

Nicoletta Bigatti

Quando suonava la sirena

Vita, lavoro e sindacato
nelle fabbriche del Legnanese 1950-1985

Testimonianza 13

Collana curata da Erica Ardeni



**I libri
del sindacato pensionati
della Lombardia**

Indice

Prefazione	pag.	5
Introduzione		13
Capitolo 1 Quello che non c'è più		19
1.1 La fine di un'epoca negli archivi comunali: Bernocchi, Dell'Acqua, De Angeli Frua, Agosti....		21
1.2 La Cantoni: una fabbrica "statale"		36
1.3 Andavamo alla Manifattura		57
Capitolo 2 Il modello Franco Tosi		71
2.1 Sposare uno della Tosi...		73
2.2 Lottare per cambiare		88
2.3 La fabbrica come università: grandi figure di sindacalisti		115

Capitolo 3 Mille e una fabbrica.	135
Grandi realtà industriali del Legnanese	
3.1 La Rimoldi di Olcella	137
3.2 La Rede di Parabiago	148
3.3 La Giovanni Crespi di Legnano	155
3.4 La Borletti di San Giorgio su Legnano	164
3.5 La Bassetti di Rescaldina	171
Capitolo 4 La salute non è una merce.	183
Le lotte per l'ambiente di lavoro	
Capitolo 5 Donne, operaie, sindacaliste	209
Capitolo 6 Lavoro e immigrazione	223
Capitolo 7 Lavoro e sindacato ieri e oggi	237
Ringraziamenti	251

Prefazione

Anna Bonanomi

segretario generale Spi Lombardia

Pier Antonio Alemani

segretario generale Spi Ticino Olona

Da molti anni, dodici per la precisione, il prezioso lavoro di ricostruzione della memoria accompagna la vita dello Spi lombardo e fa tappa, di anno in anno, nei singoli territori della nostra regione.

Un'esperienza questa che via via si è consolidata ed è diventata una parte importante dell'attività di riflessione, di analisi e continua a rivelarsi occasione imprescindibile per conoscere i passaggi decisivi della storia passata, condizione necessaria per una grande organizzazione come la nostra, per poter interpretare il presente e costruire il progetto futuro.

Sta qui la ragione di fondo che muove lo Spi a ricordare. Ricordare non come esercizio fine a se stesso, ma come capacità di ragionare su noi stessi, sulla identità che caratterizza il nostro agire, sull'azione sia individuale che collettiva legata al contesto delle comunità, perché sono da ricercare nelle radici della nostra storia le ragioni di quello che siamo oggi e saremo domani.

Il movimento sindacale e, all'interno di esso, il sindacato dei pensionati sono stati protagonisti della storia del nostro paese, il lavoro da noi promosso ha messo in luce le ragioni di molte donne e uomini che scelsero di lottare contro il fascismo e il nazismo mettendo a disposizione della lotta di Resistenza la loro vita e i loro affetti; abbiamo proseguito il nostro cammino inaugurando l'anno scorso il percorso che ha come obiettivo quello di ripercorrere le tappe più significative del periodo della ricostruzione post bellica.

Questo, come è nella nostra tradizione lo facciamo attraverso testimonianze dirette, storie individuali, esperienze condivise che altrimenti andrebbero perse e che

noi invece vogliamo far vivere nella convinzione che l'incontro di tante storie individuali crei una memoria collettiva, elemento prezioso per la tenuta democratica del nostro paese.

Abbiamo anche un'altra ambizione: mettere a disposizione dei giovani questo nostro contributo per favorire il dialogo tra le generazioni e contribuire così a offrire un bagaglio di conoscenze indispensabile per comprendere il presente e affrontare con più consapevolezza il futuro.

Anche questo libro *Quando suonava la sirena* è la testimonianza concreta del ruolo che molte donne e uomini del Legnanese hanno avuto nel determinare lo sviluppo di questa terra dopo la tragedia della guerra. Attraverso il loro prezioso punto di vista, che mette in evidenza fatti e situazioni poco conosciute, possiamo comprendere come tante storie individuali costituiscono la realtà più complessiva.

Nel Legnanese, come in grande parte dell'Italia, la vita dei paesi era scandita da due suoni: la sirena e la campana. Il titolo del nostro libro diventa così un ricordo di un passato difficile da scordare.

Alla fine della guerra nelle case non c'erano orologi o altri mezzi che segnassero il tempo che passava, erano, quindi, importanti questi suoni nei nostri paesi: la campana della Chiesa perché rintoccava ogni quarto d'ora e permetteva a chi era in campagna a lavorare di tornare per tempo a preparare da mangiare, mentre la sirena della fabbrica indicava, al lavoratore o alla lavoratrice, che bisognava avviarsi verso il lavoro. Erano gli anni in cui si vedevano sfrecciare centinaia di biciclette per le vie del paese. La sirena della fabbrica oltre a dare

il segnale dell'inizio e fine lavoro, coordinava la vita stessa della persona e delle famiglie.

Subito dopo la fine della seconda guerra mondiale gli italiani uscivano da un ventennio in cui erano stati schiavi del nazi-fascismo e, con grande fatica, ritornavano a vivere.

Una vita difficile, povera, circondati da macerie di edifici distrutti, di paesi irriconoscibili e, soprattutto, tanta tristezza nel cuore per i tanti uomini e donne, giovani e meno giovani che avevano dato la vita perché l'Italia potesse essere libera.

Tutto era da ricostruire, famiglie separate che piangevano i morti, famiglie intere senza lavoro e senza cibo, ma l'Italia seppe reagire con fermezza, prima scegliendo con un voto referendario il 2 Giugno del 1946 la forma dello Stato repubblicano, poi eleggendo una assemblea costituente che diede forma alla Carta costituzionale, che entrò in vigore nel gennaio del 1948, delineando nuovi rapporti politici ed economici all'interno del paese.

Erano anni difficili, si rimettevano in piedi le fabbriche e si lavorava in condizioni quasi disumane. Fu, infatti, nelle fabbriche che molti cominciarono a discutere tra loro su come migliorare il modo di produrre, chiedere delle sicurezze, strumenti per fare meno fatica e conquistare una dignità come lavoratori.

Nasce e si rafforza in quegli anni la voglia di unirsi. Le forme sindacali che esistevano prima della guerra non c'erano più, bisognava ripartire da zero ed è grazie a quegli uomini e donne - che avevano profuso un impegno antifascista, erano rispettati da tutti e avevano forte personalità - che riparte l'unità sindacale subito

rotta nel 1948, fu grazie a loro che si formarono altre personalità forti che continuarono le battaglie, uomini come Landini, Ferrè e Rivolta. È con il loro impegno e la loro dedizione che rinasce anche nel nostro territorio il sindacato, ed è con loro che cresce e si diffonde. Vengono rimesse in piedi le fabbriche, si forma una nuova classe sindacale e l'Italia corre verso il suo boom economico degli anni 50/60.

La loro azione era attenta a conquistare il rispetto e la fiducia in fabbrica sia dei lavoratori che delle maestranze, al poter discutere in assemblee con i lavoratori per poi dare corpo, attraverso incontri con le direzioni aziendali, a norme o accordi nel rispetto della Carta costituzionale. La fabbrica per loro è stata una casa: una militanza totalizzante che oggi riesce difficile solo immaginare.

Le loro battaglie sono segnate da vittorie e da sconfitte, anche da drammi perché in quegli anni alcuni di loro sono discriminati in quanto socialisti o comunisti, ma la forza dei lavoratori, la volontà di lottare tutti insieme per raggiungere degli obiettivi porterà nel tempo i suoi frutti. Nel 1973 nasce ufficialmente il sindacato unitario dei metalmeccanici, la Flm, che era già una realtà frutto di memorabili lotte e conquiste sindacali degli anni 60 culminati con quello che viene ricordato come l'autunno caldo del 1969. La Flm esercitò negli anni Settanta una certa egemonia su tutto il movimento sindacale e fu anche in grado di incidere sugli equilibri politici.

Quella di cui si parla nel nostro libro è una generazione che crea le condizioni perché il movimento sindacale raggiunga, con dure lotte, due conquiste fondamentali

per il nostro paese: lo Statuto dei lavoratori e il Sistema sanitario nazionale.

Se facciamo attenzione a ciò che i nostri intervistati dicono, capiamo che il lavoro che hanno svolto aveva come obiettivo unificare il mondo del lavoro e applicare le regole costituzionali, molte delle quali ancora oggi non sono del tutto attuate. Se analizziamo anche solo quegli anni ci accorgiamo come - nel tentativo di unificare i percorsi del movimento sindacale - trasparisse una grande operosità nonché la volontà di rinunciare anche a legittimi interessi di parte per essere più uniti e più forti.

Una progettualità e una capacità di innovazione che a volte sembriamo aver perso come dimostrano, ad esempio, la rottura e la firma separata dell'accordo del gennaio 2009, dove la volontà politica di un governo miope e la compiacenza di una parte del sindacato hanno portato all'esclusione di un attore importante del processo democratico.

Un atto irresponsabile da parte del Governo, che ha lavorato per dividere e non per unire, aprendo così la strada ad azioni di scardinamento del sistema delle relazioni sindacali.

Le pensioni, la giustizia, l'informazione, il lavoro, lo stato sociale sono state coinvolte in processi di "controriforma". Qualora queste operazioni raggiungessero l'obiettivo si disegnerebbe una società di grandi disuguaglianze, frammentata, povera di partecipazione. Saremmo più deboli, più disuguali e più esposti a pericolose e possibili avventure autoritarie, ma soprattutto ci dimostreremmo eredi indegni di quei "grandi padri" di cui qui abbiamo parlato.

Quando suonava la sirena _____

Introduzione

Una selva ininterrotta di capannoni, magazzini e soprattutto ciminiere: altissime e sottili spuntavano fra le basse case di ringhiera, e parevano sorvegliare e custodire la vita che si svolgeva ai loro piedi.

La Legnano che oggi si può solo ricavare dalle vecchie cartoline era questa, e il panorama non era troppo differente nei paesi circostanti.

Altrettanto ricorrente era la “voce” che dominava le comunità umane del territorio: per chi è stato bambino negli anni Cinquanta e Sessanta i momenti della giornata, la levata del mattino, il pranzo, il rientro serale erano regolati dalla sirena delle grandi fabbriche. Non c’era bisogno di orologio, il richiamo per gli operai diveniva avviso e monito per tutti: “è già suonata la sirena”, dicevano le mamme per indurci e pressarci ai nostri doveri.

Quel mondo oggi non esiste più. Materialmente, ma diremmo soprattutto spiritualmente. Materialmente, perché poco o nulla rimane della vecchia archeologia industriale: nel centro di Legnano l’ultimo baluardo è rappresentato dalle strutture e dalla gloriosa ciminiera della Manifattura, ma temiamo che i voraci appetiti economici del tempo presente le condanneranno a vita breve. Per il resto capannoni e palazzine per uffici hanno lasciato il posto a centri commerciali ed edifici residenziali: inevitabile conseguenza dei cambiamenti epocali (e non certo sempre positivi!) che hanno segnato gli ultimi trent’anni? Forse. Certamente una perdita per l’identità cittadina.

Già, perché quei vecchi muri non rappresentavano solo il simbolo di un quadro sociale ed economico ormai lontano anni luce dall’attuale: mescolati con quei mat-

toni c'erano la fatica e il sacrificio di generazioni di abitanti di questo territorio, c'era l'impegno nella lotta diretta a modificare condizioni di lavoro spesso devastanti per la salute e per l'incolumità, c'era il coraggio profuso nel battersi per la tutela e l'affermazione dei diritti collettivi. C'era, in una parola, un'eredità spirituale, maturata e sedimentata in oltre un secolo di storia industriale, che ora rischia di andare totalmente dispersa.

I nostri ragazzi non sentono più le sirene delle fabbriche. Proprio per loro occorre impedire che il ricordo di questo passato (apparentemente così lontano, ma che temporalmente non va più in là di una generazione) vada smarrito.

Questa è l'esigenza da cui nasce questa ricerca, che non vuole quindi essere una mera operazione nostalgica, ma al contrario si propone di raccontare quella realtà a chi non l'ha vissuta, descrivendola nelle sue luci e nelle sue ombre.

Per tentare di mantenere viva la memoria ci siamo avvalsi prima di tutto delle testimonianze dei protagonisti: lavoratrici e lavoratori delle aziende del territorio, alcune ancora parte del tessuto economico locale, altre di cui è rimasta traccia solo in qualche documento d'archivio o nei ritagli di giornale.

Nella miriade di realtà produttive che caratterizzava il Legnanese, abbiamo scelto di prendere come punto di riferimento quelle di dimensioni più grandi, certamente per la necessità pratica di operare una selezione, ma soprattutto perché proprio la rilevanza dal punto di vista occupazionale ha fatto loro vivere in prima linea e con particolare intensità i cambiamenti che han-

no caratterizzato il periodo fra gli anni Cinquanta e gli anni Ottanta, con i mutati rapporti fra capitale e lavoro, l'ingresso della democrazia in fabbrica, l'emergere di tematiche prima trascurate come l'attenzione all'ambiente e alle misure per la tutela della salute dei lavoratori.

Sempre alla luce della natura di tali cambiamenti si è poi deciso di individuare i soggetti intervistati soprattutto in virtù del loro impegno nel sindacato, impegno che li rende narratori diretti e informati degli eventi, ma anche strumento per un'utile analisi sulle trasformazioni che le organizzazioni a difesa dei lavoratori hanno incontrato nel periodo che ci interessa.

A supporto delle testimonianze dirette (e per una necessaria verifica della precisione dei ricordi) abbiamo utilizzato documenti di varie fonti archivistiche, sindacali, comunali, aziendali e giornalistiche. Tale materiale si è rivelato particolarmente prezioso per recuperare notizie di quelle aziende "storiche" (Bernocchi, Dell'Acqua, De Angeli Frua ecc.) la cui chiusura definitiva si colloca più in là nel tempo.

La ricerca si articola quindi in una prima parte dedicata alla storia di alcune fabbriche "simbolo", ed in una seconda che lascia spazio a tematiche che abbiamo giudicato di particolare rilevanza: le lotte per la salute sui luoghi di lavoro, il ruolo delle donne nel sindacato, l'immigrazione dall'Italia povera, l'evoluzione delle modalità di rappresentanza dei lavoratori.

Il risultato di questa variegata e per noi appassionante attività di ricerca e di sintesi è quello che proponiamo nelle pagine a seguire.

Senza la pretesa di aver realizzato una compiuta ed esauriente ricostruzione storica (del resto non pensiamo che questo fosse lo scopo del nostro sforzo), ci auguriamo che esso possa fornire un contributo utile alla conservazione della memoria del passato di questo territorio.

Con la speranza e l'auspicio che la sirena delle fabbriche, quella che scandiva la vita e il lavoro degli abitanti del Legnanese, rimanga almeno come eco lontana per le generazioni che verranno.

Quando suonava la sirena _____

Capitolo 1

Quello che non c'è più

1.1 La fine di un'epoca negli archivi comunali: Bernocchi, Dell'Acqua, De Angeli Frua, Agosti...

Per i legnanesi con meno di cinquant'anni sono nomi che significano poco, che al massimo richiamano aree dismesse, con resti cadenti di capannoni divenuti nel tempo rifugio di disperati, e come tali qualche volta elevati all'onore (o sarebbe meglio dire al disonore!) delle cronache per le tragedie della miseria di cui sono stati teatro.

Per chi è più in là con gli anni invece questi nomi riportano alla mente ben altre realtà: fragore di cancelli che si aprivano al cambio turno, cortei di biciclette, fiumi di donne sempre di corsa, rumore di telai, andirivieni di autocarri, lunghi muri di cinta che racchiudevano superfici produttive enormi, spesso collocate in pieno centro cittadino.

Erano tessiture, filature, tintorie spesso intitolate ad alcuni dei protagonisti di un'epopea, quella dell'Alto Milanese e della sua precocissima vocazione industriale, che sotto molti aspetti costituisce un unicum nel panorama economico italiano. I nomi di Enrico Dell'Acqua, il principe mercante che per primo (a metà dell'Ottocento!) riuscì a cogliere la necessità, per la neonata industria tessile, di aprirsi ai mercati d'Oltreoceano, quelli dei fratelli Antonio, Michele e Andrea Bernocchi, nei quali l'ingegno imprenditoriale si affiancò a innumerevoli iniziative sociali, o quello di Giuseppe Frua, fra i primi a realizzare convitti per ospitare le operaie¹.

Queste realtà industriali, che erano riuscite, pur fra inevitabili pause e difficoltà, a risollevarsi dalla trage-

dia del secondo conflitto mondiale (complice anche la pressoché totale integrità degli impianti, non danneggiati se non in minima parte dagli eventi bellici) non sono invece sopravvissute alla crisi del tessile che ha travolto il settore a partire dalla prima metà degli anni Cinquanta.

Per rivivere almeno alcune delle loro storie, dato anche il lungo tempo trascorso dalla chiusura delle unità produttive, è indispensabile fare riferimento ai documenti conservati presso l'archivio storico comunale.

La lettura di queste carte apre interessanti squarci di vita sociale e consente anche di verificare quanto la città e le fabbriche da essa ospitate fossero legate da un connubio inscindibile, cosicché la crisi che le colpiva finiva per coinvolgere tutto il tessuto del territorio, e ogni sua cellula ne diveniva in qualche modo partecipe.

I documenti dei primi anni Cinquanta ci presentano il quadro di un'economia che nell'area del Legnane-
se aveva ormai recuperato i livelli produttivi dell'anteguerra. Il censimento generale dell'Industria e del Commercio del 5 novembre 1951 indicava per Legnano 12.783 occupati nel settore tessile e abbigliamento e 9.869 in quello metallurgico e meccanico, a cui si aggiungevano altre centinaia di lavoratori nei comparti del legno, dell'alimentare e della chimica. In tutto la città vantava oltre 23.000 addetti al manifatturiero².

Una situazione florida, che tuttavia non nascondeva i primi segnali di allarme, specie per quella che dagli albori ottocenteschi era stata l'industria trainante del territorio, cioè la cotoniera. È quanto certifica ad esem-

pio un documento che risale alla fine del 1954: per meglio decifrare gli inquietanti segnali in arrivo il Consiglio comunale di Legnano aveva deciso di istituire una Commissione che esaminasse la situazione occupazionale dell'area. Ecco allora che la prima riunione del nuovo organismo produsse un'analisi del momento economico ed individuò fra le principali cause delle difficoltà del cotoniero quelle legate a «... diminuite esportazioni (prezzi elevati), diminuito consumo interno, sviluppo delle industrie in molti paesi che un tempo erano importatori, notevole concorrenza³».

Il mercato del cotone, insomma, non funzionava più come in passato, e la prima vittima illustre di questa recessione finì per essere una delle più antiche aziende legnanesi: la storica Stamperia di tessuti De Angeli Frua, le cui origini risalivano ai primi anni del Novecento⁴.

I destini della De Angeli Frua si compirono alla fine del 1956, ma già da alcuni anni le vicende dello stabilimento stavano animando il dibattito politico in città e costituivano fonte di preoccupazione per molte famiglie.

Fra il 1951 e il 1953 la scarsità di lavoro aveva indotto l'azienda (che vantava allora oltre 1.500 occupati) ad introdurre l'orario settimanale a 25 ore e a sospendere il lavoro nei mesi estivi, con un inevitabile e gravissimo danno per i lavoratori. Di fronte al profilarsi della crisi il sindaco democristiano di Legnano, Anacleto Tenconi, aveva avviato i contatti con i competenti uffici romani, riuscendo ad evitare il ricorso ai licenziamenti⁵.

Le difficoltà però si ripresentarono nel 1955: il primo

giugno la proprietà comunicò una nuova sospensione del lavoro per tre mesi, «salvo esame della situazione da parte di questa Direzione alla scadenza del periodo stesso⁶». L'inquietante postilla si sarebbe rivelata in tutta la sua gravità in autunno: dopo aver prorogato la sospensione del lavoro la ditta annunciò che dal 4 dicembre lo stabilimento avrebbe chiuso definitivamente, licenziando i 950 lavoratori rimasti (nel biennio precedente erano state favorite mediante incentivi le dimissioni volontarie di una parte del personale).

Con l'avvicinarsi della scadenza di dicembre il Consiglio comunale di Legnano iniziò a dedicare alla vertenza una fitta serie di serate: usiamo la cronaca di esse come paradigma del dibattito e degli interventi istituzionali che caratterizzeranno anche tutte le successive situazioni di crisi.

L'esordio fu in ottobre⁷, quando il sindaco Tenconi intervenne durante una seduta per denunciare l'atteggiamento del proprietario dell'azienda, ing. Frua, che non si era presentato all'incontro col Prefetto da lui sollecitato. Nel corso della stessa serata venne poi approvato un ordine del giorno che chiedeva alla società il ritiro dei licenziamenti e la proroga della cassa integrazione per altri sei mesi e sollecitava la messa in campo di provvedimenti governativi a favore del tessile. L'assemblea incaricava infine il primo cittadino di presenziare alla riunione organizzata a Verbania dal sindaco di Torino per lo studio dei problemi conseguenti alla crisi dell'industria cotoniera.

Un mese dopo⁸ Tenconi riferì in Consiglio su tale riunione, presentando le proposte da lui stesso formulate agli altri sindaci sull'importante argomento:

«1. Chiedere al Governo che vengano estese alle industrie tessili dell'Alta Italia le stesse agevolazioni che sono in atto per le industrie dell'Italia meridionale. 2. Incrementare nella zona nostra l'agricoltura al fine di allettare i lavoratori al ritorno nei campi. 3. Allontanare dalle industrie tessili le donne maritate elevando contemporaneamente gli assegni familiari del capo famiglia.»

Il primo cittadino apriva alla discussione sulle tre proposte, ma quasi a scopo... preventivo anticipava che «quella di restituire alle cure famigliari le donne maritate ha riscosso l'applauso anche dei sindaci comunisti».

Subito dopo illustrava le iniziative prese per dare soluzione positiva alla vertenza De Angeli Frua, i continui contatti coi ministeri romani, i colloqui col Prefetto. Alla fine della relazione dava lettura del messaggio inviato da Carlo Venegoni, deputato del Pci e consigliere comunale, che per impegni a Roma non aveva potuto essere presente alla seduta: nella missiva l'onorevole comunista auspicava da parte dell'assemblea cittadina una decisione unanime che, interpretando la volontà di tutti i cittadini legnanesi, consentisse di prendere le misure necessarie per evitare la chiusura della fabbrica.

A questo punto il Consiglio aprì la discussione, che vide un acceso confronto fra le diverse posizioni ideologiche del sindaco democristiano e dei consiglieri comunisti. Questi ultimi diedero lettura delle proposte espresse dal sindacato tessili della Cgil, che si concretavano per prima cosa nella richiesta di convocare una riunione delle varie categorie economiche di Legnano, dalla quale venisse individuata una delegazione da in-

viare nella capitale per chiedere l'assunzione da parte dell'Iri della gestione della fabbrica. Qualora poi, proseguiva il documento della Fiot fatto proprio dal gruppo consiliare del Pci, «ritardi, incertezze od opposizioni» avessero reso impercorribile questa strada, il sindaco avrebbe dovuto procedere senza alcuna esitazione alla requisizione della fabbrica «basandosi sulle leggi e sui motivi che hanno giustificato gli analoghi provvedimenti dei sindaci La Pira di Firenze e Camona di Casale Corte Cerro».

Tenconi respinse quest'ultima proposta, e «smenti energicamente che alcun stabilimento fosse stato mai requisito da sindaci né democristiani né comunisti», aggiungendo che

«Supposto che la legge acconsenta di effettuare la requisizione ci si chiede chi potrebbe assumere a proprio carico la responsabilità di gestire uno stabilimento e dove potrebbero essere trovati i fondi per pagare le maestranze...»

In alternativa a questa soluzione suggerì di seguire invece la proposta della Cisl, che consigliava di avviare incontri fra le parti per ottenere la proroga della cassa integrazione e degli incentivi alle dimissioni volontarie.

I comunisti rimasero però fermi nelle loro posizioni, e insistettero sul fatto che la requisizione era resa possibile dalle leggi vigenti, riservandosi di portare all'attenzione del primo cittadino i documenti che provavano tale possibilità⁹.

Una curiosità: dal verbale pare di capire che nel corso della lunga e accalorata discussione pochissima

attenzione venne dedicata alle proposte avanzate dal sindaco al congresso di Verbania: solo il consigliere socialista Raimondi si dichiarò apertamente contrario al licenziamento delle donne dalle industrie tessili, con la motivazione che «esse sono più idonee degli uomini per tale genere di lavori».

Il 30 dicembre, nuova data fissata per la chiusura definitiva, le maestranze occuparono lo stabilimento. La stessa sera, durante l'ennesima assise comunale dedicata alla vicenda¹⁰, Tenconi deplorò di nuovo l'atteggiamento della proprietà della De Angeli Frua:

«Il sindaco deplora vivamente la mancanza di sensibilità dimostrata dall'ing. Frua per non aver aderito all'invito rivoltogli e dal Prefetto e dal Ministro di giustificare almeno il suo atteggiamento, e ancora per la mancanza di sensibilità dimostrata verso i collaboratori della sua azienda negando ad essi la soddisfazione di conoscere i motivi giustificanti il provvedimento di chiusura.»

Gli fece eco Carlo Venegoni:

«[L'on. Venegoni] accenna alle varie speculazioni che a suo parere l'ing. Frua ha in animo di effettuare senza per nulla preoccuparsi della sorte dei propri dipendenti. (...) Deplora anche che i datori di lavoro, dimenticando di aver goduto negli anni scorsi di piena produttività e vantaggi economici di notevole entità, tendono ora a diminuire il numero dei dipendenti ignorando che le loro fortune sono state realizzate con la collaborazione dei dipendenti stessi.»

Questa volta il Consiglio trovò una posizione comune: l'ordine del giorno approvato da tutti i gruppi espresse piena solidarietà ai lavoratori della società, condannò con forza l'atteggiamento dei dirigenti di essa e assicu-

rò che sarebbero state prese tutte le iniziative possibili per risolvere la dolorosa situazione.

La solidarietà cittadina si manifestò in modo concreto: un articolo dell'Unità dei giorni successivi¹¹ riferiva che i consiglieri comunali di tutti i partiti si erano recati in visita agli occupanti e che enti assistenziali, privati cittadini e associazioni (fra cui Acli e Cooperativa Avanti) facevano a gara per fornire denaro e vetovaglie.

Anche il mondo del lavoro non rimase insensibile: le Commissioni Interne di tutte le altre fabbriche cittadine proclamarono uno sciopero di solidarietà con i colleghi del Frua e in un telegramma al ministro del Lavoro Vigorelli gli chiesero un intervento diretto a far venir meno l'intransigenza della proprietà¹².

La mobilitazione raggiunse almeno uno scopo: la cassa integrazione venne prorogata per nove mesi, e l'azienda accettò di conseguenza di ritirare i licenziamenti degli 800 operai fino al settembre 1956 (rimase invece ferma la dismissione dei 150 impiegati).

Era però solo una tregua: il 12 settembre la ditta notificò il licenziamento a tutte le maestranze rimaste, rifiutandosi pure di corrispondere la liquidazione extracontrattuale di 800 ore per la quale si era impegnata¹³.

La fine della vicenda De Angeli Frua suscitò in città grande scoramento, anche perché segnali evidenti indicavano che si trattava solo del primo episodio di questo genere, e che altri ne sarebbero seguiti.

Le forze politiche e sindacali del territorio non perdevano d'altra parte occasione per denunciare la gravità della situazione. Così se sempre nello stesso anno in Consiglio comunale¹⁴ il consigliere comunista Bran-

dazzi segnalava che i licenziati e i sospesi dal lavoro in città erano già 3.107 e accusava i titolari delle aziende tessili di compensare ai licenziamenti «affidando un maggior numero di telai alla sorveglianza dei lavoratori e aumentando il numero delle ore di straordinario» con grave rischio di infortuni dovuti ad affaticamento, qualche mese dopo¹⁵ il responsabile di zona della Cisl quantificava preoccupato in 4.500 i posti di lavoro persi nella zona di Legnano nel solo 1956.

In effetti parallelamente alla questione De Angeli Frua la città stava vivendo le difficoltà di un'altra importante azienda, la tessitura Agosti.

I primi problemi si erano già palesati nel 1955. La storica tessitura, che in passato contava di una forza lavoro di 1.400 operai e aveva già ridotto gli stessi a 800, decise di diminuire il personale di altre 250 unità. Il Comune tentò a più riprese di svolgere opera di mediazione fra la proprietà e i lavoratori, proponendo alla prima una serie di misure alternative quali adozione di un orario ridotto, istituzione di turni di lavoro, possibilità di dimissioni volontarie previo adeguato indennizzo, ma l'azienda respinse tutte le proposte con la motivazione che le condizioni della società non le avrebbero consentite¹⁶.

L'atteggiamento dei dirigenti della Agosti contribuì ad infiammare il clima, e alla fine di marzo la situazione degenerò.

Il 22 marzo tutte le lavoratrici dello stabilimento diedero inizio ad uno sciopero di ventiquattro ore, che il giorno dopo venne proseguito, ma con l'ingresso delle operaie nell'azienda. Tutto si svolse in modo pacifico fino a quando, verso mezzogiorno, entrò nello stabili-

mento un autocarro per caricare dei tessuti. I lavoratori si rifiutarono di effettuare il carico, e a questo punto la proprietà avvisò la Forza Pubblica. Arrivarono cinque camionette della Polizia, a cui gli scioperanti cercarono di impedire l'accesso. Su quello che successe dopo ecco il resoconto delle operaie:

«La Forza Pubblica di fronte a questo compatto schieramento di operai che era tuttavia inerme e che non teneva un atteggiamento minimamente minaccioso, non sapeva fare altro di meglio che balzare a terra dalle camionette e brandendo bastoni colpire indiscriminatamente gli astanti. E non va dimenticato che la quasi totalità dei presenti era rappresentato da donne, parecchie madri di famiglia e molte anche già anziane.»

Negli scontri alcune operaie rimasero ferite, due in modo serio¹⁷.

L'episodio provocò in città molto scalpore, e le autorità comunali cominciarono a preoccuparsi per l'ordine pubblico: in una lettera al Prefetto il sindaco Tenconi segnalava come grossi turbamenti avrebbero potuto derivare ad esso da un inasprimento della crisi, dal momento che «gli operai sono per la maggior parte nullatenenti e, col cessare della paga, rimarrebbero privi di qualsiasi mezzo di sussistenza¹⁸».

Le preoccupazioni del primo cittadino non riuscirono a evitare il licenziamento dei 250 lavoratori dell'Agosti. Tra alti e bassi l'azienda proseguì poi l'attività per altri dieci anni, fino a che nel febbraio del 1968, nonostante gli interventi ancora una volta messi in atto dall'amministrazione comunale per scongiurare questa eventualità¹⁹, il fallimento venne dichiarato e i 500 lavoratori ancora in forza alla ditta dovettero lottare a lungo per

ottenere le loro spettanze. Dal canto suo il Comune non poté fare altro che intervenire presso le istituzioni provinciali per ottenere contributi economici a favore dei licenziati e delle loro famiglie.

Il destino dell'Agosti si compì quando in città era ancora vivo il ricordo di un altro fallimento, sempre a danno di una delle sue realtà industriali più antiche: nel 1965 aveva infatti chiuso i battenti il cotonificio Dell'Acqua, fondato quasi cent'anni prima.

Negli anni Trenta il Dell'Acqua era stato acquistato dai fratelli Ercole e Giulio Brusadelli. La nuova proprietà, complice la favorevole situazione economica della società, ne aveva fatto un modello di quel paternalismo industriale che costituiva il fiore all'occhiello di molti imprenditori del territorio: l'azienda possedeva la mensa, lo spaccio interno, il dopolavoro, un asilo e un campo sportivo per le maestranze, e già dagli anni Quaranta aveva avviato un'imponente attività edilizia per la costruzione di case per operai e impiegati.

Negli anni Cinquanta, morto Ercole Brusadelli, la società venne poi venduta all'industriale Giulio Riva, già proprietario di altri "giganti" del settore, il Cotonificio Valle Susa e l'Unione Manifatture.

Non era passato però neppure un decennio dall'acquisto quando il gruppo Riva venne travolto da uno dei più clamorosi crack finanziari della storia del Paese, e il suo tracollo segnò la fine anche del cotonificio legnanesino e dei suoi 700 dipendenti.

Nel gennaio del 1965 la città fu infatti colpita come un fulmine dalla notizia dell'imminente chiusura di quello che tutti ancora chiamano "il Brusadelli": subito le forze sindacali e sociali si attivarono, vennero

organizzate manifestazioni davanti allo stabilimento occupato dai lavoratori²⁰, e si organizzarono collette e volantinaggi²¹. Il Comune istituì un Comitato di solidarietà e avviò lo stanziamento di contributi, prevedendo anche agevolazioni e sgravi sulle tasse per le famiglie colpite.

Gli sforzi compiuti dalle autorità cittadine lenirono i bisogni immediati dei lavoratori, ma non riuscirono a impedire l'ennesima amara conclusione: alla fine di dicembre, dopo che si erano rivelate vane le promesse di intervento da parte dell'Imi, i dipendenti del Dell'Acqua vennero licenziati²² e al Comune di nuovo non restò che garantire altri supporti economici alle famiglie.

Era un calvario tragico e pressoché ininterrotto, che alcuni anni dopo si ripeté di nuovo: a farne le spese questa volta furono i lavoratori del cotonificio Bernocchi. Anche questa società risaliva al secolo precedente, la sua attività, distribuita fra i sette stabilimenti del gruppo²³, copriva l'intero ciclo produttivo dei tessuti di cotone, filatura, tessitura, tintoria, stamperia e finissaggio. La conduzione dell'azienda era sempre stata familiare: fino a poco prima dell'esplosione della crisi del 1971, era stata diretta dai cugini Eraldo e Antonio Bernocchi, ma la morte di quest'ultimo aveva scatenato un profondo dissidio fra gli eredi, fattore probabilmente non estraneo all'acuirsi dei problemi societari. Problemi che si evidenziarono in tutta la loro drammaticità il 21 agosto del 1971, quando il presidente della Bernocchi comunicò ai sindaci dei comuni interessati la decisione di mettere in cassa integrazione tutti i 1.400 dipendenti, in attesa di una risposta alla richiesta

di intervento pubblico che la società aveva rivolto al ministero dell'Industria, ponendola come condizione indispensabile per garantire la prosecuzione dell'attività.

La risposta delle parti sociali al provvedimento fu di nuovo immediata: gli stabilimenti vennero occupati, mentre i diversi consigli comunali si riunirono per esaminare la situazione. Da tutti i pubblici amministratori si spesero parole di condanna per la decisione della proprietà, anche se molto diversi furono i toni usati. Così se il sindaco legnanese Accorsi fece affiggere in città un manifesto nel quale esprimeva «piena ed affettuosa solidarietà²⁴» agli operai del Bernocchi e invitava tutta la cittadinanza a sostenerli nella battaglia in atto, quello di Villa Carcina (la località del Bresciano che ospitava uno dei siti produttivi del gruppo) non esitò a denunciare senza mezzi termini il disinteresse quasi generale dimostrato dai dirigenti nei confronti dell'amministrazione della società e l'esiguità degli investimenti fatti, e chiese che si aprisse ad una compartecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda²⁵.

Negli stessi giorni di agosto i primi cittadini dei sette comuni coinvolti inviarono un telegramma all'onorevole Piccoli, ministro delle Partecipazioni statali, nel quale sollecitavano un «necessario e urgente intervento finanziario statale, condizionato a un preciso piano di ristrutturazione aziendale e alla presenza di rappresentanti di Enti di Stato nella conduzione dell'azienda²⁶». Le amministrazioni chiesero in particolare l'intervento del Gepi, l'organismo da pochi mesi istituito proprio allo scopo di entrare nel capitale delle società private in crisi per agevolarne la ristrutturazione: la propo-

sta venne portata ai primi di settembre direttamente a Roma dai rappresentanti della Bernocchi e delle parti politiche e sindacali. C'era speranza e fiducia che il piano potesse essere approvato: come rimarcavano in un documento i parlamentari del Milanese:

«La ditta Bernocchi si presenta in condizioni ben diverse da quelle del cotonificio Dell'Acqua o dell'Agosti, poiché dispone di un notevole patrimonio di stabili e terreni e non è gravata da ipoteche; non ha ottenuto nemmeno mutui in passato. ..²⁷»

Le presenti condizioni di disagio non erano quindi tali, proseguiva la relazione, da ritenere inevitabile un esito negativo della vicenda, anche perché ad un'analisi attenta del panorama aziendale le difficoltà sembravano per lo più consistere «nei criteri di eccessiva economia nella conduzione, per cui gli investimenti per il rinnovo di macchinario e impianti sono stati inadeguati alle necessità (circa tre miliardi in dieci anni), in una struttura commerciale non più idonea alle condizioni del mercato e nel mantenimento della produzione di articoli di limitato valore e soggetti a una forte concorrenza da altri paesi». L'aiuto dello Stato avrebbe consentito la stipulazione di un mutuo e quindi permesso il necessario rinnovo di impianti e prodotti²⁸.

L'ottimismo che per un certo periodo sembrò avvolgere le prospettive future del Bernocchi rese ancora più inaspettato l'epilogo di dicembre: il sospirato contributo statale non era arrivato, e l'assemblea degli azionisti decise la messa in liquidazione della società e il conseguente licenziamento dei 1.400 dipendenti. Un durissimo comunicato²⁹ dei Consigli di Fabbrica del

gruppo accusò la società di non aver mantenuto gli impegni, ma soprattutto se la prese con l'«atteggiamento dilatorio del Governo»:

«Il Governo, di fronte alle ripetute richieste delle organizzazioni sindacali e della Regione Lombardia di un intervento della Gepi non ha mai detto di no, anzi [...] ha sempre fatto intendere l'interesse per un intervento che salvaguardasse l'occupazione e gli impianti. [...]. L'immobilismo del Governo sui gravi problemi dell'occupazione smentisce gli appelli alla cosiddetta "pace sociale" e lascia spazio a quelle forze che non credono nelle istituzioni democratiche.»

La fine del Bernocchi rese tutti consapevoli che la crisi del tessile non coinvolgeva più solo le aziende nelle quali erano apparse evidenti precise responsabilità di cattiva gestione, ma al contrario non risparmiava neppure quelle apparentemente più solide, e questa constatazione fece diventare ancora più fosche le prospettive del settore.

La speciale Commissione istituita dall'amministrazione legnanese nel 1972 con la partecipazione di tutte le parti sociali «per lo studio dei problemi occupazionali della città e della zona³⁰» evidenziava le preoccupazioni in tal senso, auspicava che industrie «sane» come la Cantoni e la Manifattura potessero reggere, ma ammetteva anche che «a fare una previsione per il futuro si rischia di dare i numeri al lotto».

Gli anni avrebbero dato ragione a questa scoraggiata analisi.

1.2 La Cantoni: una fabbrica “statale”

Centosettant’anni: tanto è durata la storia del Cotificio Cantoni nel territorio del Legnanese. Tradotto in vita reale significa generazioni intere di famiglie, il cui reddito e la cui stessa esistenza si sono legati a doppio filo con la fabbrica, condividendone le sorti, lungo un cammino di cui ben pochi riuscivano a prefigurarsi la fine.

Tutto era iniziato nel 1820, quando il giovanissimo Costanzo Cantoni, di famiglia vercellese ma gallaratese d’azione, aveva deciso con indubbio coraggio di aprirsi la strada in quella che era l’allora nascente industria tessile. In pochi anni la sua intraprendenza aveva dato luogo a filature e tessiture distribuite fra Legnano, Castellanza e Gallarate, e a metà del secolo, sotto la guida del figlio Eugenio, la società contava già oltre 450 dipendenti.

Erano seguiti anni e poi decenni con alcuni momenti difficili, ma segnati per lo più da costanti investimenti e da una progressiva crescita sul mercato che avevano via via aumentato le potenzialità di quello che alla vigilia della Seconda Guerra Mondiale era ormai un vero e proprio impero industriale. Un impero così grande e forte da sopravvivere (soprattutto grazie alle commesse militari) alla crisi causata dal conflitto, durante il quale anzi la proprietà³¹ non aveva interrotto l’ampliamento degli impianti e dei siti produttivi.

Ecco quindi che all’esaurirsi delle ostilità l’azienda si era subito ripresa il ruolo che l’aveva caratterizzata in tutta la sua storia precedente: quella di approdo sicuro per ogni lavoratrice (la manodopera era in gran parte

femminile) e per ogni lavoratore, che una volta assunti in Cantoni avevano la quasi certezza di mantenere il posto per tutta la loro vita lavorativa: essere “presi” in questi stabilimenti era perciò l’ambizione massima delle famiglie, e se i genitori vi erano già occupati cercavano di fare il possibile di garantire lo stesso privilegio ai figli che iniziavano il lavoro³².

L’idea che l’assunzione alla Cantoni rappresentasse una sicurezza si mantenne intatta almeno fino a tutti gli anni Settanta: uno dei nostri intervistati, Enrico Zanzottera, ha ricordato la soddisfazione del padre all’atto della sua assunzione:

«Per mio padre lavorare alla Cantoni presentava tutti i vantaggi di un impiego statale: entrarci voleva dire restarci tutta la vita.»

Lavorare alla Cantoni però non era solo questo: lungo tutta la storia della società esserne dipendente ha significato anche una serie di vantaggi di non poco conto, soprattutto se li si rapporta a quanto accadeva nelle piccole realtà industriali: gli stabilimenti del gruppo avevano la mensa, un efficiente e attivo dopolavoro, scuole e asili, case per impiegati e operai, servizi di pullman per il trasporto delle maestranze. Agli inizi del Novecento a Castellanza era stato edificato il convitto per ospitare le lavoratrici che venivano da lontano, e vedremo in seguito come tale istituzione, pur modificata nella struttura, nell’organizzazione e nelle funzioni, resistette fino agli anni Settanta.

Una condizione quindi di sicuro privilegio, che ovviamente però non poteva ovviare alla durezza del lavo-

ro e alle condizioni non certo ottimali di esso, almeno fino ai progressivi miglioramenti introdotti negli anni Settanta.

Perché lavorare in filatura, in tessitura, in tintoria, in camiceria, era duro, molto duro. Lo conferma il ricordo delle operaie più anziane:

«In Camiceria avevo il compito di controllare sedici macchine, su cui lavoravano le ragazze. Lì c'era il caporeparto che voleva che producessimo sempre di più: se facevamo 100 camicie ne voleva 150, se ne facevamo 150 ne voleva 200. Non c'era nemmeno il tempo di tirare il fiato³³»

ma il racconto non cambia se si va avanti di qualche decennio:

«Trecento donne in camiceria con il lavoro a catena: chi faceva i colli, chi le maniche, chi i polsi. Bisognava fare tanti capi all'ora, tant'è vero che qualcuno cominciava prima per poter fare la produzione. Non potevi alzare gli occhi, e le pause non si usavano... Io facevo i colli: ogni tanto non venivano fuori bene, e allora erano grane... Il caporeparto era terribile!³⁴»

In tessitura alla fatica del lavoro si aggiungevano condizioni ambientali difficilissime:

«Faceva un caldo tremendo, a volte fino a 40 gradi. E l'umidità che serviva a fare andare i telai che ti pioveva sulla testa...»

«La tessitura era il reparto più terribile, fra polvere, umidità e rumore. Erano strutture vecchie, e poi non c'era quell'attenzione per questi aspetti che sarebbe venuta dopo...³⁵»

I riferimenti ai capireparto ci danno modo di fare un accenno al “clima” della fabbrica. Particolarmente significativi sono i commenti di chi ha cominciato a viverlo alla vigilia delle grandi novità arrivate negli anni Settanta: così se Pinuccia Boggiani ci ha detto che «bisognava piegare la testa», Enrico Zanzottera ne ha sottolineato un aspetto che derivava direttamente da una società che ancora non aveva assimilato la lezione del '68:

«La fabbrica era molto gerarchizzata: io sono stato assunto come impiegato, e mi ricordo che appena entrato mi veniva naturale dare del tu agli operai e ai tecnici. Subito il mio capo mi ha fatto notare che era una cosa non opportuna: si doveva dare del lei, per mantenere e sottolineare le distanze...»

Il rigore e la disciplina della fabbrica non impedivano comunque lo sviluppo di relazioni importanti al suo interno: ed ecco che se le donne hanno ricordato le amicizie che sorgevano fra colleghe spesso coetanee, che anche nella ripetitività, nella fatica e nell'assenza di pause dei gesti lavorativi trovavano lo stesso modo di parlare di fidanzati e di negozi alla moda, altri hanno evidenziato come la Cantoni fosse luogo privilegiato di apprendimento culturale. Renato Franchi, per molti anni occupato nello stabilimento del centro di Legnano, ci ha descritto come i grandi valori si assorbissero già nello spogliatoio, attraverso le conversazioni e il confronto con i “vecchi” della fabbrica, che molto spesso erano stati protagonisti della Resistenza, e per questo venivano visti come maestri e guide (e Renato sottolinea come questi insegnamenti abbiano segnato

tutta la sua esperienza lavorativa successiva). Sulla stessa linea Franco Fulginiti ha raccontato che per lui l'ingresso da giovanissimo nella tessitura del quartiere Olmina ha significato aprirsi alle prime discussioni politiche, con il conseguente avvicinamento al Partito Comunista e alle tematiche sociali che poi lo hanno portato all'impegno attivo nel sindacato.

Quest'ultimo alla Cantoni aveva una tradizione lunghissima, che non era venuta meno neppure durante il ventennio fascista, nel corso del quale a più riprese le operaie dell'azienda erano state protagoniste di coraggiose e clamorose azioni di protesta³⁶. Per i vent'anni successivi al secondo conflitto mondiale la Commissione Interna della fabbrica fu continuamente impegnata a trattare sui tempi dei telai, sui carichi di lavoro e sulle condizioni economiche: Elsa Trezzini, che dall'immediato dopoguerra ha vissuto queste trattative da operaia e sindacalista nello stabilimento di Legnano³⁷, ci ha ricordato le lotte per il premio di produzione e gli scioperi che, senza neppure insistere troppo, coinvolgevano gran parte delle colleghe. Una solidarietà che si dimostrava anche di fronte alle difficoltà delle altre fabbriche tessili: sempre negli anni Sessanta la città vide spesso sfilare le lavoratrici e i lavoratori della Cantoni a fianco e a sostegno di quelli delle aziende in crisi.

In un periodo reso incandescente dalla chiusura nel Legnanese di alcune delle più grandi unità produttive del tessile, arrivarono i grandi cambiamenti introdotti dallo Statuto dei Lavoratori. La democrazia entrò in fabbrica, le vecchie Commissioni Interne furono sostituite dai Consigli di Fabbrica eletti dai lavoratori.

Il sindacato si trovò ad affrontare una trasformazione epocale, che imponeva nuovi metodi nelle relazioni industriali, ma richiedeva anche delegati in grado di affrontare il nuovo corso. Agostino Megale, che nel 1972 divenne responsabile di zona dei tessili, ebbe a gestire questa delicata fase di passaggio e di rinnovamento:

«Nella Commissione Interna c'erano tutti bravissimi compagni, ma erano lì da 15-20 anni. Pezzi di rappresentanza vera, ma anche pezzi di potere difficilmente modificabili... Forse perché ero giovane (avevo poco più di 20 anni) colsi subito la necessità di un rinnovamento generazionale. La resistenza fu molta: per arrivarne a capo, il metodo fu di rinnovare uno alla volta: mentre ne cambiavi uno cercavi di avere gli altri alleati... Un lavoro di pazienza, di intelligenza, che evitava rotture.»

Le nuove leve sindacali venivano individuate anche e soprattutto in virtù delle qualità dimostrate... sul campo:

«Il mio lavoro attivo nel sindacato è cominciato grazie a Megale. Accadde in modo molto semplice: alla mia prima partecipazione ad un'assemblea sindacale (mi ricordo la sala gremita e l'emozione...) mi capitò di fare un intervento su uno degli argomenti in discussione. Alla fine della riunione Megale mi avvicinò, chiese notizie su di me e in pratica mi "assunse"³⁸.»

«Mi ricordo che una sera (eravamo nel 1975) avevo ascoltato alla televisione un dibattito con Luciano Lama. Il giorno dopo c'era l'assemblea in fabbrica e io sono intervenuta riprendendo gli argomenti di Lama. Finita l'assemblea Megale mi avvicinò e mi reclutò... Da allora non mi ha più mollata!³⁹»

La capacità dimostrata dalle figure conquistate all'attività sindacale, l'andamento economico non negativo della società (che infatti superò indenne i momenti difficili risultati fatali ad altre realtà del settore) e anche un'indubbia apertura da parte della dirigenza ai tempi nuovi portarono in breve la Cantoni a realizzare un modello di relazioni industriali decisamente avanzato per il periodo. Così racconta Agostino Megale:

«Quelli del gruppo Cantoni erano incontri in cui l'amministratore delegato e i suoi manager arrivavano al tavolo delle trattative al Cral di Legnano e cominciavano ad affiggere cartelloni con grafici sugli investimenti, sulle prospettive di occupazione, sui salari: c'era un livello di coinvolgimento del sindacato già avanzato a metà degli anni 70. Quando la parola chiave "partecipazione" non era ancora così forte (fu con la stagione dei contratti del 76-79 che si aprì la stagione dei diritti di informazione e consultazione), in quella realtà questi erano diritti già affermati»

La situazione della Cantoni appariva ancora più all'avanguardia se la si confronta con quanto accadeva nelle piccole fabbriche tessili. Enrico Zanzottera e Renato Franchi hanno potuto sperimentare questo "mondo a parte":

«Come sindacalista non mi facevano neanche entrare. E se anche convocavo assemblee fuori dalle fabbriche, tipo all'oratorio, andavano semi deserte. In queste realtà il rispetto dei contratti era scarso o nullo: si operava a difesa della vertenza individuale più che a livello di contratto collettivo...»

«La resistenza dei padroni lì era enorme, capitava di vederti accogliere con il cane, quando non con la pistola...»

Una differenza abissale quindi rispetto al sistema Cantoni, dove un clima comunque costruttivo accompagnò i grandi confronti di quegli anni fra azienda e forze lavoro, a partire da quello per la legge sull'inquadramento unico⁴⁰ (che rendeva necessaria una riclassificazione all'interno della fabbrica assai difficile da gestire), alle lotte per l'ambiente, alle trattative per il sistema cosiddetto del sei per sei (sei ore di lavoro per sei giorni alla settimana), trattative queste ultime particolarmente importanti da un lato perché indicative delle prime difficoltà occupazionali, dall'altro in quanto rappresentarono un banco di prova significativo nei rapporti del sindacato con i lavoratori. Nel ricostruire la vertenza per il sei per sei ci affidiamo ancora una volta al racconto di Agostino Megale:

«A metà degli anni Settanta al Cotonificio Cantoni si lavorava ancora su tre turni da lunedì a venerdì. A un certo punto mi chiama l'amministratore delegato per dirmi che devono cambiare i telai, passando da quelli a navetta a quelli automatici e che per questo ci sarebbero state 400-500 tessitrici in eccedenza, che quindi avrebbero dovuto essere licenziate. L'unica soluzione proposta dall'azienda per evitarlo era che le nuove macchine lavorassero di più (l'azienda aveva investito moltissimi soldi e occorreva che i tempi di ammortamento degli investimenti fossero più brevi). Questo significava lavorare fino al sabato, passando all'orario a scorrimento del sei per sei. Andiamo allora in assemblea, facciamo la proposta e la reazione immediata è del tutto negativa...»

La risposta dei lavoratori alla proposta non deve sorprendere: come ha ricordato Pinuccia Boggiani, si trattava di un cambiamento non da poco, che per di più coinvolgeva nella stragrande parte il personale femminile, con

problemi quindi di gestione della famiglia e dei figli. A ciò si aggiungeva una difficoltà intrinseca, che consisteva nel breve tempo (una sola giornata) che rimaneva per “staccare” dal ciclo lavorativo, con la conseguente, necessaria e complicata riformulazione dell’equilibrio personale⁴¹ richiesta a ciascun lavoratore.

La questione venne gestita da sindacato con attenzione e pazienza: alla fine il cambiamento fu accettato dall’assemblea, soprattutto allo scopo di evitare la temuta riduzione di personale.

La conclusione della vertenza sul sei per sei ci porta a riflettere sul peso che il sindacato della Cantoni aveva nel condizionare e dirigere le scelte dei lavoratori. In merito le testimonianze sono univoche: così se Renato Franchi ci ha parlato di «stima e rispetto» verso chi svolgeva attività sindacale, Enrico Zanzottera ha sottolineato come ci fosse grande fiducia nei confronti del sindacato stesso e come esso fosse vissuto come «qualcosa di utile, che risolveva i problemi». Certo, questa forza era anche generata dal clima che si respirava, dalla «tensione verso il cambiamento⁴²» che il ’68 aveva lasciato in eredità e dalla consapevolezza dei tanti diritti ancora da conquistare, così come altrettanto certamente almeno in Cantoni le condizioni di partenza erano rese favorevoli dall’assenza di grandi problemi a livello societario: come un po’ amaramente ha fatto notare Elsa Trezzini «quando hai il lavoro hai anche la forza di reagire, quando non c’è il lavoro cedi»...

Qualunque ne fosse la ragione, comunque, il potere del sindacato in azienda si misurava anche dai risultati delle azioni di lotta e dalla partecipazione ai momenti di discussione.

In molti reparti degli stabilimenti Cantoni un solo cenno del delegato bastava ad arrestare immediatamente il processo produttivo: Franco Fulginiti ha ricordato quanto spesso una battuta d'arresto nelle trattative con la proprietà venisse superata grazie alla minaccia (concreta e temuta!) di fermare i telai, Renato Franchi conserva la memoria dell'assoluta autorità in merito di cui godevano alcuni storici protagonisti di quegli anni: una loro parola era sufficiente a far incrociare le braccia a centinaia di lavoratori.

Gli scioperi si traducevano quasi sempre in altrettanto partecipate manifestazioni di piazza, e se c'era in ballo il contratto nazionale il luogo deputato alla protesta era Milano. Elsa Trezzini ha conservato un ricordo particolare legato all'autunno caldo: si trovava nel capoluogo a manifestare quando il corteo ebbe notizia dello scoppio della bomba di Piazza Fontana.

Le operaie della Cantoni erano spesso in prima fila a protestare, non senza rischi personali:

«Gli scioperi erano vivaci, partecipati, collettivi. Addirittura si partiva da una fabbrica, ad esempio Castellanza, e si veniva fino a Legnano. Mi ricordo una manifestazione a Milano: il corteo era arrivato davanti alla sede dell'associazione degli industriali, e le donne della Cantoni (molte che non avevano fatto mai una manifestazione e molte vicine al pensionamento) stavano davanti reggendo lo striscione dello stabilimento. È così successo che si sono trovate vicino al portone quando questo ha ceduto e si è aperto: la polizia schierata stava per caricare.. abbiamo dovuto parlamentare a lungo per evitarlo⁴³...»

Quanto alle assemblee indette dal Consiglio di Fabbrica, tutti i testimoni hanno ben viva in mente la partecipazione che le caratterizzava, con la sala mensa dello

stabilimento di Legnano gremita all'impossibile. L'imponente condivisione di questi momenti appare ancora più significativa se si considera che essi non erano diretti solamente alla trattazione di questioni lavorative e alle decisioni da prendere in merito: in Cantoni le assemblee degli anni Settanta erano qualcosa di ben più ampio e variegato, rispondevano a finalità di tipo culturale, politico, di socializzazione, e non di rado svolgevano funzione di approfondimento della storia e delle problematiche sociali. Frequenti erano così le conferenze tenute da esperti sui temi più vari, le rassegne cinematografiche, gli spettacoli musicali, le feste. In un clima di "tensione positiva" come quello descritto, l'annuncio fatto dalla società il 21 settembre 1981 colse i sindacati del tutto di sorpresa. Era infatti noto che il gruppo aveva delle difficoltà (legate soprattutto alla crisi del mercato del velluto, di cui fino al 1978 esso controllava il 60% della quota europea): la contrazione delle vendite e della produzione aveva dato luogo ad esuberi di personale a cui però ci si era sforzati di rimediare non reintegrando quello in uscita. Da mesi poi i rappresentanti dei lavoratori avevano dato la disponibilità a discutere un piano complessivo di ristrutturazione e di risanamento che permettesse di salvaguardare l'occupazione. Nessuno quindi si aspettava ciò che le parti sociali appresero in quella giornata di autunno dall'asettico documento aziendale presentato dell'amministratore delegato Giuseppe Garofano⁴⁴: per far fronte al perdurare dell'andamento economico fortemente negativo, le cui cause erano da individuarsi nell'accumulo di grosse quantità di prodotto invenduto, nell'insufficiente fatturato e nell'eccessivo indebi-

tamento⁴⁵, erano state avviate le procedure per il licenziamento del 40% del personale, cioè 2.020 dipendenti distribuiti fra gli stabilimenti di Legnano, Castellanza, Varano Borghi, Trecate, Fagnano e Ponte Nossa⁴⁶. Fra i vari provvedimenti indicati dalla società era prevista la chiusura totale della tessitura di Legnano.

Fu un fulmine a ciel sereno, che riempì i lavoratori delle unità interessate di rabbia e sconcerto:

«Il 21 settembre è una data che non posso dimenticare: la notizia della chiusura mi ha fatto piangere una settimana. Era una cosa ingiusta, era subire qualcosa che non meritavamo⁴⁷...»

«Quella decisione è stata un dramma. Ci avevano promesso che saremmo diventati la prima tessitura d'Italia, e invece⁴⁸... »

La reazione dei sindacati scattò immediata: tutti gli stabilimenti coinvolti fermarono immediatamente la produzione e il giorno dopo un'affollatissima, tesa e preoccupata assemblea dei Consigli di Fabbrica di tutte le aziende del gruppo si svolse presso il Cral dell'Olimina a Legnano.

Un articolo dell'Unità del giorno successivo⁴⁹ ricostruiva il clima pesante dell'incontro, non potendo evitare un parallelo con la Fiat, che l'anno prima aveva avviato unilateralmente le procedure di licenziamento per migliaia di lavoratori. Come il gruppo torinese, denunciava l'articolo, anche la Cantoni «esce allo scoperto rompendo seccamente con una tradizione di trattative sindacali sul tema dell'occupazione, e gettando sul tavolo del confronto una decisione tanto grave sulla quale si rifiuta qualsiasi trattativa».

Un atteggiamento ritenuto inaccettabile, soprattutto alla luce di quella che negli ultimi vent'anni era stata la prassi delle relazioni sindacali all'interno della società, una prassi mai improntata allo scontro frontale, ma al contrario al confronto e alla mediazione (non a caso durante la discussione venne richiamato l'accordo sul sei per sei e l'impegno profuso dalla Fulta per farlo accettare dai lavoratori). L'assemblea decise per l'immediata mobilitazione, con obiettivo la revoca dei licenziamenti e delle decisioni relative alla chiusura di interi comparti produttivi. C'era consapevolezza che sarebbe stata una lotta di lunga durata:

«La procedura prevista per i licenziamenti collettivi contempla un margine di tempo di 25 giorni. Bisogna prepararsi a reggere lo scontro anche più in là, badando a mantenere solidalmente unito tutto il fronte di lotta, senza perdere spezzoni per strada, e a costruire attorno a questo scontro la solidarietà attiva della popolazione, delle forze politiche, degli Enti locali, delle istituzioni democratiche⁵⁰.»

Il lavoro diretto a costruire un fronte comune di lotta all'interno e all'esterno del gruppo fu subito avviato: venne stilato un programma di scioperi, e si decise di chiedere ai Consigli comunali di indire riunioni straordinarie per discutere il caso Cantoni e di avviare contatti con parlamentari, forze politiche, organi amministrativi. Nel pomeriggio dello stesso giorno un documento della Fulta esplicitò le prime proposte del sindacato⁵¹: dopo aver rinfacciato alla società il mancato rispetto dell'accordo del maggio 1980 (che prevedeva il sostanziale mantenimento dell'occupazione) il testo della Fulta accusava la Federtessili di voler usare

il caso Cantoni come utile precedente per poi assumere analoghi provvedimenti in altre realtà produttive⁵², quindi passava a porre le proprie condizioni: ritiro dei licenziamenti, avvio di un programma di investimenti alienando parte del cospicuo patrimonio immobiliare del gruppo, risanamento e consolidamento delle unità produttive, ricorso a misure come cassa integrazione, prepensionamenti, mobilità contrattata per ovviare a esuberi di personale.

Forse proprio il carattere di pericoloso precedente che la vertenza Cantoni poteva assumere facilitò l'immediato interessamento delle parti sociali: il 25 settembre un'altra assemblea a Legnano vide la partecipazione di rappresentanti dei Comuni, della Provincia e della Regione, nonché dei sindacati e delle forze politiche, tutti concordi nella necessità di portare la questione Cantoni all'attenzione nazionale.

Nel frattempo negli stabilimenti del gruppo erano partite le azioni di lotta e di sensibilizzazione. Il ricordo di quei giorni è ben vivo in chi li ha vissuti in prima persona:

«Ho fatto quaranta giorni sul cancello, lì a presidiare a turni dalla mattina alla sera, con una partecipazione incredibile da parte di tutti, con manifestazioni a Legnano, Castellanza, Milano, e un lavoro di sensibilizzazione con gli altri Consigli di Fabbrica. Mi ricordo di quello della Tosi che ci diede una grossa mano⁵³...»

«Il coinvolgimento della città ci fu, anche se non mancarono atteggiamenti di "snobismo", per lo più però identificato nei ceti sociali più alti. Legnano aveva già vissuto la chiusura di altre grandi realtà del tessile e c'era il rischio di un po' di assuefazione. Ma non accadde: ci furono fatte assemblee aperte sul piazzale, iniziative di carattere pubblico, assemblee interne⁵⁴...»

Anche Agostino Megale ha insistito sul coinvolgimento della città, precisando come esso fu frutto di una scelta precisa:

«Alla Cantoni, diversamente da quanto accaduto in Fiat, si scelse di non occupare la fabbrica, ma si lanciò una strategia per parlare alla città e alle persone. Non fermammo gli impianti: si facevano gli scioperi, certo, ma si andava nei mercati, nelle altre fabbriche, si andava casa per casa a cercare solidarietà. Ci eravamo convinti che per evitare i licenziamenti la fabbrica dovesse continuare a funzionare, e la città recepi il messaggio. Si costruirono momenti di solidarietà, di calore: le lotte non furono mai chiuse dentro la fabbrica, ma furono sempre rivolte a quella simbiosi naturale che c'era fra la fabbrica e la città. Quando succedono situazioni del genere è indispensabile allargare il fronte il più possibile, allargare le alleanze...»

Parallelamente a questa attività di sensibilizzazione dei cittadini delle comunità interessate si ragionava su altre iniziative di lotta. Il 30 settembre il Coordinamento dei Consigli di Fabbrica emise un documento nel quale si ribatteva punto per punto alle ragioni sulle quali l'azienda fondava la necessità dei licenziamenti, in particolare in relazione ai presunti necessari tagli alla produzione. Secondo il sindacato infatti «la filosofia di fondo del piano aziendale [...] si propone di ridurre drasticamente l'attività produttiva per fare della Cantoni in prospettiva un centro di attività prevalentemente commerciale di prodotti cotonieri⁵⁵». A riprova di ciò il Coordinamento ricordava che «la stessa azienda ha dichiarato espressamente che per l'82 intende realizzare almeno lo stesso volume di affari del 1981 col 40% di personale in meno».

Due giorni prima un'assemblea aperta nello stabilimento di Castellanza⁵⁶ aveva evidenziato i pesantissimi riflessi che i licenziamenti avrebbero avuto sull'economia della zona, già colpita duramente da altre crisi: solo considerando i quasi 1.100 occupati delle tessiture di Legnano, si notava come essi fossero suddivisi fra una dozzina di diversi comuni di provenienza, e consistessero per lo più in personale femminile, difficilmente collocabile altrove.

Alla luce della necessità di far recedere la proprietà dal piano vennero decisi due giorni di mobilitazione: il 6 ottobre si sarebbero fermati per otto ore tutti gli stabilimenti del gruppo e il personale delle aziende in crisi del territorio di Busto, Gallarate e Legnano; il 12 dello stesso mese un grande sciopero regionale avrebbe invece coinvolto tutto il settore del tessile-abbigliamento-calzaturieri.

Il primo dei due appuntamenti accolse a Legnano una manifestazione imponente, con la partecipazione massiccia di partiti, istituzioni locali, associazioni, gente comune. Forte di questo primo risultato la segreteria nazionale della Fulta si dichiarò pronta ad inasprire il confronto: se al termine dei venticinque giorni previsti dalla procedura la Cantoni non avesse ritirato i provvedimenti di licenziamento avrebbe chiesto ai lavoratori di occupare tutte le fabbriche del gruppo. «Le battaglie che sicuramente si perdono sono quelle che non si combattono», dichiararono al giornalista de L'Unità i segretari della Federazione tessile⁵⁷.

Il 12 ottobre Milano ospitò la manifestazione regionale. Sul suo esito riferiva il giorno dopo un comunicato della Fulta Lombardia:

«L'adesione allo sciopero è stata pressoché totale in tutti i comprensori, nelle aziende maggiori così pure nelle medie e piccole industrie. La manifestazione per le vie di Milano ha avuto esito e partecipazione straordinaria, esprimendo nel numero (oltre 30mila lavoratori), nella combattività, nella determinazione e nella ricchezza di fantasia del corteo unitario, un segno inequivocabile e sicuramente sorprendente per il padronato e le forze conservatrici⁵⁸.»

La prova di forza del sindacato e la compattezza della risposta dei lavoratori non potevano lasciare indifferente la proprietà della Cantoni: il 13 ottobre, dopo un incontro al ministero dell'Industria, essa comunicò che la procedura per la riduzione del personale era stata sospesa per dieci giorni. Si trattava di un parziale successo, che però non bastava al sindacato per cantare vittoria.

Le trattative ripresero, prima a Roma, poi, dal 26 ottobre, a Milano presso la sede della Regione. I segnali iniziali non furono incoraggianti: il primo incontro nel capoluogo lombardo si risolse in un nulla di fatto, la società non pareva intenzionata a modificare le sue posizioni. Un articolo de L'Unità osservava che

«La tattica dell'azienda ha ricalcato, fin qui, quella seguita dalla Fiat giusto un anno fa, con poche ma pericolose varianti: la Cantoni, negli incontri che ha avuto con il sindacato presso la Regione Lombardia, ha rifiutato qualsiasi discussione nel merito della produttività e degli investimenti; essa esclude, inoltre, sorretta dalle organizzazioni imprenditoriali di zona, qualsiasi discussione su ipotesi di mobilità programmata nelle aree interessate ai tagli occupazionali⁵⁹.»

Le discussioni al grattacielo Pirelli andarono avanti a oltranza giorno e notte. Il 30 ottobre l'Unità⁶⁰ faceva intendere che c'era uno spiraglio: il Cotonificio Cantoni sembrava sul punto di ritirare i licenziamenti. Nella stessa notte la conferma: i provvedimenti erano da considerarsi annullati, dopo un periodo in cassa integrazione 380 lavoratori sarebbero stati avviati al preempionamento, mentre 780 avrebbero avuto accesso alla mobilità contrattata, supportata dalla Regione e gestita attraverso un organismo appena costituito, l'Osservatorio regionale del lavoro. Per altri 650 lavoratori, che l'azienda aveva inserito nell'elenco dei licenziati, si riusciva infine ad assicurare il mantenimento dell'occupazione⁶¹. Nessuna unità produttiva sarebbe stata chiusa. Il piano prevedeva inoltre che il risanamento finanziario e produttivo del gruppo passasse anche attraverso una parziale alienazione di immobili di proprietà della società.

La mattina del 31 ottobre tutte le assemblee generali degli stabilimenti Cantoni diedero il via libera all'accordo. Come si era giunti a questo risultato fino a poche settimane prima ritenuto insperabile?

L'analisi che ne diede la Fulta⁶² riuniva diversi fattori: l'unità di tutti i lavoratori, operai, impiegati e tecnici, la «capacità di non rifugiarsi nel cartello dei no, dando una propria interpretazione della crisi e proponendo soluzioni certe», le pressioni esercitate dal sindacato nei confronti della Regione Lombardia, grazie alle quali essa «non solo ha garantito un tavolo certo, ma nel quadro di una corretta gestione della politica industriale ha saputo attivare contributi a sostegno dell'occupazione».

A tutti questi elementi Agostino Megale ha aggiunto la serietà, la coerenza e la pertinacia dimostrate dalla parte sindacale:

«Quando finì, prima di firmare l'accordo, mi ricordo che l'amministratore delegato venne da me e mi disse: "Megale, io non conoscevo i sindacalisti comunisti della Cgil, ma debbo dire che la vostra serietà è tale che sono pronto a trovare l'intesa che lei mi propone..."»

Enrico Zanzottera ha invece riconosciuto come primaria l'aggregazione di forze che si riuscì a creare intorno alla vicenda, e ricorda che persino il direttore dello stabilimento di Legnano diede una mano per difendere la fabbrica, fornendo al sindacato informazioni tecniche di fondamentale importanza da "spendere" nelle trattative. Il suo giudizio sull'esito della vertenza rimane a distanza di tanti anni decisamente positivo:

«A fronte della crisi in atto e della possibilità che la Cantoni come aveva prospettato dimezzasse gli stabilimenti, quella vertenza riuscì ad imporre dei tempi diversi di ristrutturazione che hanno consentito di ricollocare i lavoratori o il raggiungimento dei requisiti per la pensione e hanno dato modo al gruppo di indirizzarsi verso produzioni nuove. Il valore più alto di quella vertenza fu comunque che non si è trattato di un'accettazione passiva di quello che proponeva la proprietà: si è cercato la continuità produttiva, cosa che la società non voleva.»

E, a parere dei protagonisti, i lavoratori riconobbero la positività dei risultati, non solo approvando con voto unanime l'accordo:

« Devo dire che ogni volta che mi è capitato di incontrare a distanza di anni persone della Cantoni, nessuno ha mai espresso un giudizio negativo su quello che è stato fatto. La gente ha capito che il sindacato insieme ai lavoratori ha fatto tutto quello che era possibile. E questo è quello che più mi riempie di orgoglio rispetto a quella battaglia⁶³.»

Questo ovviamente non significa che nell'articolarsi della vicenda siano del tutto mancati i momenti negativi: paradossalmente essi si evidenziarono dopo l'accordo, quando da un lato la tensione psicologica che aveva accompagnato i quaranta giorni di trattativa si sciolse e dall'altro ci si trovò a definire praticamente le liste di chi doveva affrontare la cassa integrazione. Per i lavoratori "statali" della Cantoni fu un cambio di prospettiva difficile da accettare:

«Ci sono stati momenti di sconforto, di cedimento psicologico, specialmente nella fase in cui si è trattato di mettere i numeri e di scegliere le persone: in fondo cambiava un mondo. Paradossalmente oggi la precarizzazione trova la gente più preparata, allora per la persona che da venti, trenta anni era nella stessa azienda, con gli stessi orari, la stessa condizione lavorativa, trovarsi da un giorno all'altro in cassa integrazione era una cosa pesante⁶⁴...»

Il modo in cui era vissuta la cassa integrazione in effetti ebbe un peso determinante: Enrico Zanzottera ha rilevato come moltissimi considerassero questo tipo di ammortizzatore come il «riconoscimento che non eri più capace di fare il tuo lavoro», con i drammatici risvolti psicologici che una simile percezione comportava. La definizione dei nomi inoltre introduceva

meccanismi di inevitabile “concorrenza” fra i candidati, che rischiava di far venire meno la solidarietà che aveva sempre connotato i rapporti. Le assemblee così divennero occasione di tensione, Pinuccia Boggiani ricorda come fu duro e penoso includere o escludere persone cercando di obbedire il più possibile a criteri di obbiettività, criteri che spesso non coincidevano affatto con quelli dell’azienda, come bene ci ha spiegato Franco Fulginiti:

«Ci furono dei veri drammi, con intere famiglie coinvolte. All’Olmina a volte di una sola famiglia lavoravano in Cantoni il padre, la madre e magari anche una figlia. Così in una situazione come quella rischiavi di privare una famiglia di tutto il suo reddito... e trovare un altro lavoro ormai non era più così facile. Ecco allora che il problema era chi mandare fuori: così ci si è dovuti rimboccare le maniche, esaminare le condizioni famiglia per famiglia e cercare di trovare una soluzione adeguata, mentre l’azienda premeva invece per escludere quelli che considerava meno affidabili, quelli che si assentavano di più...»

Pur con queste inevitabili difficoltà alla fine comunque la procedura arrivò a compimento.

I siti produttivi del gruppo avrebbero avuto negli anni successivi destini diversi⁶⁵, ma per i protagonisti che abbiamo ascoltato i ricordi più vivi sono ancora quelli legati alle vicende del 1981, forse perché, pur nella positività dell’accordo alla fine raggiunto, esse segnarono la fine di quel mondo di stabilità, di certezze e di sicurezza che la Cantoni aveva sempre incarnato.

Di quel mondo rimane nel complesso una buona dose di nostalgia: per qualcuno anche il solo passare davanti all’area dismessa del centro di Legnano è stato per anni quasi insopportabile.

Sensazioni che Elsa Trezzini ha saputo sintetizzare in poche, significative parole:

«Rimpiango quegli anni, la Cantoni mi piaceva, e la Cantoni voleva dire lavoro. Quanto alle lotte che abbiamo fatto, non mi sono resa conto di quanto fossero importanti fino a quando non è finito tutto...»

1.3 Andavamo alla Manifattura

Sembra quasi un ritornello monotono, ma le caratteristiche della storia industriale di Legnano ci costringono a ripeterci: anche la fabbrica di cui stiamo per parlare trovava le sue radici in un passato lontanissimo.

La Manifattura era stata infatti fondata nel 1904 dai fratelli Enea e Febo Banfi, in società con Giuseppe Frua e Mariano Delle Piane. Si trattava di nomi assai conosciuti nel panorama industriale locale: i fratelli Banfi, figli di un noto patriota distintosi nei moti anti austriaci del 1848, avevano già dato vita in città nel 1879 alla tessitura da cui sarebbe poi nata la stamperia De Angeli Frua.

L'azienda si era distinta fin da subito per i brillanti risultati ottenuti: in pochi anni era diventata uno dei marchi tessili più affermati d'Italia per l'entità delle esportazioni, per la modernità dei macchinari e per la qualità dei filati prodotti. Una pubblicazione degli anni Trenta⁶⁶ ne esaltava i successi e ne descriveva la variegata produzione: «filati di cotone makò, titoli dal 20 al 120, cardati e pettinati unici e ritorti per tessiture, calzifici, ricamifici, cucirini, tele per aeroplani, rivestimenti per fili elettrici». Negli stessi anni la società aveva cominciato ad avviare iniziative a favore della

manodopera: case per operai e villette per impiegati, un attivo Dopolavoro dotato di campo sportivo, una squadra di ginnastica. Fin dalla sua nascita, inoltre, l'azienda disponeva di un convitto gestito da suore, nel quale ospitava le lavoratrici venute da lontano: la struttura aveva permesso l'afflusso a Legnano di centinaia di giovanissime operaie provenienti dal Bergamasco, dal Cremasco e dal Veneto, e ancora oggi qualcuno in città conserva il ricordo delle lunghissime file di bambine in divisa che nei giorni di festa sfilavano disciplinatamente in colonna per le vie del centro⁶⁷.

Nel secondo dopoguerra la disponibilità di manodopera locale aveva fatto venir meno la necessità del convitto, ma la Manifattura aveva continuato ad accrescere il suo personale: nei primi anni Sessanta lo stabilimento di Legnano contava oltre un migliaio di dipendenti, e con l'ampliarsi dell'attività vennero aperti molti altri siti produttivi⁶⁸.

Per questa massa di occupati (in gran parte donne) l'azienda per tutti i decenni Sessanta e Settanta rappresentò al pari della Cantoni un approdo sicuro: essere "prese" alla Manifattura significava lavoro stabile e garantito, e possibilità di assicurarlo pure alle proprie eredi: per le operaie considerate più affidabili era piuttosto semplice far assumere anche le figlie.

Certo, anche sotto la ciminiera dello stabilimento nel pieno centro di Legnano le condizioni di lavoro non si potevano definire ideali. Maria Cerutti, assunta a quattordici anni all'inizio degli anni Sessanta, così racconta le fatiche della fabbrica:

«Appena entrata mi hanno messa a imparare a togliere le spole. Avevamo i minuti contati: quattro o cinque minuti per togliere 250 spole. Non era solo questione di toglier-

le: doveva rimanere infilato il filo, per far sì che quando la macchina ripartiva era già pronta per avvolgere. Era una corsa continua, la fatica era grossa. L'aspetto peggiore era che se dovevi andare in bagno dovevi aspettare che non c'erano macchine piene da svuotare, oppure che la caposquadra ti potesse sostituire. Inoltre anche se si lavorava di fronte all'altra compagna non ci si poteva parlare, perché c'era l'assistente che passava e ti curava... A togliere le spole eravamo tutte ragazzine, invece le ragazze che curavano le macchine erano più grandi. Le donne erano tutte in produzione ed erano tutti lavori piuttosto pesanti, soprattutto perché non c'erano soste. Nel reparto gasatura, dove si bruciava la peluria del filo, si lavorava davanti a delle fiammelle, era come lavorare davanti a un forno e l'estate si moriva. Sembrava di essere in fonderia, si usciva nere: il polverino ti tingeva la pelle e tu lo respiravi... E poi l'umidità: ai ritorti dove ho cominciato a lavorare a togliere le spole, c'erano gli umidificatori, degli spruzzini dall'alto che umidificavano il filato, ma bagnavano anche noi... Se ti mettevano alle macchine alla fine della giornata avevi fatto i chilometri: magari ne avevi sei o sette lunghe ciascuna 25 o 30 metri e per controllarle tutte...»

Pur in un quadro difficile come questo le testimonianze ci raccontano che fino ai grandi cambiamenti introdotti dallo Statuto dei Lavoratori la penetrazione del sindacato in azienda fu abbastanza complicata: sempre Maria Cerutti ricorda che in occasione del suo primo sciopero (l'agitazione era stata proclamata dalla Cgil, l'anno quasi certamente il 1962) ad incrociare le braccia furono solo sette lavoratrici su mille. Ad ostacolare la partecipazione era sicuramente il timore di ritorsioni, ma secondo Maria non era estranea anche una certa "lontananza" che ancora le lavoratrici avevano rispetto alla necessità di tutelare i propri diritti.

Le cose cambiarono con l'avvento dei delegati di reparto, che in Manifattura vide una consistente parte-

cipazione femminile. I racconti sono concordi nello spiegare questa evoluzione: a rappresentare il sindacato era spesso la compagna che faceva il tuo stesso lavoro, che ne conosceva le caratteristiche, che condivideva i disagi e la fatica, e verso di lei appariva quasi naturale sviluppare un rapporto di fiducia:

«Ho provato diverse volte a fermare le macchine nel mio reparto. Se c'era qualcosa che non andava dicevo alle compagne: fermiamo e tutte mi seguivano. Poi arrivava il caporeparto e si trattava⁶⁹...»

«Io non ho mai fatto niente, semplicemente mi davo disponibile. Le compagne si fidavano di me, ho sempre cercato di dare buoni esempi⁷⁰.»

La fiducia quindi si manifestava anche rispetto alle iniziative di lotta, e quella che prima era una partecipazione sporadica diventò a poco a poco una condivisione pressoché totale: le donne partecipavano tutte e convintamente agli scioperi. Più difficile era ottenere la stessa partecipazione alle manifestazioni, complice anche una visione ancora tradizionale del ruolo femminile:

«Dopo le donne uscivano tutte. Però era una lotta lo stesso perché uscivano ma andavano a casa: c'era la mentalità che dovevano fare i lavori di casa, e se c'era una manifestazione era difficile portarle⁷¹...»

In questo stesso senso vanno lette anche certe “risposte” della città, che di certo non aiutavano a far superare la riluttanza che molte ancora mantenevano verso i momenti più pubblici delle proteste:

«Mi ricordo di una manifestazione in cui prima di arrivare in piazza San Magno sentivamo la gente ferma per farci passare dire: “Ma cosa vogliono queste donne, non hanno niente da fare...” Con gli uomini forse era normale, ma vedere le donne sfilare tutte insieme, no⁷²...»

Per quelle che riuscivano a non sentirsi condizionate da certi modi di pensare comunque la lotta era decisa e senza sconti: le donne non si facevano intimorire, anzi una volta fermate le macchine erano ben salde nel portare avanti le loro ragioni. E le delegate del Consiglio di Fabbrica le sostenevano con generosità e spontaneità, affiancando le fatiche dell'attività sindacale a quelle del lavoro e della famiglia e superando, a volte, anche qualche resistenza da parte di chi, all'interno dell'organizzazione, avrebbe visto con più favore maggiori rappresentanze maschili, meno oberate da impegni extralavorativi e quindi ritenute più disponibili.

La perseveranza nel condurre le trattative, unita al positivo stato economico della società e ad una certa conseguente disponibilità all'ascolto da parte della dirigenza, portarono a conseguire importanti conquiste. Le testimonianze ricordano le battaglie sostenute per ottenere un pullman aziendale che raccogliesse le tante operaie provenienti dai paesi limitrofi⁷³, o quelle relative all'asilo interno, per il quale a un certo punto il sindacato trattò e ottenne che personale laico affiancasse quello religioso⁷⁴. Una vertenza molto significativa fu quella che riguardò la mensa. Ecco come l'ha riassunta Maria Cerutti:

«Un'altra lotta è stata per la mensa. In busta paga avevamo un rimborso per il mangiare che era una miseria. All'inizio non ce l'hanno data, ma ci hanno concesso solo un sacchetto di alimenti fornito di due panini, settanta

grammi di affettato o formaggio, una bibita e una brioche. Poi finalmente è arrivata la mensa: solo che nella mezz'ora di pausa ora che uno veniva da un reparto in fondo alla via Alberto da Giussano fino in via Lega... la mezz'ora era quasi passata!»

Le difficoltà non erano però solo di tipo... logistico: ben più complicato risultava convincere i lavoratori a rinunciare alla piccola somma di rimborso pasto garantita in busta paga, per preservare la quale moltissimi erano disposti a continuare a consumare un panino sulle macchine. Era un cambiamento di prospettiva, quello della rinuncia alla monetizzazione dei diritti, che avrebbe caratterizzato tutto il periodo post Sessantotto e che si sarebbe rivelato, come vedremo, in tutta la sua valenza nelle discussioni in merito all'ambiente di lavoro.

La fase dei confronti "aperti" con la proprietà, quella dei «momenti buoni», come la definiscono le protagoniste, iniziò a mostrare segni di cedimento quando anche la Manifattura cominciò a evidenziare difficoltà nelle vendite e conseguenti problemi a mantenere l'occupazione. L'azienda cercò di farvi fronte avviando continui e significativi cambiamenti nell'orario. Ecco cosa racconta Maria Cerutti:

«Poi sono cominciati i problemi con gli orari. Prima c'è stata la riduzione dell'orario: si è passati a quaranta ore su cinque giorni alla settimana. Dopo un anno o due abbiamo cominciato con lo scorrimento: prima col sabato mattina e poi anche col sabato pomeriggio. E per le donne i problemi con la famiglia crescevano... Poi ci sono stati gli scorrimenti anche la domenica, per mantenere i posti di lavoro, con due giorni di riposo alla settimana. Si faceva la domenica pomeriggio, e d'estate per le donne era una tortura: si vedevano le famiglie unite e noi dovevamo lavorare...»

Le trasformazioni introdotte portarono le delegate del Consiglio di fabbrica a confrontarsi con la fatica di farne capire alle lavoratrici le ragioni, fatica non da poco, visto che i cambiamenti andavano ad influire pesantemente sulle dinamiche familiari. Tutto poi diventava ancora più complicato se le stesse rappresentanti sindacali non condividevano la medesima visione sulla questione. A distanza di anni questa divergenza appare ancora evidente:

«Non ero già d'accordo sul primo scorrimento: non perché ci tenessi a stare a casa il sabato, ma perché rappresentava il primo segnale che avevano cominciato a toglierci quello che avevamo conquistato: avere due giorni di riposo alla fine della settimana, poter stare con la famiglia, avere un po' di tempo libero... Mi hanno attaccato per questo: anche nel sindacato mi dicevano che io non capivo... Mi dicevano anche che io ero una sindacalista politica, che non riuscivo a distinguere i due piani... Oltretutto io ero una di quelle che sosteneva che questi sacrifici non ci avrebbero portato a niente di positivo: erano solo dei palliativi momentanei, che portavano solo svantaggi per chi lavorava⁷⁵.»

«In Manifattura abbiamo cambiato tante volte gli orari di lavoro. E tu che eri in prima fila dovevi far capire che era necessario, che quella era l'unica strada per non chiudere la fabbrica e a volte le compagne non lo accettavano. Io dicevo che bisognava farlo, anche perché c'erano le assunzioni: di persone che entravano ce n'erano. Sì, è vero, continuavamo a cambiare l'orario, però siamo stati gli ultimi a chiudere⁷⁶...»

Sacrifici inutili? Unico strumento per rimandare la fine? Qualunque sia la lettura che se ne dà, di certo queste modifiche dei tempi di lavoro rappresentarono per chi li visse il primo segnale inequivocabile che anche per

la Manifattura il tempo della certezza e del privilegio stava finendo. Un segnale forse in gran parte psicologico: in fondo nel panorama generale dominato dalla progressiva chiusura di tutte le grandi industrie tessili della zona l'azienda di via Lega avrebbe comunque conservato occupazione e produzione fino alla crisi dei primi anni Duemila. Eppure il cambiamento si toccava, si percepiva, e non riguardava solamente l'orario di entrata e di uscita: a mutare era il clima della fabbrica, i rapporti all'interno di essa, il modo di lavorare:

«Da quando sono entrata fino a metà anni Ottanta i rapporti con le compagne di lavoro sono stati più umani, nel senso che c'era solidarietà, invece dopo i nuovi arrivi si è cominciato a essere più indifferenti, a pensare soprattutto a se stessi. Nel periodo precedente, se qualcuno era in difficoltà durante il lavoro lo si aiutava... dopo non è stato più così. Anche la qualità è scaduta col tempo: noi ci tenevamo a fare il lavoro bene. Non è stata neanche del tutto colpa dei giovani: tutto era troppo veloce, non si dava il tempo per l'addestramento necessario... Si lavorava di più ma con meno qualità⁷⁷.»

Tutti le testimonianze sembrano convergere in questa sensazione di amarezza: per chi ha concluso la sua esperienza lavorativa prima che la ciminiera della Manifattura si spegnesse per sempre⁷⁸ il convincimento è che “quel mondo” fosse già finito da tempo, insieme alle grandi lotte, alle conquiste, alla solidarietà che lo avevano caratterizzato.

«Quando non c'è il lavoro anche le persone cambiano⁷⁹»: lasciamo alla malinconia di questo giudizio la conclusione del nostro racconto.

- 1 Per un panorama generale sugli inizi della storia industriale dell'Alto Milanese v. N. Bigatti, *L'altra fatica. Lavoro femminile nelle fabbriche dell'Alto Milanese. 1922-1945*, Guerini e associati, Milano 2008, pp. 25-47.
- 2 I dati del Censimento generale dell'Industria e del Commercio del 1951 sono reperibili in Archivio storico del Comune di Legnano (d'ora in poi ACL), cart. 626, cat.11, cl. 2, fasc. 1.
- 3 *Verbale I^a riunione*, 20 novembre 1954. Un'analisi simile a quella fatta dalla Commissione istituita a Legnano la si trova in un altro documento riferito agli stessi anni e relativo al calzaturiero: in una missiva inviata dal sindacato di settore della Cgil al sindaco della città si denunciavano le grosse difficoltà insorte nel comparto, che costringevano i lavoratori a lunghe soste e a volte li condannavano alla disoccupazione. Identiche le cause individuate, prima fra tutte la povertà delle masse popolari e il conseguente ridotto consumo interno.
- 4 La stamperia De Angeli Frua era stata edificata nei primi anni del Novecento a fianco della tessitura Banfi (sul terreno di corso Italia, dove dopo l'abbattimento degli stabili dismessi delle due aziende, nei primi anni Settanta, sono sorte alcune palazzine e un supermercato). La Banfi era stata inaugurata nel 1879 e alla fine del secolo contava già oltre 1.500 occupati.
- 5 *Relazione del sindaco Tenconi sulla situazione De Angeli Frua*, in ACL, Delibera di Consiglio comunale n. 84, 16 luglio 1952.
- 6 *Avviso della Direzione generale*, 1 giugno 1955, in ACL, 635, 11,2,2.
- 7 *Interpellanza dei consiglieri sigg. Brandazzi, Porinelli e Raimondi sui licenziamenti degli operai della ditta De Angeli Frua*, in ACL, Delibera di Consiglio comunale n. 50, 14 ottobre 1955.
- 8 *Vertenza sindacale de Angeli Frua*, in ACL, Delibera di Consiglio comunale n. 63, 8 novembre 1955.
- 9 In effetti alcuni giorni dopo il consigliere comunista Bollini recapitò al sindaco una lettera (*lettera del 26 novembre 1956*, unita al verbale del Consiglio del 18 novembre) a cui allegava il provvedimento preso dal sindaco Camona di Casale Corte Cerro (siamo nella zona di Omegna, nel Novarese) nel maggio del 1955. Il documento riguardava lo stabilimento Furter Gabbio che il Comune aveva requisito fondandosi sulla Costituzione, in particolare sugli articoli 2, 3, 4, 41 e soprattutto 43 (possibilità di un intervento dello Stato e degli Enti Pubblici per espropriare imprese che abbiano carattere di eminente interesse generale). Il provvedimento del sindaco Camona, precisava Bollini, era identico a quello preso da La Pira a Firenze nel febbraio dello stesso anno, anzi era stato proprio il sindaco di Firenze a dare le indicazioni al collega novarese. Quanto ai dubbi di Tenconi su chi avrebbe dovuto essere materialmente a gestire la fabbrica, l'esponente comunista riteneva che la requisizione dovesse essere effettuata a favore di una cooperativa formata dagli stessi lavoratori della De Angeli Frua.
- 10 *Interpellanza della consigliera Ardiani Albertina sulla vertenza sindacale De Angeli Frua*, in ACL, Delibera di Consiglio comunale n. 70, 30 dicembre 1955.
- 11 *Tutta Legnano è solidale con i lavoratori della De Angeli Frua*, in «L'Unità», 3 gennaio 1956.
- 12 *Telegramma dell'11 febbraio 1956*, in ACL, 635, 11,2,2.
- 13 *Lettera del sindaco Tenconi al Prefetto di Milano*, 13 settembre 1956, in ACL,

- 635, 11,2,2.
- 14 *Interpellanza del consigliere Brandazzi diretta ad esaminare e trovare una soluzione circa il problema della disoccupazione*, in ACL, Delibera di C. C. n. 43, 4 aprile 1956.
- 15 *Lettera al senatore Guido Bisori*, 18 dicembre 1956, in ACL 635, 11,2,2. La lettera segnalava che nel settore cotoniero si era passati dai 250.000 occupati del 1948 ai 187.000 del 1956.
- 16 *Interpellanza licenziamenti Agosti*, in ACL, Delibera di C. C. n. 5, 4 aprile 1955.
- 17 *Esposto verbale presentato da alcune operaie ditta Agosti*, 23 marzo 1955, in ACL, 661, 11,2,1.
- 18 *Lettera al prefetto di Milano*, 18 aprile 1955, in ACL, 661, 11,2,1.
- 19 Gli interventi del sindaco Luigi Accorsi sono documentati in ACL, 835, 11,2,1. Le indagini della magistratura sul crack del gruppo Agosti portarono nel 1971 all'arresto per bancarotta fraudolenta di Romolo e Gianfranco Agosti.
- 20 *Occupato dagli operai lo stabilimento Dell'Acqua*, in «La Prealpina», 23 gennaio 1965. La società possedeva anche altre tre unità produttive, ad Abbiategrasso, Turate e Cocquio, e contava in tutto 1.300 dipendenti.
- 21 *Sindacati e sacerdoti aprono collette a Legnano*, in «Il Giorno», 25 gennaio 1965. A settembre la Commissione Interna della Franco Tosi consegnò al sindaco «a titolo di concreta solidarietà ai lavoratori del Dell'Acqua» oltre 368.000 lire raccolte presso le maestranze (lettera della Commissione Interna al sindaco, 2 settembre 1965, in Archivio Franco Tosi).
- 22 *Tutti licenziati i 1.300 del Dell'Acqua*, in «Il Giorno», 31 dicembre 1965. La vicenda del Dell'Acqua conobbe il suo epilogo giudiziario nel 1969, quando uno dei titolari della società, Felice Riva, venne arrestato per bancarotta fraudolenta: rilasciato dopo pochi giorni fuggì in Libano, dove rimase latitante per molti anni. Il fallimento del gruppo venne dichiarato il 3 luglio del 1970.
- 23 Gli stabilimenti Bernocchi avevano sede a Legnano, Cerro, San Vittore, Besenzone, Villa Carcina, Nerviano e Angera. A Legnano i Bernocchi avevano contribuito nel corso del secolo di vita della società alla creazione della Scuola Professionale e alla costruzione della Casa di Cura del locale ospedale. In tutti i comuni avevano promosso l'edificazione di asili e colonie elioterapiche e anche la costituzione di società sportive.
- 24 *Appello ai legnanesi*, 7 settembre 1971, in ACL, 945, 11,2,2.
- 25 *Esame situazione Cotonificio Bernocchi*, Verbale Consiglio comunale di Villa Carcina, 26 agosto 1971, in ACL, 945, 11,2,2.
- 26 *Telegramma a Flaminio Piccoli*, 23 agosto 1971, in ACL, 945, 11,2,2.
- 27 *Riunione del 3 settembre 1971*, in ACL, 945, 11,2,2.
- 28 Diversa naturalmente l'analisi della società: nel prospetto da essa elaborato per il piano di ristrutturazione (in ACL, 945, 11,2,2.) si attribuiva la maggior responsabilità della crisi all'aumentato costo della mano d'opera, pur riconoscendosi che «il maggior utilizzo di fibre acriliche ha provocato, a causa della mancanza di attrezzature idonee all'interno dell'azienda, uno sproporzionato ricorso alle lavorazioni esterne» con considerevole crescita delle spese.
- 29 *Comunicato unitario*, 4 dicembre 1971, in ACL, 945, 11,2,2.
- 30 I verbali delle sedute di tale Commissione sono reperibili in ACL, 945, 11,2,4.

- 31 Nel 1937 si era esaurita la dinastia dei Cantoni, ma la società aveva mantenuto la denominazione originaria. Per una storia dettagliata del cotonificio Cantoni v. AA. VV., *Il Cotonificio Cantoni nella storia dell'industria cotoniera italiana*, Tipografia poliglotta vaticana, Città del Vaticano 1972.
- 32 Lo stesso tipo di discorso valeva in realtà per tutti i giganti del tessile presenti sul territorio: fino al palesarsi delle situazioni di crisi, essere assunti alla Cantoni, alla Bernocchi, al Brusadelli al Frua o alla Manifattura conferiva un sovrappiù di tranquillità dettata dalla convinzione che realtà così grandi sarebbero sopravvissute a qualsiasi crisi.
- 33 Testimonianza di Renata P., in N. Bigatti, *L'altra fatica*, cit., p. 112.
- 34 Testimonianza di Elsa Trezzini.
- 35 Testimonianze di Elsa Trezzini e Pinuccia Boggiani. Il calore prodotto dalle macchine era reso più insopportabile dall'umidità, che andava mantenuta altissima per facilitare la lavorazione dei filati: per questo motivo non era consentito alcun ricambio d'aria, e delle tubature a soffitto vaporizzavano l'acqua facendola scendere sui telai. Sulle condizioni di lavoro nelle industrie tessili ecco cosa scriveva Teresa Noce nel dopoguerra: «La maggioranza delle fabbriche tessili è priva di aspiratori, anche in reparti dove questi sarebbero assolutamente necessari (come carderie, tintorie, cernita degli stracci ecc.), oppure, quando gli aspiratori ci sono, sono inadeguati e funzionano male; bagni e docce sono quasi completamente sconosciuti; non dappertutto vi è l'acqua potabile e in certe aziende mancano persino i gabinetti separati per uomini e donne» (cit. da S. Misiani, P. Neglie, A. Osti, D. Vascellaro, *Il filo di Arianna. Una Federazione sindacale nella storia d'Italia: il tessile-abbigliamento nel Novecento*, Rubattino, 1997, p. 276)
- 36 Ricordiamo solo a titolo di esempio lo sciopero del luglio 1930, quando 500 tessitrici incrociarono le braccia per protestare contro le intollerabili condizioni di lavoro. A seguito di questo atto di insubordinazione 273 di loro vennero denunciate e alcune condannate alla prigione (per una cronaca dettagliata di questi scioperi v. N. Bigatti, *L'altra fatica*, cit., pp. 120 ss.
- 37 Agostino Megale ha ricordato come Elsa fosse “il punto di riferimento” della tessitura.
- 38 Testimonianza di Enrico Zanzottera.
- 39 Testimonianza di Pinuccia Boggiani.
- 40 La legge sull'inquadramento unico (1972) introduceva fra gli occupati dell'industria una nuova scala classificatoria incentrata su diversi livelli retributivi nei quali rientravano vari profili professionali, spesso appartenenti a categorie diverse. Non era quindi raro che in un medesimo livello si trovassero inquadrati sia operai che impiegati.
- 41 Su questo aspetto insiste la testimonianza di Enrico Zanzottera.
- 42 Sono ancora parole di Enrico Zanzottera.
- 43 Testimonianza di Enrico Zanzottera.
- 44 Proprio nel 1978 la società aveva trasformato la sua struttura: da società per azioni era infatti divenuta una holding. Fra i suoi principali azionisti figuravano i gruppi Montedison e Pirelli e le famiglie Jucker e Soldini.
- 45 Il documento aziendale presentato nell'incontro del 21 settembre portava la data di tre giorni prima ed illustrava nei dettagli il piano del gruppo. Tutto il materiale sindacale relativo alla vertenza del 1981 ci è stato gentilmente messo a disposizione dai sigg. Franchi e Fulginiti.

- 46 Il gruppo possedeva stabilimenti anche a Saronno, Bellano, Cordenons, Arluno e Rovereto.
- 47 Testimonianza di Pinuccia Boggiani.
- 48 Testimonianza di Elsa Trezzini.
- 49 *Programma di lotta alla Cantoni (pensando all'esperienza FIAT)*, in «L'Unità», 23 settembre 1981. Tutti gli articoli de l'Unità sulla vertenza Cantoni sono firmati da Dario Venegoni.
- 50 Dichiarazione di Maresco Ballini, a nome della segreteria regionale Fulda, in *Programma di lotta alla Cantoni*, cit. («L'Unità», 23 settembre).
- 51 Il documento è riportato per intero in *Si al risanamento no ai licenziamenti* («La Prealpina», 23 settembre).
- 52 Un articolo de «Il sole 24 ore» del 26 settembre (*Per la crisi del tessile in Lombardia 10 mila licenziati*) indicava nel numero di 190 le aziende in crisi nella regione.
- 53 Testimonianza di Pinuccia Boggiani.
- 54 Testimonianza di Renato Franchi.
- 55 Documento emesso dal coordinamento dei Consigli di Fabbrica del gruppo Cantoni riunito a Ponte Nossà, 30 settembre.
- 56 *Intervento CUF-Cantoni – Legnano*, Castellanza, 28 settembre.
- 57 “*Se la Cantoni licenzierà occuperemo le fabbriche*”, in «L'Unità», 10 ottobre.
- 58 *Comunicato stampa della Segreteria Fulda Lombardia*, 13 ottobre.
- 59 *Alle strette la vertenza Cantoni*, in «L'Unità», 23 ottobre. L'articolo proseguiva chiedendosi chi fossero effettivamente gli interlocutori con i quali il sindacato stava confrontandosi. La proprietà del gruppo Cantoni infatti presentava aspetti poco chiari: nella primavera del 1981 il vicepresidente dell'Olivetti Carlo De Benedetti aveva acquisito il 17 % delle azioni, per poi rivenderle subito dopo a un misterioso acquirente, che molti sospettavano essere Montedison, già titolare di un cospicuo pacchetto di titoli. Era questa società la vera padrona della Cantoni? – si chiedeva Dario Venegoni.
- 60 *Cantoni, accordo in vista: ritirati i licenziamenti?*, in «L'Unità», 30 ottobre.
- 61 Altri 200 lavoratori circa avevano volontariamente lasciato la Cantoni durante il periodo delle trattative.
- 62 Il documento è inserito a premessa della rassegna stampa inerente alla vertenza inviata ai delegati il 30 novembre.
- 63 Testimonianza di Renato Franchi.
- 64 Sono ancora parole di Renato Franchi.
- 65 La tessitura di Legnano centro chiuse nel 1984, quella di Castellanza nel 1991, mentre l'Olmina sopravvisse ancora qualche anno.
- 66 *Il Carroccio. Guida annuario della città di Legnano e dintorni*, Legnano 1938, p. 181.
- 67 Per notizie e curiosità sulla vita nel convitto della Manifattura, v. *L'altra fatica*, cit., p. 145 ss. Nella prima metà del secolo i convitti industriali avevano conosciuto una larga diffusione nell'Alto Milanese. La possibilità di disporre delle operaie ospitate in essi portava alle aziende indubbi vantaggi: prima di tutto significava avere manodopera a buon mercato (che nei momenti di crisi poteva essere rimandata a casa senza che ciò incidesse sull'economia locale), e residente vicino alla fabbrica (quindi non oberata da faticose trasferte); in secondo luogo l'educazione cristiana impartita alle piccole ospiti le metteva

- al riparo dalle influenze del movimento socialista e le addestrava al rispetto dell'autorità e all'obbedienza.
- 68 La Manifattura di Legnano arrivò a contare otto stabilimenti: oltre a quelle di Legnano e di Cerro Maggiore, figuravano unità produttive a Pratico Montalto, Solbiate, Laveno Mombello, Civate Camuno, Crespi d'Adda e Perosa Argentina.
- 69 Testimonianza di Rosangela Meraviglia.
- 70 Testimonianza di Iolanda Simone.
- 71 Testimonianza di Maria Cerutti.
- 72 Testimonianza di Iolanda Simone.
- 73 Il costo del pullman era totalmente a carico dell'azienda. Col trascorrere degli anni e con il mutare delle abitudini (sempre più donne cominciarono ad usare l'auto) esso venne abolito e sostituito da un rimborso dei biglietti degli autobus di linea.
- 74 L'asilo aveva sede nello stabile fino agli anni Cinquanta adibito a convitto. Proprio nell'ultimo periodo di esistenza di quest'ultimo si era già sviluppata una feroce polemica fra i partiti di sinistra e il mondo cattolico (v. G. Vecchio, G. Borsa, *Legnano 1945-2000. Il tempo delle trasformazioni*, Nomos, Legnano 2001, pp. 53 ss.): i primi avevano messo sotto accusa la gestione religiosa della struttura, a cui imputavano, oltre all'applicazione di regole troppo rigide, anche la pratica di orientare pesantemente l'indirizzo politico e sindacale delle giovani ospiti.
- 75 Testimonianza di Maria Cerutti.
- 76 Testimonianza di Iolanda Simone.
- 77 Testimonianza di Maria Cerutti.
- 78 Con l'inizio del nuovo secolo la Manifattura di Legnano ha iniziato un periodo molto travagliato, che ha visto cambi di proprietà, tentativi falliti di rilancio, piani industriali diretti a salvare almeno alcuni degli otto siti produttivi, fino alla chiusura definitiva. Oggi gli oltre 40mila metri quadri dell'area dello stabilimento di Legnano sono in vendita ed è facile prevedere che nel giro di poco tempo degli storici edifici di via Lega non resterà alcuna traccia.
- 79 Sono parole di Rosangela Meraviglia.

Capitolo 2

Il modello Franco Tosi

2.1 Sposare uno della Tosi

Nella Legnano delle fabbriche era un'espressione che conoscevano tutti. Non un semplice modo di dire, sedimentato dall'abitudine più che dai fatti: no, il detto «La Tosi l'è pan in vita» (La Tosi è pane per la vita) rappresentava una realtà vissuta e testimoniata dall'esperienza di generazioni.

Entrare in Tosi voleva dire garanzia di lavoro fino alla pensione: come abbiamo visto anche per le grandi realtà tessili, la storica fabbrica di piazza Monumento ha accompagnato di padre in figlio intere famiglie, dai primi passi nel mondo del lavoro alla naturale chiusura del percorso occupazionale.

Per chi arrivava a compimento degli studi, sia che questi si fossero limitati all'istruzione media o una scuola professionale, sia che fossero proseguiti fino al livello universitario in facoltà tecniche, fare domanda in Tosi era un passaggio naturale. Se poi la domanda di assunzione non aveva l'esito sperato, l'ingresso in azienda diveniva il traguardo da perseguire per il futuro.

L'ambizione del posto in Tosi era tale da non potere non avere ripercussioni sulle dinamiche occupazionali del territorio: le fabbriche più piccole in particolare lamentavano con la locale associazione degli industriali la fuga di operai specializzati verso il porto sicuro di piazza Monumento e, neppure troppo velatamente, accusavano la dirigenza dell'azienda di portar loro via i soggetti più abili e capaci¹.

La cosa del resto non sorprende più di tanto: per tutti gli anni Cinquanta, Sessanta e Settanta la Tosi è stata un colosso con cinque-seimila lavoratori e con un continuo bisogno di manodopera altamente professionalizzata. Le richieste di nuovo personale erano quindi frequenti ed è naturale che

un'esperienza maturata in altre realtà del settore poteva costituire un titolo di preferenza nella selezione. Altrettanto importante ai fini dell'assunzione era però un altro fattore, cioè la parentela con operai o impiegati già occupati nell'azienda: un criterio, quello della parentela, che ad un certo punto venne abbandonato, probabilmente perché ritenuto discriminatorio, ma che chi ha vissuto quella fase non sempre giudica in modo negativo. Stefano Landini, assunto in Tosi a metà degli anni Settanta insieme a moltissimi altri giovani, così analizza questo sistema:

«Il meccanismo consisteva nel fatto che c'era una sorta di privilegio non istituzionalizzato ma di fatto esistente che se uno aveva un parente alla Tosi aveva la possibilità di essere assunto. L'essere presi grazie alla parentela con chi era già dentro creava per così dire un elemento di democraticità: siccome tutti avevano qualcuno dentro la Tosi, questo estendeva la possibilità di entrare. L'alternativa era quella della discrezionalità aziendale: l'azienda andava dal parroco o mandava le sue guardie a prendere informazioni. Del resto anche la Tosi non giudicava male questo sistema: vedendo che il padre era un operaio provetto presumeva che in quella famiglia potesse esserci un figlio che valeva altrettanto»

Che avvenisse dopo gli accertamenti aziendali o grazie ad un parente, l'ingresso in fabbrica segnava, come ci raccontano le testimonianze, l'ammissione ad una comunità, in cui era vivissimo e sentito il senso di appartenenza. In un'ottica che oggi risulta forse difficile da comprendere, essere operaio alla Tosi era motivo di orgoglio autentico: per tanto tempo si è parlato per i suoi lavoratori di «aristocrazia operaia» e non sappiamo se il termine sia il più adatto a definire queste maestranze. Di certo, però, come più d'uno dei testimoni ha sottolineato, esisteva un "qualcosa" che rendeva deci-

samente speciale l'appartenenza alla famiglia di "mamma" Tosi. Stefano Landini lo descrive così:

«C'era anche orgoglio: oggi un ragazzo fa fatica a dire che fa l'operaio, allora dire io faccio l'operaio alla Tosi voleva dire lavoro in un posto in cui si fanno cose molto importanti.»

Le «cose molto importanti» a cui Stefano Landini fa riferimento si capiscono molto facilmente se si considera la natura della produzione della Tosi: dissalatori, componenti per l'energia, motori per la marina militare, macchinari estremamente sofisticati, nei quali la sapienza dell'operaio giocava un ruolo di primo piano, come nella famosa sala C, dove «ti davano in mano il disegno e tu dovevi fare tutto²». E l'operaio era pienamente cosciente del suo ruolo: così se qualche giovane ingegnere cercava di imporre le proprie cognizioni teoriche trovava facilmente il lavoratore vecchio di anni di esperienza che impassibile « prendeva in mano gli attrezzi e gli diceva: fallo tu se sei capace³... »

L'impatto con una realtà così professionalizzata per chi veniva da altre fabbriche non era dei più semplici:

«Venivo da una fabbrica di cento lavoratori e il primo impatto è stato tremendo: vedevi centinaia e centinaia di macchine utensili che lavoravano, gente piegata sulla macchina, tempi di lavoro molto stretti (si lavorava a cottimo mentre da dove venivo io non era così). L'impatto con il cottimo non è stato facile: il caporeparto ti dava un disegno con una bolletta con indicato il ciclo di lavoro e tu dovevi correre avanti e indietro a prendere i pezzi, a prendere gli attrezzi e poi fare il lavoro, aprire e chiudere la bolla... dopo sei mesi mi ero stufato e ho pensato di tornare dov'ero prima... ma poi ho deciso di provare a soffrire ancora un po'. ...»

Ma cosa induceva un giovane, nonostante questo tipo di difficoltà, a giocare tutte le proprie carte per un posto alla Tosi? Era solo l'orgoglio di fare parte di una specie di élite? Era la certezza che il posto si sarebbe mantenuto per tutta la vita lavorativa? O c'era anche altro?

La migliore risposta a questo interrogativo viene dalle parole di Giovanni Meraviglia:

«La Tosi a Legnano e nei paesi limitrofi si diceva che “l'era la mama”. La Tosi ti dava il lavoro, la mensa, la casa, ti assisteva quando eri malato, ti mandava in vacanza i bambini, ti organizzava il dopolavoro, ti dava tutto. In confronto alle aziende medio piccole il salario era inferiore, perché c'era un pezzo di salario indiretto che veniva da questi servizi. La gente accettava il salario più basso per tutte queste agevolazioni. Se chiedevi al capo del personale la ragazza da sposare forse ti davano anche quella...»

Magari il supporto dell'azienda non assicurava anche quest'ultimo... servizio, ma è certo che per decenni la notizia che la propria figlia si era fidanzata con un dipendente Tosi era considerata dalle madri un ottimo viatico per il futuro!

La fabbrica di piazza Monumento garantiva quindi una serie di supporti assolutamente unici nel panorama industriale del territorio: in virtù di essi qualcuno si è spinto a dire che dentro le mura della Tosi si era realizzato il primo autentico esperimento di socialismo...

Di certo non al socialismo, ma piuttosto a una visione paternalistica del lavoro di fabbrica si erano ispirate le iniziative a favore delle maestranze attivate già in pieno Ottocento dal fondatore dell'azienda Franco Tosi, la cui storia rappresenta un paradigma dell'epopea industriale che in quel secolo ebbe come protagonista il territorio dell'Alto Milanese⁴.

Nel 1876 il giovane Tosi, fresco degli studi di ingegneria, era stato assunto come direttore della “Cantoni Krumm & C.” di Legnano, una piccola fabbrica di macchinari per tessitura. Nel giro di tre anni il nuovo dirigente ne aveva completamente sovvertito la produzione, passando alla costruzione di caldaie a vapore, e prima della fine del secolo l’azienda aveva moltiplicato estensione e dipendenti, assumendo il nome del suo fondatore.

Già dalla primissima fase di espansione della società, Tosi avviò le sue iniziative in campo sociale. Come si può intuire, oltre a conformarsi alla tradizione di paternalismo industriale che già aveva avuto numerosi interpreti fra gli imprenditori del tessile, esse rispondevano anche a ragioni utilitaristiche: Tosi infatti riteneva queste opere come «il fondamento di una corretta organizzazione aziendale e, quindi, come premessa essenziale per ottenere una più alta produttività⁵».

Fra le iniziative da lui messe in campo, che poi trovarono continuità e sviluppo fino ad arrivare alla fabbrica “socialista” del secondo dopoguerra, vanno citate la scuola aziendale e le case per i dipendenti.

La scuola aziendale era divisa in una diurna, che accoglieva i figli maschi dei dipendenti fra i sette e i quattordici anni e aveva le caratteristiche di una vera e propria scuola primaria, e una serale che ospitava invece gli apprendisti e prevedeva insegnamenti di tipo tecnico. Con il consolidarsi dell’istruzione pubblica la scuola diurna aveva perso via via importanza, mentre era rimasta quella degli apprendisti, che ancora dopo il 1945 svolgeva egregiamente la sua funzione:

«La Tosi aveva una scuola interna per cui un ragazzo oltre a lavorare le prime due ore del mattino faceva questi corsi professionali, i cui insegnanti erano persone

occupate negli uffici o nei reparti. Ci insegnavano di tutto: tutta una serie di lezioni legate alla parte pratica e a quella teorica del lavoro che si faceva. In questo modo si creava anche una certa professionalità⁶.»

Negli stessi anni dell'Ottocento Franco Tosi avviò la costruzione delle case per i dipendenti: già prima della fine del secolo molti villini ospitavano gli impiegati della ditta. Dopo il primo conflitto mondiale l'opera venne proseguita dai suoi figli, e sorsero i caseggiati a più piani per gli operai.

Nonostante l'intensa attività edilizia, nei decenni di massima espansione dell'azienda ci fu una continua richiesta di nuovi alloggi⁷, a riprova del grande beneficio che essi rappresentavano per le famiglie, anche e soprattutto grazie al canone quasi simbolico che la proprietà applicava. Proprio in relazione al basso importo del canone di locazione si aprì a più riprese la discussione fra chi riteneva che esso rappresentasse una discriminazione a danno di quanti, fra i dipendenti, non risiedevano in una delle abitazioni dell'azienda (e quindi richiedeva una maggior corrispondenza con i prezzi del mercato) e chi invece sosteneva che esso dovesse configurarsi fra i benefit riconosciuti ai lavoratori.

In ogni caso è indubbio che le condizioni di grande vantaggio per chi abitava nelle case Tosi finivano per rappresentare anche un'arma per l'azienda, soprattutto fino a quando lo Statuto dei Lavoratori non garantì maggiori protezioni contro i licenziamenti: essere allontanati dalla ditta significava perdere anche l'abitazione. Tale rischio spiega la scelta di Franco Landini, che come sindacalista membro della Commissione Interna si trovava in una condizione di particolare esposizione:

«Mi ricordo che noi siamo andati in una casa popolare perché mio padre, che era dirigente della Fiom ed era molto esposto per questo motivo, diceva che almeno così se un giorno o l'altro lo avessero licenziato non sarebbe rimasto senza casa.»

Sull'onda ed in linea con le iniziative sociali avviate dal Tosi l'azienda promosse, autorizzò o supportò nel corso degli anni tutta una serie di misure dirette a sostenere dal punto di vista economico i dipendenti. Per esse vale lo stesso ragionamento fatto per il fondatore della società: non è possibile ignorare che la loro introduzione rispondesse anche a una precisa esigenza aziendale, cioè quella di abbassare al minimo la conflittualità interna. Stefano Landini non ha mancato di sottolineare questo aspetto:

«L'azienda aveva convenienza a concedere tutte queste cose: per produrre turbine e caldaie di altissima precisione bisogna avere la qualità, e se c'è gente arrabbiata la qualità non si raggiunge. Comunque l'azienda non ci ha mai perso: fino all'avvento dell'Ansaldo si è sempre autofinanziata, senza far ricorso alle banche: aveva una redditività altissima.»

A sua volta Mario Colombo ha evidenziato la contropartita di natura economica che derivava alla proprietà:

«L'azienda ci aiutava in qualche modo, ma non lo faceva per niente: quando facevamo gli accordi si accettava dieci centesimi in meno per ogni operaio e noi li usavamo per far funzionare queste cose nell'interesse dei lavoratori»

Uno dei supporti ritenuti più importanti dai lavoratori era rappresentato dalla Mutua interna. Di questo strumento i documenti aziendali dell'immediato dopoguerra offrono

ampia informazione, ma esso esisteva già, come forma di sostegno alle spese mediche affrontate dai dipendenti, nel periodo precedente. Nel 1948 la Mutua subì però un radicale rinnovamento⁸, e col passare del tempo andò perfezionandosi e arricchendosi fino a diventare un meccanismo di ampia e indubbia utilità:

«Grazie all'azienda abbiamo trovato dei locali, vi abbiamo insediato dentisti, macchine per la cardiologia, ottici, ortopedici, tutti medici esterni retribuiti dalla mutua. Tutto questo era gestito grazie al prelievo sul salario dello 0.80 %⁹: il prelievo veniva fatto dall'azienda al momento dell'erogazione delle paghe e girato alla mutua, che pagava i medici e addirittura rimborsava interventi fatti all'esterno. I medicinali venivano rimborsati all'80 %, mentre le visite non previste dalla mutua interna erano rimborsate al 60 %¹⁰.»

L'organismo prevedeva una serie di prestazioni accessorie: forniva occhiali ai bambini, provvedeva alle scarpe e agli altri sussidi ortopedici. Lo Statuto di cui era dotato stabiliva che per gli interventi al cuore, qualora la sanità pubblica non fosse in grado provvedere con la necessaria celerità, i dipendenti Tosi avrebbero potuto accedere anche a cliniche private. Come ha voluto sottolineare Stefano Landini, chiedendo all'azienda di porre in essere tale possibilità «il sindacato ha deciso di contrattare il diritto per un operaio (che non ne avrebbe mai avuto le possibilità economiche) di farsi curare dai migliori medici».

All'insegna della democraticità era anche il sistema con cui la Mutua veniva gestita: ogni due anni i lavoratori sceglievano attraverso regolari elezioni i membri del Consiglio che si sarebbe occupato dell'amministrazione. Tutti potevano candidarsi e promuovere la propria candidatura fra i compa-

gni di lavoro: ogni consigliere rappresentava una parte della fabbrica e curava la raccolta dei documenti per i rimborsi. Fino agli anni Settanta le mutue sono state in realtà due, una per gli impiegati e una per gli operai. Nel 1974, dopo alcuni anni di discussioni sulla materia, venne deciso di unificarle. Fu forse il momento più difficile che la struttura abbia attraversato:

«L'unico momento di criticità è stato quando il sindacato ha deciso di unificare la mutua operai e quella impiegati: si sentiva la necessità di superare queste barriere classiste. Gli impiegati non erano d'accordo, così fu fatto un referendum¹¹»

Il referendum ebbe luogo il 20 marzo: i sì all'unificazione vinsero per un solo voto, e qualcuno arrivò ad ipotizzare delle manipolazioni sull'esito della consultazione...

Sempre nel 1974 l'azienda fece un'altra importante concessione: autorizzò il sindacato a svolgere l'attività di Patronato in locali all'interno della fabbrica. Alcuni consiglieri della Mutua vennero preposti a questo incarico, che risultava particolarmente utile ai tanti lavoratori provenienti dalle piccole realtà metalmeccaniche del territorio:

«Succedeva che molti di questi lavoratori arrivavano in Tosi senza che i vecchi datori di lavoro avessero versato i contributi. Così io mi occupavo delle pratiche. Dopo la nascita dello Statuto dei Lavoratori mi hanno dato un ufficio apposta. Una volta alla settimana per due o tre ore avevo il permesso di occuparmi di queste cose. In questo modo ho recuperato tanti di quei contributi.¹²...»

Fu proprio in virtù di una riflessione in comune fra i consiglieri delle Mutue e i membri della Commissione Interna

che nacque l'idea di porre in essere l'iniziativa sociale forse più popolare in Tosi, cioè quella delle Case per Ferie.

Siamo all'inizio degli anni Sessanta. In seno al Consiglio delle Mutue si era sviluppato un ragionamento di argomento squisitamente finanziario: fra i fondi gestiti dall'organismo c'era infatti quello di premorienza (che garantiva ai dipendenti Tosi il pagamento delle spese funerarie) e da tempo si era registrato come il numero di decessi, fortunatamente limitato a qualche decina l'anno, determinasse un utilizzo solo parziale dei soldi depositati. Da qui quelle che allora erano le figure di sindacalisti più autorevoli della Commissione Interna, Landini, Garzonio e Ferré, elaborarono un'idea geniale, i cui contenuti sono illustrati in una lettera che la stessa Commissione inviò alla Direzione aziendale il 3 ottobre 1961¹³.

La premessa della proposta nasceva da una constatazione reale: fra i tanti compiti di cui le mutue si facevano carico c'era anche quello di predisporre l'invio dei dipendenti, che ne avevano necessità, nei luoghi deputati a cure marine, montane o termali. Ciò però avveniva, sosteneva la lettera, con non poche difficoltà e limitazioni:

«Negli anni passati questo problema è stato risolto solo parzialmente con l'invio dei più bisognosi, circa 350 persone, ed escludendo almeno il 50 % dei richiedenti, perché le disponibilità finanziarie delle Mutue (in particolare di quella operaia) non hanno permesso una più ampia assistenza.»

Non si trattava dell'unico aspetto del problema: esigenze di risparmio avevano obbligato a scegliere strutture nelle quali gli albergatori, soprattutto nel periodo estivo, riservavano ai dipendenti Tosi «trattamenti assai discutibili». Da

qui la domanda: «Come inviare, con la stessa spesa da parte delle Mutue, un numero maggiore di operai e di impiegati bisognosi di cure?», magari aggiungendo ai dipendenti con fragilità di salute anche quelli che desideravano passare le ferie ritemperandosi in un luogo tranquillo?

Quest'ultima opportunità, continuava la lettera, rispondeva ad un'esigenza effettiva e molto sentita:

«Bisogna tener presente che per la maggioranza di questi lavoratori e famigliari la spesa complessiva nei normali alberghi e nel periodo nel quale sono costretti ad andarvi (ferie) è assolutamente proibitivo.»

Da qui la proposta “rivoluzionaria”: tutte queste necessità avrebbero potuto essere soddisfatte «mediante la gestione diretta di una pensione al mare», preferibilmente sulla riviera Ligure. Due erano le strade percorribili per arrivare a tale risultato: o l'acquisto diretto di una struttura (strada che ai membri della Commissione Interna e delle Mutue appariva «più logica») o l'affitto a uso esclusivo. La gestione dell'albergo sarebbe stata assunta dagli organismi rappresentativi dei lavoratori con la supervisione dell'azienda.

Non mancava, a chiusura della missiva, un commento diretto a stimolare l'assenso della proprietà:

«Se si considerano gli indubbi benefici che ogni lavoratore potrà trarre da una appropriata cura marina, benefici che si ripercuotono sulla capacità lavorativa e produttiva, si vedrà che certamente gli interessi valgono il capitale investito.»

La Direzione della Tosi non si dimostrò insensibile agli elementi portati dai rappresentanti dei lavoratori a sostegno della loro idea, e alla fine di novembre gli stessi ebbero

modo di presentare un progetto dettagliato¹⁴, che prevedeva l'affitto (per un totale di sei milioni annui) dell'albergo Elisabetta di Sestri Levante, una struttura con più di quaranta camere a poca distanza dalla spiaggia.

Durante l'inverno vennero definiti i dettagli e nella primavera successiva fu firmato il contratto di locazione, il cui importo fu assunto nella quasi totalità dall'azienda.

Per dare adeguato supporto giuridico all'operazione, il 5 giugno 1962 venne costituita l' "Associazione di assistenza per le ferie dei dipendenti Franco Tosi", che si sarebbe occupata di tutti gli aspetti gestionali e amministrativi. I sei componenti di questo nuovo organismo sarebbero stati eletti fra i lavoratori con gli stessi criteri dei rappresentanti delle Mutue e, sempre dai lavoratori, avrebbe dovuto essere scelta la figura del Presidente (tale incarico venne negli anni rivestito fra gli altri da Franco Landini e da Gino Ferré).

Nel novembre del 1962 la neonata Associazione poté tracciare un soddisfatto bilancio della prima stagione di attività¹⁵:

«Dal 17 maggio al 30 settembre 1962, in nove turni di quindici giorni ciascuno, ben 1.036 persone, fra dipendenti e loro familiari, hanno beneficiato del soggiorno alla "Casa per Ferie" di Sestri Levante [...]. Parte del buon esito raggiunto è dovuto al fatto che si è riusciti a fare della "Casa per Ferie" un ambiente sereno e familiare. Questo è stato possibile anche per l'ottimo comportamento di quasi tutti gli ospiti. Dimostrando uno squisito senso di educazione, di comprensione e di fraternità, impiegati e operai della Franco Tosi hanno chiaramente dimostrato che gli sforzi compiuti per loro non sono stati vani.»

Sforzi che, riconosceva la Relazione, non sarebbero giunti a buon fine senza l'indispensabile contributo della società,

che, oltre ad addossarsi pressoché tutta la quota d'affitto, aveva messo a disposizione dell'Associazione i propri Uffici e funzionari con funzione di consulenza per i complessi problemi di gestione alberghiera.

I sempre più incoraggianti risultati conseguiti portarono poi negli anni l'Associazione a nuove e ancor più coraggiose iniziative: col tempo venne infatti acquistato con i fondi delle Mutue un albergo a Cattolica, che quindi divenne proprietà dei lavoratori Franco Tosi; ad esso fece seguito un'altra struttura a L'Aprica. Del grande valore sociale di questi interventi porta testimonianza Stefano Landini:

«Molti lavoratori della Tosi conobbero il mare attraverso la Casa per ferie. Per questo dico che l'operazione fu una genialità, perché nel 1962 gli operai della Tosi potevano andare al mare: a Legnano ci andavano solo i miliardari.»

L'associazione di Assistenza per le ferie assunse anche la gestione di un'altra istituzione della Tosi che ha lasciato grande traccia di sé, cioè la colonia per i figli dei dipendenti: chi ha vissuto a Legnano negli anni Sessanta e Settanta non ha certo dimenticato l'imponente massa di bambini, tutti in divisa azzurra o gialla, che partivano da piazza Monumento a ogni cambio turno¹⁶. Anche in questo caso per molte famiglie si trattava dell'unico mezzo per regalare un po' di villeggiatura ai propri bambini. Con l'assunzione in carico da parte dei rappresentanti dei lavoratori (la colonia esisteva già prima del 1961, ma era gestita direttamente dall'azienda) questo istituto perse fra l'altro il carattere un po' paternalistico che aveva precedentemente, e arrivò a trasformarsi in un vero albergo per i piccoli, molto ambito anche per gli alti livelli di qualità. La struttura fra l'altro offriva ai giova-

ni l'occasione di fare esperienza lavorativa: molti di coloro che ne erano stati ospiti da bambini ci tornavano una volta cresciuti in qualità di inservienti.

Sempre al fine di offrire e diversificare le possibilità di svago dei lavoratori, a inizio anni Settanta la Tosi si arricchì di un altro organismo eletto dai lavoratori: il consiglio del Cral. Le testimonianze ci raccontano quanto ampia e variegata fosse la mole di attività da esso gestite:

«Il Cral gestiva le varie attività, la filatelica, la biliardistica, la cartofila. Alla sera quando finivi il lavoro potevi praticare le varie discipline (pittura, scultura, numismatica, gioco di carte, filatelica, bocciolina) e prenderti qualcosa al bar a prezzi politici¹⁷»

Ancora più dettagliata è una relazione sulle iniziative di questo organismo che troviamo in una copia del Bollettino aziendale curato dal Consiglio di Fabbrica e relativo al 1978¹⁸: da essa apprendiamo che oltre alle attività più propriamente ricreative il Cral aveva un'impegnatissima sezione culturale che procurava abbonamenti, sconti e informazioni su spettacoli teatrali e operistici, organizzava dibattiti, concerti e proiezioni cinematografiche, aggiornava di continuo la ricca biblioteca. Anche allo sport era dedicato ampio spazio: c'erano tornei di calcio e di bocce, e i campi da tennis aziendali erano frequentatissimi.

Nell'area di via Cairoli, dove aveva sede il Cral, si trovava anche la grande mensa aziendale. Si trattava di un'istituzione che risaliva agli esordi della società: ancora nell'Ottocento essa era stata introdotta dal fondatore Franco Tosi. Con gli anni il tema della ristorazione dei dipendenti aveva poi assunto sempre più rilevanza: con l'avvento del Consiglio di Fabbrica, nel 1970, una Commissione apposita

nell'ambito dell'Esecutivo aveva cominciato a curarne gli aspetti organizzativi e la mensa aveva raggiunto livelli di qualità decisamente rispettabili:

«Il prezzo della mensa era del tutto simbolico e l'intervallo di un'ora e mezza per mangiare era considerato sacro dai lavoratori. All'inizio ti davano solo il primo, il resto te lo portavi, poi si è passati al pasto completo. A metà degli anni Sessanta il concetto di mensa si è ancora più esteso: alla sera è diventata ristorazione per quelli che vivevano da soli. Anche i dipendenti della mensa erano dipendenti Tosi, non c'erano appalti, e questa era un garanzia in più. Negli anni Settanta nacque poi anche un controllo mensa, che privilegiava la qualità: in Esecutivo si raccomandava di non risparmiare sui prezzi dei prodotti. E i dirigenti mangiavano le stesse cose degli operai¹⁹»

Ad un certo punto la mensa Tosi arrivò addirittura a svolgere un importante ruolo di supporto sociale: nel 1974 vennero accolti come fruitori anche settanta studenti dell'Istituto Dell'Acqua, che in questo modo poterono sopperire alla mancanza di un'idonea struttura di questo tipo nella loro scuola²⁰.

La lunga lista proposta rende del tutto evidenti i motivi che assimilavano l'occupazione nell'azienda di piazza Monumento ad una condizione di assoluto privilegio. L'elenco delle "provvidenze" di mamma Tosi non sarebbe però ancora completo se non si facesse almeno un cenno ad altre due iniziative. La prima si colloca ancora fra le misure proprie del paternalismo industriale di matrice ottocentesca: fin dalle sue origini in effetti la ditta possedeva uno spaccio aziendale, che nel tempo venne distribuito su due punti vendita, uno in via XXIX Maggio e in via XX Settembre, e a cui si aggiunse un magazzino tessuti sempre in via XXIX Maggio²¹.

L'altra forma di sostegno ai dipendenti era invece decisamente meno diffusa:

«Negli stessi anni Cinquanta ci furono intuizioni contrattualistiche decisamente originali. A quei tempi pochi avevano il riscaldamento centralizzato, quasi tutti avevano la stufa economica: il sindacato contrattò il costo del carbone per tutti. Ti portavano il carbone, te lo rateizzavano sulla busta paga e tu lo pagavi meno²².»

Insomma: lavoratori curati, nutriti, mandati in ferie... e persino riscaldati!

2.2 Lottare per cambiare

Come si può facilmente intuire, tutte queste iniziative a favore dei lavoratori non sono state introdotte senza ostacoli da parte dell'azienda: pur dando per buono il parere di chi evidenzia come la loro concessione procurasse dei vantaggi anche alla proprietà, è indubbio che esse comportavano comunque un non indifferente esborso economico.

In realtà ogni conquista (in primis quelle di tipo sociale) fu il frutto di un lavoro paziente e infaticabile da parte dei rappresentanti dei lavoratori, che all'interno della Franco Tosi potevano contare su una struttura forte e coesa. Il sindacato della fabbrica era noto sul territorio per il suo potere contrattuale, che scaturiva dalla grande adesione e dal sostegno di cui esso godeva presso i dipendenti.

Quando si parla di "modello Tosi", quindi, non si intende solo fare riferimento al trattamento indubbiamente privilegiato di cui potevano godere i lavoratori, ma anche alle relazioni sindacali vigenti dentro l'azienda, per cui gli obiettivi li conseguiti diventavano esempio per le altre fabbriche.

Eppure il periodo dell'immediato dopoguerra per il sindacato era stato tutt'altro che facile. Durante la Resistenza lo stabilimento era stato teatro di un'intensa attività antifascista, resa forte dal sentimento antiregime antico e radicato in tanti dei suoi lavoratori, fra cui si contavano alcune delle figure più note di partigiani legnanesi²³. La Tosi aveva pagato duramente il suo impegno contro il fascismo: il 5 gennaio del 1944 nel corso di uno sciopero tedeschi e fascisti avevano occupato la fabbrica, scatenando una caccia all'uomo a danno dei lavoratori più noti per la loro attività nella Resistenza. In quella giornata decine di operai e impiegati erano stati arrestati, nove di essi avevano pagato con la deportazione a Mauthausen le loro scelte di libertà e sette non avevano più fatto ritorno a casa.

Dopo la fine del conflitto erano state riattivate le Commissioni Interne, gli organismi che prima del fascismo gestivano i rapporti sindacali all'interno della fabbrica²⁴. Il riavvio di questi organismi aveva coinciso con un periodo di intense agitazioni legate a problemi come la rivalutazione dei salari e i licenziamenti che in maniera massiccia colpivano realtà industriali grandi e piccole. I frequenti scioperi avevano generato contrasti nel sindacato fra chi sosteneva il proseguimento delle stesse tipologie di lotta e chi propendeva per soluzioni più morbide. Tali contrasti avevano portato nell'estate del 1948 alla scissione sindacale, con l'uscita dalla Cgil della corrente democristiana.

Alcuni documenti della Camera del Lavoro di Legnano²⁵ danno utile testimonianza di come fu vissuto dai rappresentanti dei lavoratori questo difficile periodo. L'assemblea generale delle Commissioni Interne tenutasi presso la stessa Camera del Lavoro alla fine di luglio del 1948²⁶ prendeva atto dell'avvenuta rottura e, fra gli interventi, re-

gistrava quello di Guglielmo Donadoni, che rappresentava la Commissione della Franco Tosi. Il sindacalista attribuiva la scissione ad una manovra “dall’alto”, non scaturita dalla volontà dei lavoratori cristiani, ma piuttosto rispondente alla decisione di una parte dei vertici di avviare una nuova e diversa stagione di politica sindacale, «senza scioperi generali» e con «restrizioni ai poteri delle C.I.». Per Donadoni occorreva in tutti i modi far capire ai lavoratori il rischio di indebolimento che il sindacato correva dividendosi: a questo scopo suggeriva un’azione “sul campo” che sarebbe stata negli anni a venire il filo conduttore di tutto il lavoro del sindacato all’interno dell’azienda:

«Le vittorie conseguite [...] devono far pensare ai lavoratori che spezzando l’unità sindacale si toglie loro ogni possibilità di difesa. Dobbiamo per questo andare in mezzo ai lavoratori per farli discutere, per fargli conoscere i pericoli, per persuaderli a rimanere uniti...»

Di fatto la scissione indebolì davvero il sindacato: per alcuni anni la Commissione Interna della Tosi ebbe poca voce in capitolo. Ciò anche perché il padronato approfittava dei dissidi per cercare di tener fuori dalle fabbriche ogni iniziativa considerata di disturbo alla produzione. Sempre nell’estate del 1948 una riunione dell’Esecutivo della Camera del Lavoro²⁷ fu occupata dalla discussione in merito ad una lettera inviata dall’Associazione degli Industriali nella quale si comunicava che «i datori di lavoro opporranno il più reciso rifiuto per l’affissione nell’interno dello stabilimento di manifesti o comunicazioni di partito». La missiva offriva lo spunto per un ragionamento più ampio sulle libertà sindacali concesse nelle fabbriche, e il quadro che emerge dagli interventi è significativo: quasi tutti sottolineavano gli osta-

coli opposti al lavoro della Cgil dalle proprietà. Alla Bozzi, alla Pensotti, al Cottonificio Ratti la Commissione Interna veniva vessata e ostacolata in mille modi. Alla Tosi la situazione sembrava essere solo apparentemente meno pesante: se infatti il rappresentante presente riferiva che in azienda «ci sono tutti i giornali murali, e su di essi possono essere affisse le comunicazioni del sindacato» subito dopo precisava che tale possibilità era riconosciuta solo a patto che le stesse comunicazioni «non contenessero attacchi diretti alla Direzione».

Nel 1952 le azioni rivendicative alla Tosi ripresero forza. I tempi però restarono difficili: di fatto per tutto il decennio, e anche per buona parte di quello successivo, l'attività sindacale fu condotta spesso su binari di semi clandestinità e le rappresaglie e le ritorsioni non furono infrequenti.

Nei primi anni Cinquanta anche la situazione economica della ditta contribuì a rendere il quadro più pesante. Nell'autunno del 1953 la Tosi, complice un calo delle ordinazioni, ridusse il personale di duecento unità. Tutte le sigle sindacali contestarono duramente la decisione e, in una lettera al sindaco Tenconi²⁸, denunciarono i licenziamenti come ingiustificati e «presi al solo scopo di intensificare lo sfruttamento dei restanti lavoratori». La stessa sera il Consiglio comunale emise un comunicato di solidarietà ai lavoratori licenziati, invitando il primo cittadino ad adoperarsi per il ritiro del provvedimento. La mobilitazione delle autorità amministrative non produsse tuttavia alcun effetto. Una preziosa testimonianza di quello che era il clima della fabbrica nei decenni Cinquanta e Sessanta ci è fornito da un Questionario dattiloscritto (probabilmente formulato dagli organismi provinciali della Cgil) «sulle libertà individuali e collettive alla Franco Tosi²⁹». Le risposte fornite alle nume-

rose e dettagliate domande permettono di ricavare elementi importanti.

Il documento prima di tutto conferma che, in un clima in generale di certo non favorevole al sindacato, gli attacchi principali andavano a colpire la Fiom. Il foglio 2 del questionario, infatti, dopo aver sottolineato come gran parte dei capireparto e capisquadra, in sede di rinnovo della Commissione Interna, facessero propaganda in modo scoperto per la Cisl, e come la stessa Direzione intervenisse in modo massiccio con l'identico scopo, denunciava l'attuazione di «discriminazioni gravi nei confronti di attivisti e iscritti Fiom», discriminazioni che andavano dai cambiamenti in peggio del posto di lavoro, ai mancati aumenti di paga o passaggi di categoria, alla maggiore sorveglianza.

In linea con questo quadro appare il racconto che ha fatto di quegli stessi anni Mario Colombo:

«Mi ricordo che quando facevamo gli scioperi che i sindacalisti chiamavano politici (era il periodo di Tambroni) dieci minuti prima dell'inizio arrivava il caporeparto e si metteva lì con le mani dietro... e nessuno parlava o si muoveva... tutti al loro posto. Dal mio reparto uscivo da solo attraversando tutta l'officina...»

Proprio la Direzione della Tosi, nel 1956, fu protagonista di un episodio che suscitò in città una vasta eco: nove attivisti sindacali della Fiom vennero licenziati in tronco per rappresaglia. L'azienda era reduce da un periodo di grandi agitazioni guidate dalla Cgil: il provvedimento venne deciso con ogni probabilità proprio per indebolire il principale sindacato e per fiaccarne la resistenza. Così è anche la lettura che ne dà un testimone in uno dei libri dedicati all'azienda³⁰:

«Il licenziamento dei nove compagni della Fiom “per motivi noti alla Direzione”, come si poteva leggere nelle lettere di licenziamento e come si disse poi nell’aula del processo tenutosi a Milano, fu una vera rappresaglia, ma le maestranze non ebbero la forza di reagire e quei motivi noti alla Direzione non furono mai resi di dominio pubblico. Devo dire che in quell’occasione la Direzione agì con molta abilità. Se avesse licenziato i dirigenti della Commissione interna, forse le maestranze avrebbero trovato la forza di reagire, invece andò a colpire nove sindacalisti che non avevano responsabilità di rilievo. Proprio per questo la manovra ebbe un effetto intimidatorio più profondo.»

Su quest’ultima osservazione concorda anche Mario Colombo, che visse di persona quegli avvenimenti: la ditta non scelse come vittime i personaggi più in vista del sindacato, le individuò fra quelli in seconda linea, noti in ogni caso per la loro militanza nel Pci. Segno che comunque la forza e i numeri del sindacato in azienda imponevano di non spingere troppo in là la provocazione.

Di fatto comunque l’effetto del provvedimento fu dirompente e coinvolse in modo massiccio il mondo politico della città. Il verbale del Consiglio comunale del 4 aprile 1956³¹ riporta la denuncia appassionata del consigliere del Pci Brandazzi:

«[Il consigliere Brandazzi] fa rilevare che tali licenziamenti sono stati praticati senza motivazione alcuna e tutto fa ritenere che si tratti di rappresaglia su elementi che hanno manifestato apertamente la propria attività ed il proprio modo di pensare. Deplora pertanto il comportamento della Franco Tosi che annulla la personalità dell’uomo e la sua dignità.»

Altrettanto duro fu il mondo associativo. Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Avanti in una lettera al

sindaco Tenconi³² accusò la Tosi di voler «confondere e intimidire» le maestranze, ma si disse convinto che l'arbitrio padronale avrebbe cementato l'unità sindacale dei lavoratori impedendo che questi ultimi venissero trasformati in una «massa di schiavi».

I tempi e gli strumenti a disposizione non erano tuttavia ancora maturi per sperare in un passo indietro della società, che infatti, nonostante la mobilitazione e il ricorso alla giustizia, poté mantenere il provvedimento.

Anche quando le ritorsioni non assumevano forme così estreme come il licenziamento, l'esposizione nel proprio lavoro sindacale procurava comunque spesso effetti di non poco conto. Così ad esempio Stefano Landini ha raccontato come il padre Franco si vide recapitare una lettera dalla Direzione nella quale lo si avvisava che il figlio non sarebbe stato ospite gradito nella colonia aziendale. Allo stesso modo testimonianze e documenti certificano le difficoltà che i sindacalisti più in vista incontravano quando chiedevano il rilascio del passaporto, a causa delle «denunce all'Autorità giudiziaria per fatti perseguibili legalmente avvenuti in occasione di scioperi³³».

Le cose andavano ancora peggio nelle fabbriche metalmeccaniche più piccole, spesso ancora a conduzione familiare, nelle quali i lavoratori non potevano neppure contare sulla forza del numero. Primo Minelli ha vissuto la metà degli anni Sessanta lavorando alla Metalmeccanica, la cui struttura sorgeva nei pressi della stazione di Legnano³⁴, e ricorda cosa succedeva all'interno dell'azienda:

«Il clima dentro le fabbriche era molto difficile. Mi ricordo che io ero nella Commissione Interna, e il mio banco era a contatto col magazzino officina (il magazziniere era un compagno che utilizzavamo per diffondere i volantini

in modo quasi clandestino). Dopo uno sciopero ho trovato una barriera di lamiera che separava me dal magazzino, perché non potessimo più parlare...»

Il proprietario della Metalmeccanica arrivava a gratificare con un aumento in busta paga quanti non partecipavano agli scioperi, mentre chi palesava la propria iscrizione al sindacato si trovava automaticamente “marchiato”. In fabbriche di questo tipo la repressione proseguì anche dopo l'introduzione dello Statuto dei Lavoratori, come testimonia un significativo aneddoto narrato dallo stesso Primo Minelli:

«Quando la fabbrica entrò in crisi, chiuse e venne occupata (siamo nel 1973-74) entrammo nell'ufficio del padrone e trovammo nella sua biblioteca un libro dal titolo TBC. La cosa ci colpì: cosa c'entrava in un'azienda metalmeccanica un libro di quel tipo? Poi guardando il libro scoprimmo che TBC significava Trentin Benvenuto Carniti ed era una pubblicazione della destra dell'epoca, per la quale il male dell'Italia era il sindacato. Nel '70 le cose erano cambiate, ma quando il padrone era così...»

In un clima di questo tipo la scelta di diventare attivista del sindacato recava in sé una buona dose di coraggio. Ma per chi ha mosso i primi passi lavorativi negli anni a ridosso del dopoguerra esisteva una forza potente, una spinta quasi irreversibile, che traeva la sua linfa dagli ideali e dalle figure che avevano partecipato alla Resistenza. Con questi personaggi, e con i valori che li accompagnavano, i giovani operai della Tosi avevano modo di confrontarsi ogni giorno, e le pause del lavoro diventavano occasione di discussioni, racconti, educazione politica e sociale. Molte testimonianze non hanno avuto dubbi a parlare della fabbrica come di una scuola, dove insieme alle conoscenze tecniche si impara-

va la democrazia. Gianni Ferré ha saputo cogliere questo aspetto, sottolineando come i compagni anziani non fossero vissuti come semplici sindacalisti, ma come «persone che avevano lottato per riportare la libertà» e l'aura quasi mitologica che li avvolgeva non poteva non incidere su chi passava tante ore al loro fianco. È la stessa esperienza vissuta da Angelo Celin, approdato nella fabbrica di piazza Monumento dopo essere stato un giovanissimo partigiano e aver lavorato come calzaturiero nel suo paese d'origine in Veneto:

«C'era Marcer che ha cominciato a parlarmi delle cose che avevo sentito prima dai partigiani, le lotte operaie nelle grandi fabbriche, gli operai della Tosi deportati... tutte cose che mi facevano diventare sempre più curioso di scoprire la fabbrica»

Le lezioni impartite dai “grandi” del sindacato si estendevano anche a tutte le conoscenze tecniche che servivano a comprendere gli aspetti più complessi del lavoro: così se lo stesso Angelo Celin ha sottolineato come grazie a loro imparò «come funzionavano le varie preparazioni, come gestire i contratti, e quali erano i problemi di settore e di reparto», Primo Minelli ha ricordato i giorni festivi trascorsi a imparare dalle stesse figure i complicatissimi meccanismi del cottimo.

La curiosità, l'ammirazione, il rispetto non erano i soli sentimenti trasmessi dalla generazione della Resistenza: a passare nei più giovani era anche lo spirito che, pur nelle difficoltà materiali, scaturiva dalla lotta combattuta e dalla vittoria che ne era seguita. I Cinquanta e i Sessanta così sono stati anni duri, difficili, ma anche animati dall'entusiasmo, dalla voglia di «ricostruire democrazia e dignità all'interno

della fabbrica³⁵» e dalla certezza che il futuro sarebbe stato comunque migliore³⁶.

L'entusiasmo e la fiducia nel futuro portarono a una crescita costante di presenze nel sindacato: per molti lavoratori diventò normale all'uscita dalla fabbrica fare una visita alla Camera del Lavoro di via Rossini, per scambiare opinioni, conoscere le ultime novità e parlare anche di politica (non pochi erano quelli che avevano tessere di partito). Dal canto loro i dirigenti sindacali si sforzavano di individuare fra i giovani frequentatori quelli che parevano più adatti a ricoprire ruoli all'interno dell'organizzazione. Si cominciava di solito con incarichi di secondo piano, il più classico dei quali era la raccolta delle quote per il sindacato (solo nel 1967 si arrivò alla trattenuta in busta paga³⁷): un'ottima palestra per i principianti, perché le non certo floride condizioni economiche della classe operaia rendevano difficile rinunciare anche a una piccola somma e convincere a tale rinuncia richiedeva non indifferenti doti oratorie!

I più abili potevano anche essere reclutati per fare esperienza diretta di pratica sindacale nelle piccole industrie, come è capitato a Francesco Ciocia:

«Da lì in poi alla sera quando non andavo a scuola (andavo al Feltrinelli a Milano) ho cominciato a frequentare la sede del sindacato in via Rossini e così siccome Rivolta sceglieva fra i frequentatori quelli più portati ad andare a fare le assemblee nelle piccole fabbriche (c'erano pochi funzionari, e seguivano le grosse aziende) a un certo punto ho cominciato anch'io. Non ero un gran politico, ma le cose tecniche con i diritti e i doveri le imparavo bene, così quando andavo alle assemblee prima trattavo il tema generale del contratto e poi passavo a parlare di diritti e doveri. E la gente faceva le tessere, perché quando si sentiva consigliata bene su questi temi si iscriveva.»

La partecipazione crescente all'attività sindacale permise di superare momenti di grande difficoltà, soprattutto quando, dopo la metà degli anni Cinquanta, le tensioni fra le diverse sigle del sindacato, già palesatesi con la scissione del 1948, tornarono a evidenziarsi. Pochi mesi dopo l'episodio del licenziamento dei nove operai comunisti, anche in Tosi si svolsero le elezioni dei nuovi organismi sindacali, che, qui come altrove, furono condizionate dal famoso slogan padronale «Proviamo un anno senza la Fiom». Il risultato della consultazione portò alla perdita della maggioranza da parte della componente metalmeccanica della Cgil, che venne sostituita dalla Cisl. Dall'avvicendamento scaturirono una serie di accordi separati, che ovviamente segnarono in maniera pesante il clima della fabbrica.

La situazione migliorò all'inizio del decennio successivo, come si legge dal racconto di Stefano Landini:

«A inizio anni 60 la lotta degli elettromeccanici ricompose il sindacato. Erano gli anni che dovevi portare il sindacato in fabbrica. E non era facile perché se portavi un sindacalista dentro ti denunciavano per violazione di domicilio. Mi ricordo che Carniti della Cisl, Rivolta della Cgil e Galeotti della Uil furono portati all'interno della Tosi e questo portò a un grosso scontro. Con la lotta degli elettromeccanici del 62 ci fu la rottura dei bassi salari e iniziò la rivendicazione che portò ad un incremento dei salari molto superiore a quello degli anni precedenti. Furono lotte dure, mi ricordo che i dirigenti a un certo punto scapparono e ci fu una trattativa per richiamarli indietro per riprendere la discussione³⁸...»

Gli scioperi del 1962 in occasione del rinnovo del contratto nazionale furono quindi di particolare durezza, e il prolungarsi di essi provocò non poche difficoltà ai lavoratori. Le motivazioni delle agitazioni non erano solo di tipo salariale,

ma puntavano al riconoscimento del diritto per il sindacato di trattare i cottimi, i premi e l'attribuzione delle qualifiche a livello aziendale, diritto che la parte padronale voleva contenere entro limiti assai ristretti.

Le ripetute interruzioni del lavoro indussero ad intervenire anche l'amministrazione comunale legnanese, che in due telegrammi inviati al ministero del Lavoro e a Confindustria³⁹ evidenziava la situazione di grave disagio in cui si trovavano molte famiglie del comune e sollecitava le parti a riprendere le trattative e a stipulare accordi che sancissero «giusti e necessari miglioramenti per i lavoratori».

Secondo Stefano Landini, questi scioperi iniziarono a “temprare” la resistenza dei lavoratori in vista delle grandi lotte nate dal '68. Di fatto, essi portarono alla prima adesione di massa alle rivendicazioni presentate dai sindacati, adesione che poi si rinnovò nelle successive agitazioni che segnarono il decennio, anche in quelle che videro le maestranze della Tosi manifestare in solidarietà con le fabbriche in crisi del territorio.

Il segnale che veramente qualcosa stava cambiando, non solo nei numeri della partecipazione, ma anche nello spirito con cui le lotte venivano portate avanti, ci viene da un curioso documento, datato 24 dicembre 1968⁴⁰: si tratta del discorso pronunciato dal rappresentante della Commissione Interna della Tosi in occasione dello scambio di auguri natalizi. In questo “indirizzo” rivolto al Presidente della società si leggono parole di cui è quasi impossibile trovare traccia nei carteggi sindacali precedenti: si parla di “dignità” del lavoro, di “alienazione”, di “coinvolgimento” nelle decisioni aziendali.

Il documento inizia richiamandosi al duro confronto fra le parti che la Tosi aveva vissuto nell'estate precedente, in

occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale, e lamentando la «scarsa disponibilità» mostrata dal vertice della società agli incontri invocati dal sindacato. Il riferimento è probabilmente a un episodio ricordato da più di un testimone. Secondo Giovanni Meraviglia esso ebbe luogo nel luglio del 1968: dopo un accordo raggiunto sugli aumenti salariali la Direzione aveva deciso in modo unilaterale di attribuire un ulteriore riconoscimento economico agli impiegati e questo aveva scatenato l'ira della parte operaia. Ne era scaturito uno sciopero di diversi giorni, durante il quale non erano mancati i momenti di tensione. In merito all'azione portata avanti dal sindacato in quell'occasione, il testo del discorso della vigilia di Natale sottolineava come essa non fosse finalizzata a porre in atto indebite ingerenze nel contesto direzionale, ma a far sì che i lavoratori «inseriti nell'unità produttiva senza essere feriti nelle loro esigenze umane oltre che economiche, potessero esprimere il meglio di loro stessi, come uomini e come fattori di produzione aziendale».

Il miglioramento della tecnica e delle strutture di produzione, continuava il testo, aveva almeno in parte eliminato le componenti di degenerazione fisica che pesavano sul lavoro di fabbrica, ma niente aveva potuto ancora fare per superare l'alienazione che ne rappresentava l'elemento caratterizzante. Tale alienazione trovava la propria radice nella «carezza partecipativa». Ne derivava che

«La mira del sindacato e delle sue strutture aziendali è quella di portare la maestranza operaia e impiegatizia a livelli di prestazione d'opera formulata in termini non di supina accettazione della volontà dirigenziale, ma di libera espressione di dignità e di intrapresa nell'ambito dei fini economici aziendali. La maestranza [...] non deve essere una realtà catturabile con gli allettamenti azienda-

listici, ma una componente con cui trattare ogni aspetto del rapporto di lavoro per averne la dignitosa collaborazione.»

Ai fini di questa collaborazione “dignitosa” fra le componenti appariva ad esempio indispensabile affrontare temi come il diritto allo studio, fissare regole più precise nell’ambito dei procedimenti disciplinari a carico dei lavoratori, e porre fine alle limitazioni frapposte all’attività della Commissione Interna e alla sua fondamentale funzione di filtro fra le posizioni della Direzione e quelle delle maestranze.

Inutile sottolineare come queste richieste rispecchiassero in pieno l’ansia e lo spirito di rinnovamento che animò le lotte del 68, e che poi si evidenziarono nel successivo “autunno caldo”.

Nei mesi successivi all’estate del ‘69 la conflittualità all’interno delle fabbriche registrò una notevole crescita, in coincidenza con il rinnovo dei contratti di categoria. Lo sciopero nazionale dei metalmeccanici proclamato l’11 settembre segnò, nelle industrie di Legnano come altrove, una massiccia adesione, che si ripeté quando il 16 dello stesso mese scese di nuovo in agitazione l’intero comparto elettromeccanico cittadino⁴¹, con un comizio che in piazza San Magno vide l’intervento del dirigente Fiom Giuseppe Rivolta.

Dopo che il 30 ottobre gli operai della Tosi e delle Industrie Elettriche bloccarono per la prima volta i binari della linea ferroviaria Milano-Varese⁴², il 24 dicembre si arrivò alla firma in città dei contratti integrativi aziendali nelle fabbriche metalmeccaniche. Tre giorni prima era stato siglato il contratto nazionale, che prevedeva l’orario a quaranta ore, aumenti salariali, il riconoscimento del diritto di assemblea

e regole in materia di provvedimenti disciplinari: in pratica gran parte delle rivendicazioni fatte dai sindacalisti interni all'azienda nel famoso indirizzo del Natale '68!

Il contratto integrativo della Tosi prevedeva anche un premio di produzione di 57mila lire e un accordo in materia di orario, il cui contenuto ci è stato illustrato da Mario Colombo:

« Noi facevamo tre turni: 6-14 , 14-22, 22-6. Ci fermavamo a mangiare alle 12.30 e il turno finiva alle due. Ma ora che uno si lavava le mani, che andava in mensa, che si rimetteva a lavorare mezz'ora non bastava, andava un sacco di tempo. Così abbiamo fatto la proposta: sette ore pagate otto di continuo. Hanno accettato, anche se non subito, ci sono voluti gli scioperi. Il capo del personale ha poi preso una girata da Confindustria perché avevano paura che la cosa si propagasse anche alle altre fabbriche. Ma loro ci hanno guadagnato: perché la macchina girava sette ore e quello che entrava riprendeva subito. E' stato il famoso accordo del 69: dalle 6 alla 1, dalla 1 alle 8 e dalle 8 alle 3. Alle 3 di notte andavamo a casa. Per arrivare a convincere l'azienda oltre agli scioperi ne avevamo studiata un'altra: la regola era che chi finiva il turno lasciava la consegna del lavoro a quello che entrava. Per un po' non abbiamo fatto così: andavamo a casa subito, senza parlare con il collega. Loro non potevano dirci niente perché quando l'orario finiva noi potevamo andarcene... Questa forzatura li ha messi in difficoltà e così hanno ceduto.»

Eravamo ormai alla vigilia dei grandi cambiamenti che avrebbero segnato l'ingresso della democrazia in fabbrica, con l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori, la trasformazione dei meccanismi di elezione dei rappresentanti dei lavoratori (con le vecchie Commissioni Interne sostituite dai Consigli di Fabbrica⁴³), le assemblee, le discussioni attente e partecipate.

Nel settembre del 1971 ci furono in Tosi le prime elezioni dei delegati di reparto e ufficio, che insieme dovevano andare a costituire il Consiglio di Fabbrica. L'esito della consultazione vide il prevalere della Fiom, che nominò trentadue delegati contro i venticinque della Fim e i nove della Uilm, mentre ventiquattro furono i lavoratori eletti non iscritti al sindacato (per la stragrande maggioranza fra gli impiegati) e uno in rappresentanza del sindacato unitario (l'Flm, che stava allora muovendo i primi passi). L'Esecutivo, organo direttivo del Consiglio di Fabbrica, era composto in tutto di dodici membri⁴⁴, che in quelle elezioni risultarono così ripartiti: sei della Fiom, quattro della Fim, uno della Uilm e un indipendente. I componenti dell'Esecutivo costituirono poi una serie di Commissioni, ciascuna delle quali curava un aspetto della monumentale attività a cui l'organismo era chiamato: oltre che occuparsi del lavoro sindacale in senso stretto esso doveva infatti sovrintendere all'azione delle varie istituzioni aziendali (mutua, mensa, magazzino alimentari, alloggi), organizzare la produzione di materiale informativo, gestire i rapporti con i sindacati esterni, con le associazioni e con le autorità cittadine, curarsi di ambiente, di sanità e di infortunistica.

Di questa fase di passaggio troviamo preziosa testimonianza in una fonte a cui avremo più volte occasione di fare riferimento: si tratta dei quaderni di appunti redatti da Gino Ferré durante il periodo trascorso come membro dell'Esecutivo⁴⁵. Con scrittura minuta e ordinatissima, e con incredibile accuratezza e precisione, Ferré annotava ordini del giorno, partecipanti e conclusioni di ogni riunione dell'Esecutivo stesso e del Consiglio di Fabbrica, offrendo un quadro impressionante dell'impegno e della dedizione che animava queste figure di sindacalisti.

Nei mesi che precedettero le prime elezioni del Consiglio, i componenti della vecchia Commissione Interna studiarono le caratteristiche del nuovo organismo e soprattutto cercarono di definirne e delimitarne il ruolo. Il 23 aprile Gino Ferré scriveva:

«A grande maggioranza si è approvato che la linea del Consiglio di Fabbrica deve andare al di fuori di quella aziendalistica, ed interessarsi dei problemi fuori della fabbrica.»

È un'indicazione fondamentale, che l'assemblea dei delegati avrebbe elevato a propria regola di condotta: come vedremo il Consiglio di Fabbrica della Tosi fu fin dalle sue origini apertissimo al sociale, coinvolto con il territorio e i suoi problemi, e i punti di vista da esso espressi divennero difficilmente ignorabili per gli organi di governo della città.

I quaderni di Gino Ferré dimostrano come da subito le riunioni dell'Esecutivo e quelle del Consiglio ebbero il carattere di autentiche palestre di democrazia aziendale: le decisioni erano frutto di discussioni a volte accese, ma comunque sempre aperte al parere di tutti. L'atmosfera che si respirava negli incontri è ben descritta da Giovanni Meraviglia:

«S'immagini che a quei tempi fumavano tutti. La sala riunioni era piccola: si vedevano solo le gambe, il resto era coperto dal fumo...E fiumi e fiumi di parole, perché tutti parlavano, ognuno era stimolato a esprimere la propria idea...»

Da questi confronti scaturivano le prese di posizione che poi venivano sottoposte al vaglio delle assemblee generali dei lavoratori, anch'esse assai partecipate, sia nel numero

che negli interventi: Primo Minelli ricorda che tutti volevano esprimere la propria opinione e che i dibattiti erano spesso molto «tosti». Ciò accadeva in particolare quando si dovevano decidere le forme di lotta più dura, con giornate e giornate di sciopero che andavano ad incidere pesantemente sui bilanci famigliari. Eppure una volta presa la decisione, l'adesione, almeno fra la componente operaia, era unanime e convinta. Agostino Bonzi ci ha detto:

«Nascevano scioperi spontanei ai cancelli, al cambio di turno. Lo sciopero non era una cosa imposta dall'alto, e per questo riusciva: la richiesta veniva dalla base...»

Il sindacato era forte e, con il progredire del decennio Settanta, questa forza esplose con ancora più evidenza. Secondo Primo Minelli essa «veniva prima di tutto dall'essere unanimemente riconosciuto dai lavoratori e dalle forze politiche come colui che rappresentava davvero gli interessi dei lavoratori», e da questa fiducia nascevano i grandi numeri della partecipazione. I dirigenti sindacali più conosciuti avevano enorme seguito, e di ciò dirigenza aziendale era ben consapevole:

«La proprietà sapeva che questi personaggi avevano una grande forza: bastava che alzassero un dito e fermavano la fabbrica. Mi ricordo che una mattina il direttore Azimonti non voleva riceverci. Siamo andati su in tre, io, Ferrè e Fossati, e Gino ha detto: abbiamo bisogno di parlare perché ci sono cinquemila lavoratori che si stanno fermando. Bluffava, ma la cosa funzionò, Azimonti ci ricevette subito⁴⁶...»

Giovanni Meraviglia ha cercato di trovare le ragioni della fiducia che circondava l'operato dei dirigenti sindacali.

Se per le figure più anziane essa veniva senz'altro motivata anche dalla loro storia personale, dal carisma indubbio che gli derivava, in una fabbrica solidamente antifascista, dall'aver contribuito direttamente alla riconquista della democrazia, per i più giovani c'erano altri elementi, che comunque nascevano sempre dall'etica appresa e inculcata dai vecchi partigiani:

«Spesso mi capita di incontrare lavoratori della Tosi e di salutarli: i nomi magari non li ricordo, ma i volti li ho tutti in mente. Chi ha fatto attività sindacale nel mio periodo conosceva tutti: quasi quotidianamente eravamo ai cancelli a volantinare, specie nella pausa mensa. Questa presenza costante aveva fatto prendere coscienza ai lavoratori: non c'era bisogno di dire che bisognava scioperare, bastava il volantino, la presenza.

Essere i primi a uscire, non spingere le masse, ma guidarle: l'etica che ho imparato dai dirigenti più vecchi di me è che se anche eri staccato dalla produzione tu ogni mattina dovevi presentarti sul posto di lavoro, timbrare, sentire le esigenze dei vari lavoratori, i malumori, i pareri e poi portarli in ufficio. Alla sera ti dovevi fermare ancora a discutere con quelli che non avevi visto al mattino e poi andavi a casa. I dirigenti stavano staccati al massimo diciotto mesi, poi per sei mesi facevi ancora l'operaio, questo per i compagni era un esempio e, quindi, ti ascoltavano.»

E sullo stesso concetto ha insistito anche Angelo Celin:

«Il lavoro della fabbrica era circoscritto all'orario, ma finito il lavoro c'erano le riunioni, in fabbrica, fuori o al sindacato ... Alla mattina poi ti alzavi presto per fare il volantaggio...

Dai calderai bisognava volantinare alle quattro del mattino quando entravano... e gli operai vedendoti lì si fermavano, prima uno, poi due, poi tutti. Gli scioperi riuscivano così.

C'era un rispetto che forse veniva da un modo diverso di fare sindacato: l'esecutivo era creduto dagli operai perché era il comportamento dei delegati che faceva nascere la fiducia. »

Questo comportava, per chi sceglieva la strada dell'attivismo sindacale, sacrifici personali di non poco conto. «Finiva che trascuravi la famiglia», ci ha detto ancora Angelo Celin, e Giancarlo Cozzi così ha raccontato:

«Mio figlio maggiore non è che l'ho visto molto... Per le riunioni negli anni Sessanta arrivava il Rivolta fuori dal cancello alla sera con qualche panino e si andava al direttivo a Milano, si tornava a mezzanotte, all'una o alle due. Comunque se tornassi indietro farei ancora tutto quello che ho fatto, perché ne sono orgoglioso.»

Lo stesso orgoglio si legge nelle parole di Luca Ferré, uno dei figli di Gino:

«Inutile negare che un impegno così totalizzante abbia portato dei sacrifici sul piano familiare. Da piccolo ho ricordi del papà che usciva presto al mattino e tornava tardi la sera: nella mia mente semplice pensavo che se lavorava così tanto doveva guadagnare un sacco di soldi! Crescendo mi sono reso conto che il patrimonio di valori che presiede all'azione di certe persone è infinitamente più importante di qualunque contropartita economica!»

Parlando più sopra dell'adesione alle iniziative di lotta, abbiamo precisato che essa comprendeva la quasi totalità degli operai. Un discorso un po' diverso va fatto in merito agli impiegati, il coinvolgimento dei quali era decisamente più difficile. Le testimonianze sono concordi nel ricordare come durante gli scioperi fosse necessario provvedere a «spazzolare» gli uffici: gli operai dei reparti più combattivi, come quelli dei

calderai e delle acciaierie, organizzavano dei cortei nei settori impiegatizi per “convincere” a lasciare il posto di lavoro. I quaderni di Gino Ferré riportano più di un riferimento ai “trucchi” utilizzati dagli impiegati per sottrarsi agli scioperi, dalla richiesta di permessi retribuiti (Ferré segnala che il 12% di loro ne faceva uso⁴⁷), agli ingressi effettuati di nascosto dopo la fine del picchettaggio (e in questo caso il sindacalista fa notare che ciò avveniva «senza che nessuna guardia chieda il numero di cartellino e, si suppone, senza che venga fatta alcuna trattenuta⁴⁸»). Per impedire simili manovre si organizzavano contromisure come i cosiddetti fuochi, di cui ci ha parlato Agostino Bonzi:

«Alle sei del mattino bisognava andare lì a fare i fuochi... Si bloccavano i cancelli, ma gli impiegati pur di entrare passavano dalla ferrovia. Chi conosce la Tosi sa che dove entravano i treni a caricare c'era un passaggio, e gli impiegati avevano preso a passare di lì. Una, due, tre volte, alla fine abbiamo imparato e ci siamo messi lì a controllare... e siccome bisognava arrivare alla mattina presto (qualcuno entrava alle sei per timbrare alle otto) se faceva freddo si accendevano dei fuochi per scaldarsi...»

A volte il rifiuto di aderire alle agitazioni portò a momenti di grande tensione: nel dicembre del 1970 due impiegati in auto cercarono di forzare il blocco della portineria di via Alberto da Giussano: un operaio venne travolto e riportò ferite alle gambe. La reazione dei sindacati fu durissima: un comunicato emesso lo stesso giorno evidenziò che «è immorale rifiutare la volontà della maggioranza espressa in assemblea dei lavoratori, non compiere sacrifici quando vi sono altri che li compiono consapevolmente e ricavare – nello stesso modo degli altri – i benefici che inevitabilmente la rivendicazione aziendale comporterà⁴⁹».

L'attribuzione dell'accusa di curare solo i propri interessi personali non esaurisce tuttavia la spiegazione del comportamento degli impiegati. Francesco Ciocia, da appartenente alla categoria, ha inserito nella sua analisi altri elementi:

«Gli impiegati erano meno sindacalizzati degli operai, anche perché avevano un elemento di pressione non da poco. Mi ricordo che ogni due o tre anni si facevano le rivendicazioni di professionalità delle persone: in pratica si presentava la richiesta di passaggio di categoria. Quando andavo a discutere con la Direzione e il capo del personale di queste cose per una questione etica toglievo la mia posizione dalla discussione, e loro non hanno mai insistito per farlo... Insomma, chi faceva attività sindacale non faceva carriera. Il rapporto che c'è in produzione col caporeparto è diverso da quello che c'è nell'ufficio dove il gruppo è più ristretto. Il caporeparto non guardava tanto l'appartenenza sindacale, se uno valeva andava avanti, per gli impiegati invece l'iscrizione al sindacato contava, eccome.»

Queste difficoltà rendevano ancora più meritoria la scelta di chi, come lo stesso Ciocia (o come una figura che tutti in Tosi ricordano, quella di Walter Fossati) accettava ruoli sindacali nella propria veste di impiegato: un compito assai complicato perché «imponeva di fare da cinghia di trasmissione fra il Consiglio di Fabbrica e l'ufficio e di farsi portatori di richieste che a volte erano corporative⁵⁰».

Affrontando il tema delle relazioni dentro la fabbrica, vale la pena di dedicare ancora uno spazio a quelli che erano i rapporti fra le sigle sindacali e con i dirigenti. Per ciò che concerne i primi, abbiamo già visto le fratture che caratterizzarono l'immediato dopoguerra e la seconda metà degli anni Cinquanta. Uno spirito decisamente più unitario animò invece il decennio successivo, come testimonia Gianni Ferré:

«Quando sono entrato [1975] i rapporti fra sindacati erano estremamente unitari: c'erano delle schermaglie, certo, ma comunque questi rapporti sono rimasti tali fino agli ultimi anni. In Tosi si è sempre cercato di trovare un denominatore comune che facesse stare insieme. Mio padre aveva rapporti buoni con tutti i rappresentanti degli altri sindacati⁵¹.»

Quanto ai rapporti con la dirigenza, anche qui è da registrare la svolta portata dai cambiamenti degli anni Settanta: una volta accettato l'ingresso in fabbrica dei nuovi organismi rappresentativi, i "capi" della Tosi cercarono di stabilire con essi relazioni piuttosto positive, anche segnate da stima e rispetto reciproci. Ovviamente a questa scelta non risultò estranea la consapevolezza, già sottolineata, di quanto fosse reale e denso di effetti il seguito di cui il sindacato godeva. La visione pragmatica di chi si trovava a guidare l'azienda portava perciò ad evitare clamorose rotture: come ha detto Stefano Landini «i dirigenti avevano tutti una formazione tecnica che li portava a contrattare qualsiasi cosa potesse bloccare la produzione, quindi c'era più disponibilità a risolvere le cose, anche perché bisogna dire che le condizioni del mercato lo permettevano...».

Questo non significa naturalmente che tutto venisse concesso con facilità: le testimonianze ricordano la fatica e la lunghezza delle trattative:

«Mi ricordo le notti passate all'Assolombarda... Si è provato a fare quarantotto ore di discussione ininterrotta, con pochi minuti di sonno strappati nelle pause. I sindacalisti dicevano: il padrone lo si prende per stanchezza. Nessuno pensava alla nostra, di stanchezza!⁵²»

Particolarmente faticosa e impegnativa risultava la discussione relativa ai cambi di qualifica: ogni due anni il delegato di reparto contrattava a uno a uno il passaggio di livello dei lavoratori del suo gruppo omogeneo: ogni singolo caso comportava incontri specifici con la Direzione e le trattative duravano mesi. I quaderni di Gino Ferré danno un'idea di quanto fosse imponente questo lavoro, e come comportasse, da parte dei delegati, la presa in carico della situazione di ogni singolo operaio, con l'effetto di rendere ancora più saldo e forte il rapporto con il sindacato.

Le manifestazioni durante gli scioperi vedevano cortei imponenti attraversare la città: d'altra parte la dimensione ancora operaia del Legnanese (nonostante la crisi che aveva già investito tante realtà del tessile) e la solidarietà che univa i lavoratori delle diverse fabbriche rendevano piuttosto facile il raggiungimento di grandi numeri:

«Quando facevi gli scioperi generali il concentramento era sempre davanti alla Tosi, lì arrivavano le fabbriche vicine, Cantoni, Manifattura, Pensotti, e quelle da fuori, Borletti, Termozeta, e mettere insieme un corteo di diecimila persone ci voleva un attimo. E anche la gente partecipava. Mi ricordo quando ai primi anni 80 la Tosi presentò il primo piano di ristrutturazione (c'era un esubero di quasi mille persone): io ebbi il compito di fare l'assemblea generale. Ricordo due cose: prima di tutto l'incredulità dei lavoratori e poi, nel corteo che si fece per le vie della città, i commercianti solidali. Quando poi si fece la trattativa all'Ali nelle pause scendevamo al bar di fronte e il titolare, un vecchio signore, ci offriva da bere: "tegné dür", ci diceva...»

La solidarietà: quella della città, quella dei lavoratori verso altre fabbriche, quella dei lavoratori fra loro: dai racconti sembra questa la forza reale, il collante che fece di quel

periodo qualcosa di speciale, e che lo rende tanto diverso dall'oggi. Giovanni Meraviglia ha ricordato le mille sfaccettature di questa solidarietà:

«c'era solidarietà, mutualità, scarso egoismo. Anche nei reparti dove lavoravano a cottimo se uno non riusciva a finire il lavoro nei tempi c'era qualcuno che si faceva avanti per dargli un'ora che aveva avanzato. Il Consiglio di Fabbrica della Tosi ha sorretto le lotte di tutte le altre fabbriche del comprensorio che entravano in crisi. Appena si apriva un punto di crisi alla Termozeta, alla Borletti, alla Pensotti, arrivavano i delegati della Tosi a sostenere. Si faceva picchettaggio insieme...»

Questo aiuto spontaneo fu causa per lui anche di un... incidente di percorso:

«Alla Termozeta c'era il personale in gran parte femminile, e noi aiutavamo a fare la notte. Mi ricordo che una volta dentro la Termozeta c'erano dei camion di prodotti finiti che dovevano uscire. Mi chiamano e mi avvisano di andare lì perché stavano cercando di forzare il picchetto. Vado lì: le donne sdraiate per terra, molte piangevano, carabinieri in tenuta antisommossa...Mi avvicino a un carabiniere e gli dico: "ho un figlio militare, in te vedo lui, non puoi calpestare queste donne, stanno lottando da mesi e hanno figli come te". Quello chiama il capitano e gli dice: "questo qui mi sta dando fastidio". Mi hanno sollevato di peso, poi con il calcio del fucile mi hanno colpito alla schiena... Ero l'unico uomo, a quel punto i camion sono passati. Il giorno dopo con la stampa si è usato l'episodio: "Picchiato un sindacalista", alla fine si è arrivati a un accordo, anche se "a perdere".»

La solidarietà si esprimeva con forza anche nei confronti della città e dei suoi problemi, o quando si trattava di prendere posizione su temi di attualità generale: il tutto in perfetta sintonia con quella linea «non aziendalistica» che

come abbiamo visto il Consiglio di Fabbrica della Tosi aveva privilegiato fin dalla sua nascita. Così esso si trovava ad esprimere auspici per l'apertura di un reparto cardiopatici all'ospedale di Legnano⁵³, così incontrava gli studenti «per studiare iniziative comuni sul Cile⁵⁴», così i sindacati interni alla Tosi impegnarono una lunga battaglia insieme all'Anfas perché la città si dotasse di un centro diurno per ragazzi con disabilità⁵⁵.

Nella medesima ottica di apertura alla società il Consiglio di Fabbrica della Franco Tosi seppe svolgere un ruolo importante nella stagione del terrorismo.

Già alla metà del decennio Settanta, come risposta alle stragi nere, esso aveva promosso la costituzione dentro la fabbrica di un Comitato Antifascista, composto da rappresentanti del sindacato, dell'Anpi aziendale e dei partiti (Dc, Pci, Psi e Democrazia Proletaria⁵⁶). Con il progredire delle violenze il sindacato continuò con fermezza e rigore a sostenere la causa della democrazia, e i lavoratori seppero rispondere con altrettanta fermezza:

«Mi ricordo nel '78, era il periodo del terrorismo, quando il sindacato ha avuto un ruolo fondamentale nello schierarsi in modo deciso e fermo a difesa della democrazia. Il giorno in cui arrivò la notizia della morte di Moro si bloccarono tutti. I dirigenti non volevano fermare la fabbrica perché c'era un albero turbina che stava facendo una prova particolare che non si poteva interrompere. Non ci fu niente da fare, si fermarono tutti⁵⁷.»

Coscienza politica, sensibilità sociale, solidarietà, forza sindacale, tutti elementi che rendevano l'azienda di piazza Monumento un unicum, un modello: come ha detto Giancarlo Cozzi «la Tosi non era solo una fabbrica, era una forza che dettava i tempi della politica e del sindacato».

Per questo quando all'inizio degli anni Ottanta si evidenziarono i primi problemi e si cominciò a parlare di ristrutturazione e di esuberi la reazione immediata fu d'incredulità: non era possibile, mamma Tosi non aveva mai licenziato, sembrava una bestemmia il solo pensare che potesse accadere.

Purtroppo l'impossibile è invece accaduto, e oggi le migliaia di lavoratori di un tempo si sono ridotte a poche centinaia. Non ci sarebbe modo né spazio per analizzare le tappe e le cause del declino della fabbrica che ha fatto la storia di Legnano. Ci limitiamo a riportare gli elementi di analisi forniti da Stefano Landini e Primo Minelli, che ne hanno seguito da vicino le vicende dell'ultimo ventennio:

«Le responsabilità maggiori sono consistite nel non scegliere. Noi non abbiamo avuto una politica energetica. Il piano energetico per l'azienda sarebbe stato un'occasione importante. L'Ansaldo che era concorrente della Tosi a un certo punto tentò di mangiarsela per tenere il mercato. Fu un'illusione. Poi è ovvio che la fase espansiva che arrivò fino agli anni 80 non poteva durare per sempre...»

«Nel declino c'è un'indubbia responsabilità della classe imprenditoriale: il senso della territorialità della produzione, l'aver a cuore lo stabilimento che hai costruito non c'è più: alla prima difficoltà arriva l'indiano di turno e gli vendi tutto. Ci sono poi responsabilità politiche da parte di quelli che hanno immaginato che il manifatturiero fosse finito e che la finanza fosse quella che doveva creare il benessere. Forse erano meglio i Bernocchi e i Franco Tosi, con cui ci si scontrava a muso duro, ma che non avrebbero mai pensato di delocalizzare lo stabilimento. Un tempo c'era molta più responsabilità sociale anche da parte dell'impresa. Moltissimi dirigenti della Tosi erano consiglieri comunali: questo li portava ad avere una sensibilità particolare nei confronti del territorio e della fabbrica...»

Quali che ne siano le ragioni, un'epoca è finita. Per chi l'ha vissuta e ha voluto raccontarla, le parole si sono accompagnate al ricordo e soprattutto al rimpianto.

2.3 La fabbrica come università: grandi figure di sindacalisti

Qualcuno ha parlato di loro come di figure quasi «mitiche», il cui carisma e la cui autorevolezza dentro la fabbrica riuscivano da soli a vincere tutte le resistenze e le esitazioni anche di fronte ai confronti più duri, ai sacrifici più pesanti. La fiducia di cui godevano faceva sì che una loro parola nelle assemblee bastasse a comporre le differenze, a smorzare i contrasti. Parecchi avevano vissuto la stagione della Resistenza, e questo contribuiva ad accrescere la stima e il rispetto dei giovani.

Per chi non aveva potuto accedere ai livelli più alti dell'istruzione furono i maestri, i professori: la loro scuola non consisteva solo nel far apprendere i segreti del lavoro, quelli che trasformavano un operaio generico in «uno della Tosi», cioè in un lavoratore altamente specializzato: no, da Marcer, da Covini, da Donadoni, da Garzonio, da Landini, da Ferré e dagli altri come loro si imparavano la politica, la dignità, i diritti, la coerenza. Un patrimonio di valori, che avrebbe accompagnato la vita, e ne avrebbe condizionato le scelte.

Di quasi tutti questi grandi personaggi abbiamo già avuto modo di fare almeno un cenno: ora vale la pena di concedere un po' più di spazio almeno ad alcuni di essi: la storia della Tosi è anche storia di chi ha vissuto la fabbrica e le sue vicende sindacali in modo così intenso e totalizzante.

Già, perché quello del sindacalista nella Tosi di quegli anni era davvero un impegno che coinvolgeva ogni momento

libero dal lavoro e ogni energia. Era la prima lezione che i protagonisti della lotta di liberazione trasmettevano agli operai più giovani. Angelo Celin, ricordando il suo ingresso in fabbrica e il grande ruolo svolto nella sua formazione umana e lavorativa da queste figure, ha così fissato in pochi ma efficaci accenni il ritratto di Vincenzo Garzonio:

«Garzonio era il più preparato: aveva le parole giuste su ogni materia per convincerti e spiegarti quello che bisognava fare. Per me è stato un maestro, mi ha impresso una logica di comportamento e una mentalità, una cultura... Non si fermava mai, aveva una marcia in più, e faceva maturare all'interno della Commissione Interna la convinzione che le cose si potevano ottenere.. Aveva una grande esperienza politica, e la portava all'interno del sindacato.»

Qualità che fecero di Garzonio un leader dentro la fabbrica, con un peso politico che diventava evidente nelle discussioni e nelle trattative più complicate, ma che lo resero un personaggio di grande rilievo anche ben oltre i confini della Tosi. Primo Minelli ha ricordato a tale proposito un episodio molto significativo: quando nel 1990, allo scoppio del caso Gladio⁵⁸ vennero pubblicati gli elenchi delle persone “pericolose” da arrestare in caso di necessità, fra i nomi della provincia di Milano figurava quello di Garzonio: la prova che il suo impegno nel Pci e nel sindacato era di tale importanza da inserirlo di diritto fra i nemici numero uno delle trame nere del dopoguerra.

Di altrettanto peso godeva in fabbrica e fuori Francesco Marcer: coloro che entrarono in Tosi negli anni Cinquanta ne ricordano la grande intelligenza e preparazione, che rendevano possibile affrontare con lui ogni tipo di questione, e la viva sensibilità sociale. In particolare, la figura di Marcer

viene collegata alla battaglia che il Consiglio di Fabbrica dell'azienda legnanese condusse insieme all'Anffas per la creazione in città di un Centro per ragazzi disabili: toccato in maniera particolare dal problema per il fatto di viverlo quotidianamente in famiglia, egli seppe coinvolgere l'Esecutivo e tutti i delegati in un'opera di sensibilizzazione sulla città e sulle istituzioni che sfociò in un'imponente raccolta di firme a favore del progetto, che a metà degli anni Settanta trovò finalmente attuazione. Molti anni dopo Franco Landini, in un discorso tenuto presso il Centro di via Colli di S. Erasmo⁵⁹, avrebbe ricordato il ruolo giocato da Marcer in quell'occasione, la sua «assoluta disponibilità», e il suo porsi senza condizioni «dalla parte dei più deboli».

Franco Landini: giovanissimo testimone e partecipe dei grandi scioperi della Tosi del periodo di guerra, membro della Commissione Interna della fabbrica dal 1959, segretario della Camera del Lavoro dal 1960 al 1963, consigliere comunale del Pci per vent'anni, segretario cittadino del partito, presidente dell'Anpi. Su di lui si potrebbe raccogliere una mole di testimonianze infinita, tanto popolare e conosciuta è stata la sua figura per chiunque abbia "vissuto" la città degli ultimi sessant'anni. Ci limiteremo perciò a ricordarlo nel ruolo che forse ha più segnato tutto il suo percorso: quello di infaticabile difensore dei diritti dei lavoratori all'interno della stessa fabbrica che lo aveva visto assunto come apprendista nel 1942. Così lo ricorda Giovanni Meraviglia:

«All'inizio degli anni 80 sono passato dal Psi al Pci perché non sopportavo il craxismo. Sono stato imbeccato in questo da Franco Landini, che per me è sempre stato un maestro, l'esempio della moralità, della sincerità, del lavoro. Non è stato solo un maestro di politica ma anche

di vita: dopo il lavoro mi fermavo con lui un'ora e quella è stata la mia scuola politica e sindacale. Lui ha sempre detto una cosa: se un dirigente sindacale grande o piccolo non prepara la sua successione non è un bravo dirigente... E poi l'etica morale: anche all'interno dell'Esecutivo (di cui ho fatto parte dall'80 fino all'86-87) c'era chi al suono della campana se ne andava, come un semplice lavoratore, e chi invece come lui si fermava ore e ore senza farsi pagare un centesimo di straordinario...»

In questa descrizione troviamo elementi su cui ci siamo più volte soffermati, la disponibilità, la generosità dell'impegno, ma rileviamo anche un dettaglio nuovo e importante: per Landini, come probabilmente per tutti i più autorevoli rappresentanti di quella "scuola" sindacale, certi modelli di comportamento non dovevano fungere solo da esempio per il presente, ma avevano lo scopo di preparare la successione. Gianni Ferré, ricordando quella generazione, ha ritrovato proprio nel mancato perpetuarsi di questa regola una delle probabili cause del diminuito ruolo del sindacato:

«Quelli come mio padre hanno avuto dei maestri che gli hanno passato il testimone e loro l'hanno fatto con noi. Quello che non siamo riusciti a fare è di passarlo anche noi a nostra volta, di far nascere in altri la voglia di impegnarsi. Per mille motivi: è cambiata la fabbrica, è cambiato il lavoro, è cambiata la società, ma sta di fatto che questo non è avvenuto...»

L'autorità morale di Franco Landini è un elemento su cui ha insistito anche Primo Minelli: essa era tale che quando occorreva convincere i lavoratori a fare scelte particolarmente difficili bastava chiamare lui in assemblea generale perché una sua parola bastasse a convincere anche i più indecisi. Questo potere di convincimento si esprimeva anche nei confronti della proprietà della Tosi: è grazie soprattutto all'in-

sistenza di Landini, di Garzonio e di Gino Ferré se il sogno impossibile della Casa per Ferie è diventata quella grande realtà di cui generazioni di lavoratori hanno potuto godere. Nel libro dedicato a Franco dopo la sua scomparsa⁶⁰ viene indicato il ruolo da lui giocato in questa vicenda:

«Landini è tra i firmatari dell'atto costitutivo ed è dunque socio dell'associazione fin dalla sua fondazione. Nel 1971 fa parte del Consiglio di Amministrazione. Lo stesso Consiglio, nella riunione del 3 gennaio 1972 prende atto delle dimissioni, per limiti di età, del presidente Vincenzo Garzonio ed elegge all'unanimità Franco Landini a nuovo presidente⁶¹.»

Come accadde a tutti coloro che avevano vissuto l'intera vita lavorativa e una parte fondamentale dell'esperienza sindacale dentro la fabbrica di piazza Monumento, i primi piani di ristrutturazione aziendale furono vissuti da Franco Landini con sofferenza e amarezza, e il collocamento in pensione, nel 1985, se da un lato sciolse con comprensibile difficoltà il rapporto con la Tosi, dall'altra almeno gli risparmiò di viverne i momenti più dolorosi della progressiva decadenza. Il legame non si interruppe però mai del tutto: anche dopo il 1985 le manifestazioni e i cortei videro la partecipazione regolare di due illustri pensionati, Franco Landini e il suo compagno di tante lotte, Gino Ferré.

Anche di Gino Ferré, pure lui da poco scomparso, abbiamo raccolto molte e commosse testimonianze. Entrato in Tosi quindicenne, nel 1940, Gino iniziò l'attività nella Commissione Interna alla fine degli anni Cinquanta. Iscritto alla corrente lombardiana del Psi, fu dopo Landini presidente della Casa per Ferie e divenne membro del Comitato centrale e del Direttivo regionale della Fiom.

Di Gino e del suo lavoro sindacale ci è rimasta traccia tangibile nei quaderni di appunti, da cui abbiamo avuto modo più volte di attingere e che rappresentano un preziosissimo documento dell'impegno totalizzante (non possiamo esimerci dall'usare di nuovo questo termine) che l'incarico nel sindacato comportava. Dalle accuratissime note vergate da Ferré si può ricostruire infatti nei dettagli la cronaca minuta del primo decennio di vita del Consiglio di Fabbrica della Tosi, ma si desume anche quanto i nuovi organismi che avevano portato la democrazia in fabbrica richiedessero in termini di sacrifici personali a coloro che avevano accettato di mettersene alla guida. Come già abbiamo accennato, Gianni e Luca Ferré nel loro ricordo del padre non hanno nascolato questo aspetto, sottolineando però come il patrimonio di valori trasmesso grazie a questo esempio di dedizione assoluta abbia segnato in modo indelebile la loro vita e le loro scelte.

Una dedizione, fra l'altro, in cui spicca il carattere dell'assoluta gratuità. Nessun vantaggio personale derivava infatti da essa:

«Una delle cose di cui papà si è sempre vantato, anche se con misura e con garbo, è di essere sempre rimasto per scelta dal punto di vista dell'inquadramento professionale al livello più basso: secondo lui era la dimostrazione di una coerenza di comportamenti fattivi e concreti rispetto all'impegno che aveva verso gli operai che rappresentava⁶².»

«Quello del non utilizzare per così dire il sindacato per fare carriera è secondo me una cosa molto importante: se il lavoratore vede in te delegato una figura che si impegna volontariamente in questa cosa per portare avanti i suoi interessi è un conto, se invece ti vede come uno che lo fa per avere vantaggi col caposquadra o la Direzione per cose tue personali, ne deriva discredito per tutto il sindacato⁶³.»

Il sistema di valori che reggeva certi tipi di comportamenti non andava mai disgiunto dall'attenzione al particolare, dalla sensibilità verso i problemi del singolo. Le testimonianze ricordano come il lunedì mattina fosse dedicato da Gino ad un giro per i reparti della fabbrica: l'incontro con i lavoratori produceva una mole di appunti sulle necessità dei singoli in merito a tute, scarpe, attrezzi o altro che poi venivano puntualmente illustrate nel corso di una successiva telefonata al capo del personale.

Il lavoro sindacale era gestito con la consapevolezza dell'importanza che le decisioni prese avrebbero avuto per coloro su cui sarebbero ricadute: nelle trattative Gino imponeva che tutti i sindacalisti presenti indossassero la giacca: «se tratti a nome dei lavoratori, diceva, devi vestirti di conseguenza⁶⁴».

Allo stesso modo era fondamentale che i nuovi assunti prendessero consapevolezza dell'importanza del sindacato e Ferré aveva una tecnica tutta sua per conseguire tale risultato:

«Gino mostrava al neoassunto la mensa, parlava della Mutua, della Casa per Ferie e di tutte le altre cose che c'erano in Tosi. Poi diceva: "Sai perché c'è tutto questo? Perché c'è il sindacato. Perciò iscriviti⁶⁵..."»

Il ricordo delle grandi figure di sindacalisti della Tosi potrebbe continuare a lungo: altri nomi si potrebbero fare, quello di Arno Covini, operaio, ma anche grande comandante partigiano, o quello di Peppino Rivolta, che «lavorava nell'ombra e in silenzio, ma costruiva i quadri sindacali⁶⁶», o quello, ancora, di Giancarlo Bragé, per alcuni anni anche segretario della Camera del Lavoro di Legnano.

Per molti di loro il tempo ha purtroppo appannato la completezza e la freschezza dei ricordi. Li accumuliamo perciò tutti nella significativa considerazione che Luca Ferré ha fatto su suo padre, ma che pensiamo valga per tutti quanti vissero il periodo glorioso di quando la Franco Tosi era per tutti «mamma Tosi»:

«Penso che mio padre sia stata una persona estremamente fortunata: il fatto di svolgere una professione che ti permette di avere una famiglia, dei figli, di crescerli e di farli studiare, facendo quello che ti piace, che è la tua vita, è una delle più grosse fortune che si possano avere.»

Se rapportata alla situazione del tempo presente, sì, davvero una gran fortuna.

- 1 La questione fu motivo di tensioni fra l'ALI e la Tosi, che forse per questo rimase per lungo tempo affiliata non alla locale associazione degli industriali, ma ad Assolombarda.
- 2 Testimonianza di Mario Colombo.
- 3 Testimonianza di Stefano Landini.
- 4 Per una dettagliata ricostruzione delle origini dell'azienda v. Gonzalo Alvarez García, *Quelli della Tosi. Storia di un'azienda*, Libri Scheiwiller, Milano 1985; Pietro Macchione, *L'oro e il ferro. Storia della Franco Tosi*, Franco Angeli, Milano 1987. Fra le varie iniziative sociali Franco Tosi diede vita anche ad una Cassa Mutua interna di assicurazione degli operai contro gli infortuni sul lavoro.
- 5 Gonzalo Alvarez García, *Quelli della Tosi*, cit., p. 69.
- 6 Testimonianza di Francesco Ciocia. Negli anni 70 la scuola per apprendisti venne sostituita dalla pratica dell'affiancamento ad operai più anziani.
- 7 I documenti dell'archivio aziendale registrano richieste di case per tutti gli anni Cinquanta e Sessanta. L'azienda procedette a nuove costruzioni (come in via Cremona), ma cercò pure di evidenziare la necessità che del problema si facesse carico anche l'amministrazione comunale (v. ad esempio il verbale della riunione fra Direzione e Commissione Interna del 22 ottobre 1954).
- 8 Alla riorganizzazione della Mutua interna fa riferimento il verbale della riunione tenutasi fra Direzione e Commissione Interna il 21 luglio 1948.
- 9 L'iscrizione alla Mutua era su base volontaria: al momento dell'assunzione veniva richiesto se si intendeva aderire. Le testimonianze raccontano però che la stragrande maggioranza dei lavoratori era iscritta e, a sottolineatura della solidarietà che caratterizzava i rapporti di lavoro, anche quanti non usufruivano delle prestazioni non si lamentavano mai per la trattenuta sul salario.
- 10 Testimonianza di Giovanni Meraviglia.
- 11 Testimonianza di Giovanni Meraviglia.
- 12 Testimonianza di Mario Colombo.
- 13 Il documento è conservato presso l'archivio aziendale.
- 14 Lettera della Commissione Interna alla Direzione, 29 novembre 1961, in Archivio FT.
- 15 *Relazione sull'attività svolta dalla "Casa per Ferie di Sestri Levante nella stagione estiva 1962*, 8 novembre 1962, in Archivio FT.
- 16 La Tosi possedeva la colonia di Igea Marina, ma c'era la possibilità di mandare i bambini anche in montagna a Piancavallo o (per un breve periodo) a Druogno.
- 17 Testimonianza di Giovanni Meraviglia.
- 18 *Il Consiglio di Fabbrica. Bollettino Unitario dei lavoratori della Franco Tosi*, n. 5, settembre 1978. La redazione del Bollettino era curata da un'apposita Commissione del Consiglio stesso.
- 19 Testimonianza di Stefano Landini.
- 20 La notizia è riportata nei quaderni di Gino Ferré, di cui avremo modo di parlare diffusamente più avanti.
- 21 Il magazzino tessuti venne chiuso nel 1975, e la decisione non mancò di suscitare la viva protesta dell'Esecutivo. Lo spaccio alimentari proseguì invece ancora per qualche anno.
- 22 Testimonianza di Stefano Landini.
- 23 I fratelli Carlo e Mauro Venegoni avevano varcato i cancelli della fabbrica

- ancora adolescenti, e sempre al “popolo” della Tosi appartenevano, per fare solo due nomi, Arno Covini e Candido Poli.
- 24 Le Commissioni Interne erano nate a Torino nel 1906. Abolite dal fascismo fra il 1925 e il 1943, erano state reintrodotte dal governo Badoglio e nel 1947 erano state riorganizzate. L'elezione della Commissione Interna avveniva sulla base di liste i cui componenti erano nominati dai sindacati provinciali.
 - 25 Tali documenti sono reperibili presso l'Archivio sindacale del Lavoro di Sesto San Giovanni.
 - 26 Verbale del 28 luglio 1948, in Archivio del Lavoro, faldone Atti di Segreteria, Milano 1948 – Raccolta Camere del Lavoro succursali, fascicolo Legnano. Nel libro dedicato alla storia dell'azienda (Gonzalo Alvarez García, *Quelli della Tosi*, cit., p. 187) un dirigente sindacale della Tosi appartenente alla corrente democristiana così spiegava la decisione relativa alla scissione: «Sentivamo la necessità di impostare la politica sindacale su basi nuove. Le maestranze non condividevano gli scioperi voluti dai comunisti, anche se non avevano il coraggio di entrare in fabbrica. Io e i miei consideravamo le loro agitazioni nocive sia per l'azienda che per i lavoratori...»
 - 27 Verbale della Riunione del 31 maggio 1948, in Archivio del Lavoro, cit..
 - 28 Lettera del 12 ottobre 1953, in ACL, 671, 11,2,2.
 - 29 Il documento ci è stato gentilmente fornito dai figli di Gino Ferré.
 - 30 Gonzalo Alvarez García, *Quelli della Tosi*, cit., p. 203.
 - 31 Delibera di Consiglio comunale n. 43, 4 aprile 1956, in ACL. Tre giorni dopo il sindaco Tenconi inviò un telegramma al Prefetto di Milano chiedendogli di interessarsi per la revoca dell'«ingiustificato» provvedimento.
 - 32 Lettera del 15 marzo 1953, in ACL, 671, 11,2,2.
 - 33 Il problema venne sollevato ad esempio nel corso della riunione fra Commissione Interna e Direzione del 27 giugno 1967 (il relativo verbale è in archivio FT).
 - 34 La Metalmeccanica era nota in città come «il Baleus».
 - 35 Testimonianza di Gianni Ferré.
 - 36 Testimonianza di Stefano Landini.
 - 37 Un comunicato della Commissione Interna della Franco Tosi datato 27 febbraio 1967 (in archivio FT) informava i lavoratori della novità, sottolineando che si trattava di un dovere verso la classe operaia e di «un atto indispensabile per contribuire a rendere il mondo del lavoro più giusto, più umano e più accogliente».
 - 38 L'episodio dell'ingresso in fabbrica dei rappresentanti provinciali del sindacato è ricordata anche in Gonzalo Alvarez García, *Quelli della Tosi*, cit., pp. 191 ss.
 - 39 Telegrammi del sindaco Accorsi, 15 ottobre 1962, in ACL, 747, 11,2,1.
 - 40 *Indirizzo al Presidente della S.p.A. Franco Tosi rivolto in occasione dello scambio degli auguri natalizi e di fine d'anno*, 24 dicembre 1968, in Archivio FT. Il documento non dà indicazioni su chi fosse la persona incaricata del discorso: probabilmente si trattava del presidente della Commissione Interna, cioè Franco Landini.
 - 41 *Massiccio lo sciopero dei metalmeccanici*, in «La Prealpina», 17 settembre 1969.
 - 42 *A Legnano e a Desio treni bloccati*, in «Il Giorno», 31 ottobre 1969.
 - 43 Con il Consiglio di Fabbrica nasce la figura del delegato di reparto, eletto da

- tutti i lavoratori del gruppo omogeneo indipendentemente dalla organizzazione sindacale di provenienza.
- 44 Il Regolamento di fabbrica (art. 16) prevedeva che l'Esecutivo seguisse il criterio della rotazione periodica ogni 6 mesi di un terzo dei componenti «in modo da realizzare una più ampia responsabilità dei delegati».
- 45 Questi quaderni di appunti, in possesso della famiglia Ferré che ci ha gentilmente permesso di consultarli, coprono il periodo che va dal gennaio 1971 al gennaio 1979.
- 46 Testimonianza di Giancarlo Cozzi.
- 47 Riunione con la Direzione del 2 marzo 1973.
- 48 Riunione con la Direzione del 15 gennaio 1976.
- 49 Comunicato del 4 dicembre 1970, in archivio FT.
- 50 Testimonianza di Gianni Ferré.
- 51 L'unità dei sindacati aveva preso veste formale con la costituzione della Federazione Lavoratori Metalmeccanici (FLM), che appunto metteva insieme FIOM, FIM e UILM.
- 52 Testimonianza di Giovanni Meraviglia.
- 53 Riunione Consiglio di Fabbrica del 27 giugno 1972, in archivio Gino Ferré.
- 54 Riunione dell'Esecutivo del 31 ottobre 1973, in archivio Gino Ferré. L'11 settembre 1973 un golpe militare nella nazione sudamericana aveva rovesciato il governo legittimo del socialista Salvador Allende ed instaurato una dittatura sotto la guida del generale Augusto Pinochet.
- 55 Riunione dell'Esecutivo del 12 marzo 1974, in archivio Gino Ferré. La battaglia durò molti mesi e si espresse in raccolte di firme fra i lavoratori e ripetuti incontri con le autorità comunali (v. ad esempio la lettera del Consiglio di Fabbrica al sindaco Accorsi del 21 ottobre 1974, in ACL 979, 11, 2,2).
- 56 La fabbrica ospitava anche sezioni di partito, quelle della DC, del PSI e del PCI. La sezione del PCI, ha ricordato Stefano Landini, contava 160 iscritti ed era una delle cinque della città.
- 57 Testimonianza di Gianni Ferré.
- 58 Gladio era una struttura occulta, composta da personale militare e civile, che venne creata negli anni Cinquanta nei paesi nell'orbita della NATO (fra cui l'Italia) in funzione anticomunista. Nel nostro Paese l'opinione pubblica fu messa al corrente della sua esistenza solo nel 1990.
- 59 La bozza di questo discorso è contenuta nel libro a cura di Luigi Marinoni e Vittoriano Ferioli *Franco Landini. Tenete alte le nostre bandiere*, Circolo Fratellanza e Pace, Legnano 2010, p. 30.
- 60 *Franco Landini*, cit., p. 25.
- 61 Landini restò presidente dell'associazione Casa per ferie fino al 1979.
- 62 Testimonianza di Luca Ferré.
- 63 Testimonianza di Gianni Ferré.
- 64 Testimonianza di Stefano Landini.
- 65 Testimonianza di Stefano Landini.
- 66 Testimonianza di Primo Minelli.



*Presidio dei lavoratori della Dell'Acqua, 1 febbraio 1965
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



*Corteo delle lavoratrici della Dell'Acqua, 1 febbraio 1965
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



Assemblea unitaria tesseramento, 16 novembre 1967. Si riconoscono da destra: in prima fila Gino Ferrè e Mario Colombo (rispettivamente primo e terzo), dietro Angelo Celin (secondo), in terza fila al centro Franco Landini.

Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo



Lavoratori della Franco Tosi escono dalla fabbrica: in primo piano, secondo da sinistra, Franco Landini – 9 luglio 1968
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo



*Occupazione della fabbrica Agosti, 7 gennaio 1968
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



*Borletti S. Giorgio su Legnano, 10 novembre 1970
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



*Sciopero dei lavoratori tessili, 14 luglio 1972
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



Manifestazione regionale degli elettromeccanici a Legnano, 21 febbraio 1973 Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo



*Manifestazione regionale degli elettromeccanici a Legnano, Spezzone
lavoratori Franco Tosi, 21 febbraio 1973
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



*Manifestazione dei lavoratori elettromeccanici, Peppino Rivolta
durante il comizio 21 febbraio 1973
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*



*Lavoratori della Franco Tosi in sciopero, 15 maggio 1978
Archivio del Lavoro, Fondo Loconsolo*

Capitolo 3

Mille e una fabbrica.

Grandi realtà industriali del legnanese

3.1 La Rimoldi di Olcella

Non solo Legnano. Una lettura in chiave industriale del territorio del Legnanese non può prescindere dalla memoria delle grandi realtà aziendali che costellavano le cittadine e i paesi circostanti il centro principale. Fabbriche che, proprio per la dimensione piccola o piccolissima dei nuclei urbani che le ospitavano, finivano per rivestire un ruolo fondamentale per la loro economia, segnandone in modo indelebile lo sviluppo e le caratteristiche sociali.

È quanto ad esempio accadde ad Olcella, minuscola frazione agricola di Busto Garolfo, quando nel lontano 1957 la Virginio Rimoldi di Milano vi trasferì il proprio apparato produttivo.

La società Rimoldi, fabbrica di macchine da cucire industriali, era nata a Milano nel 1935. Un inizio pionieristico, come tante realtà industriali contemporanee e precedenti: poche macchine, un numero limitato di dipendenti e un'indubbia dose di coraggio. Coraggio ben ripagato, se è vero che appena vent'anni dopo la fondazione l'azienda era cresciuta al punto da non poter essere più mantenuta nella sede originale. La ricerca di nuovi spazi aveva quindi portato all'approdo ad Olcella, dove fu spostata tutta la parte produttiva, mentre a Milano vennero mantenuti gli uffici e la Direzione.

Nel 1957 la fabbrica contava circa trecento dipendenti: pochi in confronto ai colossi legnanesi del periodo, un'enormità per un piccolo borgo di contadini, ancora del tutto estraneo alla dimensione industriale e ai suoi riflessi sociali.

Per questo l'arrivo in paese non mancò di suscitare una certa dose di reciproca... diffidenza: da un lato la vita comunitaria fu abbastanza sconvolta dal nuovo insediamento, con i

pullman di lavoratori che alla mattina calavano da Milano, e gli impiegati «tutti in giacca e cravatta» che non poca sorpresa (e non poche battute!) scatenavano fra i locali; dall'altro c'era una certa dose di snobismo che, a detta delle testimonianze, i «cittadini» non nascondevano nei confronti dei «campagnoli» che l'azienda cominciò subito ad assumere. Proprio la rapidissima crescita della Rimoldi olcellese finì però ben presto per annullare le iniziali incomprensioni: col trascorrere degli anni un gran numero di uomini del territorio iniziò a trovare occupazione nella fabbrica, che finì per diventare l'elemento più importante dell'economia della zona. Nel 1974 l'azienda contava già 1.938 dipendenti¹, e dalla fine del decennio precedente rappresentava un ambito punto di approdo per chi iniziava l'attività lavorativa. Remigio Zanotti, che entrò in Rimoldi nel 1967, ha saputo descrivere perfettamente i motivi di tale "privilegio":

«Ho fatto domanda alla Rimoldi perché prima i giovani vedevano nella grande fabbrica lo sbocco naturale della propria vita di lavoro. A quei tempi nella grande fabbrica c'era tutto, c'erano associazioni, sindacato, organizzazione. Nelle piccole invece c'era un rapporto più diretto col padrone, si era soli, non c'erano gli altri a darti una mano e a consigliarti. Senza la forza della collettività, senza la forza di quelli che vivono la tua stessa vita non ce la fai. Avevo grandi aspettative di vita e di lavoro: non di carriera, a quei tempi il denaro era molto meno importante di adesso, era molto più importante vivere bene, lavorare bene, avere degli amici. Anche dentro la fabbrica: le più grandi amicizie nascevano lì.»

La Rimoldi era ormai davvero una "grande fabbrica": non solo per il numero più che considerevole di occupati, ma per la fama che si era costruita: una delle principali realtà italiane nel settore delle macchine da cucire industriali (di

cui curava l'intero ciclo produttivo), con esportazioni che interessavano molti paesi del mondo.

Il mito della grande fabbrica, quindi, con tutte le agevolazioni (anche di ordine "psicologico", come si evince dalle parole di Remigio Zanotti) che da essa derivavano: fattori di grande importanza, ma non gli unici che spingevano a cercar lavoro nello stabilimento di Olcella. La fama di cui l'azienda godeva era infatti anche di altro tipo, e si collegava alle relazioni industriali vigenti al suo interno:

«Prima di entrare in Rimoldi lavoravo alla Gornati a Legnano.. Ho cambiato perché quando nel '68 ho fatto la tessera del sindacato sono stato un po' maltrattato e questa cosa mi ha dato fastidio. La Rimoldi invece aveva una fama sindacale più avanzata e in più c'era tutta una serie di cose che nelle piccole fabbriche ti sognavi, il salario più alto, conquiste già ottenute. La Rimoldi era quasi più ambita della Franco Tosi dal punto di vista sindacale².»

Qualche testimonianza ha attribuito queste relazioni sindacali avanzate al fatto che la Rimoldi provenisse dal capoluogo lombardo: in effetti è indubbio che le grandi città potessero risultare anche in questo ambito un po' più progredite rispetto alle più piccole realtà della provincia. Con ogni probabilità, però, non si trattava solo di questo. Remigio Zanotti attribuisce tale condizione ad una precisa scelta imprenditoriale:

«Il signor Rimoldi era un socialista che ha fatto una fabbrica dove le relazioni sindacali erano molto avanzate rispetto al momento. Chi ci lavorava lavorava bene, soprattutto aveva voglia di lavorare bene. Questo padrone, che non era già più il padrone nel senso classico del termine, ma era l'imprenditore, era il dirigente, aveva capito che senza la collaborazione dei lavoratori la fabbrica non andava avanti, perciò dava potere al sindacato.»

Inevitabile prodotto della metropoli o scelta imprenditoriale illuminata che fosse, di fatto la Rimoldi fu per un ventennio un modello dal punto di vista sindacale, per la natura delle conquiste ottenute, per la forza delle lotte condotte per raggiungerle, per il consenso da cui queste lotte erano sostenute.

Certo, nel periodo precedente alle grandi novità introdotte dallo Statuto dei Lavoratori, la fabbrica manteneva ancora qualche elemento “arcaico”, che i tempi nuovi, di cui già si intuiva il respiro, rendevano difficili da accettare: in particolare pare pesassero le discriminazioni di trattamento fra operai e impiegati, in termini di salario, di scatti di anzianità, di ferie. Anche la sala mensa era divisa in aree distinte, una parte per gli uni, una parte per gli altri, e proprio in questo elemento apparentemente secondario qualcuno vide l’occasione per marcare l’avvento della nuova stagione: Francesco Garavaglia ha raccontato di come un giorno, con decisione unilaterale, lui e alcuni altri operai andarono a mangiare nel settore riservato agli impiegati, suscitando non poche discussioni con la Direzione, che poi però alla fine dovette arrendersi.

Le diversità di trattamento finivano per influire anche sulla partecipazione alle azioni rivendicative, partecipazione che per la parte impiegatizia era scarsa e poco convinta. Le grandi lotte per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici del ‘69 rappresentarono un primo momento per affrontare questa problematica. Remigio Zanotti, uno dei pochissimi impiegati attivi nel sindacato, visse in quel periodo un vivace confronto, non privo di frutti positivi, con i colleghi:

«I giorni precedenti al primo grande sciopero per il rinnovo del contratto siamo andati a parlare con ciascuno dei colleghi impiegati che in mille modi ci avevano fatto

capire che non erano neanche loro soddisfatti della situazione, ma che avevano una fifa blu a partecipare: anche se non eravamo più ai tempi del ventennio comunque il rapporto padrone impiegato non era il rapporto padrone operaio. Tutti ci dicevano: “se fanno sciopero gli altri lo faccio anch’io”. Alla fine ci siamo messi davanti ai cancelli e non li abbiamo fatti entrare: gli “altri” siamo noi, gli abbiamo detto, siamo noi tutti. E tutti sono tornati a casa.»

Fu l’inizio di una fase nuova, che vide spesso operai e impiegati battersi fianco a fianco, con i rapporti con il capoluogo lombardo che a volte si rovesciavano fino a vedere i “campagnoli” di Olcella lottare tutti insieme per ottenere l’assunzione di una ragazza lasciata a casa dopo il periodo di prova e andare nella sede milanese dell’azienda per indurre i riottosi impiegati là rimasti a scioperare...

I rinnovi dei contratti videro momenti anche duri di scontro: per evitare che l’azienda facesse completare la produzione interrotta dalle azioni di sciopero alle piccole aziende presenti sul territorio che già lavoravano per lei, occorreva convincere anche queste realtà minori ad aderire alla protesta. E l’opera di... convincimento non era sempre pacifica:

«A quei tempi si era anche duri: eravamo talmente convinti di avere ragione che potevamo permetterci di essere duri... Ci sono molti cancelli del Legnanese che portano ancora i segni delle botte di quando passavamo e chiedevamo che venissero aperti³.»

La convinzione con cui alla Rimoldi venivano condotte le rivendicazioni si manifestava con particolare evidenza nelle contrattazioni interne, che portarono a conquiste decisamente all’avanguardia.

Un esempio in questo senso, che più di un testimone ha ricordato, è costituito dall'ottenimento da parte del primo Consiglio di Fabbrica eletto di un giorno di permesso retribuito al mese, che il dipendente poteva utilizzare semplicemente avvisando per tempo il proprio caporeparto. I motivi e l'utilità di questa trattativa risultano chiari dalle parole di Remigio Zanotti:

«Ci eravamo accorti che la maggioranza degli operai e degli impiegati per poter stare a casa un giorno dovevano andare dal dottore e farsi dare i tre giorni (sotto i tre giorni non erano retribuiti). Allora ci siamo detti: perché uno per fare mezza giornata deve chiederne tre? Così abbiamo chiesto il giorno di permesso retribuito. Poi eravamo noi stessi del Consiglio di Fabbrica a controllare che nessuno se ne approfittasse: li curavamo noi. Il risultato di questa assunzione di responsabilità da parte del sindacato è stato che la Rimoldi ha avuto un tasso di assenteismo in quel periodo nettamente inferiore a quello di tutte le altre fabbriche⁴.»

Un'altra conquista "storica", frutto di un lavoro paziente e faticoso da parte dei delegati del Consiglio di Fabbrica riguardò la cosiddetta «perequazione salariale». L'azienda era solita riconoscere ad alcuni dipendenti dei premi in busta paga: si trattava di una forma di pressione non indifferente, che faceva sentire i prescelti legati da una sorta di debito di riconoscenza verso la proprietà e li portava quindi ad ammorbidire le proprie richieste. Per depotenziare e annullare questa pratica il Consiglio di Fabbrica iniziò a rivendicare il principio secondo cui chi svolgeva lo stesso lavoro doveva prendere lo stesso salario: la regola, semplice nella definizione, risultava però di assai difficile applicazione, perché l'entità delle buste paga rappresentava un segreto ben custodito da parte sia della Direzione che dei titolari delle regalie.

Si pensò così di creare una sorta di “concorrenza” fra questi ultimi:

«Siccome l'azienda non ci dava i tabulati, siamo andati reparto per reparto e ufficio per ufficio e parlando individuavamo quello che prendeva più di tutti convincendolo a dirci la cifra. E facevamo così i nostri elenchi. Poi mano a mano andavamo da quelli che prendevano meno e gli dicevamo: ma sai che quello prende tot? Alla fine il 98 % dei lavoratori ci ha detto quanto prendeva, noi abbiamo messo tutte le cifre in un grafico e poi abbiamo detto: chi è a questo livello deve prendere questa cifra. Fra l'altro sapevamo che anche a Confindustria questo discorso delle paghe differenziate non stava bene, così quando ci siamo presentati con le nostre richieste l'associazione degli industriali ha dato ragione a noi.⁵.. »

Adriano Tunici ha invece ricordato un'importante trattativa sostenuta in materia di orario di lavoro:

Un accordo storico fu quello delle 7 ore pagate 8: dalle 6 alla una e dalla una alle 8, e si lavorava un sabato al mese. E' stato difficile, è costato ore e ore di sciopero. In quell'occasione fra l'altro abbiamo sperimentato lo sciopero del cottimo, abbiamo cioè stabilito che si doveva lavorare al minimo, ad esempio se uno doveva lavorare 400 minuti per fare il minimo del cottimo lavorava quelli e basta (e l'azienda non poteva penalizzarlo: era una forma di protesta che dava molto fastidio).

Gli accordi aziendali riguardavano anche forme di supporto sociale per i lavoratori. A metà del decennio Settanta fu istituito uno spaccio aziendale⁶: venne individuato uno spazio interno alla fabbrica e un gruppo di dipendenti ottenne delle ore retribuite per occuparsi dell'acquisto dei vari articoli, della gestione finanziaria e della vendita (a prezzo di costo) dei prodotti. Partito con pochi generi per lo più alimentari,

lo spaccio col tempo si diversificò fino a comprendere anche capi d'abbigliamento e pannolini per bambini, questi ultimi particolarmente ambiti per il vantaggiosissimo prezzo. Alla fine dello stesso decennio l'azienda istituì anche una scuola professionale interna riservata ai diplomati di scuola media, e il Consiglio di Fabbrica si dotò di un'apposita commissione per verificarne l'andamento. Un documento dello stesso Consiglio, datato 1981⁷, sottolineava l'«ottimo grado di preparazione tecnica» raggiunto dagli alunni, preparazione verificata positivamente nel periodo di inserimento nei reparti produttivi.

L'ottenimento di questi risultati era come detto favorito dall'adesione massiccia all'azione del sindacato, che si rifletteva anche nell'altissima partecipazione alle assemblee. Riguardo a queste ultime, abbiamo scovato un documento che dimostra come sotto l'aspetto dei diritti sindacali la Rimoldi anticipasse i tempi. Mentre nella maggior parte delle realtà produttive l'accesso in fabbrica di sindacalisti esterni fu una conquista seguita allo Statuto dei Lavoratori, nella fabbrica di Olcella un accordo del giugno 1969⁸ stabiliva quanto segue:

«L'azienda non preclude di massima l'ingresso di elementi non dipendenti della medesima che, di volta in volta, su richiesta della Commissione Interna, potranno partecipare all'Assemblea dei lavoratori da tenersi in appositi locali, sempre all'uopo indicati, ed al di fuori dell'orario di lavoro dietro esplicita autorizzazione concessa, sempre di volta in volta, dalla Direzione.»

Adriano Tunici, commentando le conquiste raggiunte in quegli anni, ha detto che «erano tempi in cui alla fine ottenevi quello che volevi».

Senza nulla togliere all'impegno dei rappresentanti dei la-

voratori, è certo che l'andamento positivo dell'azienda favoriva questi traguardi.

La situazione cambiò nei primi anni 80. Nel 1975 l'intero pacchetto azionario della società era stato acquistato dall'americana Rockwell⁹. Appena un anno dopo il Consiglio di Fabbrica metteva per iscritto le sue preoccupazioni¹⁰, denunciando la «politica di risparmi, aggravata dalla disorganizzazione in vari settori, senza indicazioni verificabili a scadenze determinate, reali e concrete di quale sarà, almeno a medio termine, lo sviluppo futuro». I mancati investimenti, proseguiva il documento, avrebbero dato presto problemi di competitività, con il rischio correlato di un «massiccio ridimensionamento» dell'azienda.

A conferma delle previsioni del Consiglio di Fabbrica, nell'autunno del 1981 venne avviata la procedura di cassa integrazione straordinaria per centocinquanta dipendenti, causa «sostanzioso decremento degli ordini, e prezzi non concorrenziali¹¹». La proprietà ventilò anche la possibilità di licenziamenti, ma il sindacato riuscì ad evitarli, facendo ricorso ad incentivi alle dimissioni e prepensionamento, che portarono gli occupati a poco più di 1.350. La multinazionale da parte sua promise investimenti diretti alla ricerca di nuovi prodotti e il rientro del lavoro decentrato, che ormai arrivava quasi al 50 %. Ma le promesse non furono mantenute. Seguirono anni di estrema incertezza, che ben vengono descritti dalla testimonianza di Adriano Tunici:

«Quando gli americani sono andati via un gruppo di dirigenti ha tentato di fare andare l'azienda da soli: avevano costituito un gruppo con un amministratore delegato e hanno cercato di far funzionare la fabbrica così. Hanno anche fatto una joint venture con la Cina, dando da produrre la macchina più tecnologica (non ce n'erano altri modelli con la stessa qualità) ai cinesi. Una parte

del sindacato ha cercato di contrastare questa cosa. Nel frattempo questi dirigenti hanno cercato di aggredire il mercato con un'altra macchina taglia e cucì ancora più avanzata tecnologicamente, ma nel frattempo era cominciata la crisi e le grosse confezioni che usavano quel tipo di macchina hanno cominciato a ridursi e a delocalizzare anche loro¹²... »

Un piccolo bagliore di speranza sembrò accendersi quando La Rimoldi fu acquisita dalla Necchi, storica azienda di Pavia specializzata in macchine da cucire di tipo familiare. L'illusione però durò poco, e ben presto fu chiaro che la storica fabbrica di Olcella era destinata alla chiusura. A nulla valsero gli appelli e gli interventi delle autorità amministrative del territorio: si poté solo fare in modo che la fine fosse meno densa di conseguenze possibili per i lavoratori, attivando a questo scopo tutti gli ammortizzatori sociali che le leggi mettevano a disposizione: cassa integrazione a rotazione, mobilità, contratti di solidarietà («anziché lavorare quaranta ore - ci ha raccontato Adriano Tunici - si cominciò a lavorare tutti trentasette ore, in modo da distribuire il sacrificio»).

Nell'86, per cercare di risollevarne la competitività e l'efficienza dell'azienda, si tentò l'esperimento dei cosiddetti "Circoli di qualità": gruppi volontari di lavoro fra dipendenti, aventi la funzione di elaborare proposte in tema di organizzazione della produzione. Interessante è leggere da una relazione di quel periodo¹³ quale fosse la "filosofia" a cui il progetto dichiarava di ispirarsi:

«Questa iniziativa ha lo scopo di democratizzare i rapporti interni all'azienda, attraverso una radicale modifica della cultura organizzativa in cui il modello partecipativo si sostituisca al modello gerarchico attualmente in atto.»

Coerentemente con tale filosofia veniva introdotta, sempre in via sperimentale, l'abolizione del cottimo individuale, sostituito da «speciali compensi organizzazione del lavoro di natura collettiva da correlare al raggiungimento di obiettivi quantitativi o qualitativi preventivamente discussi e definiti tra i lavoratori interessati, il Consiglio di Fabbrica e l'azienda».

Anche queste innovazioni non valsero tuttavia a modificare le sorti dello stabilimento di Olcella, che vide ridurre progressivamente il personale e nei primi anni 2000 chiuse i battenti, salvo un piccolo reparto di microfusione che ancora oggi occupa qualche decina di persone.

Proprio la scelta di ridurre progressivamente le dimensioni della fabbrica è stata indicata fra le principali cause del suo inarrestabile tramonto:

«L'azienda era ormai diventata troppo piccola e il livello di produzione non bastava a coprire i costi. Quando si decide di non investire più, quando si smette di cercare di innovare il prodotto, di migliorare per venire incontro alle richieste del cliente, finisce che tutto si perde. Altro che produttività, i lavoratori delle fabbriche di questo territorio hanno sempre lavorato, e bene. I lavoratori della Rimoldi si impegnavano al meglio, sapendo che c'erano 1.800 famiglie che dipendevano dalla fabbrica¹⁴.»

Quali che siano le ragioni della fine, ci piace concludere il racconto della Rimoldi con le parole di Remigio Zanotti, che insieme al rimpianto esprimono l'orgoglio di chi ha dedicato impegno ed energie ad un preziosissimo lavoro sindacale, la cui traccia non può e non deve perdersi:

«Abbiamo fatto battaglie per migliorare il lavoro, la produzione, i rapporti dentro la fabbrica, consapevoli di non batterci solo per noi stessi ma anche per il futuro, perché chi fosse entrato dopo trovasse una fabbrica più bella e migliore. »

3.2 La Rede di Parabiago

In questo nostro percorso nella storia umana e sociale delle fabbriche del Legnanese è un elemento in cui ci siamo imbattuti con regolarità: la nascita di queste unità produttive è stata quasi sempre legata a un nome preciso, quello di chi, in un passato lontano nel tempo, ha deciso con sicura intraprendenza e buona dose di coraggio di avviare un'avventura imprenditoriale i cui esiti erano del tutto incerti e pieni di incognite.

Nel caso della Rede il nome è quello di Mario Re Depaolini, che nel 1938 da piccolo commerciante del settore quale era avviò la produzione di calze da donna in quel di Parabiago. Poche macchine e qualche dipendente, niente di più, ma solo qualche anno dopo (si era ancora in guerra) il campionario dell'azienda si era già allargato ad articoli per uomo e bambino.

Negli anni Cinquanta l'introduzione di nuovi macchinari estese ulteriormente la produzione, che oltre alla seta e al cotone iniziò a comprendere materiali come il nylon e la lana. La morte prematura del fondatore nel 1964 non esaurì lo slancio dell'azienda parabiaghese, che negli anni successivi, sotto la guida della moglie di Mario, Carla Musazzi, crebbe fino a raggiungere oltre settecento dipendenti.

La continua espansione dello stabilimento rendeva indispensabile l'acquisizione di sempre nuovo personale, che era costituito in gran parte da donne, a cui venivano affidate

tutte le fasi principali della realizzazione delle calze, la filatura, la rimagliatura e la stiratura (agli uomini erano invece riservati gli incarichi di riparazione delle macchine e quelli di magazzino).

Negli anni Sessanta le nuove assunte erano spesso giovanissime: per stimolarne l'arrivo venne creata dentro lo stabilimento una scuola professionale, aperta alla frequenza delle ragazze di quattordici anni con diploma di terza media, che in questo modo potevano far trascorrere con un apprendistato di dodici mesi il tempo necessario a raggiungere il quindicesimo anno, cioè l'età utile per acquisire il libretto di lavoro. La scuola era dotata di insegnanti stipendiati dalla Rede, e nell'anno di frequenza alle ragazze veniva riconosciuto un piccolo compenso. Su come erano organizzati i corsi, ecco il racconto di Loretta Pietrek, che fece il suo ingresso in fabbrica nel 1968:

«Per metà giornata si faceva qualche ora di scuola vera e propria: italiano, matematica, merceologia dei filati, si riceveva insomma un'infarinatura del lavoro. Nell'altra metà invece si faceva pratica: si lavorava un po' in tutti i reparti: io sono stata in tessitura uomo dove sfilavo (le calze uscivano dalle macchine circolari tutte attaccate; io le stendevo su un tubo e tagliavo il filo che le teneva unite, le calze scendevano in un sacco che poi chiudevamo) e ho fatto anche il rimaglio tradizionale e il rimaglio rosso (cucitura punte: la calza aperta in punta si infilava su una guida e la punta si cuciva).»

Quando la manodopera locale non bastava, si faceva ricorso a quella che veniva da fuori: arrivata da Rovigo nel 1960, la quindicenne Giovanna Albertina Sicchiero ebbe giusto il tempo di acquistare il grembiule prima di essere assunta nell'azienda, pochi giorni dopo aver presentato domanda.

Le due donne hanno conservato lo stesso ricordo del clima che regnava in fabbrica: Loretta ha ricordato che ancora nel periodo di apprendistato le veniva dispensato il seguente avvertimento: «Se parli prendi meno soldi», mentre Giovanna ha descritto così quanto accadeva:

«Non potevi fiatare né alzare la testa dalla macchina. Io lavoravo nel rimaglio tradizionale donna: c'era una specie di ruota in cui c'erano degli aghetti dove bisognava infilare il nylon maglia per maglia. Eravamo tutte ragazze, le più grandi avevano venti, ventidue anni e per noi erano già donne. Eravamo spensierate, ma quando c'era qualcosa che non andava era il panico: tutte avevano paura di parlare...»

Per fortuna l'età comune fortificava le amicizie e rendeva meno intollerabili le regole della fabbrica, anche perché si trovava sempre il modo di... fare qualche eccezione ad esse:

«Nel mio reparto eravamo un centinaio. Si lavorava una di fianco all'altra e in teoria non si poteva parlare, ma quando la caporeparto se ne andava qualche parola scappava. Tutto di nascosto, ma io ero ingenua e mi facevo beccare sempre. C'era molta unità fra noi¹⁵.»

Il sistema a cottimo rendeva tuttavia rischiose anche queste poche distrazioni: bastava che un giorno non si stesse bene o che la macchina avesse qualche problema per rendere difficile il mantenimento della produzione. E le conseguenze erano immediate:

«Lì automaticamente si abbassava il salario. E se il rendimento calava una volta alla settimana venivano col tabulato e ti chiedevano come mai... C'era un operatore (lo chiamavano tempista) che veniva con un orologio e calcolava i tempi, senza però tenere conto degli inconve-

nienti che potevano capitare, no, il tempo doveva essere quello¹⁶. ...»

Altri disagi venivano dall'ambiente: Giovanna ha ricordato che nel suo reparto c'erano due bagni per cento donne e l'espletamento dei bisogni fisiologici era severamente regolamentato da una piccola lampadina che segnalava... il via libera. Il tutto sotto gli occhi della caporeparto che controllava rigidamente i tempi... di permanenza. In quegli anni Sessanta la fabbrica era anche sprovvista di mensa, e per mangiare chi veniva da fuori si arrangiava scaldando a bagnomaria quanto portava da casa.

In un clima così difficile il sindacato non aveva quasi nessuna voce in capitolo: Giovanna ha ricordato che nei suoi primi anni esso «praticamente non esisteva». Ogni iniziativa restava fuori dai cancelli e produceva scarsi effetti fra il personale: all'avviso di sciopero erano poche le donne che rispondevano evitando di entrare in fabbrica.

Con l'avvicinarsi della fine del decennio tuttavia qualche cosa cominciò a cambiare, e fu proprio la generazione delle ragazzine entrate in azienda da qualche anno a dare il segnale:

«A un certo punto noi ragazzine abbiamo cominciato nei giorni di sciopero a stare fuori. Il giorno dopo c'era la rivalsa della caporeparto, che ti trovava il difetto, la scusa per farti la multa o la sospensione. Io ero impulsiva e ci cascavo sempre, e scoppiava il battibecco¹⁷...»

Non era facile decidere di fare sciopero, e non solo per le rappresaglie della caporeparto: per chi era ancora minorenne c'erano anche da affrontare le prediche e i castighi della famiglia, a cui il libretto paga non consentiva di nascondere l'astensione dal lavoro¹⁸...

Nello stesso periodo comunque le operaie più giovani cominciarono a rifiutare anche gli straordinari: nel 1970 il contratto aveva stabilito l'orario di quaranta ore e sempre di più diventarono quelle che non accettavano di lavorare il sabato, come l'azienda considerava quasi di regola.

Le forme di protesta si estrinsecavano anche in astensioni dal lavoro a scacchiera, reparto per reparto, e l'adesione diventò sempre più massiccia.

Tutto stava cambiando. L'introduzione dei Consigli di Fabbrica aiutò a superare le ultime resistenze, come ha sottolineato Giovanna Sicchiero:

«Io ho cominciato subito a muso duro, perché dietro avevo un reparto forte. La caporeparto ci faceva diventare sceme, ma ad un certo punto c'è stata una raccolta di firme per farle cambiare atteggiamento. Avere una persona che faceva da filtro con la Direzione aiutava a superare la paura... E allora si è cominciato a chiedere: la mensa, servizi decenti... C'è stato subito il cambiamento. Le iscrizioni al sindacato sono diventate molte di più, venivano addirittura loro a chiederti di fare la tessera. Il sindacato ci ha dato la forza e gli strumenti, poi dentro la fabbrica siamo stati noi a marciare, ed è stata una marcia continua...»

Le ultimissime parole di Giovanna ci riportano a un concetto su cui le testimonianze hanno molto insistito: le leggi avevano dato gli strumenti idonei, ma il sindacato non poteva far niente se dentro la fabbrica non trovava chi si prendeva a cuore i problemi, e sentiva il valore delle battaglie. Battaglie che poi i delegati portavano all'esterno: Fernanda Sironi ha ricordato come la sede della Cgil in quegli anni costituisse un punto di ritrovo, dove ci si scambiava esperienze con i rappresentanti di altre fabbriche (Parabiago era il regno del calzaturiero), ci si informava, si discuteva. E lo stesso accadeva nelle assemblee dentro la

fabbrica, molto partecipate e vissute: Giovanna rammenta che nel suo reparto almeno la metà delle donne interveniva. Chi veniva eletta delegata traeva da questi momenti nuovi spunti per andare avanti: magari le discussioni con la Direzione potevano scoraggiare, ma la consapevolezza di essere unite restituiva forza ed entusiasmo.

Un clima positivo, i cui primi segnali di cedimento (altra costante di questo nostro racconto!) si registrano nel 1981:

«Nell'81 c'è stata una piccola ristrutturazione, con un esubero di cinquantatre persone, che è stata il primo segnale. E lì è nata anche la paura della gente. In quell'occasione la direzione ha fatto un colpo basso, perché una volta designate le cinquantatre persone non le ha chiamate tutte insieme, ma ha spedito le lettere poco alla volta. Noi abbiamo protestato per questo sistema, era quasi fare terrorismo fra le persone. Fra l'altro quelle che ricevevano la lettera non coinvolgevano il Consiglio di Fabbrica, si arrabbiavano, ma poi si rassegnavano e accettavano le offerte di soldi dell'azienda e se ne andavano, senza nemmeno aspettare i due anni di cassa integrazione previsti. Ovviamente hanno toccato le persone che davano fastidio¹⁹...»

Da questo momento in poi il personale cominciò a ridursi: alcune produzioni vennero esternalizzate, e i nuovi macchinari introdotti iniziarono a richiedere un minor contributo umano.

Fra il 1992 e il 1994 l'azienda comunicò un esubero di duecentocinquanta unità sulle cinquecento ancora occupate. Le agitazioni e l'ottenimento degli ammortizzatori sociali riuscirono a evitare soluzioni traumatiche, ma non mancarono momenti di tensione:

«Quando nel '92 hanno cominciato a parlare di duecentocinquanta esuberanti abbiamo iniziato gli scioperi anche perché l'azienda non voleva anticipare i soldi della cassa

integrazione straordinaria. Alla fine si è trovato un accordo con cui l'azienda ne anticipava una parte. Si sono fatti anche accordi per la riduzione dell'orario di lavoro. Mi ricordo che dopo la firma di uno di questi accordi l'azienda ha chiesto in un reparto lo straordinario: ho piantato in piedi un casino che ha bloccato la fabbrica²⁰»

Con il sopraggiungere delle difficoltà occupazionali il clima sindacale che aveva pervaso la fabbrica nel decennio Settanta iniziò a registrare una scoraggiante inversione. Loretta Pietrek, eletta al Consiglio di Fabbrica proprio in quel particolare momento, ha sottolineato come tutto, l'interesse, la partecipazione, l'entusiasmo, avesse lasciato il posto a una sorta di cupa rassegnazione:

«Gli scioperi erano sentiti, ma la gente era già demoralizzata. Qualcuna si toglieva dal sindacato: tanto l'azienda fa quello che vuole, dicevano. Anche nelle assemblee ormai la partecipazione veniva a mancare: invece di entrare si fermavano sulle scale a fumare... E avevi un bel dire: ringraziate che c'è il sindacato, già così le cose vanno male, figurarsi se non ci fosse. .. Serviva a poco»

Dagli anni 2000 il calzaturificio Rede, complici le mutate condizioni di mercato, la ristrutturazione aziendale, l'automazione, ha drasticamente ridotto la propria forza lavoro. Per chi ha vissuto il periodo di massima occupazione degli anni Settanta il rimpianto per quello che non c'è più si unisce al senso quasi fisico di perdita che la struttura della fabbrica oggi trasmette:

«Col tempo i reparti sono diminuiti, perché certe lavorazioni sono state tagliate. Il rimaglio tradizionale non esisteva più; la tessitura donna è andata avanti fino agli anni 90 poi via. Gli ultimi anni prima che rimanessi a casa era una desolazione, reparti dismessi, abbandonati,

vuoti, una tristezza... Negli anni 70 eravamo 700, quando suonava il mezzogiorno nei corridoi era una marea di donne di corsa. Dopo è rimasto solo il silenzio²¹...»

3.3 La Giovanni Crespi di Legnano

Eccoci ancora. Passiamo dalle calze ai materiali sintetici, ma in fondo il nostro racconto non comincia in modo tanto diverso. Uguale è il periodo (gli anni Trenta del Novecento) e identica la... ragione scatenante: l'iniziativa e l'intraprendenza di chi poi darà il suo nome a un'avventura imprenditoriale destinata a durare nel tempo.

Era il 1932 quando Giovanni Crespi avviò il proprio cammino nel mondo della chimica: una decisione ancora più coraggiosa, se si considera che il settore era relativamente nuovo e che, se già era impegnativo dare vita a un'azienda tessile o meccanica, lo era senz'altro di più "buttarsi" in qualcosa di cui nessuno poteva prevedere con sicurezza gli sviluppi e le prospettive.

L'attività partì su basi artigianali, ma già nel 1936 il fondatore, insieme al nipote Bruno, le diede veste industriale, fondando la Giovanni Crespi Snc.

Nel 1953 l'azienda diventò una Società per Azioni, e col tempo ampliò sempre di più la gamma di materiali sintetici in produzione, nonché i settori a cui essi erano destinati: abbigliamento, arredamento, pelletteria, tovagliati, settori automobilistico e medicale.

Nei primi anni Sessanta la fabbrica di Legnano aveva già acquistato un ruolo importante, e la continua diversificazione produttiva cominciava a richiedere una quantità crescente di personale, che veniva cercato anche (l'offerta locale non era più sufficiente) fra le tante braccia che avevano cominciato ad

affluire dal Sud e dalle isole. Si cominciò ad assumere anche qualche donna, pure se in percentuale assai ridotta, perché la natura del lavoro esigeva per lo più figure maschili.

Fra le assunte di quegli anni c'era Cristina Della Vedova, che così ha raccontato il suo ingresso in questo mondo al maschile:

«Ero una ragazzina, mi sarebbe piaciuto continuare a studiare ma la situazione non lo permetteva. Il primo lavoro è stato quello della pulizia delle pezze: dovevamo togliere i nodi dalle pezze, perché per spalmare la plastica bisognava che le pezze fossero lisce. Sono stata fortunata ad andare in magazzino pezze, era un reparto piccolo con qualche donna (le donne c'erano solo lì e nel magazzino confezioni): ho avuto modo di conoscere le compagne di lavoro e ho creato le mie amicizie che mi hanno anche fatto capire qualcosa di più della vita...»

All'ingresso in fabbrica Cristina aderì subito al sindacato, più che altro su spinta dei colleghi più anziani, ma convincendosi subito della bontà della scelta fatta dopo aver visto all'opera quello che era considerato uno dei leader indiscussi della Cgil aziendale: Vito Erasmo Panzarea.

Di questa straordinaria figura, che in una lunghissima intervista ha condiviso con noi la narrazione della sua vita e delle sue infinite battaglie, vogliamo raccontare la storia. Se è vero infatti che solo a partire dagli anni Sessanta questa si è sviluppata all'interno della Giovanni Crespi, crediamo tuttavia, ripercorrendo il percorso di vita di Erasmo, di rendere il dovuto riconoscimento ai tanti che come lui hanno dedicato l'intera esistenza a difendere i diritti dei lavoratori. Augurandoci di riuscire a trasmettere, attraverso il nostro racconto, la bellezza e la ricchezza di insegnamenti che ogni sua parola ci ha comunicato.

Vito Erasmo Panzarea è nato a Santeramo in Colle, un paese vicino a Bari, nel 1923. Con la pagella di terza elementare («ma non l'avevo finita») venne mandato a fare il pastore di pecore, da solo in montagna:

«Come compenso mi davano da mangiare e da vestire. Il padrone aveva un figlio militare, mi dava una delle sue giacche e quella serviva come vestito, come giacca, come cappotto. Da mangiare fichi secchi, ceci e fave fritte e quando era stagione un po' di frutta.»

Come tutti quelli della sua leva al compimento dei diciotto anni Erasmo fu spedito al fronte. Lo mandarono in Albania, ed era ancora lì quando arrivò l'8 settembre del 1943. Fatto prigioniero dai tedeschi, rifiutò con tutti i suoi commilitoni di continuare la guerra con loro, così venne caricato su un treno con destinazione Germania. Dopo un mese di viaggio arrivò nella Prussia Orientale, dove lo misero a lavorare alla costruzione di un campo di aviazione, poi, dopo un nuovo rifiuto di combattere a fianco dei nazisti, fu caricato su un carro bestiame e in condizioni tremende raggiunse Stoccarda. Il suo primo lavoro da internato fu quello di andare ogni mattina a sgombrare macerie e cadaveri dalla città bombardata; successivamente si ritrovò a lavorare come schiavo del Reich in vari stabilimenti tedeschi.

Liberato dagli americani, riuscì dopo mesi a ritornare al suo paese. L'aria era cambiata, «dovunque si vedevano bandiere rosse», e la scelta per Erasmo arrivò pressoché obbligata:

«Appena tornato mi sono avvicinato subito alla politica e mi sono iscritto al partito. C'era la sezione Pci dei giovani, ti davano il fazzoletto rosso con l'effigie di Garibaldi. Eravamo mille iscritti.»

Ma a Santeramo Erasmo aveva ritrovato anche la giovanissima fidanzata: il paese non offriva né lavoro né speranza per chi intendeva farsi una famiglia, e così, dopo la nascita della prima figlia, fece domanda per emigrare in Francia.

La domanda non venne accettata per via di un problema di salute riscontrato durante la visita medica necessaria al rilascio del passaporto («la dottoressa francese mi disse che con quell'ernia appena in Francia mi sarei messo in malattia»), ma Erasmo non era tipo da scoraggiarsi, e decise di passare da clandestino:

«Mi dicono di prendere il treno da Torino a Bardonecchia, che poi troverò quelli che mi faranno passare il confine. Mi avvertono che se incontro una guardia devo dire che sto andando a trovare dei parenti. Così succede: un maresciallo della finanza mi chiede dove sto andando e alla mia risposta commenta che tutta l'Italia dev'essersi trasferita a Bardonecchia, visto il numero di parenti che si trovano lì... Poi mi dice che i passaggi sulla montagna sono pericolosissimi perché i sentieri corrono di fianco a dirupi, e se ci cadi dentro ti trovano solo dopo giorni...»

Il passaggio avvenne comunque senza danni. Erasmo restò in Francia cinque anni, durante i quali lavorò anche duecentosessanta ore al mese (alla faccia dell'ernia!) per poter mandare soldi alla moglie. In territorio transalpino ebbe anche modo di conoscere l'impegno sindacale: nella fabbrica dove lavorava era così attivo che in breve diventò delegato degli stranieri.

Nel 1952 tornò in Italia: durante una delle visite alla moglie al paese aveva scoperto che i compagni del Pci stavano cercando un segretario per la locale Camera del Lavoro, e che sarebbero stati felici se il posto fosse stato occupato da lui. Erasmo era preoccupato, temeva di non essere all'al-

tezza: era un compito difficile, si trattava di mettersi alla guida di alcune migliaia di braccianti. Ma lui era uno che le sfide le accettava e alla fine disse di sì. Oltretutto aveva già fatto un po' di esperienza di sindacato in Francia, e quella che gli mancava se la sarebbe procurata sul campo e anche leggendo, perché la scuola era poca, ma la voglia di sapere enorme.

Gli inizi non furono facili:

«Allora il sindaco del mio paese era un comunista: un “cristo” che metteva le mani dappertutto, una specie di dittatore. Arrivavano gli aiuti del piano Marshall e dalla sera alla mattina sparivano perché lui li distribuiva alla sua cricca. Così abbiamo cominciato a batterci. Io organizzavo le assemblee dei braccianti, mettevo gli altoparlanti fuori, bloccavo tutte le strade, lui arrivava e mi diceva che ero sgrammaticato, che ero analfabeta come i braccianti. Così a un certo punto l'ho affrontato: “Signor sindaco, è tesserato alla Camera del Lavoro? No? Allora fuori!” Quando hanno visto questo i braccianti lo hanno preso a pedate... Dopo dieci giorni lo hanno fatto dimettere...»

Erasmus ha vissuto da protagonista le lotte dei braccianti, attraversando i mille momenti drammatici che le caratterizzarono:

«Abbiamo ottenuto il sussidio di disoccupazione per i braccianti a seconda della categoria (eccezionali, occasionali, abituali, permanenti, e salariati fissi) Lotte di qua, lotte di là (allora Scelba e i suoi picchiavano). Abbiamo anche ottenuto un decreto prefettizio per l'occupazione obbligatoria: prendevamo l'elenco di tutti i proprietari di terreno, e assegnavamo le giornate obbligatorie. I lavoratori venivano all'ufficio di collocamento e facevano la domanda, ma i proprietari non li facevano lavorare, e non li pagavano. Così abbiamo preso i camion, li abbiamo mandati alle masserie e abbiamo preso i proprietari più facinorosi, poi li abbiamo portati in Comune. Lì hanno

continuato a dire che non avrebbero rispettato il decreto: così io mi affaccio al balcone del Comune (fuori erano in tremila braccianti, con donne, bambini, persino le capre) e comunico quello che sta succedendo. Li hanno aspettati fuori: botte da orbi... e si sono convinti. Qualche anno dopo l'associazione nazionale agricoltori fece ricorso alla Corte Costituzionale e il decreto fu annullato.»

Trascorsero cinque anni in questo modo: il piccolo segretario della Camera del Lavoro continuava instancabile nel suo impegno, ma la famiglia era cresciuta, aveva già molti figli e la sua donna cominciava a temere per lui:

«Mia moglie aveva paura, la polizia allora sparava, e lei diceva che prima o poi mi avrebbero fatto fuori ...»

Ecco allora la decisione, sofferta e faticosa: il Nord, sulla strada che sempre più suoi conterranei stavano prendendo. Erasmo arrivò a Legnano nel 1962. Trovò lavoro in un'azienda dove ebbe modo di vivere tutte le difficoltà che chiunque facesse sindacato incontrava in quegli anni. Venne subito scelto per la Commissione Interna, ma i suoi tentativi di sensibilizzare i lavoratori sui loro diritti si scontrarono contro il muro (e le blandizie) del padrone:

«Ricordo che un giorno il direttore mi fa chiamare e mi dice: "Panzarea, che vuoi fare qui? Lasciali stare, guarda che questi sono quattro pecoroni..." "E io li faccio diventare dei montoni - rispondo - ... con le corna". Poi mi dice: "Quanti figli hai? Vuoi mandarli in un collegio? Pago io per farli studiare..." Poi la Commissione Interna si è sfasciata, uno di quelli che ne facevano parte, l'hanno fatto subito capo delle presse... Così sono venuto via.»

L'approdo successivo di Panzarea fu alla Giovanni Crespi (era l'autunno del 1963). Il livello sindacale dell'azienda era pressoché nullo: i rapporti industriali apparivano fortemente improntati al paternalismo e si contavano pochissimi dipendenti iscritti a una delle tre sigle.

Inutile dire che Erasmo si gettò subito a capofitto nell'impresa di cambiare le cose: i compagni si accorsero immediatamente del suo attivismo e gli proposero di entrare in Commissione. Lui però mise subito le cose in chiaro:

«Ho detto subito: se mi volete eleggere va bene, però io voglio la copertura, quindi fate la tessera del sindacato (non importa quale), altrimenti quando vado a parlare coi padroni e dico vengo a nome dei lavoratori, mi dicono: quali lavoratori? »

Il messaggio venne colto, in pochi anni le tessere sindacali crebbero a dismisura. Nel 1966, quando Cristina Della Vedova entrò in azienda, la fama di Erasmo era ormai solidissima:

«In Commissione Interna c'era Panzarea che era il leader: lui aveva questa capacità incredibile di rapportarsi con le persone. Chiunque avesse un problema andava da Panzarea e lui si faceva in quattro per risolverlo...»

Il clima sindacale della Crespi migliorò ancora con il passaggio ai Consigli di Fabbrica: ormai l'azienda era fra le più sindacalizzate del territorio, oltre il 90 % degli operai aveva una tessera. Le nuove forme rappresentative aiutavano nella crescita della consapevolezza: la figura del delegato di reparto consentiva di avere qualcuno a cui descrivere direttamente i problemi, mentre le assemblee costituivano un indi-

spensabile strumento democratico attraverso cui definire le azioni da intraprendere. In questi momenti di condivisione era ancora Panzarea a fare la parte del leone:

«Una delle prime battaglie che abbiamo fatto è stata per avere la mensa, o comunque dei locali separati dove andare a mangiare. Ha comportato una bella fatica da parte nostra, perché i lavoratori avevano la mezz'ora pagata e per loro rinunciare a quella mezz'ora non era facile. Convincerli ad accettare di avere la mezz'ora dedicata al pasto è stato complicato. Mi ricordo un'assemblea con Panzarea e gli altri compagni del Consiglio di Fabbrica schierati con davanti un gruppetto di turnisti che non li lasciava parlare. A un certo punto Panzarea è salito in piedi sul tavolo e da lì ha cominciato a fare il suo discorso sul fatto che la salute e non i soldi andava messa al primo posto....»

E proprio Erasmo ci ha ricordato un'altra battaglia da lui condotta:

«Concludevamo dei buoni accordi interni. Mi ricordo che era abitudine che i capireparto stabilissero loro gli aumenti da dare a uno o all'altro in busta paga. Io ho bloccato subito questa cosa: se si dava l'aumento a uno lo si doveva dare anche agli altri che facevano lo stesso lavoro: non c'erano figli giusti e figliastri... »

Le vertenze che via via si svilupparono all'interno della fabbrica, e che, come avremo modo di vedere dettagliatamente nel prossimo capitolo, riguardavano in primis il miglioramento dell'ambiente di lavoro, trovarono per lo più disponibilità da parte della proprietà. Anche Cristina Della Vedova ha confermato che gli accordi conclusi erano sempre di buon livello «perché eravamo forti, certo, ma anche perché sull'altro fronte non abbiamo mai trovato un muro».

Più arduo era far capire la necessità delle lotte alla parte impiegatizia, a causa di quel mix di paura e di opportunismo che già tante volte abbiamo avuto modo di incontrare:

«All'inizio gli impiegati erano pochi, poi col crescere della fabbrica sono aumentati. Molti però erano dalla parte del padrone. Altri erano con noi, ma non volevano dirlo, per non diventare invisi al capoufficio. Io sono stata in po' la pecora nera della situazione²², però ho sempre trovato molto rispetto, anche perché il mio lavoro sindacale non andava mai a scapito dell'altro.»

Le differenze di visione fra operai e impiegati diventavano particolarmente evidenti quando le vertenze sfociavano in scioperi: allora per coinvolgere gli impiegati nella protesta occorreva “forzare” un po' la mano:

«Anche perché poi gli aumenti del contratto li prendevano anche loro... Ma erano sempre battaglie, perché loro dicevano che se scioperavano non era come per gli operai che non facevano produzione e questa andava persa, loro le carte sulla scrivania le avrebbero ritrovate il giorno dopo... Non avendo coscienza sindacale, erano convinti di questi discorsi²³.»

Gli scioperi per i contratti nazionali vedevano fra l'altro la manodopera della Giovanni Crespi giocare un ruolo da protagonista, in quanto l'azienda era una delle più grosse del settore: i delegati sindacali della Crespi partecipavano quindi sempre alle trattative a Roma. Cristina Della Vedova ha ricordato i tanti viaggi in treno nella capitale, con i compagni rimasti a Legnano in ansiosa attesa di conoscere gli esiti degli incontri...

Le piattaforme interne, come detto, si concentravano soprattutto sulle tematiche ambientali, mentre di poco rilievo

furono, fino agli anni Novanta le problematiche occupazionali, per lo più limitate a brevi crisi stagionali affrontate con periodi di cassa integrazione ordinaria.

I tempi poi però cambiarono anche per questa fabbrica, le razionalizzazioni succedutesi nel corso del tempo portarono ad una progressiva riduzione del personale, fino alla chiusura definitiva dello stabilimento alla fine del primo decennio Duemila e al trasferimento della produzione nell'unità di Buscate.

Ormai solo la memoria può tener vive le battaglie di Vito Erasmo Panzarea e dei suoi compagni.

3.4 La Borletti di San Giorgio su Legnano

Per le nostre madri, per le nostre nonne, il nome Borletti significava una sola cosa: le mitiche macchine da cucire su cui generazioni di donne hanno lavorato con pazienza e ingegno. Ma nel panorama milanese questa famiglia di imprenditori incarna una storia ben più lunga e complessa, nata a fine Ottocento con le “Industrie Femminili Lombarde per la produzione di sveglie e orologi a cucù”, proseguita con la creazione della Rinascente, continuata per tutto un secolo fra iniziative industriali non sempre riuscite, intricate operazioni finanziarie, cronaca rosa intrecciata a scandali e tragedie individuali.

Al centro di tutto questo stava la fabbrica, che dagli inizi meneghini si era poi sviluppata nel dopoguerra con l'apertura di unità produttive in diversi altri comuni, ampliandosi di pari passo con la produzione stessa, che spaziava dalle macchine da cucire, alla componentistica per auto e moto, agli strumenti di precisione, alle forniture militari di spolette per bombe.

Due dei nuovi stabilimenti vennero edificati a Canegrate e San Giorgio su Legnano, e nei periodi di maggior espansione essi arrivarono ad occupare 900 persone, per la grande maggioranza donne.

Il lavoro si svolgeva per lo più su catena di montaggio. Anna Andretto, entrata nella fabbrica di San Giorgio nel 1963 (pochi anni dopo l'apertura), così ha descritto la fatica e le difficoltà di questa attività:

«Lavoravo in un reparto abbastanza piccolo, che chiamavano staccaventola: si facevano dei pezzi che andavano nei frigo degli aerei. Era una catena di montaggio dove stavano venticinque donne, a turni dalle 6 alle 14 e dalle 14 alle 22, con due pause di dieci minuti. La mensa all'inizio non era pagata, poi con le lotte siamo riusciti ad ottenerlo. Il lavoro era durissimo, perché il pezzo alla fine della catena con tutte le parti aggiunte pesava molto. C'era un tappeto con tutti i pezzi che passavano, uno prendeva quello che gli serviva. Se dicevi una parola in più ti saltava il meccanismo e la compagna, che veniva dopo di te, ti ammazzava...»

Renata Fontana, assunta nello stesso stabilimento quattro anni dopo, ha così raccontato il suo lavoro in catena:

«Ero in catena di montaggio, non con il tappeto, ma dove c'erano le stazioni: in pratica c'erano tre macchine, e tu avevi il tempo da quando cominciava la tua operazione a quella successiva. Era pesante girare le macchine, e in più c'era il disagio per l'ambiente: nel capannone d'inverno si gelava e d'estate si bolliva...»

Oltre alla fatica fisica, il lavoro presentava altri disagi, generati in primo luogo dalla ripetitività dei movimenti: chi faceva i contachilometri dei motorini realizzava duecentoduecentodieci pezzi l'ora, e questo significava lo stesso ge-

sto ripetuto per tale numero di volte. Ciò portava a lungo andare a fenomeni di artrosi, ma questa patologia non fu mai riconosciuta come legata al tipo di lavoro.

C'era poi un altro aspetto, che qualche intervista non ha mancato di sottolineare: le donne avevano possibilità di carriera pressoché nulle, perché i lavori solo minimamente più qualificati erano considerati di appannaggio degli uomini. Questo faceva sì che quando si riusciva a “strappare” alla competenza maschile qualche tipo di mansione, la cosa era fonte di grande soddisfazione:

«Ho fatto un periodo in cui avevo un'isola per conto mio, da cui controllavo da sola quattro piccole macchine. Mi ricordo che avevo fatto una scommessa col caporeparto: secondo lui cambiare le punte e attrezzare le macchine erano compiti che dovevano fare solo gli uomini. Ma a me capitava che quando occorreva chiamavo l'operatore e quello non c'era. Così ho cominciato a farlo io... e ho vinto la scommessa. Era importante: ho dimostrato che anche noi donne avevamo competenze sufficienti per svolgere certe mansioni, bastava che ce ne dessero la possibilità²⁴....»

In catena si lavorava fianco a fianco, e nel decennio Sessanta, col gran numero di assunzioni in atto, era facile che ci si ritrovasse fra coetanee, o quasi. La consegna del silenzio diventava così qualcosa di difficile da rispettare: fra ragazze giovani nascevano amicizie, complicità, solidarietà che la meccanicità del lavoro non bastava ad annullare. «Ne facevamo di tutti i colori», ha sintetizzato efficacemente Anna Andretto.

La giovane età di assunzione non era d'ostacolo a una quasi automatica adesione al sindacato: l'azienda in questo senso era già molto attiva fin dai primi anni Sessanta, il tasso di iscrizione nella parte operaia era altissimo. Ovviamente

diversi erano però i meccanismi e le circostanze che portavano all'adesione e poi alla scelta di diventare attivista sindacale.

Per Anna Andretto la tessera del sindacato arrivò due ore dopo l'ingresso in fabbrica. Era una tessera della Cisl: «avevo quindici anni, non sapevo neanche la differenza fra l'una e l'altra sigla...». A vent'anni, con il vento del '68 in arrivo, ci fu il passaggio alla Cgil e all'impegno attivo. A spingere Anna a quest'ultima scelta fu un fatto molto brutto a cui assistette all'ingresso della fabbrica:

«Quello che mi ha fatto scattare la molla è stato un fatto accaduto nel '68, durante uno sciopero per la piattaforma interna. I dirigenti arrivavano con il pullman tutte le mattine dalla sede di via Washington, a Milano. Quel giorno noi come sempre avevamo bloccato il cancello: arriva il pullman e noi (eravamo tutte donne) ci mettiamo davanti. Quelli scendono e caricano le compagne per entrare: ho visto donne buttate a terra, calpestate, una cosa bruttissima. Il giorno dopo c'erano due camion con duecento o trecento militari, ragazzi di vent'anni, schierati per far entrare il pullman, già pronti con addosso le maschere antigas...In quel preciso momento ho cominciato a lavorare per il sindacato»

Per Renata Fontana la spinta fu di altro tipo, ma ugualmente... dirompente:

«Era il '69, con il boom degli scioperi per il contratto da rinnovare. Fu durante una delle prime assemblee in mensa: era venuto a esporre il contratto un sindacalista della Cisl. Ad un certo punto se ne è uscito dicendo che noi alla catena di montaggio eravamo come delle scimmie, per via del lavoro ripetitivo. Mi ricordo che mi è partita una scarica dalla cima della testa alla punta dei piedi... e lì è partito tutto.»

L'alto livello di sindacalizzazione della fabbrica di San Giorgio la rese protagonista di epiche battaglie. Su tutto il territorio circostante lo stabilimento era conosciuto come quello delle "tendopoli": in un prato vicino all'ingresso venivano infatti piantate le tende che servivano per i picchetti diretti ad impedire l'accesso alla fabbrica durante gli scioperi. E siccome la forza lavoro operaia era quasi al cento per cento femminile, ne derivava che anche la presenza a questi presidi fosse quasi esclusivamente... rosa. Per fortuna a sostenere le ragioni delle combattive lavoratrici della Borletti interveniva, nei momenti più critici, la solidarietà degli altri stabilimenti:

«Le tendopoli, non si capisce come, erano sempre d'inverno, con il freddo... Quando bloccavamo i pullman di Milano non era uno scherzo, quelli portavano i bastoni dentro la borsa. Gli uomini che lavoravano da noi erano facilmente ricattabili dai padroni, e quindi si muovevano poco. Così quando c'era bisogno ci rivolgevamo ai compagni dei Consigli di Fabbrica degli altri stabilimenti della zona, Tosi, Rimoldi, Pensotti, Industrie Elettriche. E lo stesso facevamo noi: quando alla Termozeta hanno occupato la fabbrica c'eravamo anche noi²⁵.»

Le azioni di protesta organizzate dalle lavoratrici finivano per coinvolgere direttamente la piccola comunità locale: Anna Andretto ha ricordato come le manifestazioni attraverso il paese avessero come pubblico praticamente tutti gli abitanti e come «il sindaco impazziva, eravamo sempre da lui!».

L'adesione alle lotte era compatta: sempre Anna Andretto ha raccontato che quando durante gli incontri con la Direzione qualcosa non andava per il verso giusto, bastava scendere in reparto e usare un fischietto per ottenere il blocco della produzione e l'immediata convocazione dell'assemblea. Que-

sto accadeva piuttosto spesso: le trattative con la proprietà erano tutt'altro che semplici, e le piattaforme interne erano sempre frutto di complesse e tiratissime discussioni.

La forza del sindacato produceva tuttavia risultati importanti. Nelle interviste è stato ricordato che la Borletti di San Giorgio fu fra le prime del settore ad ottenere la parità salariale fra uomini e donne (prima la differenza raggiungeva il 30 %): l'accordo era stato poi preso come modello per il contratto nazionale. Allo stesso modo fu conseguito il diritto di passaggio di categoria fino al quarto livello anche per le donne. Negli stessi anni altre lotte vennero sostenute per le quote del cottimo e per eliminare le differenze di applicazione di esso fra i vari stabilimenti del gruppo.

A proposito di questi ultimi, c'è da registrare un elemento interessante: la forza del sindacato non era la stessa anche nelle altre unità produttive. Quando al sopraggiungere della crisi molte lavoratrici vennero trasferite nella fabbrica di Corbetta, colsero subito il differente clima che vi si respirava²⁶. Difficile stabilire le cause di tale disparità. Teresina Ripoldi le ha attribuite al mutato momento sociale: le prime difficoltà occupazionali avrebbero fatto nascere la paura e consigliato maggiore prudenza nell'esporsi. Renata Fontana ha invece individuato la ragione nel rapporto di assoluta fiducia che a San Giorgio esisteva fra le delegate e le lavoratrici, che induceva queste ultime ad accettare senza difficoltà le strategie del sindacato.

Di certo nel paese vicino a Legnano la cultura sindacale si compenetrava con un'altrettanto solida consapevolezza antifascista, e ci permettiamo di pensare che anche questo elemento favorisse una convinta adesione alle lotte. Ripor-
tiamo a questo proposito un significativo episodio raccontato da Renata Fontana:

«Mi ricordo che una volta al rientro da uno sciopero trovammo in mensa un cartello messo da qualcuno per commemorare il 28 ottobre, la marcia su Roma. Successe un macello: volarono piatti, piattini e piattoni, e si tenga presente che questi non erano di carta, ma di alluminio...»

Le azioni di lotta si intensificarono quando anche in Borletti si evidenziarono i primi segnali di crisi, più o meno in concomitanza con l'assorbimento del gruppo da parte di Fiat e il successivo incorporamento con la Magneti Marelli.

Il primo momento critico venne vissuto all'inizio degli anni Ottanta, con l'esubero di trecento unità annunciato dalla proprietà. Dopo mesi di incertezza e di disperazione (che videro molte donne andare in Camera del Lavoro a Legnano a denunciare i problemi che sarebbero derivati alle loro famiglie con la perdita dell'occupazione) e a prezzo di giorni e notti di trattative in Assolombarda, i licenziamenti vennero però alla fine evitati. Qualcosa tuttavia rimase come conseguenza di quel periodo:

«Credo sia stato quello il momento in cui è cominciato l'egoismo: fino ad allora era stato bello, bisognava lavorare, certo, ma c'era armonia, c'era fratellanza, ci si aiutava. Dopo ognuno ha cominciato a pensare per sé²⁷.»

I problemi ritornarono nei primi anni Novanta, e allora i picchetti, le tendopoli, gli scioperi divennero lotta di tutti i giorni, e con essi le trattative per cassa integrazione, mobilità, riduzioni di orario, prepensionamento, trasferimenti nell'unità di Corbetta (il sindacato ottenne un servizio di pullman per le lavoratrici). Nel gennaio del 1993 un articolo del Corriere della Sera²⁸ annunciava che l'azienda di San Giorgio avrebbe subito un durissimo ridimensionamento, passando da trecento a centoventi occupati. Gli esuberi

vennero in seguito ridotti a centotrenta e a essi si riuscì a far fronte senza licenziare, mediante gli ammortizzatori sociali.

La fine della fabbrica era però ormai segnata: nel 1997 un'ulteriore ristrutturazione restrinse i lavoratori a poche decine²⁹.

Lasciamo la chiusura di questo racconto alle parole di Renata Fontana:

«Di quegli anni conservo bellissimi ricordi, e bellissime amicizie. Fra chi ha combattuto quelle battaglie si sono creati rapporti che sono rimasti, anche dopo quarant'anni.»

3.5 La Bassetti di Rescaldina

Quando nel 1830 fece la sua apparizione in piazza Santo Stefano a Milano un piccolo negozio specializzato, come informava una bella pubblicità dell'epoca³⁰, in «corredi da sposa, confezione ricami, maglieria, tele e tovaglieria», nessuno avrebbe potuto immaginare che da lì sarebbe nato l'impero Bassetti. La bottega fra l'altro non portava neppure questo nome: apparteneva infatti alla famiglia Baroncini, che ai Bassetti, anche loro milanesi d'origine, era legata da vincoli di parentela.

I Baroncini avevano ben presto compreso (intuizione propria a molte famiglie imprenditoriali dell'epoca) che alla vendita occorreva affiancare la produzione e così nel 1840 era sorta a Rescaldina una tessitura di lino. Passò un quarto di secolo, e nella ditta Baroncini entrò a lavorare il giovanissimo cugino Giovanni Bassetti, che nel 1885, quando i telai di Rescaldina erano ormai duecentocinquanta, rilevò completamente l'azienda.

Giovanni non ebbe modo di godersi a lungo il nuovo acquisto, perché morì tragicamente solo pochi anni dopo, lasciando tre figli ancora piccoli. L'ultimo di questi, Giovanni detto Giannino, dopo studi all'estero assunse la principale responsabilità nella conduzione aziendale, trasformando nel 1922 la vecchia ditta familiare in società anonima e affrontando i successivi ricorrenti periodi di crisi con scelte imprenditoriali indubbiamente all'avanguardia, quali la creazione di una fitta rete di punti vendita e innovativi investimenti in pubblicità.

Giannino Bassetti guidò la società fino agli anni Sessanta, accompagnandola in tutte le sue trasformazioni: dalla piccola tessitura ottocentesca si era passati nel 1918 a un sito produttivo più ampio e meccanizzato, per poi arrivare nel 1964 all'inaugurazione della nuova tessitura di Rescaldina: milletrecento moderni telai, novecento persone impiegate, capacità produttiva di ventitre milioni di metri di tessuto l'anno. A questo stabilimento se ne affiancavano molti altri (tutti facenti capo al gruppo Bassetti) fra cui quello di Vimercate, che ospitava candeggio, tintoria, finissaggio, confezione e magazzino.

La conduzione di Giannino non era dissimile da quella di tanti capitani d'industria della sua generazione: mano ferma e accentratrice, pochi uomini di fiducia intorno al "capo", assenza totale di quadri intermedi. Ma la società stava cambiando, e i fermenti dei tempi nuovi non potevano sfuggire ai suoi nipoti, Gian Sandro, Aldo e Piero, che progressivamente ne stavano ereditando il ruolo. I tre fratelli realizzarono in effetti una vera rivoluzione nella mentalità e nei metodi di gestione: crearono un gruppo di giovani e preparati manager, diedero una nuova impostazione al marketing, aprirono alla pratica delle ricerche di mercato, e soprattutto

avviarono una nuova stagione nei rapporti con il personale. Quest'ultimo aspetto fu curato in particolare da Piero, e trovò la sua genesi nell'idea di un modello collaborativo fra proprietari e manodopera che prendeva ispirazione dal corporativismo cattolico. Non si trattò, è bene chiarirlo per non indurre equivoci, di niente di eversivo o rivoluzionario: qualcuno³¹ ha parlato del tentativo di rendere "scientifico" e non più "artigianale" il tradizionale paternalismo di fabbrica; lo stesso Bassetti in un suo intervento precisò che tale collaborazione non presupponeva affatto una suddivisione del potere. Semplicemente, quest'ultimo «non doveva più essere quello potestativo, autoritario del padrone, ma basato sul consenso, anche critico, delle maestranze³²».

Questa linea trovò la prima concreta applicazione nel 1958, quando l'azienda elaborò un «protocollo d'intesa» con i sindacati che prevedeva la costituzione di un Comitato permanente di consultazione mista tra Direzione e lavoratori. Scopo di tale Comitato, si legge nel Protocollo³³, era quello di «unire gli sforzi e gli intenti delle due parti per assicurare all'Azienda il buon successo sul mercato e i più alti livelli di efficienza interna, sviluppando procedure e metodi migliori, riducendo gli sprechi e arresti sul lavoro e comprimendo i costi di produzione e le spese generali».

Il protocollo venne firmato da Cisl e Uil, ma non dalla Cgil, che ne rifiutava il marcato spirito produttivistico, ben evidenziato dalle righe appena riportate.

Adesione da parte di tutte e tre le sigle ebbe invece il contratto integrativo del 1963, nel quale si sanciva il principio per cui i rapporti sindacali dovevano trovare fondamento «nell'impegno di esaminare insieme, preventivamente, i problemi che emergono dalle esigenze del personale e dalle esigenze produttive ed organizzative» allo scopo di ricercare «eque solu-

zioni» in un «atteggiamento di consapevole partecipazione». Risulta immediatamente evidente che il “metodo Bassetti”, come in seguito venne definito, puntava soprattutto ad evitare contrapposizioni violente dentro la fabbrica, ma non si può negare che l’accordo del 1963 denotava una positiva apertura verso i problemi dei lavoratori, problemi che, a differenza del 1958, non venivano più resi tutt’uno con quelli dell’azienda.

Altrettanto innegabile è poi che il metodo Bassetti produsse effetti di rilievo sulla presenza del sindacato all’interno della fabbrica: tale presenza venne sempre favorita allo scopo di avere un interlocutore forte e rappresentativo, attraverso cui potessero passare tutte le questioni relative al personale.

La sindacalizzazione venne favorita in molti modi, facilitando la raccolta dei contributi, accordando ai rappresentanti notevoli disponibilità di tempo per svolgere l’attività legata al loro ruolo, istituendo una segreteria permanente di collegamento con la dirigenza.

Giovanni Guarino, che fece il suo ingresso alla Bassetti proprio in quegli anni, ci ha descritto lo stupore provato constatando i «tanti diritti» che l’azienda riconosceva e la differenza rispetto alle altre fabbriche del settore.

L’assoluta avanguardia in questo campo della Bassetti trovò conferma con gli accordi del 1967. Un saggio di Walter Tobagi dei primi anni Settanta, che abbiamo trovato nel volume dedicato alla storia dell’azienda³⁴, così delinea le novità di quegli accordi:

«Negli stabilimenti di Vimercate e Rescaldina vengono definiti i piani di analisi e valutazione delle mansioni di tutti i lavoratori; a Rescaldina viene contrattato un piano tecnico-organizzativo (i sindacati ottengono, oltre alle contropartite economiche, modifiche alle mansioni

previste nel piano, un certo controllo sull'organico e la salvaguardia di alcuni valori professionali); l'accordo aziendale, infine è raggiunto all'immediata vigilia del rinnovo del contratto nazionale: l'intesa alla Bassetti, anzi, contribuisce a sbloccare una situazione nazionale che sembrava senza via d'uscita.»

La Bassetti continuò a fare da apripista anche negli anni successivi: dopo il passaggio alle nuove forme di rappresentanza del 1970 il sindacato dell'azienda fu tra i primi ad allargare l'ambito delle richieste presentate: si iniziò a discutere di qualifiche, di cambiamento del sistema dei cottimi, di ritmi di lavoro, di ambiente, di difesa della professionalità del lavoratore.

Per chi fu assunto in quegli anni il metodo Bassetti si esplicava in una serie di vantaggi pratici che rendevano la fabbrica di Rescaldina "diversa". È il caso di Marino Bagatella:

«Negli anni sono stati raggiunti obiettivi decisamente all'avanguardia. Basti solo questo esempio: in poco più di quattrocentoventi occupati avevamo un Consiglio di fabbrica di venti persone. Questo Consiglio eleggeva un Esecutivo di sei-sette persone, che avevano la possibilità di staccarsi giornalmente due ore per fare attività sindacale. Inoltre tutte le istanze venivano valutate, gestite, concordate con l'azienda: facendo sindacato anche in altre fabbriche ho visto che altrove era molto più complicato. C'era anche un altro elemento importante, che era quello del Coordinamento: il gruppo Bassetti aveva molte unità produttive, e mi ricordo che in sede di contratto integrativo si facevano assemblee fra i vari Consigli di Fabbrica, per coordinarsi sulla piattaforma. Ci si scambiava informazioni e conoscenze, era molto utile per gestire le varie problematiche.»

In un clima così favorevole l'adesione al sindacato era pressoché totalitaria. Giovanni Guarino ha ricordato questo aspetto:

«Quante tessere della Cgil ho fatto! Ci conoscevamo un po' tutti, io parlavo, la gente capiva e si tesserava. Avevano fiducia perché sapevano come ci comportavamo. Se si faceva un accordo interno noi poi lo facevamo applicare... così tutti ci seguivano.»

Sempre il clima positivo faceva sì che le vertenze interne non raggiungessero mai livelli di particolare durezza: in questo è indubbio che l'azienda ottenne il risultato che si prefissava. Gli scioperi riguardavano per lo più il contratto nazionale, per il quale, data la sua importanza, la Bassetti aveva un effetto di spinta e di traino.

La fabbrica non mancò di figure “storiche” di sindacalisti: la maggior parte di loro erano uomini (l'azienda negli anni Settanta vide crescere la manodopera maschile, per lo più costituita da immigrati³⁵), ma Giovanni Guarino ha voluto ricordare con profondo affetto il grande attivismo di Silvia Ferrario, che gli fece prendere la sua prima tessera Cgil:

«Era una donna molto preparata e apprezzata, che sapeva le cose e capiva più di tutti. Faceva così tanto per aiutare la gente! Mi ricordo quando teneva le assemblee, era una che sapeva parlare con le persone...»

Parlando del Consiglio di Fabbrica Marino Bagatella ha fatto un accenno importante: il personale di Rescaldina dopo la metà degli anni Settanta contava circa 420 lavoratori: rispetto agli anni Sessanta quindi l'azienda si era già fortemente ridimensionata. Fu però solo con l'avvento del nuovo decennio che la crisi iniziò a palesarsi. I primi segnali inquietanti vennero dalla chiusura della Cantoni: l'azienda legnanese aveva una produzione simile a quella della Bassetti, e non furono in pochi a pensare che le stesse difficoltà avrebbero potuto evidenziarsi anche a Rescaldina.

Forse anche per questo la solidarietà espressa ai lavoratori di Legnano fu particolarmente forte e sentita: il sindacato sapeva che i risultati ottenuti a Legnano potevano costituire un importante precedente per altre realtà.

Infatti, appena un anno dopo la vicenda Cantoni, la crisi scoppiò a Rescaldina:

«Il problema più grosso era dato dai costi: una parte della nostra produzione era povera (tela per lenzuola) e in quel momento altri paesi come la Turchia si stavano proponendo con lo stesso prodotto. Così l'azienda scelse di ridimensionarsi pesantemente: delle due sale di tessitura (una per il tessuto liscio greggio, l'altra per la spugna) ne venne fatta una sola, e trecento macchine più vecchie per il tessuto liscio vennero fermate. La ristrutturazione comportò un centinaio di esuberi³⁶.»

Come era stato previsto la “lezione” legnanese dell'anno prima servì da utile modello: cassa integrazione, prepensionamento, mobilità concordata permisero per il momento di evitare i licenziamenti³⁷.

Il metodo Bassetti, e i positivi rapporti vigenti nella fabbrica diedero una mano al raggiungimento della soluzione:

«Non ci fu bisogno di molti scioperi: tutto fu definito senza atti discriminatori, si cercò di fare in modo che si subissero i minori contraccolpi possibili dal punto di vista economico.»

Purtroppo si trattava però solo di una tregua. Qualche anno dopo, nel 1985, i grossi debiti con le Banche costrinsero la famiglia Bassetti a cedere la proprietà a Pietro Marzotto, che a sua volta trasferì la parte cotoniera dell'attività (quindi anche lo stabilimento di Rescaldina) al gruppo Zucchi. Dopo un quindicennio di progressivo ridimensionamento

della manodopera, l'ultimo atto della vicenda si è compiuto negli anni Duemila. Nel 2005 in un articolo su *Liberazione*³⁸ Bruno Casati, assessore provinciale al Lavoro, dava la notizia che il gruppo Zucchi Bassetti aveva spedito 742 lettere di licenziamento, oltre cinquecento delle quali concentrate negli stabilimenti di Rescaldina (centoventicinque esuberi sui duecento lavoratori rimasti), Ossona, Cuggiono e Casorezzo. Casati sottolineava come il provvedimento rappresentasse un colpo al cuore per il territorio, che ormai non offriva più alternative percorribili da offrire ai lavoratori licenziati, e tracciava un quadro desolante della situazione occupazionale di questa parte della Lombardia (alcuni dei riferimenti fatti ci riportano al nostro racconto):

«Ogni giorno si allunga l'elenco delle situazioni di crisi, situazioni che danno veramente una stretta al cuore: a lato dell'immensa area dismessa dell'Alfa di Arese, la crisi della Manifattura di Legnano, quella delle calze Rede di Parabiago, la dissolvenza del settore della scarpa e delle concerie della zona di Castano... Sull'asse del Sempione tutto diventa logistica e ipermercati, mentre la Fiera di Rho, tanto pubblicizzata, metterà in vetrina quel che non si produce più né sul territorio né nel paese.»

Solo colpa della concorrenza dei paesi emergenti?

Secondo l'analisi dell'assessore le responsabilità per Zucchi Bassetti andavano cercate anche altrove:

«Questa proprietà ha sì commesso errori gravi - forse, negli anni delle vacche grasse, ha fatto il passo più lungo della gamba sia nei processi di internazionalizzazione che in quelli dell'organizzazione produttiva - ma tuttora il Gruppo dispone di una filiera completa, di prodotti eccellenti e al riparo dalla competizione di prezzo (la Cina non c'entra nulla con le lenzuola Bassetti!), dispone di un marchio prestigioso e di raffinate professionalità.

Sono questi i caratteri e i valori sui quali fare perno per superare la congiuntura perché, a differenza di altre realtà, non siamo al cedimento strutturale. Che fanno invece gli Zucchi (ma sono poi gli Zucchi a ispirare le manovre o non i potenti azionisti Marzotto)? Fuoriescono proprio dalle produzioni di qualità, quelle che reggono sul mercato, e riparano nella sola commercializzazione dei prodotti confezionati altrove. Si potrebbe dire che prendono il posto di una Postal Market. Ma gli Zucchi così disaggregano la filiera, la scompongono, delocalizzano il lavoro ricco (quello della nobilitazione) e restano solo come negozianti. Si ritirano, questa l'amara sintesi, dal fare industria e il marchio lo esporranno non più sulle fabbriche ma sui soli negozi. E 742 lavoratori restano "a spasso".»

Oggi nello stabilimento di Rescaldina restano solo pochi occupati negli uffici e nella logistica. Se non è la "ritirata" di cui parlava Casati nel 2005, è certamente qualcosa che le assomiglia.

- 1 Ricaviamo il dato da un documento aziendale ritrovato (come tutti i successivi cui si farà cenno) nell'archivio del Lavoro di Sesto San Giovanni (Fondo Rimoldi, faldone 1, fascicolo 8): si tratta di una relazione sul passato e sul presente della Rimoldi redatta dal Consiglio di Fabbrica nel novembre 1982.
- 2 Testimonianza di Adriano Tunici.
- 3 Testimonianza di Remigio Zanotti.
- 4 Questa conquista, come molte altre, andò perduta quando iniziò la crisi dell'azienda.
- 5 Testimonianza di Remigio Zanotti.
- 6 L'accordo è del 3 marzo 1975 (in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 2, fascicolo Accordi).
- 7 Lettera della Commissione Scuola alla Direzione, 3 giugno 1981, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 1, fascicolo 11.
- 8 Accordo del 13 giugno 1969, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 2, fasc. 26.
- 9 Tre anni prima l'azienda americana aveva già acquisito il 49 % del pacchetto azionario.
- 10 Comunicazione del Consiglio di Fabbrica ai lavoratori, 22 marzo 1976, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 1, fasc. 1.
- 11 Accordo dell'8 ottobre 1981, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 2, fascicolo Accordi.
- 12 Sullo stesso concetto insisteva una relazione del Consiglio di Fabbrica del 1985 (in Archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 1, fasc. 8): «Per l'Italia il calo delle vendite è soprattutto derivato dall'alto costo del denaro, ciò in quanto le aziende acquirenti del prodotto Rimoldi sono sostanzialmente piccole e medie e su di esse la questione monetaria ha una forte incidenza».
- 13 *Avvio sperimentale progetto "Circoli di qualità" e gruppi di lavoro*, 9 aprile 1986, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 2, fasc. 26.
- 14 Testimonianza di Francesco Garavaglia.
- 15 Testimonianza di Giovanna Albertina Sicchiero.
- 16 Testimonianza di Loretta Pietrek.
- 17 Testimonianza di Giovanna Albertina Sicchiero.
- 18 Non tutte le famiglie avevano questa posizione: Fernanda Sironi ha raccontato che fu proprio sua madre, operaia alla Bernocchi, a spingerla a iscriversi al sindacato: «così se hai bisogno ti aiutano», le disse.
- 19 Testimonianza di Giovanna Albertina Sicchiero.
- 20 Testimonianza di Fernanda Sironi.
- 21 Testimonianza di Loretta Pietrek, che ha lasciato l'azienda nel 2007.
- 22 Cristina Della Vedova, dopo gli esordi da operaia, divenne impiegata.
- 23 Testimonianza di Cristina Della Vedova.
- 24 Testimonianza di Renata Fontana.
- 25 Testimonianza di Renata Fontana.
- 26 Da parte delle lavoratrici trasferite a Corbetta ci fu anche la difficoltà di adeguarsi all'ambiente di lavoro: come ha ricordato Teresina Ripoldi, «il reparto era tutto chiuso: luce artificiale e aria condizionata. Il sole si vedeva all'entrata e all'uscita».
- 27 Testimonianza di Renata Fontana.
- 28 *Borletti, 180 operai "di troppo"*, in «Il Corriere della Sera», 23 gennaio 1993. Lo stabilimento di Canegrate era già chiuso da alcuni anni.

- 29 Alcuni comunicati firmati da un gruppo di operai e delegati della fabbrica nell'autunno di quell'anno denunciò come non adeguato l'accordo fatto dai sindacati per mantenere dentro la struttura di San Giorgio 55 occupati.
- 30 Abbiamo trovato questa pubblicità nel secondo di tre volumi d una pubblicazione curata dalla Bassetti negli anni Settanta del Novecento. Il volume si intitola "*Un secolo e mezzo di progresso*" e contiene diversi saggi sulla storia produttiva e anche sindacale dell'azienda. Questa pubblicazione è stata trovata da chi scrive presso lo stabilimento di Rescaldina.
- 31 S. Misiani, P. Neglie, A. Osti, D. Vascellaro, *Il filo di Arianna. Una Federazione sindacale nella storia d'Italia: il tessile- abbigliamento nel Novecento*, Rubattino, 1997, p. 346.
- 32 *Il filo di Arianna*, cit., pp. 346-347. Questa "filosofia" bastò tuttavia ai tempi per attribuire ai Bassetti il soprannome di "padroni rossi".
- 33 A.A. V.V., *Un secolo e mezzo di progresso*, p. 14.
- 34 W. Tobagi, *Il personale: un nuovo tipo di gestione*, in «*Un secolo e mezzo di progresso*», p. 16. Walter Tobagi venne assassinato qualche anno dopo, nel 1980, dalle Brigate Rosse.
- 35 L'azienda lavorava su tre turni, e quello di notte era fatto solo da personale maschile.
- 36 Testimonianza di Marino Bagatella.
- 37 Marino Bagatella fu tra coloro che usufruirono degli ammortizzatori sociali: l'azienda gli trovò un collocamento presso un'altra azienda del gruppo.
- 38 *La Zucchi Bassetti licenzia e la Cina non c'entra niente*, in «Liberazione», 19 novembre 2005.

Capitolo 4

La salute non è una merce.

Le lotte per l'ambiente di lavoro

Per la storia del lavoro quella del 20 maggio 1970 è una data fondamentale. Sette mesi dopo le grandi lotte dell' "autunno caldo", che gli avevano aperto la strada, poco più di ventidue anni dopo la Costituzione, che ne aveva ispirato i principi, nasceva lo Statuto dei Lavoratori.

La legge 300, che significativamente portava nel titolo la dicitura "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro", introduceva modifiche epocali sia sul piano delle condizioni di lavoro sia su quello dei rapporti fra i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali.

Uno dei principi più innovativi sanciti dallo Statuto, per la sua portata immediata, ma soprattutto per gli effetti a lungo termine che avrebbe determinato, era senza dubbio quello fissato nell'articolo 9. In esso il legislatore stabiliva che:

«I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.»

Una norma rivoluzionaria, che si metteva apertamente contro la "filosofia" che prima dell'autunno caldo aveva presieduto al lavoro industriale: quella secondo cui la salute, al pari di un qualsiasi bene materiale, poteva essere considerata comunque risarcibile, suscettibile cioè di un rimborso economico qualora venisse danneggiata o sottratta. Le lotte del '69 si erano già con forza pronunciate contro questo principio, lo slogan "La salute non è una merce" aveva risuonato con frequenza nelle manifestazioni. L'articolo 9 trasformò l'esigenza espressa dalle piazze in diritto e tutela effettiva.

Ovviamente un cambio di prospettiva così forte e denso di significato non poteva essere accolto senza colpo ferire, da un lato perché esso appariva a molti imprenditori come un'indebita ingerenza nella gestione delle fabbriche, dall'altro in quanto le condizioni antiquate e a volte fatiscenti di parecchi impianti rendevano assai oneroso e non privo di difficoltà il loro adeguamento ai nuovi criteri.

Le condizioni del lavoro e delle strutture erano tali che per tutti gli anni Cinquanta e Sessanta il sindacato stesso aveva concentrato le proprie richieste nella direzione di ottenere indennità e facilitazioni per quei lavoratori costretti ad operare in ambienti particolarmente disagiati: i contratti aziendali di quel periodo erano pieni di riferimenti di questo tipo. Primo Minelli ha sottolineato questo aspetto:

«Un tempo c'erano le paghe di posto, che erano quelle riconosciute per alcune attività particolari, nelle fonderie, nelle acciaierie, ma anche fra i tessili. Il ragionamento era: io faccio un lavoro disagiato e tu mi paghi. La cosa andò avanti in questo modo per molto tempo: non entrava neanche nel sindacato l'idea che la salute non si paga. D'altra parte è fuori di dubbio che l'evoluzione dei contratti va di pari passo con l'evoluzione culturale della società.»

Accettare il principio del rimborso a fronte di condizioni di lavoro disagiate o pericolose non significava ovviamente che il problema non fosse ben presente ai rappresentanti dei lavoratori. Nel verbale datato 1954 di una riunione fra la Commissione Interna della Franco Tosi e la Direzione dell'azienda¹, uno spazio piuttosto ampio veniva dedicato alla questione. A fronte della richiesta del sindacato di aumentare l'indennità ai lavoratori della fonderia ghisa e della fonderia acciaio e di applicarla anche ai calderai, la pro-

prietà rispose che il momento finanziario non lo consentiva: d'altra parte, aggiunse, «tale miglioramento economico non riuscirebbe certamente a eliminare il sacrificio fisico che incontrano gli operai lavorando in condizioni ambientali non adatte». Di fronte a questo sorprendente rovesciamento di prospettiva operato dalla società, la Commissione Interna accusò i dirigenti della Tosi di non aver dato corso agli impegni di miglioramento ambientale: la richiesta di indennità sarebbe stata senz'altro accolta, denunciò, se solo la Ditta fosse stata davvero al corrente di quali erano le condizioni di lavoro di certi operai.

E quali fossero tali condizioni lo apprendiamo dalle risposte al questionario distribuito in Tosi nel 1955, a cui abbiamo già avuto modo di riferirci²:

L'estensore del documento, dopo aver sottolineato come troppo numerosi fossero gli infortuni gravi per la mancanza di norme atte a prevenirli, e come in fabbrica si registrassero parecchi casi di silicosi, denunciava la mancanza di un comitato di sicurezza e l'arretratezza di alcuni reparti, con «gravi carenze di spazio e pezzi ammucchiati l'uno sull'altro di grave pericolo per i lavoratori».

In totale, concludeva il testo, l'azienda aveva avuto nel 1954 cinquemila infortuni, con cinquantacinque ricoveri in ospedale e un morto. E per quanti venivano colpiti da diminuzione delle capacità lavorative a seguito di malattia o infortunio scattavano di frequente declassamenti e riduzione di paga....

In una situazione non molto diversa si trovavano gli altri grandi stabilimenti, con la polvere, il rumore e l'umidità (con collegate e frequenti malattie polmonari) negli stabilimenti tessili e l'uso senza protezione adeguata di sostanze nocive nelle tintorie e nelle fabbriche chimiche. E ancora

più grave parevano essere le condizioni nelle piccole realtà produttive. Enrico Zanzottera, che abbiamo incontrato come “inviato” del sindacato nelle numerosissime aziende tessili che costellavano il territorio dell’Alto Milanese, così ha descritto le condizioni trovate in esse:

«Le tintorie avevano condizioni igieniche terribili, coloranti che giravano per terra, fumi che si innalzavano dappertutto: la prima volta che sono entrato in uno di questi posti mi è sembrato di entrare nell’Inferno di Dante... Quanto alle filature, erano piene di polvere: alla fine della settimana per terra trovavi tre o quattro centimetri di pulviscolo di cotone...»

I pesanti disagi a cui i lavoratori erano sottoposti rendevano ancora più urgente e necessario il cambio di rotta introdotto dall’art. 9 della Legge 300, ma, come già accennato, esso non venne accettato con facilità dalla classe imprenditoriale.

Esemplare in tale senso fu la diatriba che si accese in Franco Tosi neppure sei mesi dopo l’approvazione dello Statuto dei Lavoratori. Nei primi giorni di dicembre del 1970 il Consiglio di Fabbrica (ancora provvisorio, le prime elezioni si sarebbero svolte solo l’anno successivo) comunicò per lettera alla Direzione³ di aver provveduto alla nomina degli esperti che, in applicazione dell’art. 9, sarebbero dovuti entrare in fonderia ghisa (il reparto più critico dello stabilimento quanto a condizioni di lavoro) per condurre un’indagine sull’ambiente e sulla salute dei lavoratori. Tali rappresentanti erano il dottor Franco Crespi, medico e assessore all’Igiene e sanità del Comune di Legnano⁴ e il dottor Sergio Bonelli, anch’egli medico ed esperto di medicina del lavoro.

Prima di esprimere qualsiasi commento sulla lettera del sindacato la proprietà della Tosi pensò bene di consultare

l'Assolombarda, e la risposta dell'Associazione fu inequivocabile⁵: dopo aver criticato la genericità dell'articolo in questione, Assolombarda precisò che «quando la legge ha voluto riferirsi a “rappresentanze esterne” lo ha fatto esplicitamente (ad esempio per quanto concerne la partecipazione di sindacalisti esterni alle assemblee)». Non essendo questo il caso dell'articolo 9, era da concludersi che il riferimento alle rappresentanze dei lavoratori dovesse intendersi limitato agli organismi interni già esistenti, pertanto ogni richiesta di intervento di figure estranee all'azienda doveva essere respinta.

Prima ancora che la decisione negativa venisse comunicata al Consiglio di Fabbrica, la voce diffusasi su di essa provocò dure reazioni. Persino il giornale “Luce”, organo di stampa della Chiesa locale, condannò senza mezzi termini una presa di posizione che, se confermata, avrebbe denotato l'insensibilità dell'azienda nei confronti di un tema così fondamentale come la salute:

«Il lavoro è il pane quotidiano, il lavoro è fonte di ricchezza, l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro, il lavoro nobilita l'uomo: tutte belle parole, ma la realtà è spesso un'altra: il lavoro può essere uno strumento dell'uomo che deve rendere quel tanto e non di meno, altrimenti non serve alla società⁶.»

Non si sa se fu il clamore suscitato, se ci furono altri tipi di ragionamento, fatto sta che la Tosi decise di non seguire le indicazioni di Assolombarda e al punto 5 dell'accordo interno firmato il 21 dicembre successivo venne stabilito che «in materia di ambienti lavoro l'azienda conferirà, per i reparti che verranno concordati, un incarico di indagine ad un ente pubblico terzo di comune gradimento e comunicherà alla

Commissione Interna⁷ i risultati che saranno successivamente sottoposti ad esame congiunto».

Fu il primo grande successo ottenuto dal sindacato in materia di ambiente: nel marzo del 1971 Gino Ferrè annotava soddisfatto nei suoi quaderni che il 26 di quel mese il dottor Crespi e il dottor Bonelli, accompagnati da un altro esperto in medicina del Lavoro, il dottor Turolla, sarebbero entrati in fonderia ghisa per la loro indagine⁸».

Il sindacato della Tosi riuscì ben presto a estendere l'impegno diretto a promuovere la salubrità e la non pericolosità dei luoghi di lavoro anche nei cantieri sparsi per l'Italia dove l'azienda operava.

Fu il caso ad esempio della centrale termoelettrica di Fusina, dove tecnici e manovali dell'azienda legnanese lavoravano insieme a quelli di altre società e a operai assunti localmente fra i contadini delle vicine Dolo, Mirano e Porto Marghera. I montatori della Tosi rappresentavano il gruppo più numeroso e fu proprio da loro che partì la vertenza. Nel 1970 il cantiere di Fusina presentava una situazione difficilissima: era sede di infortuni pressoché quotidiani, oltre a questo le ore di lavoro registravano fra il personale numerosi quanto misteriosi casi di svenimento, che a loro volta erano spesso causa di ulteriori incidenti. Per far fronte a un quadro così drammatico la centrale di Fusina non disponeva neppure di una cassetta di pronto soccorso: spesso i compagni di lavoro caricavano il ferito sulla canna della loro bicicletta e così lo trasportavano fino al più vicino presidio sanitario. Tale situazione indusse il neonato Esecutivo del Consiglio di Fabbrica della Tosi ad incaricare alcuni suoi componenti di verificare sul posto quanto stava accadendo. Fra di essi c'era una figura notissima del sindacalismo legnanese, Walter Fossati, che oggi ha voluto raccontarci questa vicenda.

Leggiamo dalle sue parole come tutto iniziò:

«Si decise di fare un'indagine conoscitiva per capire qual era la situazione. Cominciammo a recarci con regolarità a Fusina, una o due volte alla settimana. Durante quelle visite iniziammo a organizzare assemblee di cantiere, nelle quali la consultazione diretta dei lavoratori ci permise di farci un quadro preciso. Col tempo scoprimmo che gli svenimenti erano dovuti a un gas, il fosgene, che non c'entrava con la centrale termoelettrica, ma riguardava il vicino impianto petrolchimico, dove venivano prodotti i gas per i frigoriferi, di cui una delle componenti era appunto il fosgene.»

Due anni di indagini e di trattative con le proprietà delle imprese operanti nel cantiere portarono alla fine a risultati che per alcuni aspetti rappresentarono un'assoluta novità. Ecco come ancora Walter Fossati ci ha descritto la portata assolutamente innovativa di uno dei provvedimenti presi a Fusina:

«Istituimmo la cosiddetta ronda di quartiere, che nessuno prima aveva mai sperimentato: in pratica tre operai a turno si distaccavano dal lavoro per otto ore, durante le quali giravano per tutto il cantiere raccogliendo le soggettività dei disturbi e le osservazioni di quelli che lavoravano. Quando si evidenziava una situazione di rischio questa veniva riportata al capocantiere e il cantiere si fermava fino a quando non veniva trovato un rimedio. La ronda era su tre turni, 24 ore su 24. L'istituto della ronda metteva nelle mani dei lavoratori l'evidenziazione di tutto quello che non andava, e ancora oggi ci induce a riflettere sulla necessità della prevenzione primaria del rischio piuttosto che del danno.»

La facoltà di fermare il lavoro (cioè l'elemento più rivoluzionario del progetto) fu sancito nero su bianco dall'accordo che segnò l'approdo finale della trattativa⁹. In esso

era stabilito che tale facoltà poteva essere esercitata al fine di «predisporre misure tali da garantire l'incolumità psico-fisica dei lavoratori»

Oltre alla ronda venne istituito all'interno del cantiere un apparato di assistenza sanitaria con un infermiere e un'ambulanza sempre presenti. Le aziende operanti nella Centrale dovevano inoltre garantire l'adozione di iniziative di prevenzione, e a tale scopo vennero stipulate delle convenzioni con i presidi sanitari vicini per visite preventive e di accertamento.

I risultati ottenuti a Fusina incoraggiarono il Consiglio di Fabbrica della Tosi a continuare sulla strada della tutela ambientale: l'Esecutivo si dotò in pianta stabile di una Commissione adibita a queste problematiche, e gli anni successivi videro un continuo fiorire di interventi del sindacato su di esse.

Di tali interventi troviamo precisa e puntuale relazione nei quaderni di Gino Ferré:

«Si comunica che la Direzione ha concesso indumenti protettivi agli operai che lavorano all'aperto e farà avere maschere con vetri speciali ai saldatori e concederà nel medesimo reparto un periodo di riposo durante la lavorazione agli operai occupati in "lavori surriscaldati"¹⁰»

«Si decide di arrivare al più presto all'assunzione di manovali imbragatori e gruisti per far sì che gli infortuni diminuiscano e convincere gli operai a non imbragare i pezzi. Si decide di fare dei corsi interni per imbragatori¹¹»

Sempre grazie ai quaderni di Gino Ferré è possibile ricostruire la vicenda della cosiddetta "settimana bianca", che impegnò infinite ore di discussione con la Direzione. Si

trattava di questo: in conformità alla linea in vigore prima del 1970 (e che fino a quell'anno era stata assunta anche dal sindacato) l'azienda usava concedere ai lavoratori delle fonderie un'indennità per lavoro disagiato. Dopo la nascita dello Statuto dei Lavoratori come abbiamo detto questa logica non venne più accettata e, sulla scorta del principio che la salute non è un bene in vendita, si decise di chiedere che il disagio di questi lavoratori venisse compensato con una settimana in più di ferie. La richiesta non trovò immediato accoglimento: nel novembre del 1973 dopo un incontro con la Direzione Ferré annotò nei suoi appunti che «l'azienda insiste sulla monetizzazione¹²». La resistenza tuttavia durò poco: nell'accordo firmato in Assolombarda un mese dopo¹³ il diritto alla settimana di ferie venne riconosciuto dalla società. Dopo quel primo riconoscimento il sindacato decise di abbandonare completamente ogni proposta legata a vantaggi di natura economica diretti a compensare il disagio ambientale:

«Per quel che riguarda la richiesta di un bonifico per lavori disagiati per i forni tempera viene deciso di non portare avanti la richiesta per questi motivi: perché il contratto nuovo chiederà una riduzione d'orario di lavoro per le lavorazioni a caldo e perché come sindacato siamo contro a pagare in soldi l'ambiente disagiato¹⁴.»

Anche dopo questa netta presa di posizione del sindacato l'azienda tuttavia non abbandonò mai del tutto i tentativi in direzione della monetizzazione e il diritto alla “settimana bianca” venne più volte messo in discussione in sede di rinnovo della piattaforma interna. Fino alla fine del decennio Settanta tuttavia l'istituto, pur con qualche rimaneggiamento¹⁵, fu mantenuto, mentre ciò non accadde nel decennio

successivo. Gianni Ferré ha colto nel ritorno alla monetizzazione un segnale ben preciso:

«Verso fine anni 70, inizio anni 80 l'azienda ha cominciato a rifare il discorso della monetizzazione: all'inizio la cosa non è passata, ma dopo sì. Al momento non abbiamo capito, ma quello era il primo segno che il clima stava cambiando. Era iniziato il declino delle conquiste, il padrone stava riconquistando potere.»

Nel suo intervento su questo argomento, Gianni Ferré ha evidenziato anche un altro elemento importante: se fu difficile far capire agli imprenditori il discorso dell'inalienabilità della salute, non fu facile neppure convertire ad esso i lavoratori. Nel caso della settimana bianca, un certo numero di operai continuò a non usufruirne, preferendo farsela retribuire. La cosa non deve sorprendere: da un lato per chi versava in condizioni economiche non eccelse era difficile rinunciare a un po' di soldi in più, dall'altro l'informazione sui temi legati alla salute nei luoghi di lavoro stava solo allora facendosi faticosamente strada e non tutti ne possedevano una conoscenza adeguata. È un discorso a cui avremo modo di accostarci ancora, perché interessò in qualche modo tutte le battaglie condotte in quegli anni sulla stessa tematica.

La seconda metà del decennio Settanta vide aprirsi in Tosi altri complessi confronti con la proprietà sempre in tema di ambiente. La materia del contendere era costituita dallo Smal, il Servizio medicina ambiente di lavoro, ai cui medici e tecnici il contatto collettivo nazionale del 1976 aveva autorizzato l'ingresso in fabbrica per indagini appunto ambientali. Al fine di studiare la questione il Consiglio della Tosi aveva avviato immediati contatti con i rappresentanti

sindacali provinciali¹⁶, e subito dopo erano partite le trattative con la Direzione. Dopo alcune difficoltà iniziali¹⁷ nel giugno del 1977 fu firmato in Assolombarda un accordo¹⁸ che fra i vari punti stabiliva quanto segue:

«...la Franco Tosi dall'1 gennaio 1978 aderirà ad eventuali interventi di Enti di medicina preventiva per l'ambiente di lavoro [...] dando agli stessi facoltà di effettuare indagini ambientali secondo modalità e tempi da concordare preventivamente tra la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali. I risultati di tali indagini verranno messi a disposizione delle due parti per un esame a livello aziendale, fermo restando che i risultati stessi non assumono efficacia obbligatoria né potranno fornire oggetto di ingiunzione.»

Nei primi mesi del '78 i medici dello Smal entrarono per la prima volta in azienda: il reparto scelto per l'indagine iniziale fu la fonderia acciaio, considerata la più bisognosa di bonifica.

Le modalità usate dagli specialisti per la loro ricerca furono dettagliatamente descritte in un numero del Bollettino di fabbrica dell'Flm pubblicato in quell'anno¹⁹: dopo un'assemblea dei lavoratori interessati diretta a illustrare gli scopi e i contenuti dell'indagine, venne costituito un gruppo misto di operai e medici che ricostruì il ciclo produttivo del reparto «mettendo in evidenza i fattori di rischio e di nocività attraverso la compilazione di un registro di dati ambientali e biostatistici». Seguirono un primo sopralluogo dei tecnici dello Smal per verificare direttamente le condizioni di lavoro e tutta una serie di incontri con gli operai di gruppo omogeneo aventi lo scopo di «dare una valutazione degli elementi di rischio raccolti e di ricostruire la storia lavorativa e medica di ciascuno di loro». Infine vennero fatte

le misurazioni ambientali e avanzate le proposte di bonifica alla Direzione.

Il frutto di questo imponente lavoro è contenuto in una relazione che abbiamo avuto modo di esaminare²⁰. Il documento, accurato e ricco di tabelle esplicative, si apriva con una considerazione non certo positiva: dall'indagine effettuata appariva che l'ambiente di lavoro costituiva un «luogo di attentato all'integrità fisica, e talora anche psichica, dei lavoratori». Ne derivava che la salute era piuttosto una «non salute», a causa della «somma di sintomi, disturbi e malattie conseguenti all'entità dei rischi presenti in reparto». La relazione proseguiva articolando i fattori di nocività in quattro gruppi: il primo costituito da luce, rumore, vibrazioni e microclima, il secondo da gas-vapori, fumi e polveri, il terzo da fatica muscolare e posture e l'ultimo dalla fatica psichica. La ricerca analizzava la presenza nel reparto dei vari gruppi di fattori, ne indagava gli effetti sui lavoratori e sulla base di essi proponeva modifiche o miglioramenti nell'attrezzatura o nell'organizzazione del lavoro. Particolarmente interessante appare la parte nella quale venivano presentate le tabelle relative all'incidenza delle varie forme patologiche sui lavoratori indagati, incidenza in molti casi definita «preoccupante».

Questa indagine, sulla base della quale vennero avviati i primi interventi di bonifica, fornì il punto di partenza per una ricerca ancora più importante che venne realizzata due anni dopo sempre in collaborazione con i tecnici dello Smal: il prodotto di essa fu il famoso “libro bianco”, di cui ci ha parlato nei dettagli uno dei suoi curatori, Francesco Ciocia:

«Il libro bianco (ma aveva la copertina rossa!) consisteva in un'indagine sull'inquinamento ambientale all'interno della fabbrica. Abbiamo ricostruito tutti i cicli

produttivi, le materie prime usate, i fattori di nocività presenti nei reparti. Neppure l'azienda aveva un'analisi della situazione così puntuale e precisa come l'abbiamo ricostruita noi: si intervistava con domande preparate dai medici i delegati dei vari reparti e poi si mettevano insieme le risposte. Sulla base dell'indagine l'azienda ha ristrutturato e ha fatto gli interventi di risanamento: venne risanato il reparto verniciatura, furono fatti interventi in acciaieria e in fonderia, venne messo un impianto di aspirazione polveri alla fonderia ghisa che era fra i migliori in Europa. Siamo stati i primi a fare un lavoro di questo tipo: mi ricordo che ai tempi andammo a un convegno a Firenze in cui venivano presentati i vari sistemi di indagine e il nostro fu scelto come il migliore.»

Occorre sottolineare un elemento importante: la relazione del 1978 e il libro bianco del 1980 non contenevano molti accenni all'amianto: la prima in particolare faceva riferimento ad esso solo in relazione alla necessità di sostituire i cuscini protettivi dei saldatori, fatti con tale materiale, con altri in lana di vetro, ma solo in quanto questi ultimi venivano ritenuti «meno disagiati». Eppure in Tosi l'amianto era presente, eccome: Gianni Ferré ha definito «spaventoso» il livello da esso raggiunto, mentre Mario Colombo ha raccontato due esempi che dimostrano la scarsa coscienza del pericolo che fino alla fine degli anni Settanta esisteva in azienda²¹:

«C'era qualche pezzo che per la tornitura stava in macchina anche quindici giorni o un mese e quando c'era qualche cricca ²² arrivavano gli scriccatori, scriccavano, saldavano e mettevano su delle fasce d'amianto per fare raffreddare il pezzo a poco a poco, altrimenti non si poteva fare la tornitura perché si rovinava l'utensile. C'era amianto dappertutto, dietro la macchina, per terra, dappertutto.

Quelli che lavoravano sui torni paralleli avevano su l'albero della turbina che era lungo sette o otto metri, e la macchina non poteva fermarsi di notte. Così hanno messo lì una persona a fare lo straordinario, per controllare che la macchina non avesse problemi. Questa persona di notte si sdraiava sui materassi d'amianto per dormire...»

Una recente ricerca²³ ha rilevato che fino al 1980 la Tosi prevedeva l'uso di manufatti in amianto o contenenti amianto per le seguenti finalità: isolamento tecnico di manufatti da lavorare a caldo; coibentazione di parti di impianti e macchinari; stampaggio di guarnizioni e loro installazione sui macchinari prodotti; protezione dei lavoratori nel corso di particolari lavorazioni a caldo.

Se è quindi pensabile che le due indagini di cui ci siamo occupati probabilmente non fossero giunte ancora ad una piena consapevolezza del problema, è certo che comunque proprio da quei lavori si avviò l'apertura di vertenze con la proprietà per l'eliminazione o la sostituzione dei materiali contenenti amianto.

Già il contratto aziendale integrativo del 1980²⁴ dedicava un paragrafo alla questione:

«Dopo ripetute prove su campioni di varia natura, è stato reperito un prodotto che consente l'eliminazione dell'amianto negli impieghi più rilevanti in produzione. Il nuovo prodotto, a base di fibre ceramiche, sostituirà quindi l'amianto sia negli impieghi in sede che sui cantieri. L'amianto tuttora disponibile verrà alienato quanto prima e comunque verrà conservato in zone distanti dagli addetti ai magazzini. Verranno anche condotti studi finalizzati ad accertare la possibilità di sostituire l'amianto per guarnizioni con il prodotto in fibre ceramiche. Infine, verrà munita di un più efficace impianto di aspirazione la mola usata per la rifinitura delle guarnizioni in amianto.»

Purtroppo le bonifiche avviate dal 1980 non sono servite a evitare i terribili effetti della sostanza sui lavoratori che per decenni erano stati esposti ad essa: ventiquattro di loro sono morti per mesotelioma, e molti altri si sono ammalati. Per tutti questi casi sono state aperte cause penali contro direttori, amministratori e dirigenti della Franco Tosi. Il sindacato è poi riuscito a far ottenere a centinaia di lavoratori il riconoscimento di malattia professionale da amianto. Niente di tutto ciò riuscirà però a cancellare il terribile bilancio di sofferenze che la vicenda ha provocato.

La grande rivoluzione che sulle questioni inerenti alla salute nei luoghi di lavoro si operò a partire dal 1970 non coinvolse naturalmente solo la Franco Tosi (anche se in molti casi l'azienda di piazza Monumento fece da traino, come avveniva su altre tematiche): tutte le grandi fabbriche del territorio furono interessate, pur con tempi e modalità differenti, nelle discussioni che si svilupparono, e le rappresentanze sindacali interne dedicarono una larga fetta della loro attività alla sensibilizzazione dei lavoratori e all'affermazione del principio "la salute non si vende".

Particolarmente attiva in tal senso, grazie anche all'alto livello di sindacalizzazione raggiunto, è stata un'altra grande realtà metalmeccanica della zona, la Rimoldi di Olcella. Le testimonianze e i documenti d'archivio ci aiutano a ricostruire alcune delle battaglie sostenute in questa azienda.

Uno dei primi sforzi del sindacato fu nel senso di raccogliere quante più informazioni possibili sulla situazione ambientale dei vari reparti. L'indagine, di cui Remigio Zannotti conserva un vivo ricordo, fu attuata in collaborazione con gli esperti dello Smal seguendo criteri simili a quelli usati alla Tosi: informazione ai lavoratori, sopralluoghi

nei reparti e ricostruzione dei cicli produttivi, assemblee di gruppo omogeneo per evidenziare fattori di rischio e patologie, misurazioni degli elementi nocivi, elaborazione di proposte di bonifica. La relazione curata dalla Commissione Ambiente dell'Esecutivo di fabbrica²⁵, nel descrivere le varie fasi del processo, sottolineava l'indispensabilità del coinvolgimento dei lavoratori, che «devono essere i protagonisti dell'indagine, non la devono subire, perché solo loro conoscono come viene fatto il lavoro in fabbrica, e quindi la nocività dell'ambiente». La ricerca venne iniziata nei reparti considerati più critici, trattamenti termici, verniciatura e montaggio, e diede come risultato un accuratissimo verbale²⁶ contenente centocinquantadue indicazioni per altrettanti interventi atti a migliorare gli ambienti e attenuare i rischi d'infortunio.

In materia di infortuni il lavoro venne poi proseguito negli anni successivi. L'azienda si era dotata di delegati alla sicurezza, il cui ruolo ci è stato illustrato da Francesco Garavaglia:

«Come sindacalisti quando succedeva un infortunio volevamo conoscerne le cause: non era sempre colpa di uno sbaglio dell'operaio, potevano esserci dei problemi legati alla sicurezza delle macchine. È ovvio che questo comportava battaglie con l'azienda, perché intervenire sulla sicurezza comportava un costo... I delegati addetti alla sicurezza seguivano le fasi della produzione e quando veniva preso il tempo per il cottimo stavano lì vicino a controllare che i tempi fossero corretti e non forzati in modo da compromettere la sicurezza o la qualità. Questi delegati avevano il diritto di girare tutti i reparti per vedere se qualcosa non andava. Furono loro ad esempio a segnalare che nelle viterie c'erano un mucchio di trucioli taglienti, che se ci camminavi sopra con scarpe non adatte potevi farti male: così ottennero l'attrezzatura e personale che puliva con regolarità. Sempre attraverso

i delegati alla sicurezza sollevammo il problema della tempra dei pezzi, che utilizzava cianuro che poi finiva in parte nelle fogne, e ottenemmo che venissero messi filtri adeguati.»

La battaglia per la salubrità dell'ambiente di lavoro coinvolse naturalmente anche le aziende del comparto tessile. Un esempio per tutte è dato dal Cotonificio Cantoni, dove uno dei protagonisti di queste lotte fu Renato Franchi. Entrato in fabbrica nel 1972, Renato si avvicinò al sindacato anche grazie alla particolare sensibilità formatasi spontaneamente in lui su queste tematiche:

«Quando sono entrato in Cantoni il pasto veniva consumato in reparto, seduti su un bancale: una persona a turno saliva in mensa e portava giù una gavetta col cibo, e tutti, senza fermare il macchinario (non c'era una pausa), mangiavano. Questa cosa mi colpì molto fin da subito: in una tintoria gli odori delle sostanze che si usavano creavano problemi alla respirazione, e quando si pulivano le macchine si creava fumo, vapore. Senza avere particolari conoscenze in materia cominciai subito una sensibilizzazione istintiva su questa problematica.

Con quella azione di sensibilizzazione dopo un anno mi ritrovai eletto nel Consiglio di Fabbrica, una cosa che mi riempì di soddisfazione, ma anche di preoccupazione... Nel tempo con la contrattazione aziendale si riuscì ad applicare lo Statuto dei Lavoratori e si ottenne che l'azienda costruisse dei box con degli aspiratori dove consumare i pasti.»

Sempre con riferimento alla tintoria della Cantoni, Renato Franchi portò avanti anche un'altra importante vertenza:

«Verso il '79-'80 poi si riuscì a costruire un percorso con alcuni delegati di cui ero una specie di responsabile. Con loro e con i tecnici degli Smal si riuscì a dare una

risposta a problemi significativi: ad esempio fummo tra i primi ad affrontare il problema della cucina colore, dove si usavano coloranti in polvere contenenti sostanze cancerogene che venivano mischiati senza quei dispositivi di protezione come ci sono oggi. Fummo fra i primi ad ottenere che la cucina colore non utilizzasse più coloranti in polvere, ma bidoni che arrivavano già liquidi e venivano aspirati senza più il lavoro di miscelazione e quindi senza esporsi a sostanze nocive²⁷.»

Come in Tosi, anche in Cantoni non fu immediato far comprendere ai lavoratori l'importanza di queste lotte: oltre al fattore economico, che sicuramente giocava un suo ruolo, occorreva superare anche ostacoli di ordine per così dire culturale:

«Nelle tintorie era d'uso alla fine del turno dare il latte, che si credeva aiutasse a contrastare l'assorbimento di sostanze tossiche. Ovviamente era una cosa senza fondamento, ma quando il lavoratore si accorgeva che il latte non gli veniva più dato si trovava un po' spiazzato: ma come, il sindacato mi toglie il latte? Poi però quando si faceva capire che mettendo la cappa di aspirazione non si respiravano più sostanze dannose tutte le obiezioni rientrano²⁸.»

Battaglie sotto certi aspetti simili furono combattute all'interno della Giovanni Crespi. Vito Erasmo Panzarea ha così descritto quello che trovò in fabbrica al suo arrivo, nei primi anni Sessanta:

«In Crespi si usava di tutto, pigmenti, solventi... La peggiore era la dimetilformamide, che se ti cadeva una goccia su una piastrella faceva il buco. A livello di contratto interno davano il 10 % in più di salario per lavoro disagiato. Ogni tanto quelli dell'Ufficio del Lavoro di Milano analizzavano i prodotti che utilizzavamo, ma il verbale dell'analisi lo davano all'azienda. Così hanno detto a noi

sindacalisti di guardare il verbale mentre lo scrivevano, di mandarlo a memoria e poi di prendere appunti...»

Come in Cantoni anche in Crespi una delle prime trattative in materia di ambiente fu per ottenere spazi adeguati dove consumare i pasti, senza essere esposti a sostanze nocive. E come in Tosi e in Cantoni intorno al 1980 cominciò la collaborazione con gli Smal. Fu Cristina Della Vedova (sindacalista donna in una fabbrica quasi totalmente al maschile!) a incaricarsi di trarre il meglio che si potesse da tale collaborazione:

«Mi sono innamorata subito del modo in cui lavorava lo Smal. Sono stati loro a darmi gli strumenti con cui lavorare: mi hanno detto che la prima cosa da fare era ricostruire il ciclo produttivo. Così insieme a loro (con permessi sindacali, ma anche con tanto tempo messo di mio!) abbiamo fatto questa ricostruzione, reparto per reparto, macchina per macchina, con l'indicazione di tutte le sostanze che venivano usate. Ne è venuta fuori una relazione enorme. A quel punto l'azienda aveva cominciato a sensibilizzarsi e a rendersi conto che occorreva regolamentare, così si è iniziato a programmare ogni anno degli interventi per diminuire gli infortuni e migliorare l'ambiente, ad esempio mettendo delle cappe di aspirazione. C'era un gran bisogno di questa battaglia: ogni anno moriva qualcuno. In alcuni casi, ad esempio per chi lavorava col Pvc, la malattia professionale è stata riconosciuta.»

Prima di chiudere questo capitolo dedicato alla salute sui luoghi di lavoro vale la pena di dedicare almeno un cenno ad una questione che, per i motivi che diremo, si collega a doppio filo con le tematiche fin qui trattate: l'assenteismo per malattia.

In sede di rinnovo dei contratti aziendali l'assenteismo era uno degli argomenti più sfruttati dalle aziende, al fine di

mettere in difficoltà il sindacato e di ottenere una più rapida e “indolore” adesione alle richieste della parte padronale. Molti intervistati hanno fatto accenni a questa problematica, non nascondendo quanto a volte fosse arduo per le rappresentanze dei lavoratori trattare su tale materia:

«La proprietà batteva sempre sul discorso della malattia, dell'assenteismo, era la prima cosa che tiravano fuori. C'è da dire che c'erano persone non troppo oneste che ne approfittavano. E noi invece dovevamo batterci per quelle davvero malate. Così d'accordo con la Direzione abbiamo messo delle regole: chi faceva più di tre mesi di malattia perdeva il posto fisso su una macchina e passava di scorta. È comunque vero che si faceva tanta malattia perché il carico di lavoro era pesante. Più si andava avanti di età più ci si ammalava²⁹.»

«Era una questione che tornava ad ogni contratto interno. A un certo punto raggiungemmo un picco di assenze (escluse le maternità) che arrivava al 20-22 % (il tasso fisiologico era intorno al 6 -7%). Per noi fu molto difficile affrontare questa cosa³⁰...»

L'ultima parte della riflessione di Maria Cerutti è stata ripresa da altre testimonianze: l'assenteismo non poteva essere considerato un fattore indipendente dalle condizioni di lavoro.

Forse proprio al fine di sostenere questo elemento e di supportare quindi il sindacato nelle trattative con le proprietà, nel 1972 venne diffusa una relazione il cui testo è reperibile sia nell'archivio della Franco Tosi che in quello della Rimoldi³¹, senza però che esso debba essere riferito al solo contesto delle industrie metalmeccaniche.

La relazione, redatta da “Nuova medicina ed iniziativa sanitaria”, partiva analizzando quella che era la lettura del fenomeno da parte padronale: l'assenteismo sarebbe stato

per lo più il frutto di una menzogna ordita dai lavoratori con la compiacenza dei medici mutualistici. Assai diversa era invece l'analisi degli estensori del documento: nella popolazione operaia le normali patologie ad andamento stagionale (malattie infettive o da raffreddamento) andavano a sovrapporsi, aggravandole, ad altre di tipo cronico-degenerativo determinate dagli agenti nocivi presenti nell'ambiente di lavoro (stress termici, rumori, gas o fumi tossici, polveri, ritmi o sforzi eccessivi). Questo secondo tipo di patologie presentava inoltre una sintomatologia complessa e un andamento subdolo, in forza dei quali cause di portata anche poco rilevante, interne o esterne all'ambiente di lavoro, potevano determinare facilmente quella "rottura" delle condizioni di salute già precarie che portava all'assenza dal lavoro. La scarsa preparazione dei medici curanti in tema di patologie professionali faceva il resto: non avendo sufficienti conoscenze sulle reali cause della malattia, il medico si limitava a curare i sintomi, non intervenendo in modo tale da garantire il ritorno a una condizione di completa salute, e aprendo così la strada ad ulteriori riacutizzarsi della patologia e quindi ad altre assenze.

La relazione si chiudeva invitando la classe imprenditoriale ad aprire la strada a nuove e più approfondite analisi dei nessi fra condizioni di lavoro e patologie.

Una strada che con coraggio, fermezza, e testardaggine il sindacato non avrebbe mai abbandonato negli anni a venire.

- 1 Verbale di riunione del 20 maggio 1954.
- 2 *Libertà individuali e collettive dei lavoratori all'interno dell'azienda*, cit., foglio 6.
- 3 Lettera del 2 dicembre 1970, in archivio FT.
- 4 Franco Crespi è una figura notissima del panorama politico di Legnano, di cui fu anche sindaco fra il 1977 e il 1985.
- 5 Lettera del 14 dicembre 1970, in archivio FT.
- 6 *La salute dei lavoratori*, in «Luce», 17 dicembre 1970.
- 7 Cioè al Consiglio di Fabbrica: si noti come il linguaggio ancora non si fosse adeguato alle innovazioni introdotte dalla legge 300.
- 8 Riunione Esecutivo operai e impiegati, 22 marzo 1971. Nel dicembre del 1971 un'altra diatriba molto dura si accese fra il Consiglio di Fabbrica e la Direzione, a seguito della decisione di quest'ultima di impedire ai sanitari designati per l'indagine di riferire in assemblea i risultati del loro lavoro. Il sindacato lesse tale divieto come una palese violazione della libertà sindacale riconosciuta dallo Statuto dei Lavoratori.
- 9 Verbale di accordo del 2 marzo 1972, art. 3, in archivio FT.
- 10 Quaderni Ferré, riunione Esecutivo del 15 novembre 1972.
- 11 Ibidem, riunione con la Direzione del 1 ottobre 1973.
- 12 Riunione con la Direzione del 21 novembre 1973.
- 13 Riunione in Assolombarda del 14 dicembre 1973.
- 14 Riunione Esecutivo del 7 novembre 1977.
- 15 Nel 1976 (v. Riunione con la Direzione del 21 settembre 1976) i giorni di ferie divennero 4, mentre nel 1977 (Riunione con la Direzione dell'8 luglio 1977) fu cancellato il diritto di fruire di tutti i giorni insieme.
- 16 Quaderni Ferré, riunione Esecutivo del 15 marzo 1976.
- 17 Quaderni Ferré, riunioni in Assolombarda del maggio 1977. Altre difficoltà si evidenziarono ad accordo concluso: l'azienda in un primo tempo si dichiarò contraria a che i medici dello Smal interrogassero i lavoratori riuniti in assemblea, mentre si disse disponibile ad incontri individuali. In seguito però l'opposizione venne superata.
- 18 Accordo stilato in Assolombarda il 9 giugno 1977, in archivio FT.
- 19 *Il Consiglio di Fabbrica. Bollettino unitario dei lavoratori Franco Tosi*, settembre 1978.
- 20 Consorzio sanitario di zona – Legnano 1/centro, *Relazione sugli incontri di gruppo omogeneo fonderia acciaio della Franco Tosi*, Settembre 1978. La relazione ci è stata fornita da Gianpietro Camatta.
- 21 Questa scarsa consapevolezza non significa che del problema non si parlasse: in un appunto annotato da Gino Ferré nei suoi quaderni (Riunione Esecutivo del 30 giugno 1977): si legge che «uno dei membri dell'Esecutivo fa una relazione dopo avere avuto dei dati dalla Direzione sulla pericolosità dell'amianto».
- 22 Si trattava di una piccola frattura superficiale.
- 23 *Pregressa esposizione amianto nelle aziende metallurgiche e meccaniche di grandi dimensioni*, in «Quaderni di Medicina del Lavoro. Supplemento al Notiziario Inca» n. 2/2007, pp. 79-124.
- 24 Accordo aziendale del 6 novembre 1980, p. 50, in archivio FT.
- 25 *Nota informativa sullo svolgimento dei lavori della Commissione Ambiente-SMAL*, 17 gennaio 1978, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 1,

fascicolo 1.

- 26 Verbale d'ispezione del 13 giugno 1978, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 2, fasc. Accordi.
- 27 I progressivi miglioramenti introdotti non riuscirono però ad evitare anche in Cantoni diversi casi di morti per cancro dovute con ogni probabilità all'esposizione a sostanze nocive.
- 28 Testimonianza di Renato Franchi.
- 29 Testimonianza di Maria Cerutti, che ha lavorato alla Manifattura.
- 30 Testimonianza di Franco Fulginiti, lavoratore alla Cantoni dell'Olmina.
- 31 Lettera del Consiglio di Fabbrica della Franco Tosi al presidente Azimonti, 28 novembre 1972, in archivio FT; *L'assenteismo: un prodotto della civiltà industriale avanzata*, in archivio del Lavoro, fondo Rimoldi, faldone 1, fasc. 1.

Quando suonava la sirena _____

Capitolo 5

Donne, operaie, sindacaliste

Nel nostro cammino attraverso il mondo delle fabbriche dell'area del Ticino Olona abbiamo avuto più volte modo di incontrare riferimenti alla peculiare prospettiva con cui le donne vivevano il loro essere operaie e il loro "fare" sindacato.

È adesso il momento di approfondire questo tema, in uno spazio appositamente dedicato. Lo facciamo per due ordini di motivi: il primo si rifà all'enorme importanza che la presenza e il ruolo femminile hanno avuto nel riprogrammare obiettivi, strategie e pratiche degli organi di rappresentanza dei lavoratori; il secondo si collega invece alla colpevole invisibilità che per tanto tempo ha caratterizzato ogni aspetto del lavoro delle donne, considerato comunque secondario e "di contorno" rispetto al centrale compito di cura e di assistenza tradizionalmente ad esse attribuito.

C'è voluto il Sessantotto, ci sono volute le lotte e le prese di posizione del movimento femminista per intravedere una possibile via d'uscita a questo modo di trattare e di intendere il lavoro femminile, modo che comunque oggi appare tutt'altro che sconfitto, nel generale arretramento di diritti e di prospettive che sembra caratterizzare l'epoca attuale.

Ripercorrere con l'occhio delle donne alcuni momenti delle loro battaglie dentro le fabbriche, dai difficili inizi degli anni Cinquanta all'intrecciarsi fra le tematiche dell'emancipazione femminile e quelle relative alla tutela dei diritti sul posto di lavoro, con tutte le difficoltà, le mediazioni e le rinunce che tali lotte hanno comportato per le loro protagoniste, significa quindi a un tempo rendere omaggio a un capitolo della storia del lavoro ingiustamente trascurato e ribadire l'irrinunciabilità delle conquiste ottenute a prezzo di tante fatiche.

In materia di lotte sindacali al femminile il nostro territorio detiene una tradizione lunghissima, derivata per gran parte da una ormai più che secolare storia industriale e dalla particolare tipologia delle aziende che per prime si erano sviluppate nell'area. Stabilimenti per la maggioranza tessili, caratterizzati quindi da una manodopera quasi esclusivamente composta da donne. Donne che già alla fine dell'Ottocento avevano trovato forme di organizzazione e di associazione¹ e che durante il Ventennio fascista avevano rischiato a più riprese il licenziamento e il carcere² per affermare i propri diritti: negli anni Trenta a Legnano come a San Giorgio e Parabiago, al Cotonificio Cantoni come al Dell'Acqua e alla Tessitura Agosti, le operaie inscenarono numerosissime azioni di protesta contro i salari troppo bassi e le insostenibili condizioni di lavoro e le manifestazioni divennero ancora più frequenti a guerra iniziata e nei terribili mesi dopo l'armistizio.

Il ritorno della pace e della democrazia non aveva segnato lo sperato superamento delle discriminazioni fra i sessi che erano state caratteristiche degli anni della dittatura. Un documento della Camera del Lavoro di Legnano dell'autunno del 1945³ affrontava la questione del licenziamento di molte dipendenti del Comune, allontanate per far posto ai reduci. La decisione aveva scatenato un duro contrasto fra l'Esecutivo di Legnano, che si dichiarava non ostile al provvedimento (ritenendolo dettato dalla necessità e comunque indirizzato a personale femminile assunto in periodo di guerra e "raccomandato") e la Camera del Lavoro provinciale, che invece lo aveva duramente contestato giudicandolo contrario «a tutte le norme di pacificazione, ordine pubblico, buon senso e umanità⁴». Senza voler esprimere un giudizio sulle reciproche ragioni, ci sentiamo di sottolineare la lettura

del tutto maschile della questione fatta dalle due parti, l'una dando quasi per scontata la ridotta rilevanza del lavoro femminile rispetto a quello maschile, l'altra ignorando, fra i motivi di condanna della decisione, quello primario della parità di trattamento fra uomini e donne.

Forse proprio per trasformare quest'ottica, e convertire l'azione del sindacato a una maggiore attenzione verso le problematiche di genere, negli anni immediatamente successivi molti degli sforzi delle lavoratrici attive nella Cgil si concentrarono su rivendicazioni vicine ai bisogni e alla sensibilità delle donne, sostenute in questo senso anche dal nascere delle prime Commissioni femminili in seno alle Camere del Lavoro. Esemplare in questo senso è una lettera inviata al sindaco di Legnano da un gruppo di lavoratrici in occasione della Festa della donna del 1952⁵. In essa si sollecitava la massima autorità cittadina ad attivarsi presso gli organi competenti per ottenere la realizzazione di alcune misure quali «la riduzione delle distanze fra le paghe maschili e femminili e l'approvazione per legge del principio di giustizia sociale “a uguale lavoro, uguale salario”, nonché l'applicazione della legge sulla tutela della lavoratrice madre, attraverso l'istituzione prevista degli asili nido aziendali e interaziendali». Il documento chiedeva anche che venisse al più presto emanato il regolamento relativo alla legge in questione (Legge n. 860 del 26 agosto 1950), e che tale regolamento intervenisse a sanzionare tutti i tentativi di violazione delle disposizioni a tutela della maternità (oltre che ad annullare i licenziamenti arbitrari) e a fissare una disciplina precisa per la creazione delle camere d'allattamento previste dalla medesima norma «per le aziende in cui siano occupate almeno trenta donne coniugate (!) di età non superiore ai cinquanta anni».

Il regolamento venne approvato un anno dopo⁶, ma non portò all'auspicata applicazione della legge da parte delle industrie interessate. Una relazione dell'Ufficiale sanitario legnanese del 1955⁷ denunciava che «solo poche delle aziende legnanesi, per le quali vige l'obbligo della camera di allattamento, sono provviste di questa. Tutte comunque sono prive di personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri».

A fronte di questa situazione il medico, dottor Mezzalira, riteneva che la soluzione migliore fosse che l'Ispettorato del Lavoro, come di sua competenza, disponesse la creazione di asili nido interaziendali (in sostituzione delle camere di allattamento) da affidarsi al personale dell'Onmi⁸.

Si trattò dell'ennesimo appello andato a vuoto: due anni dopo la consigliera comunale Maria Porinelli, operaia e membro del Pci e del sindacato, in un'interpellanza al sindaco⁹ osservava che nonostante i contatti fra l'Ispettorato del Lavoro e l'Associazione degli Industriali nessun asilo nido interaziendale era ancora stato realizzato e che la legge del 1950 rimaneva quindi lettera morta.

Altre battaglie avrebbero caratterizzato quegli anni, spesso ancora osteggiate da una visione in senso maschilista della società, come testimonia la proposta, che non incontrò particolari contrasti nell'assemblea comunale legnanese¹⁰, in merito all'opportunità che, nella fase di crisi che le grandi aziende della città iniziavano ad attraversare, le donne operaie lasciassero il posto ai colleghi uomini per tornare ad occuparsi dei figli e della casa.

Questi tipi di atteggiamento e la negativa situazione economica non impedirono alle lavoratrici del settore tessile impegnate nelle Commissioni Interne di avviare svariate vertenze per ottenere migliori condizioni di lavoro e di sa-

lario: un impegno durissimo in una società in cui le stesse donne finivano per essere pesantemente condizionate dal modello sociale imperante, che come abbiamo visto¹¹ le rendeva più portate ad approfittare degli scioperi per portare avanti le faccende casalinghe piuttosto che per partecipare ai cortei, dove fra l'altro non di rado dovevano subire gli attacchi e l'espressa condanna dell'opinione pubblica.

Poi però arrivò il Sessantotto. Arrivò la consapevolezza di essere soggetti di diritti, arrivò la solidarietà di genere, arrivò la coscienza della propria identità collettiva. E arrivò anche la necessità di coniugare la centralità del lavoro con la specificità dell'identità femminile e delle sue esigenze. In fabbrica tutto questo si tradusse in una maggiore voglia di partecipare, di farsi coinvolgere, di lottare da donna per le donne.

E in questa nuova dimensione le donne evidenziarono subito caratteristiche uniche: si mostrarono infatti più coerenti, più combattive, più solidali.

Più coerenti: le donne che venivano elette nei Consigli di Fabbrica denotavano assoluto rigore di comportamenti e lo stesso pretendevano dai colleghi uomini:

«Ricordo che le donne non mancavano mai agli appuntamenti, avevano dentro il senso del dovere. Nel Consiglio di Fabbrica c'erano diverse donne ed erano tutte così: se c'era uno sciopero e un delegato non partecipava alla manifestazione loro erano le prime a sollevare il problema.... Non ammettevano scappatoie¹².»

Più combattive: una volta coinvolte non si lasciavano intimorire e la loro era una forza che derivava dalla conoscenza diretta dei problemi, dal fatto di viverli ogni giorno in fabbrica:

«Se ad esempio si discuteva di carichi di lavoro noi avevamo di più la possibilità di vedere le cose nel modo corretto, perché le sperimentavamo tutti i giorni¹³...»

Più solidali, e per Agostino Megale questa era una caratteristica legata anche al ruolo sociale che le donne ricoprivano:

«La solidarietà tra le donne era più grande: non è un caso che proprio nel tessile si siano potute sperimentare forme di orario ridotto per salvare il lavoro. Nella lavoratrice la caratteristica di essere il soggetto che guida, orienta, educa la dimensione familiare porta elementi di attenzione e di cultura della solidarietà che molto spesso il maschio rampante e arrivista perde di vista.»

In questa loro accresciuta presenza nel sindacato le operaie vivevano comunque momenti di grande difficoltà, legati proprio a quello stesso ruolo sociale cui prima Agostino Megale accennava. I tempi della famiglia, le necessità e i bisogni dei figli male si conciliavano con un impegno sindacale a tutto tondo, i cui orari sembravano fatti apposta per rendere la vita difficile alle delegate. Elsa Trezzini ha posto l'accento proprio sulle "strane" modalità temporali delle trattative: «magari stavi lì tutto il giorno e non succedeva niente, poi chissà perché le firme arrivavano... in piena notte.». E il tutto andava poi conciliato col lavoro in fabbrica, con la fatica, gli orari, i turni.

Per chi era libera da impegni familiari questa duplice attività si traduceva per lo più nella perdita di ore di sonno e in infinite corse fra una mansione e l'altra, ma per le altre solo la disponibilità e la comprensione del compagno o della mamma potevano garantire la prosecuzione dell'impegno, pur se a prezzo di continui sacrifici e rinunce:

«Io non ho avuto tanti problemi a gestire il lavoro di fabbrica e quello sindacale insieme, ma devo ringraziare mia mamma e mio marito. Quando facevo trattative notturne non dovevo preoccuparmi perché mia madre si occupava di mio figlio. E mio marito mi lasciava completamente libera. Per altre le cose non stavano così e le trattative non potevano farle¹⁴.»

Quest'ultima osservazione segnala un elemento caratterizzante dell'impegno sindacale femminile, spesso costellato da ritorni al privato non scelti ma imposti, da pause, da conflitti e da incomprensioni.

Così alle più giovani accadeva che i parenti non comprendessero le ragioni delle lotte (ed ecco il «dove sei stata?») con cui Giovanna Sicchiero ha condensato la reazione dei genitori alla sua partecipazione a uno sciopero¹⁵, e il suo gettarsi a capofitto nel sindacato solo dopo il matrimonio, «quando mi sono sentita libera dalla famiglia»), così per tutte solo l'entusiasmo e la passione riuscivano a far superare i problemi. Perché «bisognava crederci davvero», come ha detto Maria Cerutti nel rievocare le sue faticosissime giornate:

«Non era difficile fare la sindacalista se avevi un compagno che capiva... in quel caso problemi non ne avevi, e per me è stato così. Certo, bisognava giostrarsi fra casa, lavoro e sindacato, ma forse la fatica più grossa era in fabbrica, dove dovevi fare la tua produzione e riuscire anche a parlare e comunicare con gli altri... Mi ricordo che quando si trattava di convincere le persone a fare sciopero a volte andavo a casa senza voce: parlare con tutto il rumore che c'era, figurati... E poi sempre di corsa: siccome mi muovevo dal mio posto dovevo stare attenta che non mi vedessero gli assistenti... anche se a volte facevano finta di non vedere!»

Non erano solo quelle legate alla famiglia le difficoltà da affrontare: a volte occorreva anche nel sindacato superare una cultura fondamentalmente maschilista, che comunque tendeva a privilegiare l'impegno degli uomini. Così ha raccontato Iolanda Simone: «il sindacato, bisogna dirlo, favoriva di più gli uomini, forse perché pensava che avessero più tempo di noi». E Renata Fontana ha evidenziato che, sebbene alla Borletti di San Giorgio i membri del Consiglio di Fabbrica fossero quasi tutte donne, «il potere ce l'avevano gli uomini: in sede a Milano quelli che contavano erano tutti uomini». Eppure, come è stato da tutte sottolineato e come risulta evidente da quanto detto finora, il lavoro sindacale femminile non aveva nulla da invidiare a quello maschile quanto a determinazione e coraggio, e secondo alcune presentava addirittura maggiori elementi di altruismo, in quanto non era mai dettato da motivi di interesse o di carriera: «lo facevamo così, senza mai guadagnarci niente», ci ha detto Iolanda Simone.

E dalle interviste risulta come fu spesso proprio l'impegno a favore delle colleghe di lavoro a far superare ad alcune donne condizionamenti sociali e timidezze: «all'inizio facevo un po' fatica, poi ho imparato a parlare di più¹⁶»

La passione e il coraggio richiesti erano forse ancora maggiori se la fabbrica era a manodopera in prevalenza maschile. Fu una delle novità scaturite dal Sessantotto e dall'introduzione dei Consigli di Fabbrica: le donne allargarono il loro spazio nel sindacato anche in settori diversi dal tessile, condividendo l'esperienza in organismi e in ruoli prima per lo più riservati ai loro colleghi.

È quanto ad esempio capitò a Cristina Della Vedova, che venne eletta nel primo Consiglio di Fabbrica della Giovanni Crespi. Nel suo caso le possibili diffidenze iniziali furono

però facilmente superate grazie alla serietà del lavoro intrapreso e alla conoscenza sviluppata sul campo:

«Quando sono entrata nel Consiglio di Fabbrica ero la prima donna. L'essere una donna sindacalista in una fabbrica quasi totalmente al maschile non mi ha mai dato comunque particolari problemi, primo perché, essendo impiegata, potevo dare informazioni utili sull'andamento dell'azienda, secondo perché il mio lavoro sull'ambiente mi ha avvicinato e reso amici gli operai: avevano capito l'importanza di quello che facevo. Così quando c'era qualcosa che non andava venivano direttamente da me....Giravo tutti i reparti: ho imparato tutti i dialetti d'Italia!»

Difficoltà ancora più grandi nascevano quando si trattava di avviare una politica sindacale prettamente al femminile in realtà nelle quali la presenza delle donne era non solo assolutamente minoritaria, ma anche “mimetizzata” e nascosta all'interno di un'imponente massa di maschi.

C'è un interessante articolo del 1978¹⁷ che riguarda la Franco Tosi e che ci svela come all'interno della fabbrica di piazza Monumento fossero occupate, oltre a quattromila uomini, anche centosessanta donne. Nel documento le lavoratrici, per lo più segretarie o addette ai servizi di mensa e di pulizia, denunciavano la propria invisibilità all'interno della Ditta:

«Dove sono? Dove lavorano? Che genere di lavoro fanno? Qualificante? Soddisfacente? Discriminante? Dislocate un po' dovunque nei vari uffici, nella migliore delle ipotesi si conoscono a gruppi, e non nell'insieme, quando non si ignorano lavorando gomito a gomito...»

Per uscire da questa invisibilità (indotta, ma anche subita passivamente) l'unico strumento, secondo l'autrice dell'ar-

ticolo, consisteva nell'avvio di un lavoro di organizzazione e di conoscenza reciproca, che portasse nel tempo alla formazione di una Commissione di donne in grado di «intervenire in seno agli organismi sindacali della fabbrica». A tale scopo era stato già realizzato un incontro, al quale avevano partecipato ventisei delle donne occupate nell'azienda.

Non sappiamo quali sviluppi ebbe l'iniziativa, ma è senz'altro rilevante annotare la risposta che l'autrice dell'articolo dava ad un'obiezione emersa in quella prima riunione, secondo cui le donne della Tosi non erano ancora "mature" per un percorso sindacale autonomo e specifico rispetto a quello dei colleghi maschi. Questa risposta riassume alcune delle argomentazioni che la cultura femminista proprio in quegli anni poneva al centro dell'attenzione. Accettare tale tesi della immaturità, sosteneva infatti l'articolo, significava ammettere che

«una donna, pur inserita nel mondo del lavoro, pur indipendente e autodeterminante, pur con gli stessi problemi di rapporto di lavoro che deve affrontare l'uomo, si sente sempre, in modo più o meno consapevole, un'appendice dell'uomo, che forse ora la subordinerà meno a livello fisico, ma che pur sempre la prevarica a livello psicologico, perché secoli di tradizione, di ripetersi immutato e immutabile di ruoli hanno lasciato un profondo solco nella psicologia e nella personalità femminili, limitandone scelte e sviluppo individuale. Risultato di ciò: probabilmente la donna si sente più libera a livello esteriore, superficiale, ma è fondamentalmente ancora legata e condizionata, specialmente in quelle scelte non strettamente private, ma pubbliche e politiche.»

Cosa fare per reagire a questo immutato e non superato condizionamento? Per la scrivente non esisteva altra strada che quella della «volontà di intervento, non come forza contrap-

posta a quella maschile, non come gruppo a sé, forse “liberato”, ma ancora isolato, bensì come donne che collaborano e si confrontano con uomini, portando in tale confronto ognuno la propria specificità, senza per questo fare di tale differenziazione elemento di divisione e di rottura».

Collaborazione nel rispetto delle specificità di genere: non siamo certo ai toni più forti e aggressivi del movimento femminista, quelli che in nome della diversità del soggetto donna proponevano e prefiguravano autonome forme di aggregazione sociale e politica, ma si trattava comunque di un’orgogliosa rivendicazione della propria peculiarità e della necessità che le rappresentanze dei lavoratori imparassero ad aggiornare azioni e comportamenti sulla base di essa. Un percorso che il sindacato aveva già avviato e che avrebbe proseguito negli anni a venire. Resta da chiedersi se tale cammino possa oggi dirsi compiuto, se cioè lo stesso sindacato e più in generale la società abbiano davvero imparato a parlare il linguaggio delle donne. Lasciamo la risposta ad una delle nostre intervistate, Renata Fontana:

«Allora molte non potevano partecipare alle lotte sindacali per via degli orari delle riunioni e delle trattative. Però non è che adesso le cose siano molto diverse: orari e tempi per le donne sono sempre sbagliati, se vuoi lavorare in politica o nel sindacato ti trovi ad affrontare gli stessi problemi. Se non fosse così ci sarebbero molte più donne attive in questi campi.»

Non possiamo che associarci a queste considerazioni.

- 1 Nel 1892 il Circolo operaio di Mutuo Soccorso aprì a Busto Arsizio una sezione femminile: fu la prima associazione operaia di donne del territorio.
- 2 I Patti di Palazzo Vidoni, stipulati il 2 ottobre 1925 fra i rappresentanti di Confindustria e quelli della Confederazione delle Corporazioni fasciste, avevano sancito l'abolizione del diritto di sciopero. Sulle proteste attuate nelle fabbriche del territorio durante il Ventennio v. N. Bigatti, *L'altra fatica*, cit., pp. 113-130.
- 3 Riunione della Commissione Esecutiva del 22 ottobre 1945, in archivio del Lavoro, Fondo Segreteria Generale-Atti, faldone Rapporti con le Camere del Lavoro della Provincia di Milano, fascicolo Legnano 1945-46.
- 4 Lettera alla Camera del Lavoro di Legnano del 19 ottobre 1945, in archivio del Lavoro, ibidem.
- 5 Lettera dell'8 marzo 1952, in ACL, 635, 11,2,1.
- 6 Regolamento n. 568 del 21 maggio 1953.
- 7 *Assistenza ai lattanti e alle lavoratrici madri. Camere di allattamento – Asilini*. Relazione de 4 aprile 1955, in ACL, 682, 11,2,1.
- 8 Opera Nazionale Maternità e Infanzia. L'Istituto, creato in epoca fascista, rimase in funzione fino al 1975.
- 9 Seduta consigliare del 4 dicembre 1957, in ACL, 682, 11,2,1.
- 10 Vedi cap. 1, pp. 25 ss.
- 11 vedi cap. 1, pp. 60-61.
- 12 Testimonianza di Renato Franchi.
- 13 Testimonianza di Iolanda Simone.
- 14 Testimonianza di Renata Fontana.
- 15 Per chi aveva genitori che vivevano o avevano vissuto lo stesso tipo di realtà in fabbrica le cose erano ovviamente più facili: è il caso di Fernanda Sironi, che fu spinta all'impegno sindacale proprio dalla madre.
- 16 Testimonianza di Rosangela Meraviglia.
- 17 *Donne in Tosi*, in «Il Consiglio di Fabbrica. Bollettino Unitario dei Lavoratori della Franco Tosi, settembre 1978, n. 5.

Capitolo 6

Lavoro e immigrazione

Nel 1964 il sindaco di Legnano Luigi Accorsi commissionò all'Ufficio anagrafe del Comune un importante studio, il cui scopo era quello di fornire un quadro dettagliato dell'evoluzione demografica della città.

I dati relativi alla popolazione legnanese registravano un costante incremento: la ricerca si proponeva di analizzare i motivi e l'entità della crescita, che se da un lato faceva lievitare il ruolo e l'importanza economica del territorio, dall'altro imponeva all'amministrazione sempre più grandi e onerose prestazioni.

I risultati dello studio, di cui abbiamo trovato copia nell'archivio comunale¹, riportavano innanzi tutto una serie di cifre molto significative. In soli trent'anni, dal 1934 al 1964, gli abitanti di Legnano erano passati da 30.641 a 44.101². Tale relevantissimo aumento trovava causa nel combinarsi di due fattori, la naturale spinta demografica e il fenomeno migratorio. Per quanto concerne la prima, i dati a disposizione dimostravano in effetti un crescente saldo positivo fra nascite e morti, determinato però più dalla diminuzione delle seconde (ovviamente escludendo il periodo bellico) che dall'aumento delle prime: a parte il quinquennio 1936-1940 (nel quale la campagna demografica del regime fascista e la ripresa dell'attività economica dopo la crisi del periodo precedente avevano determinato un maggior numero di nati) le nascite tendevano anzi a calare percentualmente³.

Ecco allora che ad essere determinante sull'andamento demografico era il fenomeno migratorio, di cui il documento analizzava in modo accurato l'evoluzione. Negli anni Trenta, causa anche la legge fascista contro l'urbanesimo, emigrazioni e immigrazioni avevano avuto nel nostro territorio un andamento regolare, con solo una lieve prevalenza di queste ultime.

Dal 1939 fino al 1944 i movimenti migratori avevano registrato un forte calo (ovviamente soprattutto a motivo della guerra), mentre dal 1945 gli arrivi a Legnano avevano iniziato un costante e sensibile aumento, non compensato dalle partenze. Il fenomeno era letteralmente esploso nel 1958, quando c'erano stati 2.095 immigrati e 1.198 emigrati, e i segnali indicavano che il flusso non era assolutamente destinato a interrompersi, soprattutto a causa della «notevole richiesta di manodopera delle imprese locali».

Lo studio proseguiva con alcune annotazioni sulla provenienza dei nuovi abitanti di Legnano:

«È interessante constatare come le immigrazioni dalla provincia di Milano siano sempre notevolmente inferiori a quelle di fuori provincia e come le emigrazioni facciano registrare il fenomeno inverso, cioè sono inferiori quelle per le altre province e superiori quelle per la provincia di Milano. Le considerazioni su tali movimenti sono facili a comprendersi e si identificano con il bisogno dei conazionali, specialmente del Meridione e del Veneto, di trovare nell'Italia Settentrionale del lavoro; appena sono liberi di poterlo fare, avendo soprattutto acquistato una qualifica, cercano il loro miglioramento economico presso altri datori di lavoro.»

Queste righe servono a condurci dalla fredda contabilità dei numeri alla realtà viva di un fenomeno che per più di due decenni coinvolse il Legnanese come tutte le altre aree industrializzate del Nord Italia: il «bisogno di lavoro» spinse milioni di italiani ad abbandonare le zone rurali povere del Paese per cercare occupazione nelle fabbriche.

Il Legnanese vantava per la verità una tradizione centenaria anche sotto questo aspetto: le grandi famiglie tessili che in pieno Ottocento avevano avviato la propria avventura imprenditoriale si erano dotate praticamente da subito di

convitti (per lo più gestiti da suore) nei quali ospitare le bambine e le ragazze che venivano da fuori a lavorare nelle tessiture e nelle filature. Il solo convitto della Manifattura di Legnano aveva ospitato fino al 1945 migliaia di giovanissime operaie provenienti dalle province povere della bassa Lombardia, del Veneto e del Friuli, lo stesso era accaduto alla Cantoni e alla De Angeli Frua⁴. Ovviamente però si trattava di un tipo di immigrazione diversa da quella che si sarebbe sviluppata successivamente: anche se non poche di queste ragazze maturarono rapporti affettivi che le fecero rimanere ad abitare a Legnano, la maggior parte di loro vi si trattenne solo pochi anni, perché con l'arrivo della maggiore età le famiglie preferivano in genere farle tornare al paese d'origine. La fine della guerra aveva poi determinato il progressivo ridimensionamento di quasi tutte queste strutture: i territori di provenienza avevano visto via via migliorare la propria situazione economica e le accresciute occasioni di lavoro permisero alle giovani donne di non lasciare la famiglia e la casa.

Proprio quando questo flusso iniziò ad esaurirsi se ne sviluppò un altro, descritto appunto dallo studio del 1964: un numero crescente di uomini cominciò ad abbandonare la propria terra per raggiungere le zone considerate più dense di occasioni di lavoro.

Venivano di solito soli, viaggiando attraverso l'Italia con quelli che un'espressione forse troppo poetica chiamava i "treni del sole". Trovata una provvisoria (e di solito assai precaria) sistemazione (di frequente presso parenti o compaesani) si davano da fare per cercare lavoro e una casa decente nella quale farsi raggiungere dalla famiglia. L'impatto con il Nord era di solito complicato e difficile: il non positivo clima sociale (con la differenza e i pregiudizi che

innegabilmente la gente di questa parte d'Italia aveva per i "terroni"⁵) si andava ad unire ai disagi di quello meteorologico, con la nebbia e il freddo, che sembravano non finire mai. Per i bambini, i figli che dopo qualche mese raggiungevano insieme alla mamma il papà emigrato e che quindi in ogni periodo dell'anno scolastico approdavano nelle aule portandosi spesso dietro il dialetto d'origine come unica lingua, le cose non andavano meglio: i piccoli meridionali venivano giudicati spesso "sporchi", "disordinati", "indisciplinati", e il castigo, l'emarginazione e la bocciatura finivano per andarsi a sostituire a più scomodi e faticosi tentativi di integrazione.

Dal canto loro le amministrazioni di quegli anni si trovarono ad affrontare questioni non da poco: l'afflusso di un numero così considerevole di nuovi abitanti imponeva complesse scelte urbanistiche, con l'avvio di programmi per l'edificazione di case popolari (i nuovi quartieri non di rado si trasformavano in "ghetti" esclusivamente occupati dai nuovi arrivati), mentre l'incremento costante degli alunni nelle scuole dell'obbligo determinava problemi di sovrappollamento ed obbligava a volte ai doppi turni⁶. Allo stesso modo le necessità di assistenza che si profilavano a seguito dell'aumento della popolazione richiedevano sempre più massicci stanziamenti nel settore dei servizi sociali.

Per far fronte alla nuova situazione si attivarono in modo massiccio anche enti privati e parrocchie: molti sacerdoti dei quartieri più a rischio si adoperarono per alleviare povertà e disagio e per organizzare luoghi di incontro e di aiuto allo studio per bambini e ragazzi.

Di un fenomeno così denso di conseguenze non poteva non rimanere traccia nelle nostre interviste. Crediamo sia indispensabile raccontare qualcuna di queste avventure di vita:

le fabbriche del Legnanese parlavano «tutti i dialetti d'Italia⁷», ed è grazie anche al lavoro delle donne e degli uomini arrivati nel nostro territorio in quegli anni se esse sono cresciute e progredite.

Nello stesso periodo in cui l'Ufficio anagrafe di Legnano stilava la sua relazione arrivava in Lombardia Franco Fulginiti.

Nelle parole con cui ha spiegato i motivi per cui decise di lasciare la provincia di Catanzaro per il Nord possiamo ritrovare mille altri racconti:

«Avevo quattro fratelli più piccoli di me, mio padre lavorava sì e no, mia madre andava in campagna. Non c'era la vera fame, ma si aspirava a migliorare, ad avere una vita meno difficile. Così come tanti conterranei ho deciso di lasciare la mia terra e di venire dove c'era lavoro. Così ho fatto la mia valigetta di cartone e sono partito.»

Quando prese la sua decisione Franco aveva quattordici anni. Da solo fece il viaggio dalla Calabria, e completamente solo si ritrovò ad affrontare l'impatto con una realtà che subito si dimostrò diversa dalle sue ottimistiche previsioni di ragazzo:

«Non mi aspettavo un'accoglienza come quella. Venendo dal Sud pensavo che fra meridionali e settentrionali ci fosse un rapporto di civile convivenza e accettazione, invece a mie spese constatai subito che i meridionali venivano trattati come oggi si fa con gli extracomunitari.»

Per chi arrivava dal Sud, anche se giovanissimo come Franco, trovare una stanza dove vivere era un'impresa: i locali disponibili erano pochi e costosi, ed assai spesso i proprie-

tari non affittavano ai meridionali: «l'unica cosa che si trovava erano le cantine, spesso di proprietà di altri meridionali arrivati prima». Ed è proprio in una cantina a Rho che alla fine il ragazzo ricevette alloggio:

«Nella cantina dove stavo c'era solo un lavello di cemento, per fare la doccia dovevo andare ai bagni pubblici in stazione. C'era un fornellino con una bombola per fare da mangiare, col pericolo costante che saltasse tutto...In quella condizione sono rimasto tre anni.»

Sempre da solo Franco affrontò la ricerca del lavoro, che trovò alla fine in una piccola tessitura di Rho a conduzione familiare. La titolare dello stabilimento fu la prima a dimostrare al giovane calabrese che non tutti gli abitanti del nord erano infiltrati da ostilità e pregiudizi:

«La padrona mi ha offerto la possibilità di andare a scuola al Bernocchi per imparare il lavoro tessile. Devo dire che non mi trattava male: chiudeva un occhio se qualche volta al mattino arrivavo in ritardo, a volte mi preparava un panino da mangiare prima di andare a scuola.»

Ma forse ci voleva altro che un panino per sostenere gli incredibili ritmi di vita che scuola e lavoro imponevano a Franco: «sveglia alla mattina alle cinque per andare al lavoro alle sei. Uscire alle due, prendere subito il pullman per Legnano, arrivare al Bernocchi, lezioni fino alle sette mezza o le otto, poi di nuovo il pullman per Rho. A casa preparare qualcosa da mangiare e alle dieci a letto. Tutti i giorni.»

Alla scuola Bernocchi il ragazzo calabrese conobbe alcuni giovani operai della Cantoni. I loro racconti gli aprirono prospettive prima neppure immaginabili: «seppi dai compagni che alla Cantoni c'erano condizioni di lavoro ben mi-

giori e, soprattutto, che la ditta metteva a disposizione per quelli nelle mie condizioni la mensa e il convitto.»

Il convitto di cui parlavano gli amici di Franco non era più quello che fino al 1959 aveva ospitato (in numero via via più esiguo) sotto la guida delle suore le giovanissime operaie della Cantoni: a partire dai primi anni Sessanta esso era diventato una sorta di casa-albergo, diretta a fornire alloggio ad una parte del sempre crescente numero di ragazzi che la ditta “importava” dal Centrosud Italia per sopperire alla carenza di manodopera locale, e che venivano per lo più utilizzati nei turni di notte⁸.

Quello della scarsità di manodopera era un problema che non affliggeva solo la Cantoni. Anche la Giovanni Crespi si trovò a più riprese a confrontarsi con esso e, pur non possedendo un convitto, si attivò per favorire gli arrivi di immigrati:

«Negli anni Sessanta c'era bisogno di personale, e qui non se ne trovava abbastanza. Così quando entrava un immigrato, pugliese, calabrese, sardo che fosse, il direttore chiedeva subito se aveva fratelli, parenti o amici da far venire su: il risultato è che avevamo dentro famiglie intere a lavorare⁹.»

A supportare i nuovi operai, a cercare di alleviarne le difficoltà pensavano coloro che avevano già vissuto la stessa esperienza: uomini come Vito Erasmo Panzarea, il cui aiuto andava ben oltre la fabbrica, estendendosi alla soluzione dei mille problemi pratici che il trasferimento al Nord portava con sé. Nel caso della Crespi a contribuire in questo senso era anche la disponibilità del titolare, il signor Bruno:

«I Crespi per me erano dei galantuomini come industriali. Quando arrivavano i lavoratori dalla Sicilia, dalla Sardegna o dal Sud per prima cosa si trovavano una casa, così dopo qualche mese andavano a prendersi la famiglia. Ma per la casa bisognava fare tante spese, e ci volevano un minimo di mobili... Allora il signor Bruno mi mandava a chiamare e si concordava dei prestiti senza interessi per chi aveva bisogno, trattenendoli poi dalla busta paga¹⁰.»

Ma torniamo al racconto di Franco Fulginiti.

La descrizione dei vantaggi che la Cantoni offriva fecero al punto breccia nel giovane calabrese che poco tempo gli ci volle per decidere di tentare il grande passo. Così, dopo un viaggio in bicicletta da Rho a Legnano, eccolo presentarsi all'azienda per un colloquio. Usiamo ancora le sue parole per descrivere quale ne fu l'esito:

«Durante il colloquio non volevano credere che fossi venuto su dalla Calabria a quattordici anni da solo... Mi ricordo che mi portarono anche a vedere il convitto: per me fu come la manna che calava dal cielo, la cameretta, la cucina per farsi da mangiare, il salone... Dopo una settimana il prestinaio dove andavo a comprare il pane (ai lombardi faceva il libretto per pagare a fine mese, ai meridionali no...) mi chiede cosa avevo combinato, perché qualcuno era passato ad informarsi su di me... Dopo due o tre giorni mi hanno comunicato che mi avevano assunto.»

La felicità fece superare a Franco anche la difficoltà di comunicare la notizia alla padrona della tessitura di Rho:

«Non sapevo come dirglielo, in fondo era lei a pagarmi la scuola, mi sembrava di farle un torto... Ma alla fine ho preso coraggio, e lei non ha fatto nessuna obiezione, anzi mi ha detto che era contenta...»

Così il ragazzo cominciò la nuova vita alla Cantoni e al convitto. L'impatto con la grande fabbrica non fu semplice, il lavoro di garzone non era certo il massimo, ma gli altri vantaggi compensavano tutto:

«In quel periodo i garzoni erano trattati un po' a pesci in faccia e gli facevano fare i lavori più umili: togliere le pezze dai telai, pulirli col petrolio (alla sera ti ritrovavi tutto nero!), cose di questo tipo. Era dura, ma a me bastava alla sera tornare al convitto a farmi la doccia, trovare un letto con le lenzuola pulite, prepararmi da mangiare in un ambiente decente... e il resto non contava più.»

Ma qual era il clima che si respirava nelle fabbriche, con questa forzata convivenza fra abitudini, culture, linguaggi così diversi? L'ambiente di lavoro rifletteva i pregiudizi che la società all'esterno continuava a mantenere?

Dai ricordi rimasti sembrerebbe che il lavoro condotto fianco a fianco, il fatto che esso bastava per tutti, le lotte combattute insieme rappresentassero un ottimo antidoto contro le tensioni. Certo, spesso si presentava qualche problema di... comunicazione:

«Mi ricordo che nelle assemblee molti operai parlavano il nostro dialetto, gli immigrati non capivano ... e chiedevano nel loro dialetto di parlare in italiano. Ma il clima era comunque di disponibilità alla discussione fra storie e culture diverse¹¹.»

L'esperienza migratoria naturalmente non coinvolse solo gli uomini. Giovanna Albertina Sicchiero arrivò a Nerviano da Rovigo insieme alla famiglia all'inizio degli anni Sessanta. L'esordio del suo racconto rispecchia ancora una volta quello di tanti, di tutti: il lavoro che nel paese d'origine era irregolare e non garantiva alcuna sicurezza, la speranza

di andare a stare meglio, l'ospitalità offerta da compaesani in una terra di grandi fabbriche e di lavoro certo. Per una quindicenne abituata alla vita del paese adattarsi alla nuova realtà e al lavoro presso la Rede di Parabiago non fu né facile né immediato, anche perché l'ingresso in questi due mondi avvenne con perfetta contemporaneità:

«Siamo arrivati col treno da Rovigo alla domenica, sono andata a comprare il grembiule e il lunedì mattina mi sono presentata in Rede con la ragazza che aveva parlato per me. L'inizio non è stato certo facile: da ragazzetta che ancora giocava al pallone mi sono ritrovata catapultata in una fabbrica così grossa, fu tremendo. Per fortuna poi sono nate le amicizie con le altre ragazze che mi hanno aiutato.»

La lettura di storie come quelle di Franco e di Giovanna non possono non far riflettere sugli enormi sacrifici che questi spostamenti attraverso l'Italia, dettati dal bisogno, dalla necessità e dalla speranza, comportarono per chi si trovò ad affrontarli. Franco Fulginiti ci ha detto di faticare a far capire persino a suo figlio le esperienze e le sensazioni vissute. Quanto a noi, stentiamo addirittura ad immaginare i nostri ragazzi alle prese con le stesse difficoltà. Questa consapevolezza ci porta inevitabilmente a rivolgere il pensiero ai tanti che oggi si trovano a fronteggiare situazioni simili, con la sola differenza che i "treni del sole" di un tempo hanno lasciato il posto a barche e gommoni.

Ci auguriamo che questo racconto possa, grazie alla memoria di quello che è stato, rendere migliore il nostro modo di leggere il presente.

- 1 *Notizie sulla popolazione cittadina. Incremento naturale. Incremento migratorio*, 1964, in ACL 782, 12,3,2.
- 2 Nel 1970 gli abitanti di Legnano erano già 47.730.
- 3 Quanto ai matrimoni, altro fattore di incremento naturale della popolazione, essi registravano un lieve aumento.
- 4 Il convitto della Manifattura era ospitato all'interno dell'area dello stabilimento e quello della De Angeli Frua si trovava dove poi avrebbe avuto sede il CRAL della Tosi. La Cantoni invece ospitava le sue operaie nel convitto di Castellanza. Per un racconto della vita in queste strutture v. N. Bigatti, *L'altra fatica*, cit., pp. 145-183.
- 5 E che, ci si permetta l'accostamento, tanto assomigliano a certi giudizi espressi oggi nei confronti dei cittadini extracomunitari!
- 6 Non è un caso se lo studio dell'Ufficio anagrafe del 1964 dedicava un'attenzione particolare alla previsione relativa al numero di bambini che avrebbe fatto il suo ingresso alle scuole elementari: nell'autunno di quell'anno i nuovi alunni sarebbero stati 591. Proprio il crescente numero di alunni (non determinato solo dal fenomeno migratorio, ma anche dell'incremento delle nascite) avrebbe imposto la costruzione a Legnano di nuove scuole elementari e medie: nel 1964 vennero inaugurate le scuole elementari Giovanni Pascoli alla Canazza e nel 1969 toccò alla nuova scuola Mazzini, nel quartiere San Domenico. Nel 1972 fu completata la scuola media Dante Alighieri, nell'Oltrestazione e nel 1975 fu la volta delle medie Tosi, e delle elementari Toscani e Manzoni.
- 7 È l'espressione usata, come abbiamo già visto, da Cristina Della Vedova riguardo alla Giovanni Crespi.
- 8 Il numero di ragazzi ospitati crebbe progressivamente, al punto che la ditta ad un certo punto decise di recuperare anche lo stabile che in precedenza aveva accolto il convitto delle suore.
- 9 Testimonianza di Cristina Della Vedova.
- 10 Testimonianza di Vito Erasmo Panzarea.
- 11 Testimonianza di Primo Minelli.

Capitolo 7

Lavoro e sindacato ieri e oggi

Apprendo questo racconto abbiamo evidenziato gli enormi mutamenti sociali a cui il Legnanese è andato incontro negli ultimi trent'anni. Anche per chi in questo arco di tempo non ha smesso di percorrerne le strade, respirando e vivendo il cambiamento giorno per giorno, la metamorfosi appare a volte sorprendente.

Niente, nel panorama umano e produttivo del territorio, sembra rimasto uguale a ciò che abbiamo descritto in queste pagine. Qualcuno arriva a dire che ormai in quest'area «non esistono più gli operai». Non è così, fortunatamente, ma è indubbio che la scomparsa delle grandi fabbriche, la generale crisi del manifatturiero, l'avanzare del terziario hanno determinato una gigantesca trasformazione che tutto coinvolge, la fisionomia dei centri urbani, ma anche e soprattutto gli stili di vita, le abitudini, persino l'approccio ai problemi dell'esistere quotidiano. La fabbrica “mamma”, quella che garantiva sicurezza e occupazione per l'intera esistenza, non esiste più, precarietà e incertezza dominano i rapporti di lavoro e finiscono appunto per condizionare anche le scelte di vita, soprattutto fra i giovani.

Infiniti studi sono stati dedicati a cercare di individuare i motivi di un così radicale mutamento. Una ricerca realizzata alcuni anni fa dalla Cgil Ticino Olona¹ ha fornito utili elementi per comprendere cosa stia alla base della progressiva terziarizzazione del nostro territorio, individuando fra i principali fattori di difficoltà del comparto industriale la forte competizione internazionale (soprattutto nelle attività più tradizionali e meno tecnologiche), l'insufficiente grado di internazionalizzazione delle imprese, le dimensioni troppo ridotte delle aziende, l'incapacità/impossibilità di tali aziende di optare su scelte strategiche di lungo periodo, l'eccessiva specializzazione produttiva in settori poco com-

petitivi². La ricerca ha poi evidenziato come pure esistano fattori positivi che in qualche modo dovrebbero comunque sostenere la vocazione produttiva dell'area: la positiva dinamica demografica che la caratterizza, il buon livello delle infrastrutture, la favorevole posizione geografica, l'esperienza maturata da più di un secolo di tradizione industriale. Alla luce di tali fattori il documento propone una serie di misure dirette nel lungo periodo ad indirizzare in senso positivo il futuro: investimenti in ricerca, sviluppo e formazione professionale, alleanze fra imprese che ne favoriscano la penetrazione nel mercato, patti tra soggetti economici, sociali e istituzionali locali.

Le testimonianze e i pareri da noi raccolti confermano sostanzialmente questa analisi, e ci indicano come la crisi che ha determinato un così totale sconvolgimento della fisionomia del territorio non abbia fatto la sua comparsa all'improvviso: il comparto tessile ha cominciato a risentirne negli anni Cinquanta e Sessanta (quei due decenni hanno infatti visto la chiusura di molti cotonifici del Legnanese) e nel periodo successivo essa si è estesa anche agli altri settori, fino ad arrivare ai primi anni Ottanta, che in quasi tutte le realtà industriali da noi prese in considerazione hanno significato il drammatico inizio delle ristrutturazioni e dei ridimensionamenti.

Enrico Zanzottera, che ha vissuto dentro la Cantoni gli anni che precedettero la chiusura e poi, come segretario regionale dei tessili, ha avuto modo di seguire da vicino gli sviluppi della crisi del settore, ha fornito questa lettura di quei difficili momenti:

«Le crisi erano ricorrenti e via via si sono avvicinate. All'inizio la globalizzazione ha significato un contoterzismo sempre più allargato, che poi ha cominciato a coinvolge-

re i paesi esteri. E il tessile, che è un'industria di base (in cui il costo ha una parte predominante) ha vissuto prima degli altri questo processo. La crisi è cominciata nelle filature e nelle tessiture, poi si è evidenziata anche nelle tintorie e nei finissaggi. Ha subito meno contraccolpi la parte della confezione (che tuttavia era poco radicata su questo territorio), che era supportata dal versante moda. Il problema non era quindi tanto dato da una mancanza di innovazione dei prodotti (certo, c'era poca diversificazione delle produzioni, ma questo dipendeva anche dalle macchine, che erano specifiche per determinati articoli ed erano poco versatili): il problema era la delocalizzazione, perché produrre all'estero costava meno.»

Sullo stesso tema della delocalizzazione ha insistito Agostino Megale, che ha anche allargato il ragionamento ad altri elementi:

«La nostra industria fa i conti con l'economia globale: ciò che prima producevi nei paesi industrializzati a determinati costi oggi viene prodotto a costi più bassi da altre realtà. Questo richiede che il capitalismo industriale e finanziario sia capace di cimentarsi con investimenti in prodotti e produzioni che i paesi emergenti non sono in grado di realizzare. E ciò tenendo conto che il processo di modernizzazione di quelle economie è rapidissimo: i loro investimenti in ricerca sono tre volte i nostri, i loro distretti tecnologici sono all'avanguardia. Secondo me quello che è mancato è stata una politica economica generale da parte dei vari governi capace di guardare anche in termini di investimenti all'Italia del futuro. Insieme a questo è mancata la capacità imprenditoriale di cogliere che nella concorrenza globale le grandi aziende vincono, le piccolissime perdono. E l'Italia ha in questo senso un handicap per la presenza diffusa di piccolissime realtà imprenditoriali.»

L'analisi di Agostino Megale porta all'attenzione alcuni fattori importanti, che secondo diversi pareri hanno inciso in particolare sul nostro territorio. In primo luogo la dimensio-

ne delle imprese: da un confronto fra i dati del censimento 2001 e quelli della rilevazione di dieci anni prima³ risulta che nell'area dell'Alto Milanese, a fronte di una perdita di cinque-seimila addetti nel complesso dei settori industriali, il numero delle imprese è rimasto sostanzialmente stabile, con il risultato che è diminuito drasticamente il numero di occupati per unità locale. Fra il 1991 e il 2001 Legnano e le aree limitrofe sono insomma diventate la sede di una rete fittissima di piccole imprese, spesso composte da uno o due addetti. E per dirla con le parole usate da Remigio Zanotti «il piccolo non ha la capacità di innovare, di investire, di vendere in un mondo globalizzato...».

Agostino Megale ha posto però anche l'accento sulle responsabilità politiche e su quelle degli imprenditori. Questo tema è stato toccato anche da Primo Minelli. Ricordiamo la riflessione da lui fatta specificamente in merito al declino della Franco Tosi, ma che probabilmente può essere estesa anche alle altre realtà: il venir meno della “responsabilità sociale” di certa parte della classe imprenditoriale («alla prima difficoltà arriva qualcuno da fuori e tu gli vendi tutto»), la diminuita sensibilità degli imprenditori nei confronti delle esigenze sociali del territorio, l'errata valutazione secondo cui il manifatturiero sarebbe finito, e spetterebbe alla finanza il compito di creare ricchezza...

La considerazione di Primo Minelli sulla diminuita “responsabilità sociale” e quella in merito alla perduta sensibilità sociale appaiono collegate ad un elemento che fa parte della storia industriale del territorio: a partire dagli anni Sessanta i nuovi padroni delle fabbriche (a cominciare dai cotonieri) iniziarono a venire da fuori, Legnano e i comuni vicini diventarono solo la sede dei siti produttivi, ma i dirigenti vivevano altrove. Questo li rese in qualche modo estranei

al tessuto sociale locale, e forse appunto meno attenti alle sue necessità.

Quale che siano le cause del declino industriale del Legnane (e noi, come la relazione della Cgil citata più sopra, siamo portati a pensare che tutti gli elementi indicati abbiano contribuito, in modo più o meno decisivo), è un fatto che la trasformazione realizzatasi ha comportato un radicale cambiamento anche nel modo di fare sindacato.

È mutato il quadro produttivo, sono mutate le problematiche con cui confrontarsi e per le quali combattere: in un momento in cui la disoccupazione e la precarietà crescenti, le mille forme di sfruttamento e di diritti negati, il rischio di perdere lavoro e certezze rappresentano una drammatica quotidianità, il sindacato si trova a dover adeguare i propri strumenti di azione.

È in grado di farlo?

Le lavoratrici e i lavoratori che abbiamo ascoltato non hanno nascosto gli ostacoli e le difficoltà del presente, tutti aggravati dal fatto che anche le conquiste che parevano più solide e definitivamente acquisite hanno cominciato ad essere messe in dubbio. Gianni Ferré ha visto proprio in questo elemento la discriminante fra la sua generazione e quella di suo padre:

«Le figure come quella di mio padre hanno vissuto periodi molto duri, ma sono anche state testimoni di momenti esaltanti come quelli degli anni Sessanta e Settanta: la riscossa operaia, lo Statuto dei Lavoratori, la democrazia in fabbrica, gli accordi che hanno fatto crescere la dignità dei lavoratori. Quelli venuti dopo di loro hanno vissuto gli effetti positivi delle loro lotte, ma anche il declino successivo di quelle conquiste, che anno per anno sono andate svanendo, mentre il padrone recuperava sempre più potere. ...»

Quali elementi hanno determinato questo passo indietro? Certo, c'è stata la crisi. Certo, quando arriva la paura per il posto di lavoro subentra l'egoismo, ciascuno pensa a se stesso e viene meno la voglia di lottare insieme. Certo, è cambiata la società e sono cambiate le persone.

Ma il sindacato ha qualche responsabilità?

Francesco Ciocia ha espresso un'opinione in merito:

«Dal punto di vista sindacale abbiamo difeso troppo tutto e tutti, bastava che fossero iscritti, invece diritti e doveri dovevano andare avanti di pari passo.. Oggi abbiamo meno forza, forse proprio perché abbiamo difeso anche chi non lo meritava, il che ci ha portato a delle contraddizioni e a dover accettare determinate cose.»

Per Renato Franchi qualche volta forse occorreva mediare di più:

«A volte magari le nostre prese di posizione, pur giuste e legittime, non sono entrate nell'ottica di una mediazione di merito che il sindacato dovrebbe sempre tenere presente, ma sono rimaste ferme su aspetti di carattere ideologico e questo può aver determinato delle sconfitte.»

Secondo Renata Fontana è venuta meno col tempo la capacità di comunicare con i lavoratori, capacità che probabilmente scaturiva dal rapporto di solida fiducia che esisteva fra loro e chi era delegato a rappresentarli:

«Non siamo più capaci di “vendere” le conquiste che otteniamo, non riusciamo più a far capire le nostre ragioni ai lavoratori... Io vivevo con loro, lavoravo con loro, mi consideravano credibile, anche perché dicevo sempre le cose come stavano. Rimpiango che non siamo stati capaci di trasmettere tutto questo ai giovani.»

Di «mancato passaggio del testimone» e di non essere riusciti a «far nascere in chi veniva dopo di noi la voglia di impegnarsi» ha parlato anche Gianni Ferré, che ha sottolineato pure come non abbia giovato la tendenza a limitare il ruolo del sindacato, in quella parte che negli anni Sessanta e Settanta lo portava a guardare agli aspetti sociali e ad influenzare sotto questo aspetto la vita del territorio: «oggi si tende a rinchiudere il sindacato dentro la fabbrica, illudendosi che così si possa conquistare maggiori diritti per i lavoratori. In realtà stiamo andando a perdere anche quelli che avevamo conquistato».

Su una linea non troppo diversa si pone la riflessione di Remigio Zanotti, che però ha evidenziato un ulteriore elemento, cioè la rottura del collegamento forte che esisteva fra i dirigenti nazionali e il lavoro di base, che dava incoraggiamento e forza a chi lottava dentro la fabbrica.

Arretramento, perdita dei diritti: l'amarezza e lo sconforto che accompagnano la lettura del presente, insieme al timore di avere in qualche modo deluso le aspettative di chi si è battuto per tutta una vita per il conseguimento di certi traguardi, accompagnano i racconti di molti testimoni.

Sentimenti che portano a volte ad un confronto per certi versi spietato fra ieri ed oggi, come quello che ha fatto Stefano Landini, che nella sua analisi inserisce una varietà di significativi elementi:

«Negli anni Settanta quando entravi in fabbrica i dirigenti del sindacato erano stati capi partigiani: dopo un anno che eri lì sapevi tutto della Resistenza e di quello che aveva significato. L'anno scorso come Cgil abbiamo fatto formazione per ventimila nuovi dirigenti del sindacato sotto i trentacinque anni (si noti, oggi consideri giovane un sindacalista fino ai trentacinque anni, allora a quell'età avevi già fatto tutte le esperienze...): il corso

era per laureati e diplomati, eppure sentirli parlare della storia di questo Paese faceva rabbrivire...

Sempre in quegli anni quando tu entravi in Tosi sapevi che saresti andato in pensione lì. Da una recente indagine sull'approccio al sindacato risulta che chi ha dai cinquantacinque ai sessant'anni ha cambiato uno o due posti di lavoro, mentre chi ne ha meno di trenta oltre al posto che ha adesso ne ha già cambiati cinque. È chiaro che l'approccio è completamente diverso.

Poi i diritti: allora quando tu entravi nel mondo del lavoro avevi gli stessi diritti di uno di cinquanta anni, adesso non è più così e per il sindacato è difficile fare delle sintesi.

E ancora: una volta tu come sindacalista tornavi a casa alla sera ed eri contento perché avevi ottenuto delle conquiste. Oggi è scoraggiante, c'è una contrattazione al peggioramento.

Infine la preparazione: oggi bisogna dire che i spesso i delegati non hanno alcuna preparazione politica, il funzionario che viene da fuori non ha quei riferimenti che prima aveva. Esisteva una selezione per fare i delegati e ancora di più per fare i funzionari. E c'era molta formazione. A questo va aggiunto che i dirigenti interni erano anche operai: conoscevano perfettamente quali erano i problemi, quindi c'era molto legame con la condizione vera delle persone.»

Le riflessioni di Stefano Landini portano all'inevitabile interrogativo: cosa fare? Come adattare strumenti e pratiche per renderli in grado di affrontare le trasformazioni in atto, gli attacchi quotidiani ai diritti dei lavoratori e l'assenza di tutela che sembra stia diventando il segno distintivo di un'intera generazione?

Su una cosa tutti i testimoni sembrano essere d'accordo: la grande, grandissima forza che il sindacato possedeva derivava in prima istanza dal rapporto di fiducia che lo legava ai lavoratori. È un elemento che abbiamo appena ritrovato nel racconto di Renata Fontana, ma che è comparso nei mil-

le rivoli della nostra narrazione: «si fidavano di noi», «ci capivano», «sapevano che quello che facevamo era giusto», ci è stato detto tante volte, specificando che il credito di cui i sindacalisti godevano scaturiva dall'essere lì, in fabbrica, dal vivere ogni giorno gli stessi problemi e le stesse fatiche. Ed ecco perché forse il punto di partenza per una nuova stagione del sindacato dovrebbe essere per molti il recupero del rapporto con le persone. Così per Agostino Megale, che idealmente riprende il discorso da dove l'ha lasciato Stefano Landini:

«Se sono diventato segretario nazionale dei tessili l'ho fatto senza mai dimenticare la mia esperienza “sul campo”, che è quella di chi di notte entrava in sala tessitura, cercava di vedere come si lavorava, di capire cosa voleva dire seguire un telaio. Questo vuol dire misurarsi con le condizioni reali delle persone. Credo che questa sia oggi una questione centrale per il sindacato italiano: non limitarsi ad agire solo sulle variabili salariali, ma ritornare all'analisi e all'azione sindacale per migliorare le condizioni concrete delle persone.»

Ovviamente quest'azione da sola non può bastare: il mondo del lavoro ha subito modifiche profondissime e il sindacato deve farsene carico. Ciò soprattutto in virtù del fatto che spesso le peggiori forme di sfruttamento e di negazione dei diritti riguardano proprio le nuove forme di precariato, quelle stesse che (e qui riteniamo stia uno dei più tragici paradossi della nostra epoca!), per la loro condizione particolare di ricattabilità, più faticano a chiedere tutele e aiuto. Così ancora Agostino Megale:

«Allo stato attuale occorre porsi il problema di un'azione più efficace del sindacato nelle fabbriche, ma occorre porcelo anche per i giovani professionisti a partita Iva,

porse lo per i nostri figli archeologi, ingegneri, biologi che non hanno un contratto fisso... Anche a loro il sindacato deve dare un messaggio di speranza e di futuro.»

E proprio ai giovani, quelli a cui secondo alcuni non si è riusciti a passare il testimone del valore e dell'importanza dell'impegno, è indispensabile lanciare un messaggio controcorrente rispetto a quelli che quotidianamente li raggiungono, e che segnano in modo negativo la nostra epoca:

«Abbiamo bisogno che i giovani conoscano un po' di più, che comprendano che fare il delegato sindacale non è solo una relazione di poteri, ma un qualcosa che richiede umanità, passione, capacità di altruismo. È difficile fare questo lavoro se prima non vengono gli interessi degli altri. I valori della solidarietà devono venire prima dei tuoi interessi personali. Questa è la cosa che un dirigente sindacale deve sempre tenere presente, che l'etica vale per il delegato, per il segretario territoriale e per quello nazionale. L'etica dei tuoi comportamenti dev'essere un modello per tutti gli iscritti e per tutti i lavoratori, perché se vuoi essere creduto e seguito tu devi essere un esempio.»

Ci sono tre parole dell'analisi di Agostino Megale che ci colpiscono: umanità, passione, altruismo. Crediamo che esse siano i fari che hanno illuminato la strada dei tanti sindacalisti che con il loro impegno hanno contribuito a fare la storia del lavoro nel territorio del Legnanese. Per tale motivo ci appare ancora più importante avere tentato questa modesta sintesi di tanta fatica.

Ci auguriamo che il racconto che ne è derivato possa essere di stimolo e di incoraggiamento per i giovani e per chi tra di essi intraprenderà lo stesso difficile ma entusiasmante cammino a tutela dei diritti dei lavoratori.

- 1 *Un'analisi del sistema produttivo dell'area "Ticino-Olona"*, dicembre 2005, pp. II-III.
- 2 La ricerca della Cgil fornisce una serie di dati molto significativi: fra il 1991 e il 2001 ad esempio nell'area del Ticino Olona gli addetti alle attività manifatturiere sono calati del 14.6 %, mentre gli addetti ai servizi sono cresciuti del 28 %. Il settore tessile ha perso in dieci anni oltre il 30% degli addetti, quello meccanico oltre il 7 %.
- 3 G. Geroldi, *Aspetti emergenti del quadro economico-sociale dell'Alto Milanese*, in Atti del Congresso "Alto Milanese tra passato, presente e futuro", 27 novembre 2004, pp. 47-48.

Quando suonava la sirena _____

Ringraziamenti

Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza l'entusiasmo e l'aiuto dei tanti che si sono affiancati a noi nelle varie fasi della ricerca.

Il primo grazie va naturalmente alle persone intervistate, che con i loro ricordi e le loro emozioni hanno reso il racconto vivo e autentico. Siamo grati a loro anche per il materiale fotografico e documentario concesso alla nostra visione.

Un altro grazie va doverosamente a Spi Lombardia e Spi Ticino Olona, che hanno ideato e voluto questo progetto.

Ancora la nostra riconoscenza va a Giampietro Camatta, dello Spi Ticino Olona, che ha organizzato le interviste.

Ringraziamo poi il personale dell'archivio del Comune di Legnano, per averci assistito con pazienza nella ricerca, e quello dell'archivio storico del Lavoro della Cgil di Sesto San Giovanni, che ci ha messo a disposizione importanti documenti e ci ha permesso l'utilizzo del proprio materiale fotografico.

Allo stesso modo un grazie va alla società Franco Tosi, che ci ha consentito di consultare l'archivio aziendale. Ringraziamo inoltre Walter Fossati per l'utilissima chiacchierata in materia di ambiente di lavoro.

ELENCO PERSONE INTERVISTATE

Anna Andretto

Marino Bagatella

Pinuccia Boggiani

Agostino Bonzi

Angelo Celin

Maria Cerutti

Francesco Ciocia

Mario Colombo

Giancarlo Cozzi

Cristina Della Vedova

Gianni Ferré

Luca Ferré

Renata Fontana

Renato Franchi

Franco Fulginiti

Francesco Garavaglia

Giovanni Guarino

Stefano Landini

Agostino Megale

Giovanni Meraviglia

Quando suonava la sirena _____

Rosangela Meraviglia

Primo Minelli

Vito Erasmo Panzarea

Loretta Pietrek

Teresina Ripoldi

Giovanna Albertina Sicchiero

Iolanda Simone

Fernanda Sironi

Elsa Trezzini

Adriano Tunici

Remigio Zanotti

Enrico Zanzottera

FONTI ARCHIVISTICHE

Archivio storico del Comune di Legnano

(nel testo ACL)

Archivio del Lavoro di Sesto San Giovanni

Archivio Franco Tosi (nel testo FT)

Nicoletta Bigatti
Quando suonava la sirena
Vita, lavoro e sindacato
nelle fabbriche del Legnanese 1950-1985

Revisore editoriale: Erica Ardeni

© 2011

I diritti sul testo sono riservati all'autore
Mimosa srl Milano
Via dei Transiti, 21 - 20127 Milano
Tel. 02. 2841986 Fax 02.26825110
Email: info@mimosasrl.it

Stampa: **Editoria Grafica Colombo SRL**
Via Roma, 87 – 23868 Valmadrera (Lc)
Tel. 0341.583015 – Fax 0341.583062
Email: info@edgcolombo.it