in avanti, esse, in nome degli interessi dei lavoratori, potevano prendere in esame anche le relazioni interne.¹⁷¹

Connessa a ciò fu l'affermazione che il Cdg aveva diritto di accesso alle informazioni necessarie per le proprie valutazioni tecniche. Se fino a quel momento esse erano fornite a discrezione della direzione, ora divenivano obbligatorie.

Si ampliava, inoltre, il numero dei consiglieri, passando a 10 per la parte elettiva (4 operai, 4 impiegati, un dirigente e un membro eletto congiuntamente) e 8 per quella designata. Ciò rispondeva non solo all'esigenza di maggiore rappresentatività ma anche alla volontà di coinvolgere le delegazioni degli altri stabilimenti. Dal momento che esistevano vari consigli di fabbrica negli stabilimenti distaccati del gruppo, si stabilì che almeno uno dei delegati operai fosse designato dai consigli di Aglié, Massa e Pozzuoli.¹⁷²

Il nuovo statuto accoglieva buona parte dei *desiderata* del sindacalismo autonomo olivettiano, lasciando insoddisfatta la Cgil soprattutto e la Cisl che non vedeva riconosciute le proprie istanze di riforma del sistema elettorale.

Il 30 e il 31 agosto i dipendenti si recarono alle urne per scegliere i nuovi rappresentanti del Cdg. L'intervista ad uno dei candidati di Autonomia Aziendale, BORGESIO, si concentrò sui meriti del sindacato, il quale, dopo la battuta di arresto del 1858, era riuscito a rilanciare e rafforzare le attività di tale organismo, grazie al già citato Fondo di Solidarietà Interna e al centro unico di acquisti, tramite il quale si erano ottenuti apprezzabili risultati nel campo della riduzione dei costi per gli utenti della mensa aziendale. Per quanto riguarda gli anni venturi, ci si proponeva di rafforzare i servizi ai figli dei dipendenti, con l'apertura di un asilo nido a San Grato, la costruzione di una colonia montana di Brusson e l'ampliamento di quella di Marina di Massa.¹⁷³

Si verificarono, però, degli errori procedurali che portarono il comitato elettorale ad invalidare i risultati di una delle ripartizioni elettorali e a segnalare che in quella dei dirigenti non era stato raggiunto il quorum. Pertanto, per rispetto del regolamento, si provvide a ripetere in tutti gli stabilimenti l'elezione del nono membro (quello designato dall'insieme dei dipendenti). Per tale motivo, le elezioni di secondo grado dovettero slittare sino al 27 ottobre.¹⁷⁴ Alla fine 7 seggi per la parte elettiva in palio furono assegnati ai comunitari, nonostante – questa volta – avesse scelto di partecipare alla competizione anche la Cisl, mentre l'ottavo fu conquistato da

¹⁷⁰ *La vittoria di Autonomia Aziendale per un programma di avanguardia*, in «Autonomia Aziendale», 22 marzo 1960.

¹⁷¹ S. Musso, *op. cit.*, p. 167.

¹⁷² D. Ronci, *op. cit.*, p. 45.

¹⁷³ *Per un Consiglio di Gestione efficiente votate i membri proposti da Autonomia*, in «Autonomia Aziendale», 24 agosto 1960.

¹⁷⁴ S. Musso, *op. cit.*, pp. 168–169.

un'indipendente (Cecilio Lupano) ideologicamente molto affine e il nono dall'ex segretario Armando Gaido (affiliato alla Fiom).¹⁷⁵

Nel frattempo, anche la nuova Ci iniziò ad operare nell'inedito contesto aziendale. Tra i successi colti quell'anno ci fu la riduzione di orario per gli operai turnisti, i quali ottennero di lavorare per 42 ore e mezza alla settimana, mantenendo il riposo settimanale di 48 ore consecutive e, in caso di rendimento cottimo al 100%, un aumento di 27,73 lire all'ora in più. Venivano inoltre promesse revisioni sul versante dei trasporti e per la salubrità e confortevolezza del posto di lavoro.¹⁷⁶

Decisamente più composita, anche per la sua durata, fu la vertenza degli attrezzisti. Il negoziato conclusosi positivamente nel 1957, pur con il miglioramento della retribuzione di questa categoria professionale, non aveva cancellato la generale tendenza all'appiattimento salariale che la colpiva. Pertanto, all'inizio del 1960 questi lavoratori ripresero a manifestare contro lo *status quo*, ricorrendo nuovamente ai delegati di reparto, azione che disconosceva l'operato della Ci.

Per tutta risposta, in aprile i comunitari prospettarono alla direzione, oltre che un dibattito sul tema dei passaggi di categoria, una serie di riforme per migliorarne le condizioni, quali un salario minimo corrispondente alla paga media di un operaio che lavorava in produzione e a cottimo al 100%, un aumento del 50% sull'indennità di posto e un ritocco del calendario lavorativo.¹⁷⁷

Il parere della Cgil e della Cisl su tali richieste era sfavorevole poiché, a loro dire, non risolvevano i problemi fondamentali della categoria.

A novembre, pertanto, la Cgil presentò le proprie istanze. Dal punto di vista economico, furono chieste 50 lire di aumento orario per operai specializzati con trattamento retributivo mensile, operai specializzati e operai qualificati provetti, mentre per tutti gli altri ne furono previste 40. Sul versante normativo, invece, furono rivendicati una maggiore corrispondenza tra mansione e categoria, un più facile passaggio tra le diverse qualifiche (cominciando col far divenire operai specializzati con trattamento retributivo mensile gli operai in possesso dei requisiti) e l'obbligo di istituire scatti biennali del 5% per tutti coloro che erano retribuiti con paghe ad economia.¹⁷⁸

Autonomia Aziendale, nel commentare tali richieste, sottolineò che solo queste ultime potevano essere facilmente accettate dai vertici aziendali, mentre, sul versante dell'aumento orario, esse rischiavano di compromettere l'aumento di 40 lire orarie da essa sollecitato, nello stesso periodo, per tutti i dipendenti Olivetti.

I comunitari, inoltre, diedero la propria disponibilità a dar vita ad una commissione paritetica dove discutere il piano di classificazione degli attrezzisti predisposto dalla società. Tale piano si proponeva di «esaminare i vari lavori di attrezzaggio e porre in evidenza, per ciascuno di essi le caratteristiche delle operazioni connesse e la peculiarità degli elementi necessari per la loro esecuzione». In siffatto modo si sarebbe stabilita una scala di misurazione «su basi obiettive». Il comitato istituito si sarebbe poi incaricato di valutare i risultati e i fattori tecnici caratterizzanti i singoli lavori, fornendo così «conclusioni complete, esaurienti e, data la snellezza della sua composizione, anche relativamente rapide». Nel concreto, si sarebbe sfociati in una situazione contributiva in cui questi lavoratori erano suddivisi in 16 differenti livelli.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Questi i nominativi: Angelo Ghiggio, Pierino Grua, Giuseppe Enrico, Rinaldo Prella per gli operai, Giovan Battista Trovero, Oreste Blanc, Claudio Valsecchi per gli impiegati. *Autonomia Aziendale ha conquistato tutti i seggi (di II grado) per il C.d.G.*, in «Autonomia Aziendale», 15 novembre 1960.

¹⁷⁶ *È stato concluso l'accordo per regolare il lavoro a turni*, in «Autonomia Aziendale», 19 luglio 1960.

¹⁷⁷ *Prime richieste delle C.I. alla I.C.O. e L.A. di S. Bernardo*, in «Autonomia Aziendale» del 19 aprile 1960.

¹⁷⁸ D. Ronci, *op. cit.*, p. 139.

¹⁷⁹ *La situazione degli attrezzisti*, in «Autonomia Aziendale», 13 dicembre 1960.

Nel giro di breve tempo, però, si manifestò la preoccupazione che l'operaio «addetto ad un lavoro inferiore» potesse essere inserito in una fascia più bassa e che, una volta inquadrato, non potesse più passare di grado.¹⁸⁰ La vertenza, pertanto, continuò.

Con il sopraggiungere dell'estate si ripropose la questione della partecipazione agli utili. Alla fine, gli "aziendalisti" riuscirono a spuntarla: per il terzo anno consecutivo furono distribuiti i proventi a tutti i dipendenti del complesso industriale (circa 15.000 all'epoca). La cifra messa a disposizione per ogni singolo lavoratore fu di 45.000 lire, pari al 58% degli utili ma, in valori reali, era quasi il doppio di quanti percepito l'anno precedente.¹⁸¹

Per quanto *Autonomia Aziendale* affermasse che ciò sanciva «il riconoscimento concreto che il lavoro di tutti deve essere direttamente investito di quei profitti che da esso scaturiscono», questa distribuzione continuava ad avere il carattere di *una tantum* da negoziare ogni volta. La dirigenza, infatti, si premurò di dichiarare di «non poter prendere impegni» su futuri esborsi: in linea teorica questo poteva essere l'ultimo anno, tanto più che si stava completando il processo di acquisizione della Underwood tramite il possesso di un pacchetto azionario pari al 69% del totale.¹⁸²

Il 1960 fu un anno caratterizzato anche dalle elezioni amministrative. Il Movimento Comunità si presentò in 55 comuni del Canavese cercando di confermare i risultati del 1956. Il verdetto uscito dalle urne del 6 novembre assegnò ai comunitari la direzione di 24 di essi, tra cui la stessa Ivrea.¹⁸³

All'avvicinarsi del nuovo anno ritornò sul tavolo il tema dell'aumento di 40 lire orarie proposto dagli "aziendalisti" in precedenza e a cui i vertici aziendali risposero offrendo la propria disponibilità al dialogo. Anche quest'iniziativa rientrava nel perimetro ideologico comunitario di legare il progresso sociale a quello economico:

disporre di una maggior capacità d'acquisto che non si arresti ma che continui a svilupparsi gradualmente insieme allo sviluppo industriale significa entrare far parte dei livelli di vita dei Paesi più progrediti e rafforzare [...] il territorio compreso nella sfera d'influenza della fabbrica.¹⁸⁴

Questa rivendicazione, inoltre, non rimpiazzava in alcun modo la partecipazione agli utili ma la affiancava.

Il 17 febbraio 1961, dopo una serie di controproposte, si concordò un rialzo dei salari del 15% per la categoria degli operai (la forbice di incremento era compresa tra le 19,25 e le 28,80 lire) e del 10% per quanto riguarda gli impiegati e le categorie speciali. I neoassunti, invece, avrebbero percepito 4.000 lire forfettarie. In cambio, però, la Ci si assumeva l'impegno di «non sollevare rivendicazioni generali, di carattere salariale e normativo» fino al 1° giugno 1962. Per quanto riguarda i problemi ancora irrisolti (su tutti la questione attrezzisti) la direzione offriva la propria disponibilità a sedersi ad un tavolo per cercare di trovare una soluzione.¹⁸⁵

Durante il convegno nazionale degli stabilimenti Olivetti, la Fiom ribadì, invece, il proprio impegno in favore dell'abolizione del cottimo - a tutto vantaggio di un

¹⁸⁰ *Situazione degli attrezzisti*, in «Autonomia Aziendale», 31 gennaio 1961.

¹⁸¹ *L'accordo*, in «Autonomia Aziendale», 21 giugno 1960.

¹⁸² *45 mila lire pro – capite distribuite a circa 15.000 lavoratori Olivetti*, in «Autonomia Aziendale», 21 giugno 1960.

¹⁸³ *Nell'Amministrazione d'Ivrea maggioranza relativa a Comunità*, in «Autonomia Aziendale», 15 novembre 1960.

¹⁸⁴ *Aperte le trattative per le 40 lire orarie*, in «Autonomia Aziendale», 17 gennaio 1961.

¹⁸⁵ *È stato raggiunto l'accordo sugli aumenti salariali alla Olivetti*, in «Autonomia Aziendale», 21 febbraio 1961.

aumento salariale associato alla produttività – e di una maggiore obiettività sui tempi di lavorazione e passaggio di qualifiche.¹⁸⁶

Il Cdg, intanto, predispose tutta una serie di attività riconducibili nei termini di espansione e rafforzamento dei servizi aziendali. Furono infatti previsti molteplici interventi: completamento della colonia di Brusson, costruzione della scuola aziendale, di un'ulteriore colonia e di un nuovo lotto di case in varie parti della Penisola, ampliamento delle mense Ico, Nuova Ico e Agliè. Infine, fu votata all'unanimità l'allargamento del Fondo di Solidarietà anche ai lavoratori dello stabilimento di Massa.¹⁸⁷

Giunti al rinnovo della Ci, analizzando il programma di Autonomia Aziendale emerge una sostanziale continuità con il passato. Si ribadiva la necessità di un supermercato (per venire in soccorso dei lavoratori e delle loro famiglie stante l'aumento del costo della vita) nonché della consueta distribuzione degli utili aziendali, che, nell'intento dei comunitari sarebbe dovuta crescere percentualmente.¹⁸⁸ Inedita fu, invece, la mozione a favore della motorizzazione dei dipendenti. Con ciò si voleva affermare il principio che il mezzo di trasporto non era più un lusso ma «uno strumento di progresso e di lavoro». A tale fine sarebbe dovuto sorgere un fondo societario che desse, al maggior numero possibile di persone, la possibilità di acquistare con agevolazioni una macchina o una moto.¹⁸⁹

Nonostante quest'ultimo proposito riscuotesse un certo successo, Autonomia Aziendale dovette fare i conti con l'affievolirsi della memoria di Adriano e della spinta propulsiva che da lui emanava, oltre a una certa stanchezza generale.

Le maestranze, pertanto, decisero di premiare la Cgil, a cui l'azione in favore degli attrezzisti aveva ridato molta visibilità. Le urne di quell'anno, infatti, videro questo sindacato ottenere, con il 44,25% delle preferenze, 6 delegati (lo scarto fu di 110 voti) contro i 5 di Autonomia Aziendale (ferma al 42,68%) e i soliti due dalla Cisl (13,07%).¹⁹⁰

Si trattava di una rivincita della Fiom che, però, non era assoluta. Allargando lo sguardo anche agli altri stabilimenti del gruppo (Telescriventi, Sla, Omo, Agliè), infatti, si può rilevare come, in quei casi, gli «aziendalisti» avessero mantenuto la maggioranza (sommando tutti i seggi il risultato vedeva sopravanzare Autonomia Aziendale 20 a 15). La causa della sconfitta fu individuata, da parte dei diretti interessati, nell'impetuoso aumento dei nuovi assunti i quali, catapultati nella realtà industriale, non erano stati in grado di compiere delle valutazioni corrette, facendosi irretire dai propugnatori della lotta di classe.¹⁹¹

La nuova maggioranza si mosse immediatamente reclamando una riduzione di orario (che avrebbe dovuto raggiungere quota 40 ore settimanali). Altra rivendicazione, frutto della convergenza di Cgil e Cisl fu la richiesta dell'assegnazione di un premio in base al fatturato ottenuto dall'azienda. Si trattava di una posizione contraria a quella

¹⁸⁶ Per il problema del cottimo, poi esploso nello sciopero avvenuto tra ottobre 1963 e gennaio 1964, si rimanda a Vittorio Rieser, *La lotta degli operai della Olivetti contro il sistema di cottimo*, in «Quaderni Rossi», n. 4, 1964 e *La lotta contro il sistema di cottimo alla Olivetti è una lotta di tutti i lavoratori*, a cura dei giovani del Psiup di Ivrea, marzo 1964 (poi ristampato in «Quaderni Rossi», n. 1, 1970).

¹⁸⁷ *Vasta gamma di iniziative nell'interesse dei lavoratori*, in «Autonomia Aziendale», 21 febbraio 1961.

¹⁸⁸ Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Carlo Giglio, Candido Bertino, Elidio Lesca, Carlo Molinari, Aldo Buffa, Giovanni Oreggia, Ignazio Perello, Battista Grasso, Alfredo Bussolono, Giacomo Zucca, Paolo, Paolo Avondoglio, Guido Festa, Aldo Gnerro, Remigio Zanolò, per gli impiegati Fulvio Sacchero, Giuseppe Saverino, Roberto Luberti, Gervasio Rolfo, Olga Perinetti. *I candidati*, «Autonomia Aziendale» del 21 marzo 1961.

¹⁸⁹ *Partecipazione agli utili, supermercato e motorizzazione*, in «Autonomia Aziendale», 21 marzo 1961.

¹⁹⁰ *Ad Autonomia Aziendale la maggioranza dei voti e dei seggi*, in «Autonomia Aziendale», 11 aprile 1961.

¹⁹¹ *L'affermazione di Autonomia Aziendale*, in «Autonomia Aziendale», 11 aprile 1961.

degli olivettiani dal momento che tale formulazione tendeva «a distruggere la partecipazione agli utili che in pochi anni ha fruttato tangibili risultati».¹⁹²

Questa battaglia, alla fine, dovette essere accantonata, e fu accettato, anche per il 1961, il versamento di *una tantum* di 56.000 lire, calcolato, ancora una volta, in base agli utili distribuiti agli azionisti.¹⁹³

Nel frattempo la Ci decise di rompere la tregua salariale sostenendo la vertenza degli addetti alle giostre (ovverosia le linee di trasferimento dei particolari da un reparto all'altro) e degli attrezzisti.

Nel primo caso si richiedeva il controllo degli organici, una modifica al premio di regolarità e una maggiore tutela della salute. L'obiettivo, infatti, era quello di limitare il più possibile l'orario lavorativo e frazionare la continuità dello sforzo tramite pause intermedie.

Alla fine, con l'accordo siglato in luglio, si stipulò che costoro avrebbero ottenuto 40 minuti di riposo al giorno (quattro pause di 10 minuti ciascuna), un aumento del premio di regolarità (26 lire orarie al 96% e a 30 per il 100%) nonché della remunerazione del cottimo (il 13% in più). Inoltre, i vertici si impegnavano a comunicare ogni incremento di personale alla Ci onde prevenire tagli indiscriminati dei tempi.¹⁹⁴

La seconda vertenza, quella degli attrezzisti, fu risolta anch'essa in luglio anche se, per arrivarci, il tragitto fu assai più accidentato, come, del resto, era stato fino ad allora.

Dal canto suo, alla fine di aprile, Autonomia Aziendale aveva sostenuto la necessità di rivedere la parte salariale verso l'alto, differenziando, però, per categoria.¹⁹⁵

Dopo un tira e molla, il 7 giugno si tenne finalmente un incontro in cui si concordò di iniziare una classificazione delle varie mansioni indipendentemente dal reparto di riferimento. Tale classificazione aveva lo scopo di regolamentare gli aumenti richiesti nell'ambito della rivalutazione salariale della categoria. Il 5 luglio 1961 si giunse, infine, ad un accordo in base al quale veniva accolta la segmentazione in fasce, e veniva corrisposto un aumento della paga base dell'11% rispetto a quanto inizialmente prospettato. La dirigenza, inoltre, si impegnavo a regolamentare i passaggi di categoria secondo le mansioni.¹⁹⁶

Con l'arrivo dell'autunno, il Comitato Centrale delle Comunità, riunitosi a Milano, approvò la costituzione della Fondazione Adriano Olivetti, ente che avrebbe dovuto raccogliere l'eredità culturale e sociale del visionario imprenditore. Per quanto riguarda l'agone politico, fu confermata, in maniera definitiva, la «rinuncia alla lotta [...] attraverso una propria organizzazione» (Ferrarotti avrebbe aderito al gruppo socialdemocratico), mentre sul piano sindacale si sarebbe proseguito l'esperimento:

I gruppi sindacali comunitari riconfermando l'autonomia della loro azione nel Canavese, mireranno altresì, al fine di rendere più operante la solidarietà operaia, a rafforzare gli accordi che assicurano la loro appartenenza sul piano nazionale.¹⁹⁷

¹⁹² *Posizione di Autonomia Aziendale sulla partecipazione agli utili*, in «Autonomia Aziendale», 21 maggio 1961.

¹⁹³ D. Ronci, *op. cit.*, p. 138.

¹⁹⁴ *Ivi.*

¹⁹⁵ *Il problema degli attrezzisti*, in «Autonomia Aziendale», 25 aprile 1961.

¹⁹⁶ Si sarebbe tenuto conto dei seguenti fattori: anni di esperienza necessari per raggiungere mediamente una buona prestazione; grado d'istruzione (centro di formazione, avviamenti professionali, scuola media) e attitudine; iniziativa; valutazione media. D. Ronci, *op. cit.*, p. 139.

¹⁹⁷ *I lavori del C.C. delle Comunità*, in «Autonomia Aziendale», 19 settembre 1961.

Con la firma, ad inizio 1962, dell'atto costitutivo si sanciva così il tramonto dell'esperienza più concretamente "militante" in favore dell'analisi ed elaborazione intellettuale. Nell'ambito della fondazione, si sarebbero costituiti un centro studi con il compito di valorizzare ed analizzare le istanze culturali sociali ed assistenziali di cui l'imprenditore si era fatto portavoce. A ciò si andavano ad aggiungere le Edizioni di Comunità, con annessa rivista.

Le elezioni del 6 dicembre 1961 per il rinnovo della parte elettiva del Cdg confermarono la fiducia degli elettori nei confronti dell'operato di quella istituzione: 6 seggi su 8 rimasero saldamente nelle mani degli aziendalisti.¹⁹⁸

Forti di questa maggioranza, il 14 febbraio 1962 il sindacato ripropose alla direzione l'istituzione di un fondo per la motorizzazione. Come già evidenziato l'anno prima, si voleva far sì che il maggior numero possibile di dipendenti si dotasse di un mezzo di trasporto autonomo. Alla base vi era la convinzione che l'automobile rendesse il lavoratore «libero» e che gli permettesse «di sviluppare e di arricchire la sua personalità», permettendo «uno spostamento verso altri ambienti e di conseguenza nuove osservazioni, nuovi scambi di idee, nonché l'aprirsi di nuovi orizzonti e di nuove prospettive».¹⁹⁹

Il via libera a questo progetto si ottenne abbastanza velocemente e già alla fine di aprile si poté presentare domanda per un prestito pari ai 2/3 del prezzo di acquisto delle autovetture.²⁰⁰

Senza contare questa iniziativa, il bilancio preventivo del Cdg per il 1962 contemplava un esborso di un miliardo e 700 milioni di lire, con un aumento di quasi 250 milioni rispetto all'anno precedente. Di questo ben 200 milioni sarebbero andati a comporre il fondo prestiti per alloggi, che con questo incremento sarebbe raddoppiato.²⁰¹

Anche l'attività del Fondo di Solidarietà conobbe un ulteriore ampliamento, dal momento che fu approvata l'estensione della convenzione anche ai figli dei dipendenti (purché non avessero compiuto i 13 anni), nonché del rimborso spese ospedaliere per i ricoverati per malattie infettive. Al tempo stesso, il periodo di assistenza previsto dal Fondo passò da 20 ad una forbice compresa tra i 40 e i 60 giorni.

In vista delle elezioni di Ci del 1962, il programma del sindacato autonomo si incentrò su cinque punti: partecipazione agli utili, commissione paritetica tempi, revisione del cottimo e concottimo, classificazione e conseguente rivalutazione dei posti di lavoro, pensionamento anticipato volontario.²⁰²

Sul primo di essi si chiedeva semplicemente di proseguire sulla strada già tracciata confermando questa prassi, cui erano contrarie Cisl e Cgil le quali avanzavano le abituali richieste basate sulla quattordicesima mensilità, sul salario a rendimento e sul fatturato. Sulla seconda questione, invece, i comunitari intendevano istituire una commissione paritetica, con funzioni arbitrali e deliberative, che affrontasse il «preoccupante stringersi dei tempi» imposto ai lavoratori in fabbrica. Le revisione del cottimo e delle qualifiche invece, rispondevano alle esigenze dei dipendenti che si

¹⁹⁸ *Nella parte elettiva 6 membri su 8 di A.A.*, in «Autonomia Aziendale», 19 dicembre 1961.

¹⁹⁹ *Fondo per la motorizzazione*, in «Autonomia Aziendale», 27 febbraio 1962.

²⁰⁰ *Per la motorizzazione si chiudono le domande*, in «Autonomia Aziendale», 27 febbraio 1962.

²⁰¹ *L'imponente attività del C.d.G.*, in «Autonomia Aziendale», 3 aprile 1962.

²⁰² Questo l'elenco dei candidati di Autonomia Aziendale: per gli operai Carlo Giglio, Candido Bertino, Rodolfo Rossetto, Gennaro Petrosino, Battista Grasso, Giuseppe Ganio Ottavio, Gaetano Coco, Aldo Buffa, Giovanni Oreggia, Elidio Lesca, Giacomo Zucca, Virgilio Aramino, Oreste Rege, Guido Festa, Gian Piero Ponzetto, Vittorio Elli, Aldo Gnerro, per gli impiegati Giuseppe Saverino, Giovanni Borello, Gervasio Rolfo, Rice Bertarione, Olga Perinotto. *I candidati di A.A.*, in «Autonomia Aziendale», 3 aprile 1962.

trovavano ad affrontare un profondo mutamento delle proprie mansioni e una retribuzione del cottimo che stava perdendo quota rispetto ai minimi salariali.

Nuova questione sottoposta all'attenzione degli elettori era quella del pensionamento anticipato. Gli "aziendalisti" suggerivano di erigere un fondo per offrire la possibilità di andare in pensione 5 anni prima (55 per gli uomini e 50 per le donne) garantendo la continuità dei versamenti Inps.²⁰³

Il voto del 1962 (il primo dopo l'approvazione del disegno di legge per la disciplina giuridica delle commissioni interne, che sanciva, tra l'altro, che i delegati sarebbero rimasti in carica per due anni dopo le elezioni) confermò la parabola discendente dei comunitari e la conseguente ascesa delle altre sigle sindacali. La Fiom fu quella che più riuscì ad attirare il gradimento dei dipendenti acquisendo una posizione di forza senza precedenti negli ultimi anni. Nell'occasione, infatti, conquistò, col 50,23% dei voti, ben 8 delegati su 15, contro i 4 di Autonomia Aziendale (31,39% dei suffragi) e i 3 della Fim (18,38%).²⁰⁴

La maggioranza, uscita rafforzata dalla competizione, si mosse facendo richiesta ai vertici di 80.000 lire, legate all'andamento del contratto nazionale, e di un aumento orario di lire 10 da agganciare al rendimento e da corrisondersi mensilmente.²⁰⁵

Di fronte alla riluttanza della dirigenza si giunse, il 7 giugno, ad uno sciopero proclamato da Cgil e Cisl ma che vide anche l'adesione di Autonomia Aziendale (per quanto quest'ultima ribadisse la sua predilezione nei confronti della partecipazione agli utili). Nonostante il buon livello di partecipazione, il fronte sindacale si frantumò velocemente perché gli "aziendalisti", pur confermando di non voler avviare trattative separate, aveva inviato una controproposta cercando di trovare una sponda nella direzione.

La chiusura dei vertici aziendali e il conseguente prosieguo delle agitazioni, produssero una situazione inedita perché presto esse si saldano con quelle legate al rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. Le richieste in merito prevedevano la settimana lavorativa di 40 ore e un inquadramento unico per uomini e donne (in cinque categorie con coefficienti retributivi differenti). Stante l'*impasse* in cui si erano ritrovate le trattative a Roma, il 13 giugno era stato indetto, dalle tre centrali sindacali, uno sciopero nazionale di 24 ore. Il sovrapporsi di tutti questi elementi provocò per la prima volta, una ferma reazione da parte della ditta.

Alcuni capi-reparto e dirigenti, infatti, fecero pressione sui propri sottoposti affinché non partecipassero dall'astensione dal lavoro limitando la libertà di movimento dei membri di Ci. Di fronte a tali atti, gli stessi comunitari espressero costernazione e la propria ferma condanna.²⁰⁶

Il 5 luglio si ricompose la diatriba con la stipula di un accordo che disponeva l'erogazione di 60.000 lire nette in busta paga prima delle ferie.²⁰⁷ Sebbene questa cifra fosse la più alta mai ottenuta, i lati negativi dell'intesa erano diversi: *in primis*, era sancito che, in caso di futuri mancati accordi tra le parti, la direzione avrebbe unilateralmente versato 58.000 lire. In secondo luogo, avendo accettato di non promuovere agitazioni sindacali per il premio, la Direzione avrebbe potuto, a proprio piacere, mantenere il premio invariato per tutti gli anni seguenti.²⁰⁸

²⁰³ *Il programma di Autonomia Aziendale per la continuità di una azione di progresso*, in «Autonomia Aziendale», 3 aprile 1962.

²⁰⁴ *Le nuove C.I. alla Olivetti*, in «Autonomia Aziendale», 1 maggio 1962.

²⁰⁵ *Partecipazione agli utili e sua regolamentazione*, in «Autonomia Aziendale», 15 maggio 1962.

²⁰⁶ «Autonomia Aziendale [...] non approva i vari scioperi di reparto indetti dalla FIOM – CISL, [...] ma tuttavia difende ad oltranza il diritto di tutti ad esprimere le proprie opinioni e ad esercitare i diritti sindacali». *No alle intimidazioni!*, in «Autonomia Aziendale», 26 giugno 1962.

²⁰⁷ *60.000 lire ai lavoratori dell'Olivetti*, in «La Sentinella del Canavese», 13 luglio 1962.

Giunti a settembre la *querelle* sul contratto dei metalmeccanici riesplose. La rinnovata astensione dal lavoro, appoggiata da tutte le centrali sindacali, portò a più miti consigli la direzione dando avvio, pertanto, ad un serrato dialogo tra le parti sociali. Alla fine, il 3 ottobre, si concluse la vertenza, con l'avvertenza che gli accordi siglati erano un'anticipazione in vista del contratto collettivo. Alla Olivetti venivano sostanzialmente recepiti i protocolli Intersind su cottimi, contrattazione articolata e qualifiche. Erano, poi, pattuiti aumenti salariali del 12% sui minimi, la riduzione dell'orario lavorativo settimanale a 44 ore, e l'istituzione di 5 scatti biennali di anzianità del 2% ciascuno.²⁰⁹

Quest'ultima voce rivestiva particolare importanza perché avvicinava, dal punto di vista normativo, il trattamento economico degli operai a quello degli impiegati.

Con le fruttuose contrattazioni in Olivetti e Fiat, l'unità del "fronte padronale" venne meno: decine di altre aziende minori chiesero di intavolare delle trattative e, a fine mese, si raggiungeva una prima intesa a livello nazionale, prodromo ad una soluzione definitiva della questione.

Conclusioni

Con la sigla del contratto nazionale e l'avvento della contrattazione integrativa aziendale Autonomia Aziendale entrò in crisi, perdendo parte del proprio *appeal*. Le difficoltà sarebbero state poi aggravate dall'aggressiva politica salariale delle organizzazioni confederali e dai suoi successi che mettevano in dubbio l'utilità quello spirito collaborativo che contraddistingueva il sindacato aziendale.²¹⁰

Al tempo stesso si stava assistendo ad un drastico mutamento "genetico" nella composizione dei lavoratori. La situazione del Canavese andava rapidamente trasformandosi e si assisteva, come altrove, ad una crescente quota di immigrazione operaia proveniente da altre zone del Paese. Questa nuova generazione di operai e, in parte, di impiegati aveva caratteristiche sociali e culturali differenti, che contribuivano ad alzare la tensione tra le parti sociali.

La lotta degli elettromeccanici milanesi e i fatti di Piazza Statuto a Torino avevano rappresentato i primi segnali di una nuova stagione delle relazioni di lavoro che si stava inaugurando e che sarebbe stata contraddistinta da maggiore conflittualità e mobilitazione.

Sotto la pressione di questi nuovi arrivati, pertanto, il voto per la Ci e la Cdg avrebbe riacquisito la propria valenza di scelta eminentemente politica e oppositiva.

Ciononostante, il Cdg continuò ad operare continuando a percorrere la strada già tracciata dedicandosi alle opere assistenziali, sempre più articolate (prestiti ai dipendenti, Fondo di Solidarietà Interna, asili nido, dopo-scuola, colonie montane e marine, corso formativi e culturali, campeggi, gite ricreative, etc.), mentre Cgil e Cisl avrebbero premuto per nuovi poteri che potessero rendere più incisivo quest'organo. Nel 1963, anno che avrebbe visto il passaggio di consegne tra Autonomia Aziendale e la nuova maggioranza Fiom, anche lo statuto sarebbe stato nuovamente ritoccato introducendo la rappresentanza proporzionale, a tutto vantaggio della componente operaia. Nuove proposte di modifica sarebbero state avanzate due anni dopo nel tentativo di allargare il peso specifico delle rappresentanze sindacali. Roberto Olivetti si sarebbe opposto cercando di ricomporre un dialogo che in una situazione

²⁰⁸ *I lavoratori sono stati danneggiati dalla maggioranza della FIOM e della CISL*, in «Autonomia Aziendale», 6 luglio 1962.

²⁰⁹ *Il significato dell'accordo*, in «Autonomia Aziendale», 6 ottobre 1962.

²¹⁰ Lo stesso sindacato autonomo si dotò, nel 1963, di «cassa di resistenza» che prevedeva, in caso di sciopero, un contributo giornaliero in favore dei manifestanti. Giovanni Cortese, *Adriano Olivetti e il progetto di comunità. Relazioni e ruolo del sindacato comunitario*, Marcovalerio, Torino 2009, p. 70.

nazionale di relazioni sindacato-impresa sempre più tesa e, il 5 aprile 1971, di comune accordo, il Cdg avrebbe smesso di operare.

La stessa impresa, nel corso degli anni Sessanta avrebbe conosciuto un profondo mutamento che avrebbe coinvolto tutti, compresi gli stessi assetti societari. La crisi congiunturale, iniziata in sordina, sarebbe esplosa proprio durante il 1963: la famiglia Olivetti, in gravi difficoltà, non essendo più in grado di provvedere autonomamente a ricapitalizzare l'azienda e appianare i debiti contratti con le banche, sarebbe ricorsa alla cassa integrazione. Tale evento, che, inizialmente, avrebbe riguardato solo alcuni reparti per 2 giorni alla settimana, sarebbe stato il segnale d'allarme che evidenziava le difficoltà in cui versava ormai l'azienda. Nel 1964 sarebbe arrivato il "salvataggio" con il gruppo di intervento composto da banche e gruppi industriali di prim'ordine (Fiat, Pirelli, Mediobanca, Imi, Centrale).

Con l'ingresso di nuovi soci e la parallela cassa integrazione, il problema degli esuberanti, e la cessione della divisione elettronica, fiore all'occhiello, si sarebbe completato lo stravolgimento della Olivetti: la fine degli anni Sessanta avrebbero sancito l'inizio di una stagione nella storia della Olivetti.

Per quanto riguarda l'esperienza di Autonomia Aziendale, dare una valutazione del suo operato e del suo lascito è estremamente complesso. Nel quinquennio 1955-59, il sindacato ottenne una percentuale di voti oscillante tra il 33% e il 59%, con punte del 70% tra gli impiegati. Tale successo, però, fu, agli occhi di Berta, espressione di una «strumentalità reciproca» tra impresa e lavoratori. A riprova di ciò, non appena i vertici aziendali interruppero il dialogo e la politica di concessioni, i voti scemarono rapidamente verso alternative più radicali.²¹¹

In tutto questo, è indubbio che il ruolo che Adriano giocò nella nascita e nell'affermazione di quest'organizzazione, fu fondamentale tanto più visto il contesto generale di istituzionalizzazione e regolamentazione del conflitto tra capitale e lavoro attuato alla Olivetti. La sua riflessione, che lo aveva portato ad immaginarsi «una Comunità concreta, una democrazia integrata, un ordine funzionale»,²¹² lo spinse in maniera quasi obbligata ad interessarsi anche ai problemi del mondo del lavoro. La sua attività, però, non può essere derubricata come semplice paternalismo, dal momento che essa prevedeva il coinvolgimento popolare:

Il sorgere della esperienza comunitaria fu, nell'intenzione di Adriano Olivetti, il serio tentativo di delineare un organico strumento di influenza dal basso, capace di inserirsi nelle strutture precostituite non già come forza sovvertitrice dell'ordine esistente, bensì come stimolo allo snellimento dell'amministrazione e della società.²¹³

Proprio all'interno di questa "terza via", alternativa tanto al neocapitalismo quanto al comunismo, avrebbe dovuto muoversi il nuovo soggetto sindacale, in un'ottica di progresso e «giustizia sociale». D'altra parte, era proprio il nucleo della fabbrica, l'unità produttiva, che più di tutte era esposta « ai contraccolpi degli interessi in contrasto (lotta di classe) ».²¹⁴

Sotto il punto di vista dei risultati conseguiti il panorama che si può tratteggiare è in chiaroscuro. Sul versante prettamente delle rivendicazioni, la settimana corta e i costanti aumenti salariali furono decisamente significativi, tanto più per il ruolo "pilota" che la Olivetti svolgeva all'interno del Canavese e nell'industria italiana, e

²¹¹ G. Berta, *op. cit.*, p. 115.

²¹² Valerio Ochetto, *Adriano Olivetti. La biografia*, Edizioni di Comunità, Roma 2013, p. 131.

²¹³ *Pensiero fecondo al servizio dell'uomo*, in «Autonomia Aziendale», 27 febbraio 1962.

²¹⁴ *Ivi*.

duraturi nel tempo. Il premio ferie, ad esempio, sarebbe stato pagato anche negli anni seguenti (nel 1964 l'erogazione avrebbe ammontato a 75.000 lire) ma questi esborsi avrebbero completamente perso l'intento originario di legare le maestranze alle fortune della Olivetti.²¹⁵

Le rivendicazioni avanzate dagli olivettiani in vista della cogestione (rafforzamento dei poteri deliberativi del Cdg e azionariato operaio) ebbero decisamente meno fortuna. Dopo la loro enunciazione, esse rimasero come prospettive di lungo periodo ma senza una concreta possibilità di realizzazione se non in forme molto limitate (si pensi solo all'azionariato declinato nella formula – più concreta e strettamente economicistica – della partecipazione agli utili, avvenuta tra 1958 e 1961). D'altra parte, questo tema non aveva molte sponde nelle altre sigle sindacali, fortemente ostili per questioni di principio.

Gli stessi rapporti con Cgil e Cisl furono inizialmente assai difficoltosi. Al suo apparire si credette che bastasse additare il nuovo sindacato come padronale per provocare «una ondata di indignazione sotto la quale seppellirlo». Quando ci si accorse che questa tattica era inutile, la riflessione si fece meno superficiale e moralistica e ci si accorse di alcune peculiarità della Olivetti degli Anni Cinquanta, già accennate in precedenza: la maggior parte dei dipendenti era alla «prima generazione operaia» e viveva «immersa in un ambiente contadino». Questi lavoratori, infatti, erano dei «piccoli, talvolta piccolissimi proprietari in crisi; ma non dei proletari».²¹⁶ Solo con il passare del tempo il rapporto si normalizzò, anche se non mancarono dissidi e distinguo.

Relativamente più semplici furono le relazioni con la Uil. Dopo il 1955, infatti, ebbe inizio una lunga tira e molla tra le due parti sfociato in un primo accordo poi reso definitivo nel 1959. Quest'intesa che, accordava piena autonomia nel Canavese, sarebbe rimasta in vigore negli anni seguenti anche se gli aggiustamenti del 1965 e del 1968 avrebbero ulteriormente accelerato il suo processo di avvicinamento alla Uil. Il nuovo segretario Franco Sassano, subentrato nel 1968, avrebbe portato a compimento questo sviluppo e, nel 1971, essa si sarebbe definitivamente sciolta confluendo nel suo interlocutore a livello nazionale: si concludevano, così, le vicende del sindacalismo autonomo olivettiano, interessante esperimento fondato su un approccio non ideologico, nel senso di appartenenza partitica, all'attività sindacale, seppure inserito nella prospettiva di un progresso non solo economico ma anche sociale dei lavoratori, che potevano aspirare a partecipare, a pieno diritto, al benessere conseguente alla crescita economica nella società di cui erano parte integrante e trainante.²¹⁷

²¹⁵ *Un premio ferie di 75 mila lire a tutti i dipendenti Olivetti*, in «La Sentinella del Canavese», 19 giugno 1964.

²¹⁶ P. Tagliazucchi, *Nuova realtà di fabbrica*, in «Nuova Repubblica», 22 gennaio 1956.

²¹⁷ P. Ferlito, *op. cit.*, p. 31.

Appendici

Risultati delle elezioni Ico

1955

		Operai			Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>		<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	
Autonomia	1.617	4		406	1	
Aziendale						
Cisl	475	1		189	1	
Cgil	1.831	5		185	1	
Uil	84	-		-	-	
Indipendenti	-	-		87	-	
	4.067	10		867	3	

Dicembre 1955

		Operai			Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>		<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	
Autonomia	1.419	4		387	1	
Aziendale						
Cisl	467	1		171	1	
Cgil	2.089	5		221	1	
Uil	79	-		-	-	
Indipendenti	-	-		105	-	
	4.054	10		884	3	

1957

		Operai			Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>		<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	
Autonomia	2.496	5		641	2	
Aziendale						
Cisl	471	1		182	1	
Cgil	1.715	4		161	-	
	4.682	10		984	3	

1958

		Operai			Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>		<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	
Autonomia	2.760	6		754	2	
Aziendale						
Cisl	438	1		203	1	
Cgil	1.721	3		124	-	
	4.919	10		1.081	3	

1959

		Operai			Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>		<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	
Autonomia	1.227	3		338	1	
Aziendale						
Cisl	533	1		353	1	

Cgil	2.140	6	291	1
	3.900	10	982	3

1960

	Operai		Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>
Autonomia Aziendale	2.261	5	638	2
Cisl	435	1	233	1
Cgil	1.830	4	218	-
	4.526	10	1.089	3

1961

	Operai		Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>
Autonomia Aziendale	2.350	4	650	1
Cisl	609	1	310	1
Cgil	2.824	5	286	1
	5.783	10	1.246	3

1962

	Operai		Impiegati	
	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>	<i>Voti</i>	<i>Seggi</i>
Autonomia Aziendale	1.881	3	585	1
Cisl	914	2	530	1
Cgil	3.534	7	413	1
	6.329	12	1.528	3

Per la Comunità di Fabbrica

Ivrea 22 gennaio 1955

Un gruppo di lavoratori di Ivrea e del Canavese, riunitisi per esaminare la situazione sindacale e per studiare forme nuove, nello spirito e nell'organizzazione, di lotta e di progresso sociale, più aderenti alle loro esigenze, ai loro interessi e alla funzione di attiva democrazia che i lavoratori hanno sempre esercitato nella società, hanno deciso di rendere pubblica la seguente

Dichiarazione

Un'azione liberatrice della classe operaia rispetto alla situazione attuale, nella quale i suoi organismi tradizionali presentano ormai indubbi segni di involuzione e di degenerazione burocratica, non potrà essere opera che della classe operaia stessa. Essa non partirà dalle sedi di un partito politico e neppure da quelle strutture organizzative che appaiono completamente asservite agli interessi della meccanica politica dei partiti. Essa dovrà partire dal luogo naturale di incontro e di massima forza della classe operaia, ossia dalle fabbriche, per esprimere sul piano organizzativo una associazione di lavoratori, che chiamiamo la "Comunità di Fabbrica".

È bene precisare subito: la Comunità di Fabbrica non è un altro sindacato. Siamo consapevoli che una, e forse non la minore, delle ragioni del relativo insuccesso delle correnti sindacali che fanno capo alla Cisl e alla Uil, consiste nell'aver esse accettato, come l'unico possibile, il piano di lotta e di azione organizzativa e rivendicativa della loro competitorice Cgil, riuscendone talvolta soltanto una infelice e insufficiente imitazione.

La Comunità di Fabbrica non è il quarto sindacato. Essa infatti, a confronto con i sindacati tradizionali, presenta sostanziali differenze: a) la sua struttura trova le sue radici nell'azienda; b) il suo collegamento con la Comunità Territoriale è organico e con essa si coordina strettamente la sua azione. Per questo, la Comunità di Fabbrica vive e si articola là dove già esiste e opera il Movimento Comunità. Insieme con i centri culturali e i centri comunitari essa rappresenta la terza componente fondamentale del potere, ossia quella grande forza di propulsione sociale che è il movimento operaio.

Noi crediamo fermamente che le Comunità di Fabbrica permetteranno ai lavoratori la concreta possibilità di inserirsi, in virtù dell'influenza politica dell'intera Comunità, nel processo produttivo con la corresponsabilità nella gestione delle aziende dalle quali dipende il loro benessere e quello della comunità. Perciò la Comunità di Fabbrica si pone come punto di incontro e strumento di mediazione:

- a) tra la base operaia ed elementi tecnico-dirigenti;
- b) tra interessi sezionali di categoria e interesse generale della produzione e dell'economia;
- c) tra fabbrica, comunità circostante e amministrazione locale e regionale.

In altre parole, nel quadro delle imprese, le Comunità di Fabbrica agiranno affinché il processo di industrializzazione si articoli democraticamente ed il lavoro, la fatica e il sacrificio abbiano il giusto riconoscimento e servano a potenziare le comunità dove gli uomini ed i loro figli vivono, hanno legami ed interessi.

F.to: Per i comunitari
canavesi
Gruppo per la
Comunità di Fabbrica

I punti programmatici

Il Movimento Comunità, perfettamente consapevole dell'importanza di questa dichiarazione, e dei problemi che responsabilmente i promotori intendono affrontare, richiamandosi alla propria letteratura nella quale i concetti qui espressi trovano perfetta rispondenza e ampia giustificazione culturale e politica, riafferma la sua fiducia che la Comunità di Fabbrica, promossa per la prima volta dai comunitari canavesani, possa divenire ben presto strumento concorde e operante della volontà dei lavoratori.

In particolare, oltre ai capitoli 4,5 e 6 del volume dell'ing. Adriano Olivetti, Società Stato Comunità, alle Premesse al sindacalismo autonomo di Franco Ferrarotti, e ai punti 10 e 12 della Dichiarazione Politica 1953, ci piace qui richiamare per intero due delle "Proposizioni fondamentali" che sin dal 1949 il Movimento poneva a fondamento della propria azione:

"2) L'economia nuova non deve essere più fondata esclusivamente sull'idea del profitto individuale, ma sarà coscienza al lavoro, ambizione di servire la Comunità, orgoglio di una professione; senso del dovere sociale, gioia di creare. Sia data continuità e consapevolezza ai fini del lavoro; affinché sia posto termine al conflitto tra l'uomo e la macchina si conferisca la tecnica una più alta comprensione dei valori eterni della cultura.

12) Sul piano economico il Movimento si propone di instaurare una economia sociale non statizzata, il modello della nuova impresa è rappresentato da un'azienda industriale o agricola autonoma nella quale si stabilisca una compartecipazione pluralista e cioè divise normalmente tra:

1. Associazione cooperative di lavoratori denominate Comunità di Fabbrica e Comunità della Terra.
2. Sezioni industriali delle Comunità o delle Regioni o di entrambe.
3. Fondazioni autonome intese a difendere i diritti della persona.
4. Fondazioni autonome intese a stimolare il progresso tecnico-scientifico dentro e fuori le aziende."

Il Movimento Comunità quindi, in coerenza con i propri principi, mette a disposizione dei promotori delle Comunità di Fabbrica, l'esperienza e la forza della sua organizzazione, proponendo la seguente struttura organizzativa.

Struttura organizzativa

Fanno parte della Comunità di Fabbrica, e la costituiscono, tutti i comunitari che si trovano in una data fabbrica. L'appartenenza alla Comunità di Fabbrica implica quella al Movimento Comunità ed esclude l'appartenenza a partiti politici e sindacati.

Organi della Comunità di Fabbrica sono: a) l'Assemblea della Comunità di Fabbrica; b) il Comitato della Comunità di Fabbrica, il quale risulta composto dai membri eletti

dall'Assemblea in numero proporzionale alla entità numerica delle maestranze di una fabbrica: e precisamente da tre membri per fabbriche sino a cento lavoratori; sino a sette membri per fabbriche oltre i mille lavoratori.

Nel seno del Comitato l'Assemblea elegge il Presidente della Comunità di Fabbrica, mentre il Segretario è nominato dal Comitato per la Comunità Territoriale. Il Presidente è pertanto responsabile in maniera particolare verso gli iscritti alla Comunità di Fabbrica, mentre il Segretario, particolarmente responsabile verso il Comitato della Comunità Territoriale, rappresenta gli interessi generali e garantisce il coordinamento con il Movimento Comunità e le sue molteplici iniziative.

In ogni Comunità Territoriale si costituisce l'Ufficio di Collegamento delle Comunità di Fabbrica con il compito di mantenere in costante collegamento l'azione delle varie Comunità di Fabbrica in quella Comunità. Il titolare di tale Ufficio è nominato dalla Giunta Esecutiva del Comitato Regionale delle Comunità.

Nell'ambito della Regione si costituisce l'Ufficio Studi Regionale che non ha compiti di rappresentanza diretta, bensì agisce come osservatorio economico, politico-sindacale e al quale fanno capo, per consulenze e indirizzi vari, gli Uffici di Collegamento su scala locale.

Sempre nell'ambito della Regione, si costituisce l'Assemblea Consultiva Regionale delle Comunità di Fabbrica. Essa risulta composta dai Presidenti delle Comunità di Fabbrica e da eventuali altri delegati, non ha poteri deliberativi, bensì riferisce sui problemi e le situazioni più rilevanti della congiuntura e ne prospetta le relative soluzioni.

Nell'ambito nazionale si costituisce l'Ufficio Studi Nazionale che ha il compito di provvedere al mantenimento dei contatti e delle informazioni con gli Uffici Studi Regionali e gli Uffici di Collegamento. Il titolare dell'Ufficio Studi Nazionale è designato dalla Direzione Politica del Movimento Comunità.

Allorquando in più regioni si avranno Comunità di Fabbrica e relativi organi in funzione, si procederà alla costituzione di organi nazionali ("Lega delle Comunità di Fabbrica").

Questi organi saranno sviluppati parallelamente e in concomitanza con tutto lo sviluppo del Movimento Comunità nel suo complesso: il presente documento, che dovrà essere ratificato dalle assemblee competenti, indica soltanto le direttive d'azione.

Compiti e funzioni

Nel quadro dell'azienda, la Comunità di Fabbrica si pone come genuina espressione delle influenze democratiche, che promanano dalle forze del lavoro.

Come tale, la Comunità di Fabbrica è lo strumento essenziale per una concreta democrazia industriale.

Essa ha tra i suoi compiti fondamentali quello di lottare per rinnovare e consolidare le strutture democratiche della fabbrica, estendere l'azione di controllo dei lavoratori nella gestione economica e nelle relazioni interne, promuovere la costituzione di commissioni paritetiche o comunque di rappresentanza di lavoratori per il controllo e per la gestione di tutte le operazioni della vita aziendale che più da vicino toccano gli interessi, il benessere, la libertà dei lavoratori, e, in una parola, i diritti della loro persona. Nel contempo, la Comunità di Fabbrica ha il compito di assistere i lavoratori nell'adempimento delle loro specifiche mansioni, ben sapendo come il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento dell'efficienza produttiva siano fenomeni

strettamente collegati e interdipendenti: e in questo senso gli uffici cui farà capo le forniranno l'aiuto dell'aggiornamento scientifico più ampio nelle discipline del lavoro. Inoltre, come organo di collegamento e di coordinamento tra l'azienda e la comunità circostante, la Comunità di Fabbrica estende il raggio della sua azione fuori del luogo di lavoro, esprimendo le esigenze democratiche anche sul piano generale della Comunità Territoriale.

A questo fine la Comunità di Fabbrica, in coordinamento e tramite i propri Uffici Studi e gli organi di cui dispone il Movimento Comunità, elabora e propone:

a) Piani di assistenza e di lavoro sociale, i quali, mentre consentono al lavoratore di vedere intorno a sé e a favore della propria famiglia i frutti della sua fatica quotidiana, permettono di evitare l'equivoco paternalistico dell'assistenza caritativa (attraverso Fondazioni per la gestione e il controllo dei Servizi Sociali, nelle quali accanto ai lavoratori siano i rappresentanti degli autentici valori scientifici della comunità circostante).

b) Piani per lo sviluppo e la stabilità economica, senza il conseguimento dei quali ogni programma di riforma sociale è destinato a fallire o a restare indefinita mente allo stato di puro desiderio (attraverso Istituti a gestione economica che, sviluppando iniziative locali, possano portare un contributo efficiente al problema del pieno impiego nell'ambito della Comunità).

Nel quadro della situazione nazionale ed internazionale

In accordo con quella gradualità e coerenza di sviluppo, che sono tra le caratteristiche essenziali del Movimento Comunità nel suo complesso, anche l'azione per le Comunità di Fabbrica sarà sviluppata in maniere coerente e graduale. A questo proposito, di fronte al pericolo di interpretazione in senso reazionario della propria azione, il Movimento Comunità ritiene opportuno ribadire la propria posizione rispetto a tre problemi fondamentali:

1. L'unità della classe operaia;
2. Il contratto nazionale collettivo;
3. L'apertura sovranazionale delle lotte del lavoro.

Il Movimento Comunità richiamandosi a quanto già affermato nella "Dichiarazione Politica" a proposito della "unità delle forze del lavoro nella lotta contro il privilegio", non solo dà vita alla Comunità di Fabbrica soltanto là dove si è costituito in una struttura organica di Centri Comunitari e Centri Culturali, ma riafferma ancora una volta e dichiara che l'unità della classe lavoratrice, soprattutto nella situazione odierna dei rapporti di forza nel nostro Paese, si pone come il presupposto essenziale per ogni politica socialmente progressiva. Ben lungi dall'essere strumento scissionistico, la Comunità di Fabbrica rappresenta per la prima volta un superamento degli interessi sezionali nel quadro di un'integrale e unitaria visione della società economica.

Per quanto riguarda il contratto nazionale collettivo, il Movimento Comunità, pur ritenendo che siffatto istituto giuridico abbia reso in taluni casi più difficile l'adozione di impostazioni realistiche e positive, dichiara che porre in crisi il contratto nazionale collettivo oggi, ossia in un momento in cui ancora non esistono minimi salariali stabiliti per legge su scala nazionale, significherebbe aggravare gli squilibri che già esistono nel Paese, specialmente fra Nord e Sud, a tutto danno delle classi lavoratrici. Il Movimento Comunità richiama tuttavia l'attenzione sul fatto che i

contratti nazionali collettivi delle varie categorie contengono spesso clausole normative inadeguate e in ogni modo lontane da ogni tipo di democrazia industriale. Il Movimento Comunità riafferma infine la impossibilità di risolvere i grandi problemi della produzione e del lavoro entro le strutture dei singoli mercati nazionali così come appaiono oggi controllati dagli interessi consolidati dei monopoli e delle burocrazie e giudica essenziale, per l'unità e il progresso delle classi lavoratrici, la graduale unificazione di tali mercati in una struttura politico-economica sovranazionale su scala continentale.