

***Organizzazione della rappresentanza
ed evoluzione delle relazioni sindacali
alla Marzotto di Valdagno, 1970-1980***

- traccia per una ricerca -

di Francesco Boschetto

Alla conclusione del biennio 1968-1969, molto denso di lotte operaie, l'accordo di febbraio conclude l'occupazione degli stabilimenti e stabilisce nuove basi per le relazioni tra le parti. Vengono infatti potenziate le possibilità di contrattazione del sindacato, viene definitivamente riconosciuta ed accettata la presenza del sindacato, compresa la CGIL che prima era stata solo tollerata.

Pur rimanendo caratterizzata da una spiccata conflittualità, per la storia dell'azienda si apre una fase nuova che sostituisce la lunga tradizione di rapporti solidaristici tra famiglia imprenditoriale e maestranze. In pratica, nel decennio successivo si affronta la ristrutturazione che era stata alla base dello scontro sociale; e nella interazione tra le parti viene via via costruito un nuovo modello di relazioni sindacali caratterizzato da sistemi morbidi ed ammortizzati di gestione degli esuberanti di manodopera. Inoltre prende il via un sistema molto articolato di trattative di reparto su ogni aspetto della organizzazione del lavoro.

Come si attrezzano i lavoratori per affrontare questa fase? Quali trasformazioni avvengono nella rappresentanza Sindacale in quegli anni? Le pagine che seguono costituiscono un primo tentativo di ricostruire le caratteristiche fondamentali di quel processo.

1 - I primi due anni

Nei primi anni del decennio tra organizzazioni sindacali esterne e lavoratori si determina una forte integrazione organizzativa.

Il modello di rappresentanza sindacale fondato sulle Commissioni Interne che aveva funzionato dalla seconda metà degli anni Cinquanta, e le cui procedure erano regolamentate da un Accordo Interconfederale del '66, viene sostituito dal "Consiglio di Fabbrica", cioè da un sistema molto più

vasto ed articolato di rappresentanti sindacali, i delegati di reparto, con i sindacati esterni che si riorganizzano delegando molto potere alla base.

In pochi anni il nuovo modello si diffonde in tutta l'Italia industriale con positivi benefici per i sindacati che adottano queste nuove metodologie di azione sindacale traendone vantaggi in termini di sviluppo associativo, capacità organizzativa e soprattutto potere contrattuale.

Sono gli anni in cui si consolida il "sindacato dei Consigli" e si pratica l'Unità Sindacale.

Alla Marzotto queste novità partono subito, anticipando vari aspetti e costituendo punto di riferimento per la vita sindacale nazionale. Tra il '70 e il '71 si svolgono più cicli di elezioni sindacali con regole nuove e diverse che assumono e riadattano il criterio della "rappresentanza" ai nuovi diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori. Contemporaneamente, la contrattazione aziendale produce le nuove regole e i nuovi strumenti per l'esercizio della attività sindacale. Abbiamo quindi un processo di ricostruzione del sindacato in fabbrica.

2 - Dai Marzotto al Sindacato: un passaggio storico

Il punto di partenza si può collocare a metà Giugno 1970 quando, dopo le elezioni amministrative della primavera, le tre organizzazioni sindacali organizzano un referendum per l'adesione al sindacato nelle fabbriche tessili e confezioni. Era chiaro che gli sconvolgimenti del biennio precedente avevano profondamente modificato i rapporti di consenso tra i lavoratori e le diverse organizzazioni sindacali, si rendeva quindi necessario partire da una verifica della rappresentatività di ogni sindacato.

Il 15, 16 e 17 Giugno '70 si tengono quindi questi referendum che in realtà hanno solo il valore di una sia pur molto vasta e partecipata consultazione sull'orientamento associativo, ma non di una campagna di adesione al sindacato attraverso la sottoscrizione di una delega. Le votazioni avvengono mediante voto non segreto, ma palese, e – secondo un volantino della CGIL – «in un clima di pesante attacco alla politica di unità sindacale».

Con queste votazioni, che erano state precedute da un appello personale al voto del segretario Palmieri, la Filtea-CGIL si dichiara tuttavia altamente soddisfatta del risultato e vede in quel referendum un premio alla «giusta politica unitaria del sindacato basata sui nuovi strumenti di democrazia e di potere quali l'assemblea operaia e i comitati di reparto».

Un documento della CISL riporta la tabella riassuntiva dei dati elettorali con riferimento a cinque stabilimenti: Valdagno, impiegati e operai, Maglio Lana, Confezioni Maschili, Confezioni Femminili e Copertificio di Trissi-

no. Da essi risulterebbero 2.779 deleghe CISL, 916 UIL e 858 CGIL. Questi dati espressi in percentuale corrispondono al 61,03% CISL, 20,11% UIL e 18,84% CGIL. Ma il successivo documento della Filtra-CGIL, che riporta i dati aggregati e li mette a confronto con quelli delle elezioni precedenti, fa notare che la CGIL avrebbe un incremento dei propri iscritti pari al 69%, conquistando 360 nuove adesioni, mentre CISL e UIL arretrerebbero sensibilmente¹.

In ogni caso, il risultato documenta un forte incremento della propensione per l'iscrizione alla CGIL, testimoniando altresì una caratteristica che rimarrà anche in futuro patrimonio della CISL, e cioè la maggioranza assoluta dei consensi. È opportuno infine ricordare che la UIL in quegli anni era erede del S.I.V. (Sindacato Indipendente Valdagnese), e che da poco più di un mese era entrata in vigore la Legge 300 che vieta ancor oggi la costituzione di sindacati "gialli", cioè finanziati dal datore di lavoro.

Il dato più significativo è però quello globale, e balza agli occhi ancora oggi: l'altissima adesione dei lavoratori al sindacato nel suo insieme. È questo quindi un atto di legittimazione per il nuovo sindacato che si affaccia alla storia del nostro Paese, il segno tangibile del cambiamento storico che avviene a Valdagno: con i lavoratori che, dopo una lunga tradizione di rapporto paternalistico con la famiglia Marzotto, si affidano a proprie ed autonome organizzazioni di rappresentanza.

3 - L'ultima Commissione Interna

A settembre dello stesso anno le Organizzazioni Sindacali decidono di andare alla rielezione della Commissione Interna sulla base delle regole stabilite dall'Accordo Interconfederale del 18 Aprile 1966, all'epoca ancora vigente. Esse prevedevano l'elezione con voto diretto e segreto, le operazioni venivano presiedute e dirette da una Commissione elettorale composta da sei persone.

Nel mese di Ottobre si conclusero le operazioni di voto con risultati che anche in questo caso segnavano un forte slancio di partecipazione degli operai alla vita sindacale. Votarono 2.050 persone con 1.942 schede valide. La lista CISL conseguì 1.050 voti, la lista CGIL 597, la lista UIL 294: i seggi furono rispettivamente 5, 3, 1, risultando eletti Antoniazzi Luciano, Sam-

¹ I dati sono desumibili da una tabella riassuntiva e da due volantini che recano dati non del tutto concordanti, uno della Filtra-CISL e uno della CGIL, secondo i quali la partecipazione al voto è oscillata tra il 73 e il 77% su un organico totale di 6.396 aventi diritto. Cfr. Archivio storico CGIL di Vicenza, ora depositato in Biblioteca Bertoliana.

martin Anna, Pevere Giordano, Fantono Luciano, Marangon Alessandro, Battistin Paolo, Cracco Francesco, Ferrin Lilio e Neri Zefferino². Questi i componenti dell'ultima Commissione Interna della Marzotto, che però durò poco, solo un anno. Nel settembre 1971 infatti erano già pronte tutte le condizioni per l'elezione di nuovo "Consiglio di Comitati Sindacali Aziendali".

Questa Commissione ebbe quindi un ruolo transitorio, quasi di reggenza della funzione di rappresentanza interna, constatando quanto fosse urgente ricostruire un nuovo quadro di relazioni sindacali di fronte alla tendenza aziendale a riprendere e procedere con la ristrutturazione nei reparti.

Già poco più di un mese dopo l'insediamento della Commissione Interna le Organizzazioni Sindacali Provinciali, in una lettera inviata alla Direzione Generale Marzotto Lane, esprimevano la loro «preoccupata e ferma protesta» sull'evasività e la negatività delle risposte aziendali sui temi posti, quali «la salvaguardia e lo sviluppo dei livelli globali di occupazione [...] il problema del superamento del cottimo, la revisione delle qualifiche». Ma il punto chiave del problema viene indicato in questa lettera proprio laddove si contesta all'Azienda di non voler riconoscere il «diritto delle rappresentanze aziendali e delle Organizzazioni sindacali a contrattare preventivamente il carico e i ritmi di lavoro, l'assegnazione di macchinario, l'organico, l'ambiente, eventuali spostamenti ecc».

Nei mesi successivi, quindi, anche sulla scorta delle nuove impostazioni fornite dallo Statuto dei Lavoratori (la L. 300/maggio 1970), si apre tra le parti un negoziato che si conclude con l'accordo aziendale del 7 luglio 1971. In quell'accordo si ridisegna completamente la Rappresentanza, e le modalità di elezione e funzionamento dei Comitati Sindacali vengono definite in dettaglio: è la nascita del Consiglio di Fabbrica.

4 - Il primo Consiglio dei Comitati Sindacali Aziendali

All'epoca con l'espressione "Gruppo Marzotto" si intendeva nel vicentino un complesso di sei stabilimenti situati a Valdagno, Maglio, Trissino e Noventa. I due settori, tessile e confezioni, erano separati e i trattamenti dei lavoratori erano regolamentati da due diversi contratti nazionali di categoria. Nell'accordo del 1971 la rappresentanza viene affidata ad un organismo unico, nel cui ambito veniva costituito un Comitato Esecutivo; ciò favorì l'obiettivo di accorpare la contrattazione sindacale in unico contratto na-

² Verbale di elezione della Commissione Interna della ditta Marzotto stabilimento di Valdagno, 9.10.1970: *Ibidem*.

zionale, e consentì anche il monitoraggio delle iniziative sindacali di reparto, le quali, come vedremo, furono numerosissime negli anni immediatamente successivi.

Premettendo i dati sull'occupazione di quel periodo, vediamo i contenuti dell'Accordo.

Lo stabilimento di Valdagno aveva un organico di 3.257 persone, delle quali 599 impiegati. A Maglio gli stabilimenti comprendevano gli impianti del settore laniero cui erano adibiti 1.074 addetti, mentre alle Confezioni Maschili risultavano occupate 1.495 persone e alle Confezioni Femminili 384.

Al settore laniero di Valdagno venne ovviamente riconosciuta la quota più rilevante di rappresentanti (ben 94) dando, reparto per reparto una ampia articolazione con un rapporto medio di circa un rappresentante ogni 34 lavoratori. Vennero creati 10 Comitati Sindacali Aziendali per i reparti delle filature Cardata e Pettinata, e altri 11 per i reparti del gruppo tessitura. Il numero di componenti per ciascun comitato non era determinato aritmeticamente, ma variava da un minimo di tre, com'era ad esempio per il campionario-magazzino tessuti, fino ai sette previsti per il grosso reparto delle filature pettinate (*continuus*).

Sempre per la lana, a Maglio vennero assegnati 39 delegati, distribuiti su nove comitati che variavano anche qui da un minimo di tre per reparti più piccoli (come ad es. la condizionatura e il magazzino tubetti) e sette per le filature. Pure in questo caso il rapporto non è aritmetico ma deriva da una valutazione discrezionale delle parti negoziali, col risultato che si sale ad un rappresentante ogni 27 lavoratori.

Alle Confezioni maschili vennero creati nove comitati di reparto per un totale di 44 delegati, dei quali sei per il reparto più consistente dove venivano svolte le operazioni dei punti a mano, sbastitura e pulitura e gli occhielli e bottoni. Infine un criterio analogo per le Confezioni femminili, anche se con una rappresentatività più alta pari a un delegato ogni 27 lavoratori circa.

In totale, aggiungendo i numeri previsti per gli stabilimenti di Trissino e di Noventa, venne creato un Consiglio dei comitati sindacali aziendali composto da 211 persone, suddiviso in 47 comitati. All'interno di tale organismo venne poi eletto un Comitato Esecutivo di 23 componenti per il settore laniero (Valdagno, Maglio e Trissino) e 19 per le confezioni (maschili, femminili e Noventa).

Il senso principale di questo modello di organizzazione della rappresentanza è quello di dotare l'Azienda di un sistema molto articolato di punti di interlocuzione tra la struttura direzionale-gerarchica e gli operai, e mettere quindi sotto controllo negoziale ogni potenziale fattore di conflitto.

È interessante inoltre notare che la preoccupazione delle parti è tutta rivolta agli operai, perché infatti per gli impiegati abbiamo sempre un comita-

to minimo di tre componenti per ciascun stabilimento.

La conflittualità in quegli anni era tutta operaia ed era legata alle condizioni di lavoro ancor più che alla retribuzione; ciò traspare nell'accordo laddove si definiscono i compiti dei Comitati di Reparto. Essi dovevano «intervenire in prima istanza nei confronti della Direzione per specifici problemi di reparto», con riferimento alla verifica e al controllo nell'applicazione dei sistemi di cottimo ed incentivo e ai conseguenti carichi di lavoro.

Ma il punto più interessante, sempre tra i compiti che l'accordo assegna ai delegati sindacali, riguarda l'ambiente di lavoro e l'antifortunistica. I poteri dei Comitati di Reparto vanno ben oltre all'esame congiunto con la Direzione, ma «potranno promuovere all'interno dell'Azienda le necessarie rilevazioni, affidandole a proprie rappresentanze mediche, assistite da un rappresentante dell'Azienda».

Questa parte dell'accordo assegna un potere praticamente illimitato alle rappresentanze dei lavoratori nel disporre indagini mediche sul luogo di lavoro, e si preoccupa di stabilire il diritto dell'Azienda a conoscere i risultati delle rilevazioni, di fronte alle quali essa può solo disporre controperizie, ma poi è tenuta a «concertare» (espressione all'epoca poco in uso) i provvedimenti da adottare sulla base degli elementi accertati.

I compiti del Comitato Esecutivo sono chiaramente definiti come compiti di intervento in seconda istanza e «su mandato del Consiglio dei comitati sindacali aziendali, di concerto con le Organizzazioni Sindacali».

Ne risultò quindi un modello teso a dare molta voce alla base della struttura organizzativa, anche saltando la gerarchia intermedia, con la possibilità per la parte operaia-sindacale di prendere autonome iniziative di indagine sulle condizioni di lavoro. Un modello che esprime la tendenza ad aprirsi verso l'ascolto delle istanze della base, e che si rende permeabile al controllo esterno. Con questo passo si segna una tappa nella democratizzazione della vita in fabbrica. I protagonisti dell'Accordo citati nel testo sono Paolo Marzotto e Alfonso Ferrio (con Pierpaolo Bassanetti e Piergiorgio Finco) per l'Azienda, mentre da parte sindacale abbiamo Bruno Oboe, Mario Centomo e Alfonso Fiori per la Filta-CISL, Ermenegildo Palmieri e Germano Cattelan per la Filtea-CGIL, ed Angelo Fiorilli per la Uilta-UIL.