

Il processo di sindacalizzazione nelle aziende

di Silvio Nardi

Una presa di coscienza collettiva dal dopoguerra a metà anni Settanta

Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare va ad Alvaro Tacchini e all'Istituto Gabriotti per avermi offerto l'occasione di compiere questa ricerca storica su un'importante realtà del nostro comprensorio. Ringrazio anche tutti coloro che hanno offerto il materiale su cui mi sono documentato per realizzare l'elaborato: Claudia Carini, Fabrizio Fratini, Maurizio Maurizi, Vincenzo Tofanelli, Iacopo Baldicchi, Gilberto Smacchia, Arnaldo Cecconi, Bruno Allegria, Fernando Marchetti, Mario Rossetti, Sandro Rossi.

Introduzione

In questo elaborato, si tenta di ricostruire il processo che portò gradualmente alla pressoché totale sindacalizzazione delle maestranze "Nardi". Le difficoltà che questo percorso incontra sono causate dalla mancata catalogazione negli anni dei documenti e delle fonti da parte delle Organizzazioni Sindacali e delle Amministrazioni comunali.

L'unico verbale di accordo ritrovato e presente nella ricerca è quello della vertenza di sei mesi del 1972 ed è una copia appartenente ai ricordi personali di Gilberto Smacchia.

Nell'Archivio comunale di San Giustino, sono stati ritrovati alcuni carteggi amministrativi, minute e verbali di Giunta e Consiglio comunali, ma appartenenti solo allo sciopero dei quaranta giorni del 1962. A rendere la ricerca ancora più ardua, si è aggiunta la dispersione dell'Archivio storico dell'azienda Nardi da parte della nuova proprietà, per cui l'unica documentazione rimasta è costituita da alcune foto e diversi manifesti di partiti e sindacati in formato digitale, ritrovati in una memoria USB conservata nella sede ancora operativa.

Nella ricerca, ho ricostruito il contesto storico-sociale della nostra realtà di provincia con i relativi fatti storici grazie all'aiuto dei preziosi volumi *Il movimento dei lavoratori nell'Alta Valle del Tevere: documenti e testimonianze* (1985) e *Artigianato e industria a Città di Castello tra Ottocento e Novecento* di Alvaro Tacchini. Particolarmente prezioso è stato il dattiloscritto conservato nel suo archivio da Tacchini intitolato *Le lotte sindacali all'azienda di macchine agricole «F. Nardi e Figli»*, redatto da M.

Serroni, A. Pecorari, M. Briganti e P. Trani nel 1975. Sempre dall'Archivio dell'Istituto, è stato ritrovato un filmato che riprende le maestranze Buitoni in soccorso agli operai Nardi durante lo sciopero ad oltranza del 1962, dal quale sono stati ricavati i fotogrammi presenti nell'elaborato. Per i resoconti delle esperienze dirette, si sono utilizzate le testimonianze orali raccolte tramite interviste a Gilberto Smacchia, Arnaldo Cecconi, Bruno Allegria, Sandro Rossi, Mario Rossetti e Fernando Marchetti, fondamentali per riportare alla luce alcuni episodi dettagliati delle varie battaglie e stati d'animo e impressioni di chi era presente all'epoca dei fatti.

La prima parte dell'elaborato concerne il periodo di ripresa del secondo dopoguerra, in cui il movimento operaio era in condizioni di totale soggezione rispetto al padronato, pur di ottenere un minimo di salario che gli consentisse la sopravvivenza. La "Nardi" cavalcò l'ondata dell'industrializzazione e approfittò delle masse prevalentemente contadine e depoliticizzate per accumulare ingenti quantità di capitale, costruendo un gruppo industriale tra i più grandi del centro Italia. D'altra parte, le maestranze intrapresero un lungo cammino verso la costruzione di una consapevolezza collettiva che acquisirono a loro spese, facendo tesoro dei soprusi subiti, fino alle prime bozze di rappresentanza sindacale all'interno della Nardi, ossia le Commissioni Interne.

Il boom economico degli anni Sessanta portò alla reazione degli operai, ormai inclini a ragionare come classe, ma con una rappresentanza sindacale ancora inesperta. La loro intraprendenza, accompagnata da un'assenza quasi totale di pianificazione, li condusse ad agire di impulso, subendo una disfatta con l'insuccesso dello sciopero dei quaranta giorni. Aldilà del fattore dell'esperienza e della costruzione graduale di una forza collettiva all'interno delle fabbriche di Silvio Nardi, le note positive della sindacalizzazione nei primi anni Sessanta furono limitate e l'unica grande conquista fu la fine dell'assunzione degli operai come contrattisti, ottenuta dalla CISL tramite una denuncia all'Ispettorato del Lavoro.

Nella seconda metà degli anni Sessanta, il movimento sindacale nell'Altotevere umbro prese il sopravvento e pressoché tutte le maestranze del gruppo Nardi erano iscritte a una delle grandi organizzazioni sindacali: CGIL, CISL e UIL. Lo sviluppo delle battaglie tramite i canonici organi di rappresentanza della classe operaia impedì la nascita di una linea sindacale più estremista e favorì la formazione di un fronte unico dei lavoratori che fece confluire le sue rivendicazioni in una strutturata piattaforma sindacale, guidata dai metalmeccanici della "Nardi". Nonostante il grande impegno delle organizzazioni sindacali, che si rivelarono strumenti essenziali di lotta e riscatto delle masse in una frazione di provincia come Selci-Lama, l'emancipazione delle maestranze della "Nardi" non fu una conquista totalmente compiuta, anche per le ingenti disponibilità finanziarie dell'imprenditore, che gli permisero di reggere le grandi perdite durante la vertenza dei sei mesi del 1972. Tuttavia, la crescita di consapevolezza delle maestranze della "Nardi" riguardo obiettivi condivisi all'unisono dalla classe operaia fu un grande merito dei sindacati, che nell'Alta Valle del Tevere collaborarono sincronicamente già da prima della costituzione della confederazione nazionale del 3 luglio 1972.

1. Verso la costruzione di una coscienza collettiva

Dal secondo dopoguerra, andando incontro al boom economico degli anni Sessanta, l'azienda "Nardi" crebbe a livello esponenziale e, con l'avvento della società dei consumi, il lavoro in fabbrica attrasse molti contadini anche in Umbria, dove l'attività economica di base era l'agricoltura, altro motivo importante per cui la vendita di macchine agricole fruttava. Con la morte di Giuseppe Nardi nel '48, la guida dell'azienda passò al figlio Silvio, che la portò ad essere negli anni Cinquanta «fornitrice di macchinario agricolo per il piano quinquennale di sviluppo della Jugoslavia»¹.

¹ A. Tacchini, *Artigianato e industria a Città di Castello tra Ottocento e Novecento*, Petrucci Editore, Città di Castello 2000.



Figura 1 - Visita delegazione Jugoslavia alla Nardi, '57.

Nel '52, alcuni tecnici e dirigenti "Nardi", tra cui Dottorini Oscar, Boiari Spaltero, l'ingegnere Giogli Aldo e il ragioniere Cavicchi Luigi, si distaccarono e si misero in proprio fondando a Città di Castello un'altra azienda concorrente in quel settore, la SOGEMA, che solo sei anni dopo andò in crisi per mancanza di liquidità e venne acquisita da Silvio Nardi, il quale inserì il nipote Giovanni Pistolesi come amministratore unico. Dal '59, la "Nardi" divenne un gruppo industriale, che nel '64 si espanse con le "Officine Selci".

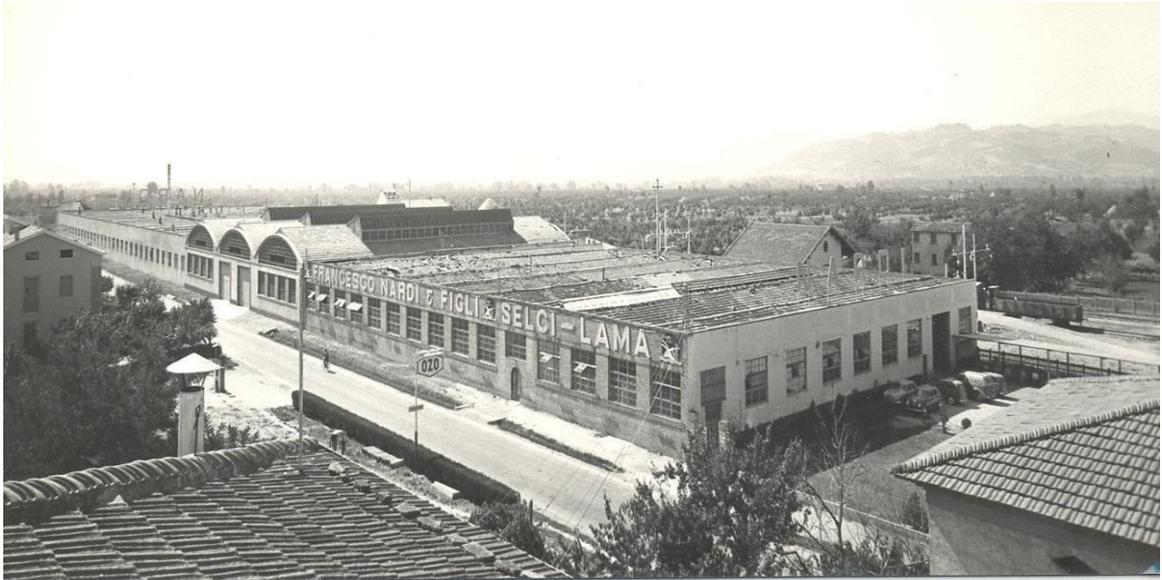


Figura 2 - Azienda "Nardi" a Selci-Lama, fine anni Cinquanta.



Figura 3 - "Officine Selci", anni Sessanta.

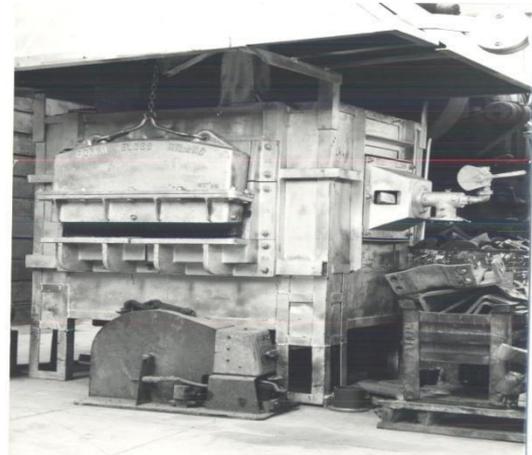


Figura 4 - Interno "Officine Selci", anni Sessanta.

A livello nazionale, il clima della Guerra fredda contribuì a isolare i partiti di ispirazione marxista e, di conseguenza, il sindacato più legato ad essi, cioè la CGIL.

Tuttavia, quest'ultima aggregava la stragrande maggioranza di iscritti al sindacato in Altotevere e divenne il loro strumento privilegiato per portare avanti le rivendicazioni. Nel corso degli anni Sessanta e Settanta, nella realtà locale, PCI e CGIL unirono sotto un grande fronte la maggior parte dei lavoratori. Riuscirono ad agire spesso con compattezza assieme a CISL e UIL, le altre due sigle, le quali furono sin dall'inizio estranee alle logiche del sindacato di stampo leninista, anzi principalmente anticomuniste. Erano quindi più autonome dai condizionamenti dei partiti politici e disponibili a un dialogo più moderato

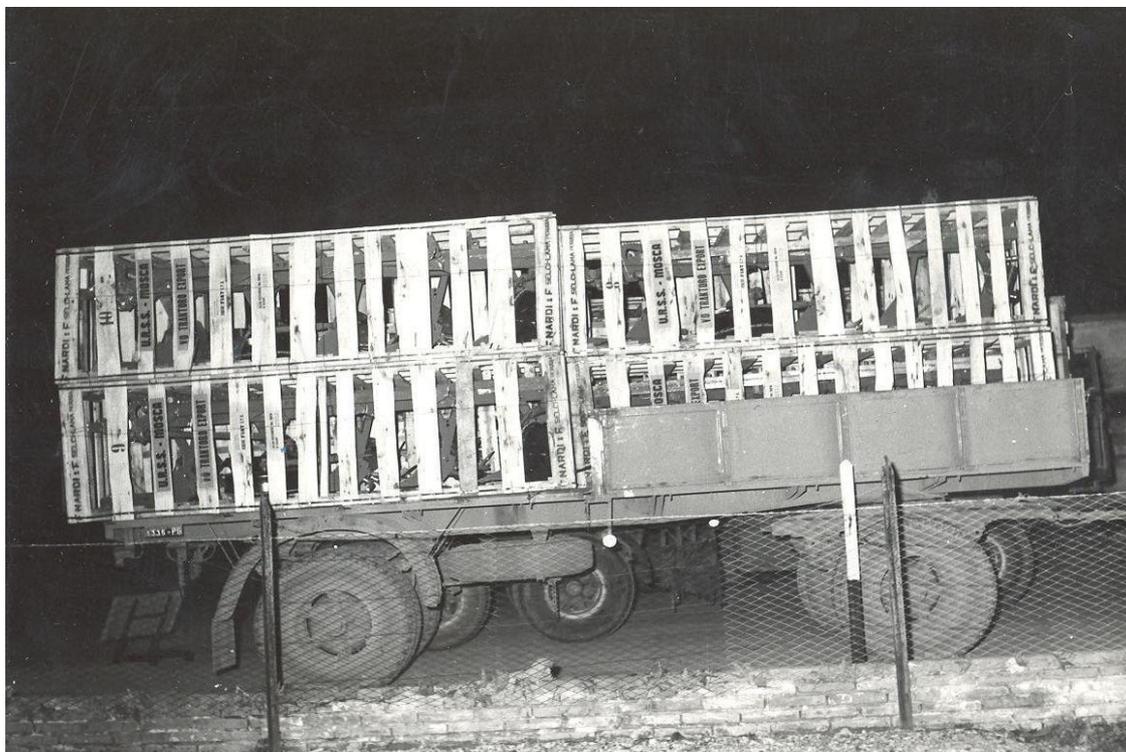
con le aziende, motivo per cui la CGIL, unico sindacato ancora classista e anticapitalista, rimproverava ad esse di godere di trattamenti favorevoli da parte degli imprenditori.

In un contesto di precarietà delle classi sociali subalterne, «l'alto tasso di disoccupazione rendeva terribile lo spettro del licenziamento»² e permetteva al padronato di tenere in pugno l'operaio, imponendo dei bassi salari e facendo passare ogni miglioramento di condizione come gentile concessione del datore di lavoro. Pertanto, è doveroso chiarire che uno degli elementi favorevoli alla sindacalizzazione, assieme al gran numero di operai che agevolò la crescita organizzativa, fu la tendenza verso la Sinistra storica da sempre nell'Alta Valle del Tevere. Infatti, il PCI contribuì in maniera significativa sia al miglioramento delle condizioni materiali ed economiche dei lavoratori sia alla politicizzazione della classe operaia, la quale maturò una coscienza collettiva per liberarsi dall'egemonia culturale, secondo la quale era fatale spaccarsi la schiena per guadagnarsi da vivere e non ribellarsi mai alla classe dirigente e alle fatiche imposte. L'inclinazione inconsapevole allo sfruttamento da parte dei lavoratori ostacolò non poco la sindacalizzazione in Umbria, terra di agricoltori abituati a lavorare da soli, a ragionare in maniera individualistica. Quella cultura arcaica del duro lavoro fu difficile da eliminare dalla mentalità dei contadini che lasciarono le terre per il lavoro in fabbrica alla "Nardi". Questo, inoltre, era considerato un gran punto d'arrivo, una conquista privilegiata da salvaguardare e per la quale non valeva la pena rischiare. Insomma, per Silvio Nardi, avere operai provenienti dal mondo contadino fu una convenienza a tutti gli effetti, anche perché molti cercavano di mantenere comunque produttivi i terreni, perciò potevano compensare lo scarso salario con i frutti del lavoro nei campi, sentendo meno l'esigenza della lotta e sollevando Nardi persino da una sorta di obbligo morale a elargire stipendi più alti. Addirittura, molte delle assunzioni di Nardi erano a contratto, quindi un operaio veniva preso a lavorare in un determinato periodo dell'anno in cui c'era bisogno di maggiore manodopera e poi veniva licenziato. Quello che le grandi aziende del Nord come la Fiat facevano con i braccianti provenienti dal Sud, Silvio Nardi lo metteva in atto con i contadini della vallata, poiché, non essendo per la maggior parte manodopera qualificata, non potevano pretendere chissà quale paga da Nardi e dovevano accettare contratti brevi,

² A. Tacchini, *Il movimento dei lavoratori nell'Alta Valle del Tevere: documenti e testimonianze*, Tibergraph Editrice, Città di Castello 1985, p. 166.

precari e mortificanti. Se poi l'imprenditore si decideva ad assumerli con contratto a tempo indeterminato, era implicito accettarne le condizioni senza ribellarsi.

«Con la Direzione non ci fu mai un dialogo aperto, solo regole dettate dall'alto con atteggiamento paternalistico e rigido»³: pertanto, gli operai erano costretti ad adattarsi, altrimenti sarebbero rimasti senza lavoro. Anche la categoria degli impiegati, i cosiddetti "colletti bianchi", più legata alla dirigenza, non godeva di eccessivi privilegi. Gran parte di essi non aveva il diploma e molti degli assunti erano raccomandati. Silvio Nardi era consapevole che le persone non istruite difficilmente avrebbero trovato un lavoro sufficientemente retribuito negli anni Cinquanta e Sessanta, per cui li reclutava perché avevano un costo salariale molto basso. Quella della scarsa istruzione era una problematica fondamentale – e lo è ancora oggi nel XXI secolo – perché i datori di lavoro si nutrivano di essa per relegare in una condizione precaria la classe lavoratrice e permettersi di dettare le condizioni. La "Nardi" aveva bisogno di produrre in maniera intensiva con dei costi minimi, specie dagli anni Sessanta, quando incrementò considerevolmente le esportazioni, giungendo sino in URSS e aprendo una filiale in Argentina per i ricambi dei macchinari agricoli nel Paese.



³ Testimonianza di Arnaldo Cecconi, operaio Nardi dal '64 a inizio anni Duemila.

Figura 5 - Rimorchio per esportazioni a Mosca, URSS, anni Sessanta.

A livello intersindacale, prima degli anni Sessanta, le organizzazioni sindacali non riuscirono a costruire un fronte unico di lotta al fianco dei lavoratori e gli operai della valle ne risentirono inevitabilmente, godendo di poca rappresentanza e lasciandosi condizionare dai quadri filo-patronali dentro la fabbrica. A inizio anni Cinquanta, infatti, il numero dei tesserati al sindacato era piuttosto incerto: «notevolmente oscillanti la CISL (da 50 a 100), un po' meno la CGIL (70-80); piuttosto stabile la UIL (circa 40). La CISL aveva i favori di qualche capo reparto simpatizzante»⁴. È significativo il fatto che alcuni sostenitori della linea padronale all'interno della ditta spingessero i lavoratori a iscriversi alla CISL, la quale dimostrava «una sostanziale lealtà nei confronti del sistema economico capitalista e dei governi retti dal partito che costituiva il suo punto di riferimento politico»⁵, cioè prevalentemente la DC; non a caso, la CGIL la riteneva responsabile della scissione sindacale avvenuta nel 1948 e favorita dalle forze economiche dominanti.

Dentro la fabbrica c'erano molti dipendenti in buoni rapporti con l'imprenditore o entrati in azienda grazie a "raccomandazioni" e questo ostacolò molto la presa di coscienza di classe collettiva, anche perché «chi si ribellava o semplicemente faceva richieste scomode alla Direzione andava incontro a ripercussioni intimidatorie»⁶.

Nel '51 ci fu un tentativo di accordo tra i sindacati per il raggiungimento di un comune obiettivo, cioè la costituzione di una Commissione Interna – a livello nazionale il loro riconoscimento ufficiale esisteva teoricamente dal 1906 –, un organismo democratico ed elettivo, che rappresentasse e difendesse gli interessi dei lavoratori all'interno della fabbrica. La Direzione scoraggiò e ostacolò la richiesta, ma, per non creare agitazione nelle maestranze, fece in modo di nominare i più fedeli e ligi ai dictat aziendali, promuovendo solo capi reparto e creando una Commissione Interna sostanzialmente farlocca. Pertanto, gli operai non si riconobbero in essa, ma, a causa della poca esperienza dei sindacati e della loro ancora scarsa combattività, questi ultimi si rivelarono incapaci di rappresentare gli interessi della classe lavoratrice, la quale continuò a sottostare alle

⁴ Ds. M. Serroni, A. Pecorari, M. Briganti e P. Trani, *Le lotte sindacali all'azienda di macchine agricole «F. Nardi e Figli»*, 1975.

⁵ Tacchini, *Il movimento dei lavoratori*, cit., p. 169. ⁶ Testimonianza di Arnaldo Cecconi.

condizioni imposte da Silvio Nardi: «licenziamenti ingiustificati e senza alcuna considerazione delle condizioni di bisogno degli operai, supersfruttamento dei lavoratori, chiamati per diversi mesi a lavorare 11 ore al giorno e spesso anche la domenica mattina, retribuzione degli operai qualificati con il salario di comuni manovali, mancato riconoscimento delle categorie stabilite dal contratto, clima di paura instaurato nella fabbrica»⁶. Addirittura, agli scioperi nazionali, i lavoratori Nardi non partecipavano mai, convinti di essere ininfluenti rispetto alle grandi aziende del Nord come la Fiat, tant'è che nello sciopero proclamato da tutti e tre i sindacati nel '53 «su 500 operai solo 27 scioperavano. Lo chiamarono lo sciopero dei 27»⁷. Era evidente che la credibilità dei sindacati era quasi inesistente per gli operai della “Nardi”. Tuttavia, questo sostanziale asservimento iniziò a indispettire le maestranze, specie i molti contrattisti annuali tenuti nel limbo occupazionale, per cui, nella seconda metà degli anni Cinquanta, iniziò ad attecchire una coscienza collettiva, nata proprio dalla stringente necessità di quei bisogni materiali che Nardi negava e attorno ai quali si costruiva concretamente il terreno di scontro.

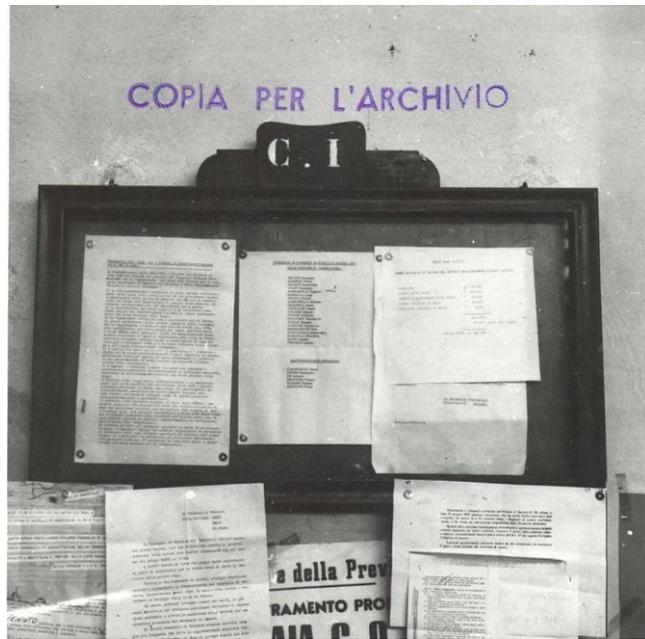
Nel frattempo, era nata la SOGEMA da alcuni dissidenti della “Nardi”, che solo sei anni dopo fu riassorbita da Silvio. Nel '54, anche loro fecero il primo vero sciopero – e unico negli anni Cinquanta –, ma durò solo poche ore, in quanto gli operai furono subito persuasi dalla Direzione alla ripresa del lavoro per la sopravvivenza dell'azienda. Era ancora semplice minare la combattività di lavoratori che vivevano in condizioni di precariato. Tuttavia, dalla seconda metà degli anni Cinquanta, la partecipazione sindacale aumentò e gli operai presero sempre di più iniziativa a livello collettivo. Nel '56 ci fu la prima vera Commissione Interna con tre membri CGIL, uno CISL e un altro UIL. Grazie a ciò, fino agli anni Sessanta, la Nardi visse un periodo di relativa tranquillità, in quanto i lavoratori, abituati ad essere totalmente trascurati politicamente, quando ottennero questa loro prima stabile rappresentanza, si ritennero momentaneamente soddisfatti.

Dagli anni Sessanta in poi, alla “Nardi” il sindacalismo divenne molto attivo, sia per rivendicazioni contrattuali interne sia per lotte più generali a livello nazionale. La maggioranza dei tesserati si spostò dalla CISL alla CGIL, anche se, tutto sommato, nella

⁶ Tacchini, *Il movimento dei lavoratori*, cit., pp. 195-196.

⁷ Serroni, Pecorari, Briganti e Trani, *Le lotte sindacali all'azienda di macchine agricole «F. Nardi e Figli»*, cit.

realtà altotiberina le tre sigle andavano piuttosto d'accordo e la riunificazione completata nel luglio del '72 con il patto federativo avvenne con più facilità.



6 - Bachecca Commissione Interna, fine anni Sessanta, inizio Settanta.

Figura