

LA LOTTA PAGA

storia della lotta operaia

alla Breda Fucine di Sesto San Giovanni:

1988 - 1996

PARTE SECONDA

I FATTI

CAPITOLI 4 - 6

capitolo 4°

"PRENDIAMO IL POTERE" NEL CONSIGLIO DI FABBRICA una scelta decisiva

1. tempi duri con il nuovo direttore

Nell'aprile '93 si rinnova il consiglio di fabbrica. Fin dall'inizio noi ci eravamo data una regola fondamentale sulla presenza nel consiglio di fabbrica: qualunque membro del comitato può proporsi come delegato presentandosi alle elezioni sotto la "bandiera" dell'organizzazione sindacale che preferisce; ma si impegna a presentare e discutere nel comitato di lotta le scelte che intende portare avanti nel consiglio di fabbrica. È proprio il contrario di quanto di solito avviene nelle organizzazioni... ed è proprio questa la nostra forza.

Al rinnovo del consiglio di fabbrica, dunque, sui 4 delegati eletti, 2 appartengono al comitato di lotta: Michelino, che si è presentato nella lista della Fiom-Cgil, e Leo-Pesatori, presentatosi come Slai-Cobas.

È vero che anche questa volta il più votato è un delegato "ortodosso" della Fiom-Cgil; ma il significato del voto è chiaro: sarà difficile piegare questa fabbrica alle scelte concordate in ben altre sedi tra padronato e sindacati confederali.

In questo periodo arriva in fabbrica il nuovo direttore, Enzo Bettelli; il suo obiettivo reale – al di là delle solite dichiarazioni "qui bisogna salvare la fabbrica, ecc. ecc." – è molto preciso: costituire una cordata assieme ad altri potenziali acquirenti per rilevare l'azienda nella gara d'asta prevista dal piano di liquidazione di tutte le aziende Efim, approvato dal Parlamento già nell'ottobre '92. In quest'operazione Bettelli coinvolge tutti gli altri dirigenti e persino alcuni capi e capetti, che mettono a disposizione la loro liquidazione per l'acquisizione della Nuova Breda Fucine.

Da allora, capi e capetti diventano sempre più duri, perché sentono la fabbrica come loro proprietà da difendere; e perseguitano – letteralmente – ogni operaio dissidente, perché minaccia la possibilità di "salvare la loro fabbrica".

L'oppressione in fabbrica diventa dunque sempre più pesante. Ma una nuova raffica di occupazioni degli uffici permette ai cassintegrati di realizzare tre vittorie, piccole ma importanti, nel giro di pochi mesi:

- la cassa integrazione viene rinnovata per un altro anno: erano scaduti i due anni previsti dall'accordo della "vergogna" e ormai rischiavamo il licenziamento e l'ingresso nelle liste di mobilità
- Leo Pesatori rientra finalmente in fabbrica: è il punto di arrivo positivo di una lotta che durava ormai da una quindicina di mesi
- altri 6 cassintegrati vengono richiamati al lavoro, nella speranza che così diminuisca la pressione di quel gruppetto di cassintegrati, che – dopo essere ricorsi in pretura – non hanno mai smesso di rivendicare il diritto di riprendere a lavorare.

Insomma, cresce la fiducia nel comitato di lotta, sia da parte di chi sta dentro che da parte di chi è stato buttato fuori dalla fabbrica. Tant'è che anche il clima all'interno dei reparti diventa più vivace: ne sono una prova le diverse raccolte di firme tra lavoratori per richiedere su problemi specifici l'intervento delle autorità sanitarie e dell'Ispettorato del Lavoro; o il tono del comunicato firmato "i lavoratori e le RSU", contro le condizioni di lavoro nei reparti:

comunicato del 21.2.94

UNA SITUAZIONE INSOSTENIBILE

La direzione di questa fabbrica sta rendendo insostenibili per gli operai le condizioni in cui devono lavorare. Soprattutto dal punto di vista ambientale, antinfortunistico, igienico.

Per fare alcuni esempi:

- Non esistono riscaldamenti funzionanti in tutta la fabbrica, se non ai giunti e alle aste leggere. In tutto il resto della fabbrica i lavoratori sono stati costretti a passare l'inverno al freddo, soltanto a volte con l'aiuto di qualche stufetta.
- Su alcune postazioni, come la scricatura e la saldatura a cannello, non esistono sistemi di aspirazione adeguati. Il danno è soprattutto per i lavoratori che fanno questo lavoro, ma anche per tutti coloro che si trovano nelle vicinanze o che si trovano a passare da lì.
- Alcuni lavoratori sono stati costretti a lavorare su turnazioni anomale, non contrattate né regolamentate con il consiglio di fabbrica. Spesso accade che vengano spostati di turno solo alcuni lavoratori di alcuni reparti, avvisandoli magari il giorno stesso [...].
- I servizi igienici sono tutti malfunzionanti, con porte rotte, completamente abbandonati a se stessi, al freddo, senza carta igienica.

La direzione sostiene che occorre risparmiare, che non ha disponibilità di liquidi, che i fornitori non portano il materiale se prima non vengono pagati.

Questo per noi non è più sostenibile. Non sono i lavoratori a dover pagare l'incapacità dei dirigenti di gestire la fabbrica. Così non si può andare avanti! [...]

I lavoratori e le RSU Nuova Breda Fucine

Nella pagina a fianco sono riprodotte due richieste di intervento rivolte ai responsabili sanitari: scritte al volo sul primo foglio di carta capitato tra le mani e fatte circolare nei reparti, hanno ottenuto anche la firma di operai che mai avevano osato sottoscrivere qualcosa che non fosse approvata e diretta dai boss sindacali.

2. la "presa del potere" nel consiglio di fabbrica

Alla fine del '94 l'azienda ributta fuori i pochi operai che aveva fatto rientrare e decide di non pagare più l'anticipo alla scadenza del terzo anno di cassa integrazione. Siamo arrivati "alla frutta"? Cresce il timore che ormai non ci restino altro che i licenziamenti e le liste di mobilità.

Bisogna decidere un'altra svolta: il comitato deve riuscire a prendere in mano la rappresentanza di fabbrica, attraverso i suoi delegati.

Imponiamo nel dicembre '94 nuove elezioni delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie: da poco i consigli di fabbrica sono stati rinominati così) e facciamo slittare a gennaio gli incontri all'Intersind sul futuro della fabbrica.

Intanto occupiamo la fabbrica contro il mancato anticipo della cassa integrazione; e vinciamo in pretura il ricorso presentato contro le nuove collocazioni in cassa inte-

grazione straordinaria, oltre a spuntare la proroga della cassa per altri sei mesi.

Alle elezioni per il nuovo consiglio di fabbrica presentiamo solo due nomi (i soliti: Michelino e Pesatori), per avere buone probabilità che tutt'e due siano eletti; ma questa volta sono entrambi costretti a presentarsi in una lista Slai-Cobas, che si contrappone alla lista Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil soltanto perché queste ultime organizzazioni hanno rifiutato la nostra proposta di fare una lista unitaria. Ci sono poi due seggi elettorali distinti – uno per gli operai e uno per gli impiegati – ma nessun impiegato osa presentarsi nella lista Slai-Cobas. Gli eletti non saranno più 4, ma 6. Insomma, tutto sembra congegnato apposta a favore della "normalizzazione"; non possiamo illuderci di stravincere...

E invece il risultato è sorprendente anche per noi: i due delegati Slai-Cobas prendono il 67% dei voti operai; sommati a quelli del seggio degli impiegati, abbiamo preso il 54% di tutti i voti!

Dei 6 delegati, 2 sono dello Slai-Cobas, 3 della Fiom-Cgil e 1 della Fim-Cisl.

E la musica cambia: lo si vede bene già nella primavera del '95, quando all'Intersind viene concordato un nuovo periodo di cassa integrazione ordinaria senza la nostra firma: con una lettera concordata con il nostro avvocato, diffidiamo l'azienda (vedi a fine capitolo); e una burrascosa assemblea costringe i delegati confederali a fare marcia indietro.

In una successiva riunione Michelino viene nominato coordinatore e Pesatori archivistica (!) delle RSU. E d'ora in poi, avendo noi la maggioranza assoluta dei voti, riusciamo regolarmente a far passare le nostre scelte, ricorrendo al voto dell'assemblea ogni volta che è necessario.

Inizia così una nuova fase, nella quale il Comitato si trasforma in soggetto contrattuale a tutto campo; mentre la sala delle RSU diventa di fatto la sede del Comitato e ormai non c'è più distinzione tra assemblee di fabbrica e riunioni del comitato.

Una conseguenza delle scelte fatte per il rinnovo del consiglio di fabbrica è stata l'espulsione di Michelino dalla Fiom-Cgil. Già gli era capitato di esserne espulso – e dopo qualche anno, riammesso – ai tempi delle Brigate Rosse, perché sospettato di farne parte. In realtà, Michele era stato da sempre fortemente critico nei confronti della politica dei "sacrifici" sostenuta in fabbrica dal PCI e dai sindacati confederali; ed aveva perciò pagato pesantemente il prezzo della sua opposizione con il sospetto da parte del sindacato e del partito ...e della questura: non sono state poche le perquisizioni improvvisate, in casa sua e dei compagni a lui più vicini!

Ma questa è storia che è meglio lasciare raccontare a lui; qui potremmo piuttosto ricordare le ripetute pressioni che noi due, Luigi e Leo, abbiamo ricevuto perché rinunciassimo a collaborare con Michelino, regolarmente definito terrorista, o almeno colluso con i terroristi. Pressioni esercitate a volte da personaggi di rilievo all'interno del sindacato confederale, in forme diverse, ma sempre comunque sgradevoli e non rispettose della persona di Michele.

L'espulsione del '94 è per Michelino quella definitiva: quanto sia degenerato il vecchio, "grande" sindacato lo può dimostrare anche la lettera che gli comunica la "condanna" definitiva all'espulsione, decretata dal comitato regionale di garanzia

della Cgil nell'ottobre '95:

[...] è stata aperta un'istruttoria a carico di Michele Michelino che, iscritto alla Cgil, si è presentato ed è stato eletto nelle RSU della Nuova Breda Fucine nella lista dei Cobas-Slai.

[...] È stato così accertato che effettivamente il Michelino si presentò nella lista Cobas-Slai per le elezioni delle RSU dell'azienda, venendo poi eletto con il più alto numero di voti tra tutti i candidati presentatisi nelle diverse liste e da quel momento rappresentando nei confronti della direzione aziendale il Cobas-Slai.

[...] In una lettera inviata al Comitato di Garanzia il Michelino ha precisato che con la sua scelta non ha inteso aderire al Cobas-Slai, tanto è vero che non ha mai lasciato la Fiom. La sua decisione è stata conseguenza del rifiuto della Fiom di presentare una lista unitaria proposta dal Comitato di lotta dei cassaintegrati.

[...] Dai colloqui con gli altri compagni è emerso che il Michelino è persona di riferimento in azienda di molti lavoratori [...] e che, mentre in azienda mantiene rapporti con la Fiom, nel territorio svolge attività sindacale in appoggio al Cobas-Slai, di cui è generalmente ritenuto militante¹.

Il Comitato di Garanzia ha potuto accertare quindi che con la sua decisione Michelino ha operato una chiara scelta a favore del Cobas-Slai, portando così nocumento alla Fiom, sfruttando la fiducia che in lui avevano i compagni di lavoro e iscritti alla Fiom [...] e delibera l'espulsione dall'organizzazione di Michelino Michelino.

3. Cascina Novella Occupata

Prima di riprendere la nostra "storia", vogliamo ricordare un altro fatto significativo: nei primi mesi del '94 abbiamo partecipato attivamente all'occupazione di Cascina Novella, nel cuore del quartiere adiacente all'area Breda, da anni luogo di spaccio di droghe varie. Vogliamo trasformare Cascina Novella in spazio di incontro dei cassintegrati e dei disoccupati dell'area di Sesto San Giovanni.

La storia di "Cascina Novella Occupata" è veramente interessante per la sua capacità di aggregazione di lavoratori e di giovani, oltre che per il coinvolgimento della gente del quartiere.

Dopo più di tre anni di attività Cascina Novella (nel frattempo ripulita e resa parzialmente abitabile a spese degli occupanti), verrà sgombrata nell'estate '97 dalle Forze del ...Disordine, per incarico di una Amministrazione Comunale di "sinistra" infelice e ingrigita; che però successivamente sarà costretta a promettere e infine concedere una nuova sede. È proprio da pochi mesi che la sua esperienza si è trasformata in quella del Centro di Iniziativa Proletaria di via Magenta 88 a Sesto, il cui primo volantino merita di essere riprodotto almeno in parte.

La nostra storia inizia il 23 aprile 1994, quando un gruppo di cassintegrati delle storiche fabbriche di Sesto (Breda, Ansaldo, Marelli ecc.), dopo aver inutilmente chiesto a varie istituzioni una sede per le loro riunioni, occupano una cascina abbandonata in viale Marelli 225.

Questi lavoratori, sfruttati per anni in nome del profitto e poi espulsi dal ciclo produttivo perché considerati "esuberanti", hanno aperto un centro di aggregazione operaia, strappando al degrado Cascina Novella, recuperando quello spazio al quartiere e rendendolo pulito ed agibile per le più svariate iniziative.

¹ Quest'ultima affermazione è stata inventata di sana pianta. Tutti quelli che hanno operato assieme a Michele sul territorio e gli stessi responsabili milanesi dello Slai Cobas potrebbero dimostrarne la falsità.

Con quella occupazione, il Coordinamento Cassintegrati Milanese ha dato alla sua lotta per il lavoro un significato più ampio, coinvolgendo giovani, disoccupati, studenti, pensionati nel progettare assieme uno spazio di ricomposizione di classe e di iniziativa proletaria.

In più di tre anni in Cascina Novella sono state promosse centinaia di iniziative, dal sostegno alle lotte per il lavoro, ai dibattiti sulle questioni internazionali, sulla salute e la prevenzione; all'assistenza legale gratuita, alla compilazione della dichiarazione dei redditi, alle feste per i bambini, alle cene popolari con spettacoli musicali e teatrali, ecc.

Momenti, questi, importanti per riaffermare una pratica di partecipazione diretta, di critica dell'esistente, di messa in discussione della società del profitto, che tutto mercifica, dalla socialità alla salute, alla vita umana stessa. In tale senso abbiamo organizzato la lotta, vittoriosa, insieme a tanti abitanti di Sesto, contro la chiusura del Pronto Soccorso e dell'ospedale, perché riteniamo che la salute non sia una merce, perché riteniamo inaccettabile che qualcuno arricchisca a spese di chi si ammala.

A maggior ragione abbiamo fin da subito sostenuto la battaglia degli ex-operai della Breda e di altre fabbriche ammalati di cancro a causa della nocività in fabbrica, ospitando il "Comitato per la difesa della salute nei luoghi di lavoro e nel territorio" e appoggiandoli nelle loro lotte; cosa che continueremo a fare nella nuova sede di via Magenta, nella quale questi operai continueranno a riunirsi.

4. c'è chi perde e se ne va (Bettelli), c'è chi vince e rientra (almeno per un po'...)

Lo scontro molto forte che affrontiamo tra dicembre '94 e marzo '95 è decisivo per il nostro futuro, mentre distrugge il progetto di acquisto dell'azienda da parte della "cordata Bettelli". In un fascicolo che raccoglie tutta la documentazione prodotta in quel periodo ("Cronaca di una lotta alla Nuova Breda Fucine") descriviamo così la situazione:

La Nuova Breda Fucine è una fabbrica ex-EFIM che vive la strana situazione di non essere più a partecipazione statale, ma nemmeno privatizzata.

Esiste una trattativa di cessione avviata da una cordata di acquirenti, tra cui coloro che gestiscono ora la fabbrica (capi reparto compresi), in virtù della quale l'azienda non è stata ancora collocata in liquidazione coatta dal commissario Predieri (incaricato della liquidazione e privatizzazione dell'intero gruppo EFIM).

La proposta presentata da tali acquirenti prevede il riassorbimento di 59 lavoratori su 102. Gli altri, in mobilità, cioè licenziati. I 59 dovrebbero entrare nella nuova società "a prato verde", cioè rinunciando a tutti i diritti conquistati in decenni di lotte: dovrebbero cioè essere riassunti a livelli inferiori, senza scatti di anzianità, ecc.ecc. ... ripartendo cioè da zero!

Proposta rifiutata dal sindacato e dalle RSU² già a dicembre.

D'altra parte Predieri non sblocca i finanziamenti se non ha garanzie che questa fabbrica abbia un minimo di futuro: cosa che secondo lui viene garantita da un accordo sindacale.

L'azienda ha così pensato di scaricare i 43 lavoratori eccedenti non pagando più né gli anticipi della cassa integrazione, né le liquidazioni ai prepensionati, cercando così di cogliere tre piccioni con una fava:

- cercare di abbassare il prezzo della fabbrica perché poco gestibile e quindi fornitori e clienti la evitano (colpa di Predieri che non sblocca i fondi...)

² Rappresentanze Sindacali Unitarie: è la nuova denominazione del consiglio di fabbrica, imposta a livello nazionale dalle confederazioni sindacali.

- mandare un segnale di divisione tra i lavoratori: se i 43 saranno buttati fuori, gli altri sarebbero garantiti (questo concetto verrà rafforzato con assemblee indette addirittura dall'azienda stessa)
- costruire la possibilità di licenziare i lavoratori più combattivi (come dimostrano le denunce penali e i provvedimenti disciplinari).

Nella seconda metà del mese di febbraio l'azienda convoca le RSU; le quali successivamente informano i lavoratori con questo comunicato del 24 febbraio:

[...] L'azienda ha sostenuto i seguenti punti:

- non pagherà l'anticipo ai lavoratori in cassa integrazione né le liquidazioni ai prepensionati
- ai lavoratori che sono in servizio darà soltanto un acconto
- ha chiesto ulteriori settimane di cassa integrazione ordinaria
- ha riconfermato la chiusura sul piano che ha presentato in dicembre, ponendolo come unica possibile base di partenza.

Noi siamo stanchi di continuare a sentirci dire che è colpa di un "inafferrabile" Predieri e che questa direzione non ha responsabilità. I loro giochi di potere a noi non interessano.

UN'AZIENDA CHE NON È IN GRADO DI PAGARE REGOLARMENTE I LAVORATORI NON È UN'AZIENDA SERIA.

Il giorno 28 febbraio, giorno di paga, i lavoratori in servizio, quelli in cassa integrazione ordinaria e straordinaria, e i prepensionati devono essere pagati per intero!

Se così non sarà, i lavoratori agiranno di conseguenza.

Puntualmente, il 28 febbraio almeno 70 lavoratori occupano la sala della direzione. Bettelli entra a discutere con noi, ma viene inchiodato alle sue responsabilità; ad un certo punto, infuriato, fa per andarsene, ma i lavoratori tentano di impedirglielo; un delegato si sdraia per terra davanti a lui; e Bettelli lo calpesta.

Poi denuncia quattro lavoratori per sequestro di persona al tribunale di Monza e dichiara inagibile la fabbrica minacciando di mettere "in libertà" tutti quanti.

Tutti i quotidiani del giorno dopo ne parlano. La fabbrica è "militarizzata" dalla presenza di polizia, carabinieri e Digos.

In un comunicato stampa, alcuni giorni dopo scriviamo:

L'assemblea del 1° marzo è stata fatta alla presenza della polizia, come se i lavoratori fossero dei delinquenti o dei ladri.

L'azienda sta cercando di esasperare il più possibile il conflitto, che solo per responsabilità dei lavoratori e del loro buon senso non degenera su binari che nessuno auspica. Lo dimostra il fatto che vuole trasformare un problema sindacale in problema di ordine pubblico

Bettelli scrive una patetica lettera aperta alle "maestranze", nella quale assume la parte della vittima. Noi gli rispondiamo così:

NON SIAMO NOI I DELINQUENTI!

Evidentemente l'epoca dei "padroni del vapore", quelli che ritenevano leciti i propri interessi e illeciti gli interessi dei lavoratori, non è finita.

La lettera del signor Enzo Bettelli, oltre che essere falsa e priva di senso, non spreca una sola parola per dire le ragioni che portano i lavoratori a protestare: l'incertezza del posto di lavoro e il mancato pagamento del salario!

Questo a lui probabilmente non interessa. Questa direzione – e la sua lettera va in tal senso – tende a esasperare una situazione già grave tentando di criminalizzare i lavoratori e di strumentalizzare la loro protesta per obiettivi che a noi francamente non appaiono chiari.

Se vuol cercare di costruire delle responsabilità per operare delle scelte da noi non condivise, sappia che l'operazione è sotto gli occhi di tutti.

Abbiamo appreso che quattro lavoratori sono stati denunciati penalmente alla Procura della Repubblica per aver protestato contro il mancato pagamento del loro salario.

Questo a noi non preoccupa: se siamo colpevoli di non voler essere messi sul lastrico rivendicando legittimamente i nostri interessi primari, allora siamo colpevoli e continueremo ad esserlo fino a che non ci pagheranno [...].

Cassintegrati, prepensionati e RSU Nuova Breda Fucine

Lo scontro si acutizza ancora di più nei giorni successivi: Bettelli obbliga a un'assemblea capi e lavoratori in forza, ufficialmente per presentare il piano dell'azienda, di fatto con lo scopo di metterli contro le RSU. E lancia il suo ultimatum: o ci liberiamo tutti assieme di questi "delinquenti" (cioè dei lavoratori, cassintegrati e non, e dei prepensionati che stanno occupando), oppure "abbandono la sfida di risanare l'azienda e porto subito i libri in tribunale" (il solito ritornello!).

La fabbrica è quasi completamente ferma per tutta la settimana; un'infinità di discussioni e di assemblee. Falliscono diversi tentativi del capo del personale e di alcuni capi di mandare "a carte 48" le assemblee e mettere gli operai uno contro l'altro, attaccando in modi offensivi i due delegati del comitato.

Viene scomodato per noi anche il Prefetto di Milano, che garantisce un suo intervento; ma fino al 12 marzo non vediamo niente. Decidiamo allora assieme di dare la "spallata finale".

Il giorno 13 gli occupanti escono dalla fabbrica al mattino presto: "andiamo a manifestare a Milano". La direzione spera in un giorno di tregua...

Andiamo in metropolitana fino in piazza San Babila; pochi metri a piedi, e siamo al palazzo dell'Intersind; saliamo in 2 o 3 per volta, per non dare nell'occhio; arrivati al quarto piano, un delegato suona il campanello, mentre gli altri si nascondono sulle scale finché la porta non si apre; poi, dentro tutti: occupiamo la sala grande delle riunioni.

Arrivano subito i funzionari, minacciano di chiamare la polizia, sempre di guardia lì sotto: "non aspettiamo altro", rispondiamo. Tergiversano, arriva il loro grande capo, noi telefoniamo ai giornalisti (ormai ne conosciamo parecchi!), tentiamo di appendere fuori dalla finestra il nostro striscione... Loro ci chiedono tempo. Contattano l'azienda. Arrivano di corsa il presidente Appoggetti, il direttore Bettelli, il capo del personale.

Tempo tre ore e la questione è risolta: tra due giorni l'azienda pagherà un acconto del 90% a tutti; il saldo, qualche giorno dopo; anche ai prepensionati verrà erogato un milione di lire come ulteriore acconto sulla liquidazione.

Due note conclusive:

- dell'occupazione all'Intersind nessun giornale parlerà, né il giorno dopo, né mai: black out su una notizia pericolosa...
- da quel giorno, Bettelli non si farà più vedere: la famosa cordata finisce nel nulla.

(A fine capitolo, sono riprodotte due pagine di rassegna stampa su quei giorni)

La primavera '95 passa nell'incertezza più assoluta: non si conoscono le intenzioni del Commissario Predieri; a fine giugno scadrà la cassa integrazione straordinaria e sembra che non ci sia più la possibilità di prorogarla.

Lo stato dell'azienda viene definito "comatoso" dalla direzione: non sarà possibile pagare neppure i lavoratori in forza.

Noi giochiamo anche la carta dell'occupazione per un giorno intero dell'ufficio del presidente Appoggetti, che si trova presso gli uffici dell'adiacente Breda Energia (tutti che ci guardavano come marziani, là dentro... eppure, fino a tre anni prima, anche loro erano nostri compagni di lavoro!).

I giornali di quei giorni riflettono le nostre preoccupazioni (vedi pagina seguente).

Chiediamo anche l'intervento diretto del sindaco di Sesto: il consiglio comunale discute della nostra situazione il 26 giugno e approva all'unanimità un lungo ordine del giorno, nel quale chiede:

- alla Regione Lombardia, alla Provincia di Milano, al Comune di Milano, alla Prefettura e ai parlamentari eletti in Lombardia di attivarsi, anche in forma coordinata, presso il Liquidatore del Gruppo EFIM, Predieri, affinché non limiti il suo mandato alla chiusura delle unità produttive di Sesto S. Giovanni, ma persegua soluzioni alternative;
- ai Ministri del Lavoro, dell'Industria e del tesoro che intervengano sui competenti organi tecnici interministeriali, incaricati di esaminare le richieste di concessione e proroga della cassa integrazione guadagni, affinché nell'esprimere il loro parere tengano conto della situazione complessiva delle due aziende;
- alla Presidenza del Consiglio dei Ministri una convocazione in tempi brevi delle parti sociali, allargata anche alle istituzioni locali, per giungere ad una soluzione che non comporti impatti traumatici sul piano occupazionale [...]

Un altro duro mese di lotta si concluderà con il pagamento di tutto quanto noi chiedevamo, sia per i lavoratori in forza che per i cassintegrati e i prepensionati; e soprattutto con una soluzione inattesa, tutta a nostro favore, in seguito all'impossibilità di rinnovare ulteriormente la cassa integrazione straordinaria.

Alla sua scadenza noi ormai ci aspettavamo quello che la direzione da tempo minacciava: il licenziamento e la mobilità; e ci stavamo preparando ad affrontare quella scelta con un'altra serie di lotte.

E invece ci siamo provvisoriamente trovati in cassa integrazione ordinaria, in attesa della ormai imminente nomina del commissario liquidatore!

Sarà stato il timore della nostra reazione, o le pressioni provenienti dalle istituzioni a tutti i livelli, ma per noi è stata come una boccata di ossigeno...

Però, nel giro di un paio di mesi, anche i periodi di cassa integrazione ordinaria a disposizione per legge vengono consumati, mentre la nomina del commissario liquidatore tarda...

Risultato ancor più sorprendente: il 15 settembre la direzione manda un telegramma a tutti i lavoratori per comunicare il fallimento della linea di "risanamento": la Nuova Breda Fucine finirà quindi in liquidazione coatta amministrativa, ma "nell'attesa dell'insediamento del commissario liquidatore si vogliono evitare altre traumatiche soluzioni" – così dice il telegramma.

Cioè: rientriamo tutti in fabbrica! Chi era fuori da quasi quattro anni, e riteneva molto improbabile, ormai, riuscire a ritornare là con la tuta e timbrare il cartellino... rientra!

Non ci sono parole per esprimere quello che abbiamo provato. C'è però un volantino che qualcosa dice, e lo dice proprio bene; ne riproduciamo uno stralcio, rinviando a fine capitolo per una sua lettura integrale:

In questi anni ne abbiamo viste di tutti i colori [...] abbiamo cercato di resistere tutti [...] non ci hanno intimorito mai, né ci hanno piegato[...].

Dopo quasi 4 anni rientriamo a lavorare, nella fabbrica che ha fatto di tutto per lasciarci fuori. [...] Noi non ci illudiamo che questo "effetto ottico" del rientro sia definitivo [...].

Ma in tempi come questi, dove licenziano e collocano in mobilità a destra e a manca, il fatto di rientrare ci appare davvero significativo e, per oggi, vogliamo godercelo.

Da oggi, possiamo dirlo, la fabbrica è diversa, recupera la frattura che aveva, riacquista la sua unità.

E si presenta al futuro con la chiarezza che tutti siamo dalla stessa parte, e che per tutti è scritta una simile sorte che – auguriamocelo – come 4 anni fa, riusciremo a rovesciare.

Comitato di lotta Nuova Breda Fucine

IL RIENTRO IN FABBRICA

RIENTRO !!!

Ebbene si: in Nuova Breda Fucine non ci sono più esuberanti !

Nemmeno uno.

E non perchè sono stati espulsi attraverso la mobilità o il licenziamento, ma perchè rientrano tutti a lavorare.

Da oggi, in Nuova Breda Fucine, non c'è più nessun cassaintegrato !

In questi anni ne abbiamo viste di tutti i colori, ne abbiamo sentite in tutte le salse. Abbiamo cercato di resistere tutti, difendendo i più deboli, facendoci portatori delle istanze e degli interessi collettivi della fabbrica, abbiamo lottato, fino alle aule di tribunale, fino ai presidi in palazzina quasi mensili, fino a.....

Siamo stati più volte ad un passo dal rientro.

Alcuni sono riusciti a rientrare e sono rimasti dentro.

Altri sono stati ributtati fuori.

Ma non ci siamo mai arresi, abbiamo continuato a esserci, a non volerla dare vinta a chi della nostra vita voleva farne solo mezzo di profitto oppure dimenticarla.

Non ci hanno intimorito mai, ne ci hanno piegato.

Dopo quasi 4 anni noi siamo qui.

E dopo quasi 4 anni rientriamo a lavorare, nella fabbrica che ha fatto di tutto pur di lasciarci fuori, che per 4 anni ha provato tutto il "provabile" per lasciarci fuori.

Noi non ci illudiamo che questo "effetto ottico" del rientro sia definitivo, che abbiamo riconquistato il posto di lavoro che ci hanno strappato, che adesso non ci butteranno fuori più.

Sappiamo che davanti abbiamo la liquidazione amministrativa coatta, che può scattare da un giorno all'altro, persino domani, o magari tra un mese o due.

Ma in tempi come questi, dove licenziano e collocano in mobilità a destra e a manca, il fatto di rientrare ci appare davvero significativo, e per oggi, vogliamo godercelo.

Da oggi, possiamo dirlo, la fabbrica è diversa, recupera la frattura che aveva, riacquista la sua unità.

E si presenta al futuro con la chiarezza che tutti siamo dalla stessa parte, e che per tutti è scritta una simile sorte che, auguriamoci, come 4 anni fa, riusciremo a rovesciare.

DISPONIAMO	SUO
RIENTRO AL LAVORO	
PER IL GIORNO 18	
SETTEMBRE 1995 ALLE	
ORE 0700. ELLA DOVRA'	
PRESENTARSI	IN
STABILIMENTO	AL
SIGNOR ZORLONI A.	
SEGUE	LETTERA.
SALUTI. NUOVA BREDA	
FUCINE	

18.9.95

**COMITATO DI LOTTA-SLAI/COBAS
NUOVA BREDA FUCINE**

capitolo 5°

DA LIQUIDATI A RICOLLOCATI

1. un commissario liquidatore da "educare"

Ormai siamo ridotti a poco più di cento dipendenti, alcuni dei quali riusciranno ancora a godere del prepensionamento entro la metà del '96. Tutti in fabbrica, ancora assieme, per circa due mesi: e per tutti sono due mesi di vitalità e di gioia (sì, è la parola giusta!).

Poi – siamo nell'ottobre '96 – l'azienda assume un nome nuovo: "Nuova Breda Fucine in liquidazione". Appena insediatisi, il commissario liquidatore comunica immediatamente tre cose alle RSU:

- l'apertura di un'ulteriore procedura di cassa integrazione straordinaria per 90 lavoratori, resa possibile dalla nuova situazione legale della azienda
- l'apertura di una gara d'asta mediante la quale collocare nuovamente l'azienda sul mercato (il commissario afferma di aver già in mano alcune possibili soluzioni)
- e – novità! – l'impossibilità di anticipare i soldi della cassa integrazione.

Siamo da capo: è di nuovo scontro. Ed è come un'inattesa impennata di tutti i lavoratori assieme: la lotta riprende con un'energia veramente straordinaria.

Decidiamo di uscire con un volantino molto duro (riprodotto a fine capitolo):

QUANDO L'IRRESPONSABILITÀ DIVENTA UNA COSTANTE,
RIBELLARSI, IN TUTTI I MODI, È UNA VIRTÙ

Ancora una volta ci troviamo di fronte all'irresponsabilità di personaggi che vogliono trovare soluzione ai problemi prendendosela con i lavoratori.

L'ultima in ordine di tempo è la illogica provocazione di ieri: la comunicazione alle R.S.U. della collocazione di 90 lavoratori in cassa integrazione a zero ore senza anticipo [...].

Questo è un vero atto irresponsabile: buttare fuori 90 persone in cassa integrazione senza aver prima trovato il modo di corrispondere gli anticipi, significa mettere sul lastrico 90 famiglie!

Noi non possiamo accettare in nessun modo un simile destino!

SE IL COMMISSARIO CREDE CHE LIBERARSI DEI LAVORATORI VOGLIA DIRE NON AVERE PIÙ PROBLEMI, SI SBAGLIA DI GROSSO.

Deve rendersi conto che, dietro ogni numero di cartellino, c'è la storia di una persona e di una famiglia, con annessi problemi e difficoltà, e che nessuno di questi lavoratori, nessuno, è disposto a farsi prendere per il culo dal primo che arriva.

Occupiamo la fabbrica, naturalmente. Il Commissario si guarda bene dal farsi vedere: dal suo studio nel centro di Milano ci scrive un fax intimidatorio, nel quale minaccia non solo denunce penali, ma addirittura la chiusura immediata dell'esercizio provvisorio con il conseguente licenziamento di tutti. Pensava di intimidirci: probabilmente nessuno gli aveva spiegato quante situazioni pesanti eravamo già riusciti ad affrontare...

Leggiamo il fax in assemblea e decidiamo di non mollare di un centimetro; anzi, di

Il 6 novembre incomincia la nuova cassa integrazione. La stessa mattina teniamo un'assemblea nella quale leggiamo tutti assieme una scheda preparata da Leo: "E adesso: occupazione per tutti !" È questo ormai il nostro obiettivo irrinunciabile (vedi a fine capitolo).

2. un decreto da riscrivere per gli operai Nuova Breda Fucine (l'occupazione all'ufficio regionale del lavoro)

Il Commissario Liquidatore ha imparato la lezione: mantiene gli impegni presi. Dopo tre anni, finalmente non abbiamo più il problema di lottare per avere l'anticipo della cassa integrazione!

A giugno '96 inizia la trattativa con il futuro compratore della Nuova Breda Fucine: la Metalcam di Brescia.

Noi spingiamo il più possibile per raggiungere un accordo complessivo, da firmare soltanto quando sarà tutto ben definito, il quale garantisca almeno:

- un posto di lavoro per tutti: o in quello che resterà della fabbrica, o mediante il ricollocamento negli enti pubblici, previsto dalla legge per gli esuberi del processo di liquidazione delle aziende Efim
- il mantenimento degli accordi precedenti per chi resterà a lavorare in fabbrica
- il pagamento a tutti della liquidazione.

La Metalcam garantisce 48 posti di lavoro; vorrebbe giocare al ribasso sugli accordi aziendali, ma nel giro di qualche mese accetterà di piegarsi su quasi tutti i punti in discussione.

Il problema che si rivela più serio è quello del ricollocamento negli enti pubblici, nonostante l'impegno effettivo del Commissario nei confronti di tutti gli enti che si rendono disponibili ad assumere sulla base della legge Efim.

Già nel mese di giugno alcuni enti si fanno avanti; per gli impiegati non ci sono problemi: entro la fine di agosto '96 tutti vengono assunti dall'Inpdap e dall'Inps.

Per i circa 40 operai che rimangono da collocare, non si riesce a concludere; e non se ne capisce bene il perché, dato che c'è la disponibilità di due comuni, una USL e la Provincia di Milano ad assumerli.

Per riuscire a "capire il perché" c'è stato bisogno di occupare la direzione dell'Ufficio Regionale del Lavoro.

Per noi, ormai, è quasi un'abitudine: difficile, faticosa, ma esaltante.

Lunedì 23 settembre '96 è stato un giorno un po' "disturbato", per i dirigenti e gli impiegati del settimo piano del palazzo di via Lepetit; oltre che ovviamente per il dottor Pianese, direttore generale dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione della Lombardia (oh, l'abbiamo scritto tutto intero, almeno una volta!); per non parlare del nutrito gruppo di agenti in borghese della Digos, che ci hanno dovuto tenere d'occhio fino a quando ce ne siamo andati.

C'è stato un continuo via-vai di giornalisti e di televisioni locali. Storica è diventata la foto nella quale alcuni di noi si sono fatti fotografare con uno striscione sulla terrazza che circondava la sala riunioni della direzione generale.

E così, lassù al settimo piano, siamo arrivati a scoprire che il decreto applicativo della legge riguardante il nostro ricollocamento andava riscritto; se no, la legge non poteva essere applicata a noi (resta aperta la domanda: ma perché nessuno se n'era accorto prima?).

Quando infine il dottor Pianese ci mostra il fax che ha mandato a Roma e ci garantisce che tra due o tre giorni il decreto sarà riscritto ("basta che due di voi passino da me a ritirarlo"...), noi non ci crediamo – e i fatti dimostreranno che abbiamo ragione. Dopo una lunga discussione, decidiamo comunque di accontentarci così: abbiamo già in mente un altro passo da fare per realizzare il nostro obiettivo.

E ce ne andiamo, quando ormai i nostri "amici" della Digos si sono rassegnati ad organizzarsi per passare la notte lì dentro in nostra compagnia...

(A fine capitolo è riprodotta la rassegna stampa sull'occupazione di via Lepetit; qui sotto, parte del comunicato stampa diffuso quel giorno).

COMUNICATO STAMPA

Nei giorni in cui il governo ha deciso di aumentare le chiacchiere sull'occupazione, convocando la Conferenza Governativa sull'Occupazione, gli operai della Nuova Breda Fucine di Sesto S. Giovanni, in liquidazione coatta da ormai un anno, si trovano in una situazione paradossale che vogliamo evidenziare a governo, sindacati, giornalisti.

Facendo noi parte del gruppo Efim, abbiamo a nostro favore delle disposizioni di legge che permettono ai lavoratori in esubero di essere ricollocati presso gli enti pubblici. E infatti è già avvenuto il ricollocamento degli impiegati in esubero; ma quello degli ultimi 40 operai rimasti è bloccato da un inverosimile inceppamento burocratico [...].

E intanto, diversi enti pubblici (tra questi anche alcuni comuni dell'hinterland milanese), hanno dato la loro disponibilità alle assunzioni, avendo letteralmente "fame" di lavoratori che occupino i posti di lavoro rimasti vuoti a causa del blocco del turn-over, in atto ormai da anni.

A governo, sindacati, giornalisti di tutti i mass-media vogliamo far conoscere questa scandalosa situazione: a che serve parlare e parlare di chissà quali e quanti posti di lavoro, se le leggi che assegnano alcuni (pochissimi, è vero) posti non vengono fatte funzionare, anzi, vengono sabotate?

ADESSO BASTA! Abbiamo deciso di presidiare la sede della Commissione Regionale per l'Impiego, in via Lepetit 8 a Milano, nella mattinata di lunedì 23, perché, si risolva la situazione.

RIVENDICHIAMO IL DIRITTO AL LAVORO E AD UNA VITA DIGNITOSA PER NOI E PER TUTTI.

Al giornalisti chiediamo di venire a parlare con noi durante il presidio. Abbiamo una storia interessante da raccontare, iniziata ormai qualche anno fa: meriterebbe di essere fatta conoscere dappertutto...

le RSU della Nuova Breda Fucine

3. concludiamo, finalmente!

(l'occupazione del Comune di Sesto S. Giovanni)

Naturalmente, tre giorni dopo l'occupazione di via Lepetit, non c'era niente di nuovo, se non che anche il sindaco di Sesto S. Giovanni era intervenuto urgentemente presso il Ministro della Funzione Pubblica con una lettera a nostro favore.

Passa un altro mese e mezzo senza novità. Ci era arrivata, a un certo punto, la notizia che sì, il decreto era stato riscritto, ma non era ancora stato firmato. E dopo ancora, che sì, il ministro della Funzione Pubblica Bassanini l'aveva firmato, ma che il ministro del Tesoro Ciampi non si decideva a fare altrettanto...

Negli incontri settimanali del comitato esprimevamo il sospetto che anche lassù in alto c'era qualcuno che avrebbe provato molto gusto a vederci mollare: possibile che fossimo diventati così importanti?...

Ma probabilmente era una faccenda molto più semplice: perché mai obbligare gli enti pubblici ad assumerci tutti quanti in blocco – vecchi e invalidi compresi – quando invece avrebbe fatto molto comodo a loro poter attingere alla nostra lista di ricollocabili, con calma e senza obblighi?

Contemporaneamente i 48 nostri compagni che avevano continuato a lavorare in fabbrica sentivano il loro posto di lavoro appeso a un filo, perché l'acquisto della Nuova Breda Fucine da parte della Metcalm veniva sempre più messo in discussione; mentre per noi rimasti fuori (gli ormai 38 "esuberanti" del processo di liquidazione) era certo che il nostro destino sarebbe stato il licenziamento e l'ingresso nelle liste di mobilità a partire dall'inizio di aprile '97.

Non potevamo più aspettare.

E allora abbiamo scelto di giocare la carta decisiva: occupare l'ufficio del sindaco di Sesto, il pidiessino Penati, che più volte nel recente passato ci aveva già detto di essere disponibile a darci una mano. Era arrivato il momento di "costringerlo" a mantenere le sue promesse.

Lunedì 11 novembre, ore 9: appuntamento nella saletta delle RSU, in fabbrica; Leo e Michelino hanno già fatto il solito giro di telefonate. Arrivano più di venti cassintegrati, bene! Facciamo assemblea insieme ai 48 che stanno lavorando in fabbrica: ci vuole meno di mezz'ora per approvare all'unanimità la proposta di occupazione: e partiamo tutti per il comune, distante un paio di chilometri.

Ci aspettiamo là fuori; piomba giù il portavoce del sindaco: "abbiamo bisogno di qualcosa?"; ma non fa in tempo a finire la domanda, che già stiamo entrando: saliamo al primo piano, ci infiliamo nella saletta che porta all'ufficio del sindaco, che però è troppo piccolo per contenerci: optiamo per la sala della Giunta comunale, lì in fianco.

Poi, il solito teatrino: l'agitazione dei vari segretari, dei vigili, del capogruppo consiliare... "ma il sindaco oggi non c'è, è a Roma" (l'abbiamo azzeccata, è proprio là che ci può essere più utile!); "e poi stasera sarà impegnato con il consiglio comunale: piuttosto, perché non venite là stasera?"...

Insomma, dopo 36 ore siamo usciti di là con un accordo firmato che prevedeva l'assunzione negli enti pubblici di tutti, "a partire dagli invalidi e dagli ammalati", entro la scadenza del periodo disponibile di cassa integrazione.

Le pagine che pochi giorni dopo Luigi ha scritto per tutti gli amici risentono evidentemente della gioia per aver potuto raggiungere, tutti assieme, questo risultato.

Nuova Breda Fucine

UNA LUNGA STORIA ...CHE NON FINISCE QUI

1. CINQUE ANNI DI LOTTA...

Cinque anni di lotta (a partire da quando, con la cassa integrazione, era stato espulso dalla fabbrica il meglio della capacità di resistenza operaia) ci hanno finalmente permesso di raggiungere un risultato che cinque anni fa nessuno di noi si illudeva di raggiungere, e che però ostinatamente abbiamo cercato: la Nuova Breda Fucine chiuderà, ma nessun lavoratore resterà "a piedi": i 38 esuberanti del processo di liquidazione dell'azienda saranno ricollocati entro il 31 marzo '97 negli enti pubblici. Tutti, a partire dagli invalidi e dagli ammalati, che parevano condannati a non trovare più un posto di lavoro.

Cinque anni di lotta su tutti i fronti:

- in fabbrica, scioperi, assemblee, occupazioni della palazzina degli uffici - quante!; e picchetti contro gli straordinari al sabato, d'inverno, in orari impossibili
- nelle strade, organizzando manifestazioni esclusivamente "nostre", anche di sorpresa, o partecipando alle manifestazioni indette dal sindacato
- nei palazzi delle istituzioni: non solo presidi al Comune di Sesto, alla Provincia, alla Prefettura; ma anche l'occupazione dell'Intersind, della direzione generale dell'Ufficio Regionale del Lavoro, e infine della sala - Giunta del Comune di Sesto)
- nei tribunali, usando il ricorso legale tutte le volte che ci era possibile; vincendo di solito in prima istanza, e perdendo quasi sempre in appello
- tentando sempre, a volte con successo, di finire sui mass-media, almeno quelli locali (su quelli nazionali il nostro caso non ha mai meritato più di pochissime righe)

Una lotta gestita con intelligenza dai delegati più attivi:

- in autonomia dai sindacati ufficiali, ma non rifiutando il rapporto con loro
- capaci di andare allo scontro, ma sempre alla ricerca di una trattativa che permettesse di fare dei reali passi in avanti
- lotta "irriducibile", è vero; nella quale però sempre hanno tenuto conto di fino a che punto si potesse arrivare in quel preciso momento, con quelle forze che erano a disposizione.

Una lotta che ha potuto sempre essere incanalata e diretta dai delegati; mai dai sindacati. Ricordo quella volta che a Roma il commissario nazionale liquidatore dell'Efim, Predieri, ha sparato a zero sull'ingestibilità della NBF (scandalo: l'unica fabbrica in tutta Italia!), nel tentativo inutile di farci ricattare dal sindacato.

Una lotta che ha sempre avuto il consenso della maggioranza dei lavoratori, coinvolgendone attivamente una percentuale ben più alta della norma; e che ha potuto diventare lotta di tutta la fabbrica quando, finalmente, sono andati in prepensionamento i due delegati "storici" della Fiom, umili servi dei loro dirigenti sindacali e di partito, che giocavano a dividere i lavoratori, gestendo rapporti clientelari-paternalistici con quelli più insicuri.

I rappresentanti sindacali che successivamente sono stati eletti non erano di certo omogenei tra loro; ma hanno tutti accettato come metodo la discussione aperta al loro interno, portando poi in assemblea le diverse posizioni, per lasciare all'assemblea la decisione delle scelte (oggi invece, purtroppo, la norma è che le divergenze vengano "appianate" nelle sedi sindacali...).

2. IMMAGINI DELL'OCCUPAZIONE AL COMUNE DI SESTO...

a. Sono venuti tutti, o quasi: degli 86 lavoratori interessati (i 38 "esuberanti" più i 48 al lavoro, in affitto all'azienda che acquisterà quello che resta della fabbrica), pochissimi non si sono fatti vedere. Non eravamo riusciti ad avvertire proprio tutti, ma c'è stato anche chi è venuto perché ci aveva visto in TV. E poi, alcuni pensionati, alcune mogli e qualche figlio (e tutti sappiamo quanto ci tengono gli operai a mantenere la famiglia ben separata dalla fabbrica), e tanti amici, di tutte le età, invitati dal tam tam degli amici più vicini.

C'era il clima "simpatico" di ogni nostra occupazione, vigile e disteso insieme; quelli che ci hanno portato un bel pentolone di buona pasta, le mogli che hanno preparato apposta la padella di melanzane al forno, o la focaccia e la torta; e - in mancanza d'altro - nessuna fatica a trovare i due compagni che si incaricavano di uscire a comperare pane e affettato per tutti, con le bevande necessarie (anche il vino, certo, e la grappa); e nessuna fatica a raccogliere i soldi per coprire la spesa.

Possiamo dire, insomma, che nessuno, o quasi, si è tirato indietro. E che insieme è stato bello, ancora una volta.

b. In quel clima ci sono stati momenti nei quali ci siamo richiamati - generalmente con toni scherzosi - fatti personali che sono ormai entrati a far parte della nostra storia collettiva.

Come quando - un anno prima - alla guida della delegazione in Provincia delle aziende ex-Efim sopravvissute è, riapparso improvvisamente il "compagno" Rocchi (segretario Fiom) che da sei anni non si faceva più vedere (ne aveva ben ragione, perché 6 anni prima aveva imposto all'assemblea della Breda Fucine il piano di scorporo in tre aziende che la capogruppo Finanziaria Breda aveva presentato: erano anni in cui ci imbrogliavano con il ricatto occupazionale, parlandoci di necessità di partner privati e di ricerca di sinergie... E fu allora l'inizio della fine della Breda Fucine). Finito l'incontro della delegazione dentro il palazzo, Rocchi impugna il megafono: "compagni, i prossimi giorni sono decisivi; è necessario che restiamo tutti uniti!" E' stato allora che Raffaele, trovandosi vicino a me, mi dice: "ma cosa vuole quello là! Sei anni fa ci ha detto che dovevamo dividerci tra noi, perché se no perdevamo il lavoro! E adesso è lui che ci dice che dobbiamo stare uniti...". Raffaele è un uomo sui 50 anni, umile, taciturno, sempre presente alle manifestazioni e alle assemblee; difficile che esprima un suo parere, se non glielo si chiede. Ma questa volta non è riuscito a star zitto...

c. Il sindaco di Sesto ormai ci conosce: siamo piombati da lui non ricordo più quante volte; e non sappiamo quante altre è stato scomodato dall'alto a causa nostra; dopo l'occupazione dell'Ufficio del Lavoro è stato lui a chiedere un incontro con i delegati, accettando di andarli a trovare in fabbrica. Anche questa volta ha tentato di "metterci buoni", come sempre. Ma ha dovuto seguire fino in fondo il nostro percorso; cioè:

- ottenere prima la firma a Roma del decreto applicativo necessario per il nostro ricollocamento (una questione burocratica che ci ha tenuto fermi inutilmente per un anno, risolta al termine della prima giornata di occupazione);
- e poi impegnarsi per la sua attuazione immediata (seconda giornata di occupazione).

Un anno prima, alla nomina del commissario liquidatore, avevamo invaso la sala consigliare: occupazione, naturalmente. Arriva il sindaco, ci ascolta, dice che capisce, che si impegna (non era la prima volta); anche i sindacalisti dicono di impegnarsi... E' ora di andare a mangiare in mensa, c'è chi ha fretta di andarsene, ringraziando per le promesse fatte; eppure, mezz'ora prima, Ciro - operaio napoletano verace - aveva minacciato l'incendio della fabbrica, provocando lo sdegno di sindaco e sindacalisti.

Sento al volo un paio di compagni: bisogna tenere alto il tono. Intervengo allora dicendo che noi sì, sappiamo ringraziare, perché siamo "civili"; ma sia chiaro che siamo incazzati. Ed è bene che sindaco e sindacalisti si ricordino quello che Ciro ha detto, esprimendo così

la nostra preoccupazione di restare senza posto di lavoro... E che qui, in comune, comunque ritorneremo a chiedere conto delle promesse che oggi ci hanno fatto.

Lunedì sera questo fatto glielo abbiamo ricordato, quando il sindaco si è un po' agitato perché non "togliavamo le tende", dopo che ci aveva portato da Roma la notizia della firma dell'ormai famoso decreto applicativo. Agitato, sì, è il termine giusto: perché per il comune era un aggravio di spesa comandare 6 vigili invece che 2 per il turno della notte (risposta immediata: "si immagina quanti soldi si sarebbero potuti risparmiare se ci fosse stato trovato un lavoro, invece di tenerci in cassa integrazione per cinque anni?"); e poi, la mattina dopo c'era la riunione della Giunta e aveva bisogno della sala: non potevamo impedirgli di lavorare! ("ma a noi è cinque anni ormai che impediscono di lavorare!").

Ma la gioia più grande me l'ha fatta provare il compagno analfabeta (in senso stretto) che ha osato ribattere più volte con decisione al sindaco: "noi qui non facciamo niente di male"; "siamo qui per rivendicare un nostro diritto"; "ma non vorrà mica trattarci come i topi, chiedendoci di lasciare la sala giunta per scendere nell'atrio a passare la notte".

Insomma, la lotta come luogo della crescita dei proletari.

d. Mentre il sindaco si ritira in buon ordine (al piano di sopra c'è il consiglio comunale, a cui noi abbiamo deciso di non partecipare - che vengano loro a trovare noi! Alla fine, verrà solo Wanda Ferrari, consigliera di Rifondazione), la "nostra" sala si è quasi riempita di giovani: sono venuti a darci il loro sostegno da Cologno - quartiere Stella, da Sesto - quartiere 6, da Nerviano - Garbatola e da Milano - Sempione, accompagnati dai loro animatori e da altri adulti che alcuni di noi conoscono bene.

Improvvisiamo un'assemblea: io spiego in pochi minuti la storia che ci ha portato fin lì; poi passo la parola a Michelino sulla lotta del comitato contro i tumori: dei 26 operai che hanno lavorato fino a 10 anni fa sul "macchinone", 11 sono morti di tumore, altri 4 sono ammalati gravemente. Michelino descrive i fatti, sottolinea il significato della lotta per la salute in fabbrica, richiama i valori di quella lotta: 10 minuti elevatissimi ed elevanti di lezione da "università popolare", ascoltati con estrema attenzione. Partecipare a una "lezione" così per un giovane di oggi è vivere un momento che può segnare la sua vita.

Poi Anna e Angela, due donne adulte di Nerviano, ex-operaie, chiedono la parola: vogliono ringraziare; chiedono ai giovani di non dimenticare; ricordano la loro esperienza di lotta. Non riesco a seguire molto, la commozione sale. In piedi lungo la parete laterale, Cristina, giovane donna, animatrice di un gruppo di questi giovani, sta piangendo: il dono delle lacrime...

e. Dietro un tendone della sala giunta Leo ha scoperto un bel treppiede che regge i cartelloni che, si vede, anche gli amministratori comunali di Sesto usano durante le riunioni di giunta: lo mettiamo bene in vista, con un pennarello a portata di mano. Mi viene da scrivere nelle ore seguenti, alcune epigrafi scherzose-solenni. Questa è rimasta ben visibile durante tutto l'incontro della giunta il mattino dopo:

*"Non si era mai tenuta in questa sala
riunione più elevata, partecipata e educativa
dell'assemblea tenuta con gli operai della Nuova Breda Fucine
la sera dell'11 novembre.
Assenti tutti i consiglieri comunali,
impegnati nel loro chiacchiericcio di routine.
Peccato, hanno perso una grande occasione...
anche per educarsi (o rieducarsi)".*

3. IL PUNTO D'ARRIVO DI UN PEZZO IMPORTANTE DELLA STORIA DELLA CLASSE OPERAIA

Qui siamo arrivati anche perché dietro le nostre spalle c'è una storia ben più lunga delle nostre singole vite.

- Una storia che nasce alla fine del secolo scorso, con le prime grandi fabbriche di Sesto San Giovanni; che fiorisce nella lotta di resistenza armata contro il fascismo, prima e dentro la seconda guerra mondiale.
- E poi le "volanti rosse"; e le lotte dure degli anni 50 e 60, spesso concluse con il licenziamento di tutti gli operai, e la successiva riassunzione dei soli "buoni".
- E infine le lotte unitarie di Fim-Fiom-Uilm e il contratto del '69: lì c'è la bomba di piazza Fontana, decisa da chi vuole fermare il movimento.
- All'inizio degli anni '70 la Breda Fucine è la prima fabbrica nella quale si porta a fondo la lotta per la salute: non si può parlare di tutela della salute senza partire dal dare la parola ad ogni operaio, per rilevare i suoi sintomi. Da questa esperienza nascono gli SMAL (Servizi di Medicina dell'Ambiente di Lavoro), prima a livello regionale, poi nazionale.
- Poi arrivano gli anni del terrorismo - e la fabbrica ne è sconvolta, forse più ancora che il sindacato e il partito in generale. Inizia il declino, anche alla Breda Fucine. Ma della forza degli operai Breda in lotta rimane una traccia nell'immaginario di tutti. Ricordo quel dirigente di produzione che parlava con timore e rispetto, dentro un gruppetto di operai in un momento di confidenza, del consiglio di fabbrica Breda Fucine, contro il quale era convinto fosse pericoloso andare. Un che di mitico, in anni nei quali la nostra forza reale era ormai decisamente in calo.

Dentro questo grande alveo, l'impegno e la coerenza di alcuni, pochi, compagni ci ha portati fin qui. Compagni per i quali la lotta di fabbrica era ed è scelta di vita.

Sarebbe lungo il racconto...

Mi fermo qui. Mi basta dare l'immagine di un lungo, difficile cammino, durante il quale è toccato a noi oggi percorrere questa nostra tappa.

L'ultima tappa per la classe operaia Breda? Io penso di sì.

4. ...MA LA STORIA NON FINISCE QUI!

Tra pochi giorni la storia delle lotte della Breda Fucine dovrebbe finire - supponendo che gli accordi conquistati vengano rispettati... (non temete, resteremo vigili!).

Ma la storia non finisce qui.

Ci resta da portare a fondo la vicenda del comitato di lotta contro i tumori, che si è formato a Sesto in seguito alla morte degli 11 compagni del "macchinone".

E intanto vorremmo fare memoria scritta di questa nostra storia. Ci sembra troppo significativa per non tentare di fissarla in un libro-documento;

utile a noi per non dimenticare, dovunque andremo;

"istruttiva" - perché no? - per le prossime generazioni: che almeno chi vuole possa leggersela ancora tra chissà quanti anni...

In ogni caso, noi 38 "esuberanti" abbiamo deciso assieme di restare in collegamento, anche se finiremo in posti di lavoro diversi e lontani tra loro. Come fare, lo decideremo a suo tempo. La storia non finisce, appunto.

E' forse finito l'ultimo capitolo di un libro importante. Tra poco sarà tempo di iniziare a scrivere il primo capitolo di chissà quale altro libro successivo...

capitolo 6°

LA STORIA PARALLELA

i soggetti che hanno reso possibile questa nostra storia

L'ultimo capitolo di questa parte centrale contiene un approfondimento indispensabile, che potrà interessare a chi vuol conoscere meglio gli aspetti più di fondo del nostro lavoro collettivo, anzitutto quelli di metodo.

Queste pagine potrebbero risultare incomprensibili senza uno sforzo di attenzione più profonda: è materia, questa, che non si può "consumare" facilmente... Abbiamo deciso di lasciar raccontare questa parte a Leo Pesatori: è lui che si è assunto il ruolo di preparare le schede e di gestire gli incontri del comitato, oltre a quelli con Michelino e con me; ed è lui che ha più spesso usato la comunicazione scritta tra noi. Questo capitolo è dunque il risultato di un paziente lavoro di cernita tra le tante schede e i tanti scritti di Leo.

In tutta questa vicenda del comitato di lotta c'è una storia che possiamo definire parallela. È la storia della preparazione di questa lotta e della sua conduzione, sia a livello teorico che a livello pratico e materiale.

I fatti raccontati fin qui non sono avvenuti per effetto di un "istinto alla reazione", una specie di disperazione che ti consente di mobilitarti contro le cose che "loro" vogliono farti subire. Sono avvenuti perché due soggetti precisi li hanno fatto avvenire: il gruppo dei "tre" (che spesso abbiamo pomposamente chiamato "collettivo di ri-Prendiamo la Parola") e il comitato di lotta.

Per questo, la storia di questi soggetti è una sorta di storia veramente parallela.

Ci interessa metterla sotto osservazione soprattutto per due motivi:

- per mostrare, il più concretamente possibile, qual è il metodo di lavoro, quale progettualità gli fa da sfondo, da quale coscienza essi scaturiscono
- per mostrare, più in generale, le grandi possibilità che sono a disposizione di ciascun essere umano.

I due soggetti della vicenda come funzionavano, allora?

Erano soltanto riuniti dall'urgenza della situazione oppure hanno tentato e animato un proprio progetto di ricerca di qualche cosa? E di che cosa?

Più in particolare: come avvenivano gli incontri?

Chi decideva? Come? In rappresentanza di chi?

E poi: come si manteneva il tutto? Chi finanziava tutto quanto?

La risposta a queste domande provo ad esprimerla come penetrando dentro una chiocciola; come scendendo un piano per volta dentro quella specie di spirale per svelare il livello sottostante, alla ricerca finale del centro dell'intera questione, del nocciolo fondamentale di tutta la storia, nel tentativo di definirlo, anche se si rivelerà "inafferrabile".

Andando per ordine, dunque, distingo diversi livelli – da quello in superficie a quello più profondo:

1. gli incontri del comitato di lotta
 2. gli incontri tra noi tre
 3. il carteggio tra noi tre, parallelo alla storia parallela – tanto per complicare un po' di più la faccenda...
 4. ed infine il "centro" (mi limito a chiamarlo così) e la sua ragione.
-

1. primo livello: il comitato di lotta

Qui i passaggi che svilupperò sono quattro:

- a. uno strumento necessario: la scheda
- b. entrare nel consiglio di fabbrica o no? la scheda come strumento per decidere
- c. l'autofinanziamento
- d. omogenei per convinzione, non più solo per condizione

a. UNO STRUMENTO NECESSARIO: LA SCHEDA

Gli incontri del Comitato avvengono con uno strumento di lavoro, a mio parere necessario per fare riunioni tra operai: la "scheda".

Ogni riunione, una scheda. E sono state appunto le schede lo strumento principale per raggiungere un pensiero comune condiviso.

Ogni scheda si compone di tre parti:

- quello che ci interessa guardare del passato
- quello su cui dobbiamo lavorare in quest'incontro
- quello che sarà probabilmente il lavoro della volta prossima

L'incontro si sviluppa appunto in tre fasi, che bisogna distinguere bene:

- la fase dell'esposizione del problema o del tema dell'incontro, con il recupero di quello che pensano i presenti sul problema
- la fase della riflessione su quello che è stato detto da tutti quanti
- la fase della trasformazione di queste cose in decisioni prese all'unanimità.

La fase della riflessione è sempre stata la più difficile. Noi cercavamo di farla procedere come in due momenti: il momento nel quale immettere elementi di ragionamento; e il momento nel quale a turno ciascuno esprimeva il suo parere finale sul problema che stavamo affrontando.

E se alla fine tutti avessero ripetuto le stesse cose che avevano detto all'inizio? Sarebbe stato segno che la riunione non aveva funzionato. Mentre invece di solito succedeva che l'essersi espressi sul problema all'inizio della riunione, e la possibilità di esprimersi di nuovo alla fine, permettevano una grande libertà di ragionamento e di collegamento delle varie idee.

Nelle riunioni in cui erano in gioco scelte molto importanti, abbiamo obbligato i lavoratori ad esprimersi tutti, ad uno ad uno, chiamando ciascuno per nome. E non e-

rano riunioni lunghe: circa 3 ore sono sufficienti per far esprimere 30 persone, arrivando a concludere bene. Certo, non sempre andava esattamente così...

Le reazioni degli operai alla scheda sono state davvero curiose.

All'inizio, le davano solo un'occhiata veloce, poi la piegavano e se la mettevano in tasca, oppure la lasciavano lì sul tavolo; poi hanno cominciato a leggerla, seguendo in silenzio l'andamento della riunione; infine l'hanno riconosciuta utile perché serviva davvero a fare degli incontri seri ed elevati.

Mai però sono arrivati ad usarla per scriverci sopra, nonostante nella scheda ci fossero di solito alcuni riquadri bianchi per prendere appunti. (Se però il nostro comitato avesse potuto durare più a lungo, forse ci sarebbero arrivati, chissà...).

Nelle pagine seguenti riporto le prime tre pagine della scheda di preparazione al primo presidio al comune di Sesto: presidio su cui il comitato aveva già pensato in diversi incontri precedenti; ciascuno aveva già detto, avevamo già ragionato assieme. In quell'incontro, siamo arrivati a formulare una proposta, frutto del coordinare in un'unica idea tutto quanto era stato detto: è una scheda "istruttiva", che mostra un percorso fatto. La riproduco di proposito nella copia – piuttosto malconcia – che mi è rimasta, contenente gli appunti e i "geroglifici"! che ho scritto al volo durante la riunione.

b. ENTRARE NEL CONSIGLIO DI FABBRICA O NO?

LA SCHEDA COME STRUMENTO PER DECIDERE

Un altro passaggio chiave è avvenuto quando abbiamo preso la decisione di entrare nel consiglio di fabbrica. Non era una decisione scontata e nemmeno facile: era molto più semplice avere qualcuno a cui sparare addosso su ogni passaggio che avveniva, piuttosto che decidere di assumerci in prima persona delle responsabilità, dentro un'organizzazione come quella del consiglio di fabbrica, ormai istituzionalizzata e tradizionalmente perdente.

Forse il momento più alto di elaborazione di pensiero è rappresentato da questa scheda, che – oltre a riassumere il punto a cui siamo arrivati in generale – indica le due linee inseparabili dell'azione del comitato di lotta:

- promuovere soggettività operaia
- ottenere risultati concreti.

c. L'AUTOFINANZIAMENTO: LE TABELLE DEL CONTO ECONOMICO

Non si può parlare del comitato di lotta senza accennare alla questione del suo autofinanziamento: ogni soldo che è entrato ed uscito ha avuto la sua giustificazione sotto gli occhi di tutti.

Generalmente alcuni compagni si incaricavano di raccogliere i fondi nei giorni di paga o durante gli incontri del comitato.

Almeno una volta al mese, prima di concludere la riunione, presentavamo la tabella del conto economico: la seguente, una tra le tante, è stata distribuita all'inizio di novembre '92.

**comitato di lotta Nuova Breda Fucine
CONTO ECONOMICO 1992**

DATA	ENTRATE	USCITE	CAUSALE	IN CASSA
febbraio	108000	-100000 -17000	raccolti tra i cassintegrati acconto all'avvocato stampa volantini	-9000
marzo	80000	-30000 -19000	raccolti tra i lavoratori stampa due giornalini stampa volantini	+22000
aprile	72000	-44000 -40000 -20000 -5800	raccolti tra i lavoratori spese viaggio coordinamento di Firenze stampa volantino 1° maggio stampa volantini vertenza scala mobile raccomandata diffide trattenuta sindac.	-15800
maggio	45000 77000	-7200 -50000 -20000	raccolti nell'incontro del comitato stampa schede e volantini stampati per assemblea 23 maggio volantino per manifestazione 29 maggio raccolti tra i lavoratori	+29000
giugno	50000 87000	-5000 -15000 -10000 -87000	volantino Intersind raccolti incontro di comitato n.10 di "ri-Prendiamo la Parola" spese vertenze/deleghe viaggio a Roma di Michelino	+49000
luglio	60000		raccolti incontro di comitato	+109000
settembre	85000 72000	-70000 -12000	raccolti 1° settembre, giorno di paga viaggio a Roma di Michelino raccolti 30 settembre spese fotocopie	+184000
ottobre	55000 64000 116000	-22000 -63000 -87000 -265000	spese occupazione viaggio a Roma (spesa da precisare) viaggio a Roma raccolte il 17 ottobre spese volantini e manifesti per presidio altra raccolta raccolta straordinaria 29 ottobre	-18000

d. OMOGENEI PER CONVINZIONE, NON PIÙ SOLO PER CONDIZIONE

Su quello che ho chiamato il primo livello di approfondimento – il comitato di lotta – manca solo una precisazione importante: volevamo far passare i partecipanti al comitato dall'essere gruppo omogeneo per condizione all'esserlo per convinzione. Sono stati necessari tanti incontri assieme, con tanti disaccordi da affrontare, superando la risposta istintiva per giungere a quella ragionata, "sciogliendo" ogni volta la parola di ciascuno in un discorso / progetto / proposta fatti collettivamente. Certo, ciascuno deve poter dire la sua parola... La fregatura invece è che gli operai non sanno di sapere e pensano che sono gli altri a sapere tutto quanto.

È proprio qui che occorre intervenire: far loro prendere coscienza che sanno, che sono depositari di una conoscenza non falsa, ma vera; che certamente non è quella ufficiale, accettata dalle maggioranze.

A questo punto, è necessario scendere al piano di sotto: è il secondo livello, quello del soggetto che sostiene il comitato.

2. *secondo livello: il gruppo di sostegno al comitato, cioè il collettivo di "ri-Prendiamo la Parola"*

Qui i punti sono tre:

- a. "nella fase attuale dello scontro"...
- b. in continua ricerca assieme: qual è la nostra logica?
- c. l'essere "compagni"

a. "NELLA FASE ATTUALE DELLO SCONTRO..."

Chi sostiene questo comitato? C'è qualcuno che si è posto al suo servizio perché riuscisse a realizzare i suoi obiettivi? C'è un mio scritto (qui riprodotto solo parzialmente), che ci può introdurre a scendere al "secondo piano della chiocciola", a comprendere cioè in cosa consiste quello che ho chiamato secondo livello.

L'avevo preparato in vista di un incontro con Michele e Luigi: siamo nel primo mese di cassa integrazione straordinaria; il comitato non ha ancora preso forma.

Non importa qui leggere tutto il testo, che avevo scritto di getto, senza stare a correggerlo più di tanto; importa piuttosto cogliere i passaggi fatti per arrivare nell'incontro con gli altri due, a formulare – appunto – "un primo pensiero".

19 gennaio 92

PER COMINCIARE UN PRIMO PENSIERO NELLA FASE ATTUALE DELLO SCONTRO
(nel tentativo di migliorare le nostre risposte provando a "pensarle" attraverso questo schema.

A. A CHE PUNTO SIAMO

1. L'INTERVENTO: da una parte ci siamo noi, che non siamo né un gruppo né un comitato. C'è un "giro" che solitamente chiamiamo "gli operai che si riconoscono nel giornale di fabbrica ri-Prendiamo La Parola". Questo giro è composto da noi 3 come cause esterne, e – per ora – da circa 10 lavoratori. Abbiamo parecchi momenti di lotta, anche allargata, parecchi volantini scritti e diffusi, e almeno 3 incontri all'attivo.

L'attuale comitato è questo giro che ha cambiato nome: da "operai che..." a Comitato di Lotta, con noi come "gruppo di sostegno", con me come causa esterna al gruppo di sostegno. La terminologia è ovviamente umoristica al massimo.

Ci troviamo in una fase che precede la formazione di un gruppo vero e proprio, essendo il nostro ancora disorganico. Occorre creare lo spazio perché da disorganico diventi organico.

Il problema sembra essere tutto dentro questa fase: noi 3 siamo cause esterne di qualcosa che non ha ancora una forma ben precisata.

Per dirla con un'immagine, si tratta di passare dall'essere causa esterna di una "massa informe" all'esserlo di un "popolo in cammino"...

2. CIÒ SU CUI "PUNTIAMO IL DITO" è la reazione di delega; questo è anche il senso del nome "ri-Prendiamo la Parola". Tutto il nostro intervenire è tendente ai compagni di lavoro, perché si attivizzino e quindi si soggettivizzino...

Nell'ultima lotta contro i licenziamenti abbiamo mostrato prima, e stiamo mostrando ora come, mettendoci assieme a ragionare fino a proporre, si possono indicare strade differenti di reazione da quelle deleganti, per arrivare a lotte che "stanno in piedi". Abbiamo detto e fatto delle cose che anche le organizzazioni sindacali hanno dovuto sostenere poi in trattativa e nelle forme di lotta. Abbiamo indicato obiettivi.

E qualcuno in più in fabbrica ha cominciato ad accorgersi.

3. SULL'AUTO-ORGANIZZAZIONE: i soggetti su cui tutto poggia sono due: la redazione di ri-Prendiamo la Parola e i due tentativi di coordinamento.

Da questi due modi di organizzarci sono emerse due cose:

- il picchetto al sabato
- le "gite sociali" nelle altre fabbriche Vienna

C'è qui tutto il discorso di coordinamento con le fabbriche a Sesto che stiamo facendo adesso, dopo che siamo partiti con i compagni dell'Ansaldo, quelli di "Cronache dal basso".

Contatteremo altre fabbriche, che hanno già detto di starci, su una rosa di obiettivi la più varia possibile...

C'è il primo coordinamento con le fabbriche del gruppo di Vienna, che stiamo cercando di costruire: siamo già collegati con una; c'è stato un incontro precedente a cui erano venuti rappresentanti di 7 fabbriche su 8.

Questo livello di coordinamento tiene, però, se c'è la lotta in fabbrica e se i lavoratori fuori dal nostro giro ci stanno. Su questo dovremo lavorare.

4. LA REDAZIONE DI "RI-PRENDIAMO LA PAROLA" fa tre cose:

- ogni settimana fa il punto, decide qual è il passo in avanti, prende gli accordi conseguenti
- indice gli incontri con il "giro", proponendo
- coordina le lotte.

E poi produce volantini, ha rapporti personali, raccoglie informazioni, tiene i collegamenti.

In fabbrica questo modo di organizzarci affronta il problema della compresenza di elementi di coscienza "nuovi" e "vecchi" nei lavoratori. Tende cioè ad unire questi elementi nuovi sostituendoli pian piano a quelli vecchi. Serve a formarci una "filosofia" un po' più organica.

Il coordinamento invece si muove sulle informazioni, gli obiettivi comuni, le iniziative.

B. IL PASSO IN AVANTI

1. Il passo in avanti riguarda l'intervento, è chiaro. Se non riusciamo a costruirci come soggetto, dando *forma* al "giro", rischiamo che tutto rimanga bello come adesso, ma non progressivo; o progressivo, sì, ma con troppa lentezza.

Abbiamo già ragionato molto... dalla quota che ciascuno dovrebbe dare per il sostegno, alla scelta di un nome da darci, all'organizzarci legalmente

Sembra che le condizioni ci siano tutte, soprattutto nei lavoratori.

Il problema è quello di scegliere il momento più opportuno. Io penso che occorra però affrontare questo nodo della *forma da dare al "giro"*. Dobbiamo qui trovare le parole giuste, la dinamica giusta, LA CONVINZIONE GIUSTA.

Quale frutto vogliamo che lasci questo nostro intervento? Questa mi sembra la domanda che dobbiamo farci.

2. Il contrario principale è che "adesso tutti vengono da noi"... Il punto di riferimento siamo noi tre, per un'infinità di cose. L'immagine che i compagni ci stanno costruendo attorno è quella dei leader: un'immagine che non dobbiamo lasciar vincere in noi. Perché vogliamo altro.

Un'immagine però non da rifiutare, ma da trasformare, per essere sempre meno leader noi.

Si tratta di dare STRUMENTI COLLETTIVI al "giro", perché diventi lui il reale punto di riferimento per la fabbrica, e non noi tre.

Il contrario principale è quindi, a mio parere, fatto di due cose:

- la mancanza di strumenti collettivi
- l'immagine di leader da far morire in noi (con tutta la gradualità e l'umorismo necessari).

3. Il che fare è ELEVARE LA NOSTRA IDENTITÀ elevando l'identità del "giro".

Elevare la nostra identità vuol dire che dobbiamo uscire allo scoperto in modo chiaro.

Con tutti i soggetti in fabbrica definire e diffondere CHI SIAMO E COSA VOGLIAMO.

Possiamo dire Cobas, o "ri-Prendiamo la Parola", o "lavoratori attivi", decidere la quota mensile, il foglio settimanale e il servizio legale, ecc. ecc. ma dandogli un quadro, un'immagine concreta in cui possano riconoscersi sempre più lavoratori e che dinamicizzi...

Quali strumenti collettivi dobbiamo dare? Che nome ci diamo?

Così io penso che quello che dobbiamo fare si compone di tre cose:

- dare coscienza, far prendere coscienza del ruolo che i compagni del "giro" hanno rispetto agli altri compagni, al padrone, al sindacato
- introdurre la questione del senso, dell'autonomia, dei rapporti
- porre in modo centrale la discussione sull'auto-organizzazione da scegliere.

Il tutto, certo, con grande flessibilità. Tenendo presente che sulle urgenze ci siamo noi, che sul coordinamento e sulle competenze ci siamo noi: insomma, che noi ci siamo.

C. IL COME FARE

Nel *come* non entro per ora. Dico però che un "come" consiste nello sfruttare le occasioni di rapporto che abbiamo con questo "giro" per cominciare a domandarci cosa sarà di noi. Il *come* è da decidere cammin facendo.

b. IN CONTINUA RICERCA ASSIEME: QUAL È LA NOSTRA LOGICA?

Attenzione: una scheda di progettazione come quella precedente non è pensata per definire una volta per tutte il cammino futuro, o per costituire la piattaforma su cui alcuni militanti si mettono d'accordo, per non cambiarla più per qualche anno. Non è cioè frutto del compromesso per tenere unita l'opposizione di fabbrica.

Tra noi tre l'elaborazione non procede per compromessi o per mediazioni, ma è una vera ricerca, difficile perché autonoma e fatta da operai, ma anche senza ipocrisie o finzioni. Ricerca assieme, intrecciando tutto il potenziale di esperienza, di strumenti, di possibilità che ciascuno ha per la riuscita di un progetto che si forma e si riforma continuamente durante il cammino, in modo dialettico.

Per documentare questa continua ricerca, prendo l'anno più significativo del nostro incontrarci in tre: il 1992. Già a marzo '92, e precisamente "appena" due mesi dopo essere stati buttati fuori in cassa integrazione, rifacciamo il progetto. E lo rifacciamo andando a ricercare la logica che ci muove.

La domanda a cui cercavamo risposta era: abbiamo una logica? Quale?

Riproduco qui la sintesi a cui allora siamo arrivati.

CINQUE PUNTI CHIARI CHE CI GUIDANO NEL NOSTRO AGIRE IN CLASSE OPERAIA

- *Due punti stanno a monte di tutto:*
 1. *la solidarietà di classe*
 2. *la necessità del radicamento dentro la classe*

1. LA SOLIDARIETÀ DI CLASSE.

Questo è un punto molto importante, trasversale a tutti gli altri.

La solidarietà concreta è oggi conveniente per ciascuno: un problema, se lo affronto da solo, non porta da nessuna parte.

Allargando il concetto, occorre darsi come logica di analisi e come logica di azione il massimo di solidarietà concreta esprimibile. Il caso della Breda Danieli lo indica bene.

2. IL RADICAMENTO IN FABBRICA.

Su questo punto non si transige. E' il punto fondamentale: occorre essere presenti in fabbrica, esserci a "giocare" con i compagni di lavoro, con la propria posizione politica da loro riconosciuta. Considerare la fabbrica in cui lavoriamo come il territorio nel quale non possiamo non esserci.

Radicalamento vuol dire anche che le nostre posizioni partono da un rapporto vero con i compagni di lavoro senza sostituirci ad essi, ma trasformando ciò che essi esprimono in modo da loro riconoscibile: e quindi possibilmente lo facciano proprio.

Vuol dire negare il modello di scontro in cui si gioca una forza di immagine, non reale; per dirlo in codice, no al "casarollismo". Negare anche il modello di scontro in cui la discriminante è l'aggancio istituzionale, senza rifiutare l'aggancio stesso, pure indispensabile.

Radicalarsi in fabbrica nell'esserci e nei rapporti; non radicalarsi nell'istituzionale.

- *Il terzo punto-guida è l'essenza del nostro agire:*

3. *il rifiuto della delega*

3. LA NON-DELEGA.

Ci sembra che voglia dire tre cose:

- un soggetto che si autorganizza e che quindi non delega la rappresentanza delle proprie idee e posizioni; e che non accetta di essere usato come massa di manovra
- passare strumenti e conoscenze, che vuol dire: chi ha esperienza deve dire e trasmettere, chi conosce deve passare queste conoscenze ad altri
- darsi le forze intellettuali e di difesa necessarie: collegamenti con Ussl e con avvocato, almeno.

Rifiutare la delega perché ognuno di noi possa esprimere sé, perché si formi un nucleo di lavoratori che sappiano minimamente pensare in modo proprio, questo è il grande sforzo che stiamo tentando di compiere.

- *Gli ultimi due punti-guida ci appaiono necessari per un'azione che vuol tendere a superare i rischi del settarismo e della frammentazione:*

4. *la ricerca del confronto con altri pezzi di movimento operaio in lotta*

5. *partendo anzitutto dai contenuti e non dalle forme*

"La logica in cui intendiamo muoverci noi è anzitutto quella del collegamento con altre fabbriche che stanno lottando come noi per la difesa del posto di lavoro.

Restare isolati noi e lasciare isolati altri lavoratori in lotta è una grave mancanza di strategia: l'isolamento tra le fabbriche non è certamente un modo per difendere gli interessi di tutti.

E' come essere tutti nello stesso deserto e vicini, ma con la testa sotto la sabbia!

Collegarci tra lavoratori in lotta può servire:

- a incidere di più, difendendoci meglio
- ad avere più idee, scambiandocene tra noi
- ad avere sempre più chiaro che o ci organizziamo noi, o altri continuano ad organizzarci loro, seguendo logiche e obiettivi che non condividiamo; la nostra esperienza di questi ultimi anni ce lo insegna".

4. CONFRONTARSI.

Significa riconoscere che ognuno di noi da solo non riesce a non "girarsi attorno" a vuoto.

Allargando questo concetto, nemmeno come gruppo o comitato di fabbrica siamo in grado di reggere senza confronto continuo tra noi e senza confrontarci con altre realtà simili o comunque di fabbrica.

Dobbiamo dire con franchezza chi siamo e cosa facciamo e sentire chi sono e cosa fanno altri in altre fabbriche differenti dalle nostre.

Se non facciamo nostra questa logica, oggi, e non aumentiamo l'attenzione e le occasioni di confronto, non procediamo noi, come non procede nessun altro che non si confronta.

5. PARTIRE DAI CONTENUTI E NON DALLE FORME.

E' un sottopunto del precedente; ma è anche un punto a sé per la valenza che vorremmo dargli. Non guardiamo la forma con la quale il dissenso e la lotta si manifestano, sapendo che la realtà politica di ogni fabbrica può mutare da un momento all'altro in modo determinante, ma badiamo soprattutto ai contenuti ultimi che si è data.

Sui contenuti, in questo momento storico, tra coloro che seriamente ricercano un dissenso "anticapitalista" non c'è né divisione né polemica.

Sulle forme che ciascuno adotta compare pesantemente l'ombra del sospetto e della strumentalizzazione; e risulta molto più facile non "incrociarsi" mai.

Sulle forme adottate l'unica strada è la conoscenza personale, che però non basta. Quello che non riesce partendo dalle forme di organizzazione, può riuscire partendo dai contenuti.

c. "L'ESSERE COMPAGNI"

Ma la storia tra noi tre è certamente più complessa di quella che riesco a raccontare qui. La ricchezza delle relazioni, la grande sintonia che si forma nella lotta e negli incontri settimanali, la formazione di un linguaggio che permette non solo di capirsi ma anche di comprendersi, non è comunicabile attraverso documenti o libri.

La pazienza e l'amicizia che ciascuno ha avuto verso l'altro, la vicinanza, in definitiva "l'essere compagni", è stata un'esperienza unica e per certi versi più importante dei risultati materiali raggiunti con la nostra lotta.

A noi è toccato sperimentare questa relazione dell'essere compagni in forma direttamente proporzionale alle energie immesse per ribaltare una situazione di oppressione che ci avrebbe voluto ridurre come bestie che si scannano per conquistarsi i resti di un cadavere.

Non siamo diventati bestie, anzi!. Né abbiamo notizia di qualcuno degli altri operai della Nuova Breda Fucine che abbia fatto carte false per fregare un compagno. E se qualcuno l'ha fatto – e magari qualcuno c'è - è stata una cosa di cui ha provato vergogna e l'ha tenuta ben nascosta.

Questo clima, questa relazione, proviamo a rivederla attraverso le numerosissime lettere che ci siamo scritti in questi anni.

3. *il carteggio tra noi tre: storia parallela della storia parallela*

Qui i titoli saranno:

- a. promuovere soggettività operaia
- b. lavorare per il fermento
- c. dare ruolo e responsabilità
- d. un anno dopo: tre aspetti fondamentali
- e. sviluppare pensiero, non solo reazione.

Anche qui, la scelta del materiale da riprodurre è ardua: la cartelletta che raccoglie gli scritti che ci siamo scambiati in quegli anni contiene circa 100 fogli!

Come per le riunioni tra noi tre: lo stesso difficile, a volte apparentemente impossibile sforzo di comunicare.

Per di più, qui entriamo nel terreno minato dei sentimenti che ci hanno attraversato, oltre il tentativo di esprimere a parole una volontà e dei valori di riferimento.

a. PROMUOVERE SOGGETTIVITÀ OPERAIA

Forse può dare qualche vaga idea riprodurre per ogni anno soltanto una tra le tante lettere che io ho scritto a Michele e Luigi.

La prima che scelgo, è in risposta ad una lettera di Luigi che non sono più riuscito a ritrovare... È del '90 ...e sembra contenere già quasi tutti gli elementi che negli anni successivi riusciremo a sviluppare.

A LUIGI DA LEO / 9 settembre '90

[...] Perché riunirci in un comitato? Forse perché la resistenza non passa attraverso il leaderismo e la lotta sul solo fronte globale, ma anche e soprattutto attraverso la ricerca e l'attività di formazione delle persone direttamente vicine a noi stessi.

E' vero che il sostegno alla propria lotta operaia è il collegamento tra militanti alla ricerca di iniziative comuni e obiettivi leganti?

E' vero che un militante resiste quando ha la possibilità di ragionare assieme ad altri con un linguaggio comune (quante cose dietro alla costruzione di un linguaggio minimamente comune!), coordinandosi anche con altri?

Io penso che sia vero.

Però dall'esperienza dei gruppi operai del giro della cooperativa don Milani e dalla commissione operaia viene fuori anche qualche cosa di specifico. Che il collegamento operaio è fatto principalmente dal sostegno INTELLETTIVO ai militanti.

Sostegno intellettuale non vuol dire sulle iniziative, sul modo di condurre una lotta, sulla gestione della vita di fabbrica, sui rapporti con il sindacato, ma vuol dire soprattutto avere a cuore la situazione del militante e condurlo a progettare e programmare liberazione di vita in fabbrica tra i compagni, con criteri che non sono il cambiamento della realtà in principal modo, ma il concretizzarsi e il diffondersi di uno sguardo collettivo antagonista. Oggi ha soprattutto un contenuto di EDUCAZIONE DEL MILITANTE a muoversi con criteri di logica controllata, di trasformazione dei rapporti sociali fra individui: si tratta appunto di trasformarli dal loro essere tendenti all'infinito al ricercare modelli di rapporto tra esseri umani.

Questo mi sembra estremamente importante per la resistenza e l'attività, ma soprattutto per l'educazione ad un modo di lottare che porta con sé i germi e i semi del cambiamento intellettuale delle persone coinvolte; e quindi anche educante a rapporti umani differenti, antagonisti e progressivi.

Il rischio principale, però, è di dare per scontato che la LOGICA su cui ci si muove è LA CONTINUA RICERCA DI LIBERAZIONE DI VITA e di umanità seria della gente che lavora con le mani.

Logica che va CONTROLLATA, a cui vanno dati degli indicatori, dei fatti da osservare: "se ricerco questo... allora faccio così... verifico se e dove sono arrivato ... mi do degli obiettivi più avanzati...".

Questo mi sembra il rischio più grande: che la cultura della LOGICA DELL'URGENZA E DELLA DIFESA acquisti e assorba tutto il possibile e ci faccia correre dietro con affanno a progetti decisi da altri.

E' inutile girarci attorno: se ci muoviamo con la logica di sviluppare rapporti più umani, le cose che facciamo devono andare in questa logica, oppure è meglio non fare niente. Attraverso anche la difesa, certo, però controllate con questa logica.

Guardare il compagno di lavoro con OCCHI CHE VEDONO UN SOGGETTO VIVENTE e potenzialmente pensante per la liberazione propria e di altri, mette in moto tanti sentimenti. Lo immagini Pratesi, con quello che è lui, capace di gestire un incontro tra operai? Oppure Iannelli o Vegetti... Li immagini alle prese con la sfida di progettarsi la vita decidendo come "interagire" con le proprie condizioni nel modo migliore perché il proprio essere persone possa svilupparsi...

Uno qualunque degli operai che sono i tuoi compagni di lavoro... Con serietà, intorno ad un tavolo; o che litiga con gli altri compagni in reparto, discutendo se è più corretto pianificare o no per la liberazione collettiva o per stendere un programma di iniziative, o prendere appuntamenti per confrontarsi sul proprio progetto dell'anno, sul passo in avanti da compiere, sul sostenersi nella lotta...

Lo vedi bene anche tu quanta distanza, quale abisso di alienazione esiste dalla riappropriazione di sé come soggetti pensanti la propria vita e quella di altri. Ed è in questo abisso che mi appare che oggi occorra intervenire!

La logica nostra, io penso che debba essere questa RIAPPROPRIAZIONE DI SÉ COME SOGGETTI VIVENTI E POTENZIALMENTE PENSANTI.

Non che si attivizzino, ma che si SOGGETTIVIZZINO, nel senso che facciano esperienze non di lotta, perché quelle le fanno già, ma che facciano loro intuire / percepire di essere SOGGETTI UMANI.

Non che facciano funzionare il cervello, ma che facciano esperienze che li portino a percepire di avere un cervello che può funzionare.

Per "funzionare" intendo che intuiscono le tre potenzialità del cervello:

- connettere cause ed effetti
- avere delle idee generali
- progettare e programmare interventi sulla realtà.

Io penso che la realtà cambia solo e soltanto per quanto cambiano coloro che la realtà sono costretti a subirla.

Cosa importa lottare contro la cassa integrazione, se i cassintegrati si incazzano perché sono obbligati a frequentare il corso di riqualificazione e non possono fare il secondo lavoro?

Cosa importa lottare contro qualsiasi padrone, se poi la gente in questa lotta non cambia?

Ti trovi a fare le stesse cose di sempre e sempre con meno teorizzazione politica e con meno stimolazioni intellettive ed umane, mentre i padroni - che sanno far funzionare il cervello codificando le esperienze e rielaborando il modo di dominare - continuano a indisturbati a distruggere gente nel corpo e nel cervello per i propri guadagni disonesti e disgustosi.

Io penso che davvero occorra che tutte le energie vengano canalizzate NELLA PROMOZIONE DI SOGGETTIVITÀ OPERAIA.

Penso che sia necessario che tutto vada osservato in questa chiave di lettura, e che si trovino dei criteri di valutazione su ciò, e che vengano fatti dei progetti e dei programmi in questo senso.

Che cosa voglia dire in concreto tutto questo, è più difficile...

Io penso che però non voglia dire seguire la cultura e la logica dell'urgenza e della difesa immediata soltanto; per questo c'è il consiglio di fabbrica e su questo possiamo certo fare sempre...

Penso a qualcosa che debba tendere a diventare permanente, con un progetto di cambiamento di persone nella logica di promuovere soggettività in fabbrica [...].

b. LAVORARE PER IL FERMENTO

Ad ottobre del '91, nel pieno dello spadroneggiare di "padron Vienna", ecco cosa scrivevo:

per alcuni compagni da Leo

10.9.91

SULLA SITUAZIONE ALLA NUOVA BREDA FUCINE

1. La situazione così per come la vedo io si presenta allo sfascio.

Allo sfascio può voler dire tante cose... Per me adesso vuol dire queste cose:

a. i rapporti tra compagni di lavoro si fanno sempre più strani, nel senso che l'individualismo sta prendendo tutto, l'interesse personale di ciascuno, che è importante, porta ciascuno a rispondere in modo solitario, facendo straordinari, criticando il compagno, accettando orari strani, spostamenti, arretramenti per non rischiare o chissà perché.

b. Il padrone continua ad avanzare nel suo progetto di smantellamento dell'area produttiva, e nel peggioramento dell'attività produttiva per ognuno di noi.

Non ultimo fatto, la probabilissima richiesta di cassa integrazione straordinaria per 80 lavoratori della forgia e di qualche altro reparto.

Lui si mangia continuamente spazio, sia nelle condizioni di lavoro e nel suo progetto avanzante, sia dal punto di vista culturale, politico. Infatti sempre più lavoratori vengono portati a sentirsi soli e senza altra difesa che l'arrangiarsi come si può.

c. La mancanza di una reazione organizzata non solo dal punto di vista politico ma anche sull'arretramento delle condizioni, mi sembra grave e senza ritorno.

La risposta sindacale è l'accordo. La sensazione di sfascio qui si fa concreta nella sua crudezza. Peggiorano le condizioni di lavoro, e i delegati si oppongono... approvando la scelta di farci lavorare di più e peggio (anche se non dicono proprio così). Regredisce la cultura dell'unità e della solidarietà, e i delegati si oppongono... invitandoci alla fiducia e al silenzio, in vista di qualche accordo fatto senza consultarci.

Ormai il sindacato è ridotto ad essere un soggetto che non si oppone e che non ci rappresenta, ma che fa gli accordi. Questa è un po' la sensazione di sfascio presente in me.

Il simbolo, se così vogliamo chiamarlo, può venire da quello che qualche delegato va dicendo in giro senza posa: che dobbiamo fare l'accordo uguale a quello di Breda Energia, cioè cassa integrazione, cioè prepensionamenti, cioè dimissioni incentivate. Non perderemo un'ora di sciopero contro questo modo di perdere il posto di lavoro. A nessuno viene in mente che nessuno si sarebbe licenziato se ci fosse stato il posto di lavoro; e che perciò è questo da difendere, rifiutando di scambiarlo con soldi o ammortizzatori sociali. Ma ...a parole tutti, alla prova dei fatti nessuno.

2. Ma a noi cosa interessa ?

Quello che interessa a noi non sta nella lotta immediata quanto piuttosto in quello che la lotta produce.

Non credo che dobbiamo fare la roccaforte del movimento operaio, quanto piuttosto liberare energie e fermento in fabbrica perché qualcuno possa prendere coscienza di sé e della situazione in cui si trova. Questo credo che sia il primo interesse che dobbiamo avere.

Non l'accordo, ma il fermento e la liberazione di energie.

Se dobbiamo affondare, almeno non tiriamoci per i piedi sott'acqua.

Occorre perciò vedere. VEDERE IL MEGLIO POSSIBILE.

Cosa intendo per vedere ? Per prima cosa penso che occorre descrivere la situazione di peggioramento, sia delle condizioni che culturale-politico.

Occorre dare linguaggio a ciò: e questo viene se ognuno di noi esprime. Cosa vede ciascuno di noi in fabbrica, come descrive i sintomi del reale? Questa mi sembra la prima domanda.

E bisogna poi esprimere l'ingiustizia e la solitudine. Anche questo è importante dirlo, dargli linguaggio, dargli sfogo. E dire e dare linguaggio a questo significa avere, mi sembra, la possi-

bilità di cominciare a intravedere alcune piccole cose che possano dare coraggio, che possano liberare energia e fermento.

Il ruolo che noi si deve tenere penso sia per il momento questo:

dare lo spazio perché ognuno descriva la situazione
con l'obiettivo di creare fermento in fabbrica.

Non credo che servano azioni per adesso, ma rapporti; non proposte, perché non ne abbiamo di serie, che partano dalle esigenze riconosciute, ma PAROLE; non risposte, che non ne abbiamo, ma porre le domande giuste; non un lavoro alla luce del sole principalmente, ma un lavoro principalmente sotterraneo.

Questo credo che occorre fare oggi.

Ci vuole quel fermento perché ognuno (o almeno qualcuno) possa uscire dal cerchio limitato degli interessi della propria persona per abbracciare/allargarsi a qualcosa di più vasto; quel fermento necessario per poter lavorare affinché ci sia presa di coscienza di sé e della propria condizione di persona e di lavoratore. Questo – come ben sappiamo – non avviene e non può avvenire da soli e senza questo fermento.

Perciò io penso che occorre lavorare per il FERMENTO [...].

c. DARE RUOLO E RESPONSABILITÀ

A cosa possono servire le azioni che facciamo e in quale sfondo le collochiamo? una lettera del luglio 92 esprime bene la risposta a questa domanda. Leo si rivolge direttamente a Michele, perché Luigi è partito da poco per il Rwanda.

Per Michelino da Leo

29.7.'92

CIRCA L'OCCUPAZIONE DELLA FABBRICA
IN REAZIONE AL FATTO CHE NON CI PAGANO

[...] Negli ultimi incontri del comitato di lotta abbiamo più volte detto che gli spazi diminuiscono, i tempi si stringono, le condizioni peggiorano...

Le cose che penso circa il fatto che non ci pagano e le nostre programmate reazioni a ciò, cerco di esprimerle per punti.

1. Nessuno di noi avrebbe voluto arrivare a questo punto.

Il fatto che non pagano è l'indice di una situazione ormai fortemente compromessa.

E' una fabbrica completamente allo sfascio.

Unitamente alla comunicazione del non pagamento hanno dichiarato che tutto il reparto aste leggere andrà in cassa integrazione dal 21 settembre e al reparto giunti sono state aggiunte altre 7 settimane di cassa integrazione ordinaria.

Qui siamo giunti. E non reagire adesso significherebbe la fine.

A gennaio hanno provato a non pagarci: e noi li abbiamo fatti tornare immediatamente indietro; ora – per motivi certo diversi – non pagano ancora; ma se "passano" adesso, si afferma il principio che ogni volta che non hanno disponibilità di soldi possono non pagare, che – tanto – succede poco o niente.

E questo non dobbiamo permetterlo né adesso né mai.

2. Io penso che per i lavoratori attivi e per le "avanguardie", in casi come questi, sia giunto il momento dei gesti eclatanti.

La nostra lotta deve essere una lotta DURA, dove l'unica cosa che dobbiamo avere chiara è che devono darci questi soldi che sono nostri.

E deve essere una lotta VISIBILE, che si allarga, che finisce sui giornali, che non è isolata.

Mi rendo conto della difficoltà di ciò, ma se rimaniamo isolati, o se non ci vede nessuno, o se cediamo di un millimetro, allora tanto vale non cominciare nemmeno. Perché ci troveremo più indietro di quando siamo partiti.

E qui il soggetto contro cui ci scontriamo non è propriamente la Nuova Breda Fucine quanto piuttosto l'EFIM.

Perciò io penso che l'occupazione della fabbrica può andare bene fino a domenica circa, ma che da lunedì dobbiamo porci il problema dell'occupazione della Finanziaria Breda a Milano.

Certo occorre vedere quanti siamo, quanti reggono, quanto è possibile realmente...

Però dobbiamo riuscire a "uscire" dalla fabbrica pur mantenendola occupata.

Occorre pensarci molto bene: magari due gruppetti, un gruppo in occupazione in fabbrica e una delegazione ristretta che occupa per 3 o 4 ore la Finanziaria... non so...

3. Il rischio più grande di questa iniziativa mi pare sia quello di ripetere il gesto di qualche mese fa, in modo uguale anche se più prolungato.

Certo, dovremo inventare qualcosa di nuovo e di "crescente". L'occupazione di gennaio è servita molto a chi l'ha fatta, ad acquistare coscienza della propria forza e a entusiasmare.

In alcuni è successo che si è svegliata dentro la voglia di essere protagonisti della lotta, tanto che abbiamo faticato a fermare alcune idee un po' balzane...

Parecchi allora cercarono di essere soggetti attivi dell'iniziativa e si sentirono davvero tali.

Non era possibile fare gli incontri con la direzione perché tutti volevano partecipare, e si facevano incontri pubblici; c'era chi proponeva e chi telefonava, tutti poi dicevano il loro parere nelle assemblee improvvisate sulle scale...

In questa iniziativa adesso possiamo e dobbiamo dare RUOLO E RESPONSABILITÀ il più possibile a quanti più possibile.

Questo è veramente un obiettivo necessario, visto ciò che continuiamo a ripeterci circa la non delega e circa la soggettività di ciascuno.

Dobbiamo persino correre il rischio di sbagliare, ma è irrinunciabile.

Per fare questo io penso che noi dobbiamo fare due cose principalmente:

CREARE IL CLIMA: a ciascuno e a tutti deve essere chiaro che l'iniziativa dipende da lui e da come risponde / pensa / agisce lui coordinato con gli altri. Ci deve essere un clima di decisione, di ricerca, di partecipazione

DARE IL SENSO: dobbiamo cioè continuare senza stancarci a dare stimoli di riflessione, più che dare risposte alle domande o ai dubbi.

4. Ultimo punto: la situazione sociale esterna è molto cambiata da quando abbiamo occupato 7 mesi fa.

Perciò questa occupazione di una fabbrica controllata dallo stato è anche un indicatore di quella che al Nord Italia è ora la politica statale rispetto al conflitto sociale.

La teoria che abbiamo avuto noi fino ad ora è stata quella che, più casino fai – almeno in una fabbrica a capitale pubblico – e più cercano di assecondarti, pur di nascondere il conflitto che manifesti...

Ora, chi lo sa più... Potremmo davvero rischiare la denuncia penale e chissà cos'altro.

A seconda di come condurremo lo scontro, a seconda della forza e dell'intelligenza che sapremo avere e di come risponderanno coloro che stanno dall'altra parte, avremo anche del materiale per poterci fare un quadro di quali saranno i prossimi anni nelle fabbriche.

Chiaro che se ci fanno pestare dai carabinieri, allora... E che se invece prendono tempo o tergiversano...

Insomma, in questa lotta mi sembra che possa esserci qualche indice del "futuro".

d. UN ANNO DOPO: TRE ASPETTI FONDAMENTALI

In una lettera del gennaio '93 ho cercato di fare il punto, dopo un anno dalla nascita del Comitato di lotta e dall'approfondirsi conseguente della relazione tra noi:

A GIGI E MICHELINO DA LEO

13.1.93 / ore 1.40 di notte

È già notte e ancora non riesco a prendere sonno, ancora "eccitato" per la giornata di oggi.

È stata, secondo me, una giornata-simbolo del cammino compiuto in quest'ultimo anno. L'anno scorso, il 14 gennaio facevamo il primo picchetto in fabbrica e nasceva virtualmente il comitato di lotta.

Scrivo per poter far memoria, principalmente in me, della "enormità" della gioia che provo nel pensare alla nostra esperienza in questa fabbrica.

In tutte le sue tre dimensioni:

- di esperienza di ANTAGONISMO, con tutto il carico di efficacia dell'azione, di conquiste concrete, di scontri reali con l'azienda ...
- di esperienza di UN MODELLO DI RAPPORTO DIFFERENTE TRA ESSERI UMANI e potenzialmente carico di una "elevatezza" che si può percepire bene, nel senso che in esso si riconoscono segni e possibilità più umane, più progressive
- di esperienza che si misura nella nostra vita reale di operai; non da fuori, ma DA DENTRO LA CONDIZIONE, non in termini astratti o teorici, ma nella pratica contraddittoria e difficile e quotidiana.

"Enormità" della gioia al pensare al "noi tre" che abbiamo formato, che mi fa sorgere desideri di ringraziamento perché la vita di ciascuno ci ha portato a rendere realizzabile ciò; e quindi ringraziamento per la vostra presenza.

Io però in questa lettera vorrei soffermarmi maggiormente sui tre aspetti che credo principali nella nostra vicenda:

- la "passione" o coscienza di classe di ciascuno;
- lo svilupparsi di una intesa tra noi e di un linguaggio comune;
- il modo di intervenire che ci ha caratterizzato fino ad ora.

Sono i tre punti che mi sembrano fondamentali.

1. LA "PASSIONE" O COSCIENZA DI CLASSE DI CIASCUNO

Questa è una cosa che si può percepire da subito. Il fatto di voler difendere ad ogni costo la dignità umana e il fatto di considerare ogni compagno di lavoro come una persona umana avente una propria capacità di pensiero e di sentimento.

La passione per la vita umana e la passione per la sua espressione... E la difesa dai soprusi e dagli arbitri a cui ogni essere umano viene sottoposto in una fabbrica. La passione a difendere il più debole in ogni situazione.

Ricordo il primo incontro che feci con voi due a casa di Michelino, quando lui disse che il problema era "accompagnare" ciascuno per mano a riprendersi la gestione della propria vita, diventare persona cosciente di sé e del proprio ruolo sociale nel mondo... Ricordo tutte le volte che abbiamo parlato di strumenti di analisi, di percezione di sé e della realtà...

C'è un desiderio profondo, mi sembra, di due cose:

- di vedere persone "camminare" da sé
- di non permettere il degrado della vita umana.

Uno sguardo che ha una strabiliante aderenza con la pratica, che sperimentiamo ogni giorno, di aggressione di una classe su di un'altra, unita ad un ribaltamento e stravolgimento di termini, di valori, di modi di raccontare e descrivere le cose.

Sembra che la violenza e l'arbitrio di una classe su un'altra siano ormai un fatto "naturale" e che sarebbe sbagliato se non ci fossero...

L'uguaglianza diventa la legge della concorrenza, la libertà diventa legge di mercato, l'aggressività diventa lo strumento per realizzare la quiete.

Un mondo all'incontrario, dipinto all'incontrario, perché a costoro diventa sempre più necessario nascondere la menzogna.

[...] La coscienza, se vuoi, di essere collocati sotto, di esserci "con" quelli sotto, non semplicemente "tra" loro. Passione che desidera intensamente la risposta, coscienza che si fa strada di ricerca per la realizzazione.

2. L'INTESA TRA NOI, IL COSTRUIRSI DI UN LINGUAGGIO COMUNE

Questo a me appare come uno degli elementi principali; per tanti motivi, di cui il primo è facilmente intuibile: come fai a ragionare se dietro alle parole non c'è lo stesso significato ?

Ci abbiamo messo molto tempo prima di riuscire ad intenderci; forse non è solo questione di linguaggio vero e proprio, ma dell'aver fatto azione e pratica comune.

Io però penso che lo strumento della scheda negli incontri sia stato l'elemento determinante. Mi sembra, guardando a noi, che la scheda abbia soprattutto questa funzione: di costruire un linguaggio comune e un comune modo di ragionare. Negli incontri tra noi tre abbiamo iniziato due anni fa ad usare la scheda; e prima di cominciare a capirci ce ne abbiamo messo di tempo.

Questa intesa non è necessaria solo a noi per l'azione in fabbrica.

E' importante e necessaria soprattutto perché contiene in sé la possibilità reale e concretizzabile di una comunicazione che può a volte oltrepassare le singole parole. Questo, a volte, mi sembra che sia successo.

La comunicazione spesso è difficile, quasi impossibile. Pensa a te che vuoi comunicare cose importanti a Nicola, per esempio... Pensa a noi che vorremmo comunicare il senso e l'importanza del comitato di lotta agli stessi componenti del comitato o ai compagni di lavoro.

Il poter comunicare in modo progressivo, senza far "rumore" e senza basarsi soltanto sulle emozioni che provocano le parole, senza capire "l'origine" della parola ha il sapore dell'impossibile.

In questo senso la comunicazione è una conquista e non un dato di partenza.

E poi, che senso ha il comunicare tra esseri umani al di fuori della tensione per la realizzazione di un risultato, di un progetto? La comunicazione di per sé non dice nulla, se non è tensione e strumento per la realizzazione di un progetto, di una ricerca, di un cammino che si vuole realizzare.

3. IL NOSTRO MODO DI INTERVENIRE

[...] Posso dire che il nostro modo di intervenire più specifico è stato il partire sempre dal rispondere tempestivamente a problemi immediati, facendo proposte a cui era evidentemente molto conveniente aderire; e anche questo è stato un elemento di successo delle azioni proposte da noi in fabbrica.

Certo, abbiamo realizzato anche azioni a freddo ben riuscite, ad esempio il presidio al Comune di Sesto; però generalmente...

Al punto che le critiche maggiori che ci vengono fatte sono di non pensare. Io penso che solo le azioni creano un clima; e che – creato il clima – dopo "non ti fermano più" se non spezzando il clima, o riconducendolo dentro scatole repressive, pantani ideologici / fasulli. E noi di azioni ne abbiamo inventate, il clima lo abbiamo creato.

Un altro elemento del nostro modo di intervenire è fondamentale: la presenza, rischiando in prima persona.

Ed ancora il cercare sempre la massima partecipazione possibile non all'azione, ma al pensiero e alla formazione di ogni decisione.

E poi l'informazione. O meglio, la controinformazione.

Ed anche i rapporti ricercati per telefono, in mensa, in fabbrica, il prediligere sempre i lavoratori rispetto al sindacato, eccetera.

Questa esperienza, inutile far finta di nulla, mi sta cambiando profondamente.

I segni che lasciano queste cose sono incancellabili, segni che arrivano da una pratica concreta, da una decisione relativamente facile.

È da come rispondi alle sfide che la realtà ti pone che tu crei la tua cultura, che cambi la realtà, cambi te stesso ed educi; non da altro. Questo mi appare sempre più vero.

Il passaggio che io ho fatto da una piccola fabbrica, dove fui licenziato, alla Breda Fucine, con quello che in Breda è poi successo, mi ha molto arricchito. Arricchito come sguardo sul mondo e come sguardo sui "compagni di lavoro".

A noi, a me, è toccato di vivere questa esperienza.

e. SVILUPPARE PENSIERO, NON SOLO REAZIONE...

Per ultima, riproduco una lettera del '93 che esprime la mia tensione a sviluppare pensiero e non solo reazione.

Per Michelino da Leo

22.3.93

SULLA NOSTRA COMUNE LOTTA IN FABBRICA

[...] Non è facile scrivere ordinatamente questa situazione che abbiamo in campo... occorre scegliere alcuni ELEMENTI PRINCIPALI che devono essere quelli DECISIVI della situazione; quegli elementi che rendono la pratica più omogenea, più coerente, più efficiente nelle sue parti e la fanno progredire in avanti, almeno come percezione dell'intervento che facciamo.

Proverò a comunicare scrivendo almeno a tre livelli, così da prendere dentro un po' tutto:

- a livello personale
- a livello dell'intervento in sé, con gli elementi che mi appaiono decisivi
- a livello di autorganizzazione.

1. A LIVELLO PERSONALE

La lotta alla Nuova Breda Fucine, alla ex-Breda Fucine, è per me "una spina nel fianco". In questi quasi 5 anni di lavoro e di intervento in questa fabbrica, ho avuto la straordinaria occasione di sperimentare il formarsi e il crescere di una lotta operaia seria. Ricordo quando, nell'88, sono entrato in Breda, spaurito e ingenuo, proveniente da un licenziamento in una piccola fabbrica (l'unica in cui avevo lavorato fino a quel momento).

Ricordo come mi apparivano quei delegati del consiglio di fabbrica, storico! I vari Gandolfi, Midali, Lo Muscio... erano per me quelle figure che davano uno "spessore" alla fabbrica, figure senza le quali la storia di quella fabbrica non mi avrebbe interessato: un po' il "sale" della fabbrica. Erano i riferimenti primi che nella mia testa si idealizzavano.

Non sono mai stato, fin dal principio, un fervido sostenitore o ammiratore di costoro, ma mi sono sempre apparsi come NECESSARI, come coloro che avevano fatto la storia.

Sai bene quanto tempo è passato da quando pensavo queste cose...

Di contro io arrivavo con una grossa buona volontà di "farmi compagno" principalmente dei compagni di lavoro del reparto, con la volontà di elevare il pensiero dei lavoratori a me vicini e senza un bagaglio circa le lotte di fabbrica... Io una grande fabbrica non l'avevo mai vista.

Di passi in questi anni mi sembra di averne fatti tanti.

[...] Ora questo intervento alla Breda è per me una spina nel fianco, un "tormento", una sfida, un fronte nel quale si gioca la mia crescita come persona umana. Crescita di persona umana eretta, non iscritta al sindacato del padrone, potenzialmente libera nel senso dell'uso dell'intelligenza, capace di ridefinirsi in base ad ipotesi e non a circostanze, in modo culturalmente nuovo.

Uno scontro, questo, che si gioca non nel campo delle possibilità, ma delle ipotesi; non delle risposte, ma della ricerca.

Su questo versante ci sarebbero da dire tante cose.

È il problema di quale sia il CRITERIO delle scelte concrete poi fatte... Il criterio del non affidarsi al padrone, ma nemmeno al sindacato, il criterio dell'AUTOAFFIDARSI, se così si può dire. Che lascia aperta una valanga di contraddizioni sul fatto che senza un reale sostegno non è dato all'essere umano l'autoaffidamento...

Reale sostegno, che vuol dire la necessità del confronto, della comunicazione e quindi del linguaggio per esprimersi; e quindi del possedere un sufficiente numero di parole e di significati comuni; che vuol dire la NECESSITA' DI SPAZI DI PENSIERO progressivamente più veri ed elevati.

In me però, alcune cose nuove sono emerse ed alcuni limiti culturali si sono evidenziati.

Il nuovo emerso in questi anni è la coscienza non solo soggettiva che la libertà è arrivata fin dove è arrivato il movimento operaio. Non di più, non di meno.

È qui la linea di frontiera, il confine tra libertà e schiavitù, tra liberazione e oppressione, tra progresso dell'umanità e regresso. Ed è una questione di uso dell'intelligenza e di comunicazione.

* USO DELL'INTELLIGENZA nel senso di ragione progettuale per la realizzazione di un mondo più egualitario, dell'intelligenza diffusa al massimo possibile, del lavorare perché si allarghi sempre più l'area di persone coinvolte nel PENSARE a come realizzare un'umanità che non deve per forza andare dritta al suicidio.

* Ed è questione di comunicazione continua, nel senso di risvegliare UNA QUALITÀ DELLA COMUNICAZIONE tra operai, che non può fermarsi al solo lamento, al solo istinto, al credere di non sapere, ma arriva fino al PRENDERE COSCIENZA DI SAPERE; e di sapere perché lo si vive. I proletari, e soprattutto gli operai, non sanno di sapere! Ed invece, paradossalmente, sono gli unici che sanno. "Dimmelo tu cosa è il mio male... Dillo tu cosa voglio... Fallo tu, che io non riesco..."

Comunicazione che deve risvegliare in loro queste energie di SAPERE CHE IO SO.

Questo è un po' il nuovo in me in termini di coscienza.

In fondo in fondo, detto in termini più specifici, mi sembra che il nuovo emerso in me in questi ultimi tempi sia fatto da due cose:

- dal fatto che tra te e l'azienda lo scontro è uno scontro paritario: tu puoi, se riesci a liberarti dai legacci culturali che ti hanno inculcato, avere con l'azienda uno scontro paritario.
- e l'esempio, la lotta, è la miglior forma di educazione per i compagni di lavoro [...].

2. A LIVELLO DELL'INTERVENTO IN SÉ

E QUINDI DEGLI ELEMENTI DECISIVI PRINCIPALI

Tante cose si affollano nella mia testa... Provo ad esprimermi articolando tre punti, soltanto per percepire l'intervento:

- a cosa ci opponiamo con il nostro intervento
- chi è che si oppone
- facendo cosa e come

a. A cosa ci opponiamo con il nostro intervento, ovvero su quale oppressione e su quale condizione imposta puntiamo il dito per cambiare il modo di reagire dei nostri compagni di lavoro. L'oppressione sembra essere questa, che si è andata costruendo e specificando man mano: L'ESPULSIONE DALLA FABBRICA E IL FURTO.

Questa a me appare come l'oppressione principale su cui puntiamo il dito.

L'espulsione dalla fabbrica, in modo così aggressivo per noi, e senza prospettiva reale di rientro. Mai abbiamo detto a qualcuno che l'azienda avrebbe fatto rientrare dalla cassa integrazione straordinaria anche uno solo di noi, se non con la lotta (anche legale).

E il furto: già da gennaio dello scorso anno hanno tentato di non darci i soldi che ci spettavano, pur essendo in cassa integrazione; questo furto continua ancora: tentano continuamente di non darci i soldi. Anche se io credo che davvero non li hanno.

Questo è stato, e non avrei molto da aggiungere, per ciò che mi riguarda.

Poi però c'è un successivo pensiero che non mi lascia in pace: a questo punto loro (i padroni) ci sono arrivati in due modi:

- il primo è stato quello di imporre l'espulsione ed il furto anche attraverso l'accordo sindacale
- il secondo è stato quello di far conto sull'incapacità dei lavoratori di reagire in maniera organizzata alla loro imposizione.

I comportamenti dei compagni sono stati per larga parte di lotta, certo, ma poi in realtà non si è riusciti a cogliere complessivamente lo scontro in atto, anche perché inquinati dalle informazioni sindacali. Un comportamento di delega e di fiducia alle "istituzioni" tradizionali e agli uomini tradizionali.

Qui però abbiamo ben visto, e si vede bene ancora adesso, che sotto la rassegnazione cova un'insoddisfazione grande, che c'è e si manifesta in mille modi.

Ed è su questa insoddisfazione generale, di quelli dentro e di quelli fuori (che poi è un po' il clima che si respira in fabbrica) che abbiamo posto le nostre parole d'ordine: nessuno abbandonato fuori, collegamento dentro-fuori, resistenza, difesa.

b. Chi è che si oppone è più difficile dirlo.

Possiamo dire che siamo noi tre... E non diremmo sbagliato.

Però c'è anche un "terreno", c'è anche del materiale umano che ci permette questo. E ci sono anche rapporti con esperti, con intellettuali, che ci aiutano. Il COMPLESSO ARTICOLATO DELL'OPPOSIZIONE, del "chi si oppone", è più largo di quanto non appaia a prima vista.

Io direi così:

- che noi tre siamo i delegati di base di questa opposizione, il fulcro, anche se non la sostanza (poiché essa consiste nei compagni di lavoro: il comitato, se vuoi)
- poi c'è un nucleo, ultimamente fatto soprattutto da 6/7 persone, che sono i militanti attivi
- poi c'è un giro di 35-40 persone, che sono i simpatizzanti
- poi c'è un avvocato, anzi, due o tre, che ci danno una mano sul fronte legale
- poi ci sono alcuni compagni di altre fabbriche che ci danno una mano sul pensare
- poi ciascuno di noi ha alcuni amici, un giro esterno, con cui si confronta.

Tutti questi, mi sembra, hanno in mente bene che la fabbrica chiuderà; e devono avere in mente bene la situazione della fabbrica.

c. Facendo cosa e come è ancora più difficile da spiegare ordinatamente.

Il nostro intervento sembra molto fatto di difesa, poco di conoscenza della realtà (nel senso di formazione intellettuale), soltanto qualcosa come progetto.

Sulla DIFESA possiamo dire che è il campo in cui siamo specializzati ed anche il campo in cui abbiamo sviluppato più rapporti esterni e interni.

Sulla CONOSCENZA, sulla formazione di nuovi delegati di base abbiamo provato più volte con più persone, e qualcosa è passato, anche se ancora poco.

Sul PROGETTO abbiamo la parola "autorganizzazione". Il progetto di collegare i lavoratori direttamente senza esterni, in una logica di non delega estesa al massimo possibile, è quello che si riconosce nella nostra esperienza non solo da parte nostra, ma anche da parte dei compagni di lavoro. Poi questa si realizza poco, è vero; però è riconosciuta come tensione generale.

Ora noi abbiamo innestato questa lotta, cominciata con l'occupazione della palazzina il 22 febbraio '93. Qui abbiamo detto con chiarezza i nostri obiettivi, non mediabili inizialmente, e abbiamo continuato fino ad oggi [...].

3. A LIVELLO DI AUTORGANIZZAZIONE

Molto sinteticamente, io penso che la cosa principale sia GARANTIRE GLI SPAZI DI PENSIERO sulla intera vicenda. Questi non possiamo "manarli".

Penso però che occorre essere ALMENO IN TRE perché il pensiero possa avere un suo sviluppo serio.[...]

Aggiungere altre parole non servirebbe granché.

Mi limito solo a riaffermare che il livello dello scambio tra noi tre è il più profondo.

Questa è proprio una storia parallela: la storia della graduale coscienza che si sviluppa in ciascuno di noi, che a sua volta sviluppa nuove forme di lotta e nuove domande a cui rispondere.

Più sotto di qui, si arriva al centro della questione. Appunto.

4. il centro della questione e la sua ragione

Ciascuno ha a disposizione un'immensità che non conosce, di cui deve prendere coscienza, che non sa condurre se da essa non si lascia condurre...

A ciascun essere umano è affidata la storia dell'intera umanità; e nello stesso tempo ciascun essere umano è il prodotto di questa umanità.

Uno può scegliere tra queste due opzioni:

- spingere se stesso sulla soglia del progresso dell'umanità e desiderare immettervi le proprie energie
- oppure scendere al di sotto della soglia, e allargare il fossato tra la bestialità possibile e l'umanità conquistabile.

Più spesso e molto più comodamente, uno si colloca nella mediocrità, nel mezzo, nel farsi portare dalla corrente. Facile e nello stesso tempo difficile scegliere gli estremi.

Ebbene, noi in questa vicenda abbiamo sperimentato, in fondo e al centro di tutto, che la volontà di ciascun essere umano può essere decisiva nel cambiamento di una situazione. E che questa volontà, se ricerca e trova spazio e parole per esprimersi, diventa costruttrice di spazi nuovi e più avanzati nelle relazioni umane.

Così come al peggio dell'umana azione non c'è fondo, così anche alle potenzialità che vengono espresse non c'è limite.

La dialettica tra queste due opzioni è veramente straordinaria.

Basta pensare al fascismo e alla Resistenza. Due campi in opposizione: la bestialità fatta ordine e legge, e l'umanità fatta di eroismo, coraggio, e dignità smisurata.

E anche oggi, ad esempio in Chiapas.

Eccolo qui, a volte un po' pateticamente descritto, spesso poco seriamente preso in considerazione, il filone nel quale vorremmo che questa storia si iscrivesse: quello dell'umanità migliore che non abbandona i suoi simili al proprio destino, né si sbrana come un branco di animali di fronte alla carestia (e neanche di fronte al rischio di perdere il posto di lavoro).

Il filone dell'umanità che ha costituito la possibilità vera di sviluppo umano e delle sue potenzialità più autentiche.

Un'umanità di compagni.

Forse è detto con un po' di retorica, ma in queste parole c'è soprattutto la scoperta che, al fondo, non c'è nessuna ragione e nessuna giustificazione alla tensione che ci ha attraversato, se non quella di volere un mondo diverso da quello ingiusto, violento, brutto, falso, che improvvisamente si è ancor più indurito, frantumando le nostre abitudini e chiedendo a tutti quello sforzo in più, quell'andare oltre che ci ha caratterizzato, anche nelle paure e nelle difficoltà.

Ed è stata questione principalmente di classe.

Di una classe che è portatrice di alcuni valori, e dell'altra classe che li distrugge, imponendosi con un potere basato sul possesso delle armi (in definitiva), sia quelle vere che quelle della distribuzione delle cose necessarie alla vita.

Un potere differente da quello esercitato dalla classe "al potere", appunto; il potere che proviene dall'autorità dell'azione, l'unico che ci interessa, il potere necessario per trasformare questo pianeta in un posto più adatto all'umanità.

Appunto in questa volontà, che si radica in ciascuno di noi, c'è il nocciolo, il centro di tutta la nostra vicenda alla ex-Breda Fucine.

È proprio così? Forse sto esagerando, ma – al di là del fatto che siamo riusciti ad imporre di pagarci il dovuto, o di farci rientrare in fabbrica, o di ricollocarci in nuovi posti di lavoro – i cambiamenti che abbiamo visto in noi e nei nostri compagni sono la prova che qualcosa di diverso e di molto importante è successo.