

Storia della Seima di Grugliasco - ex Altissimo

Premessa

L'azione sindacale che si è svolta presso lo stabilimento Seima di Grugliasco ha il sapore di continuità con quella dello stabilimento Altissimo di Moncalieri. È sempre stato nostro intendimento proseguire questa insolita esperienza sindacale che in buona sostanza cercava di proteggere la fabbrica per proteggere i lavoratori.

Ho scritto questa storia, che è partita 25 anni fa e si è conclusa 15 anni fa, attingendo alla memoria storica dei documenti archiviati presso l'ISMEL. Così facendo mi sono tornati in mente avvenimenti vissuti di vita quotidiana che descrivo nel suo svolgimento temporale.

La vendita dell'Altissimo al gruppo Seima

A marzo 1995 i sindacati territoriali convocati all'Unione Industriale di Torino appresero che la Seima italiana, azienda leader della fanaleria in Europa, era interessata a comprare l'Altissimo.

Dagli appunti dell'operatore sindacale Fiom G. G. venimmo a sapere che: *“Venerdì 24 c.m. presso l'Unione Industriale di Torino si è svolto il previsto incontro sulle prospettive dello stabilimento Altissimo di Moncalieri. La I.A.O., attuale proprietaria, ha confermato che per il suo piano strategico, la fanaleria non ha più un ruolo significativo per il futuro del Gruppo che sarà denominato Gallino-Plasturgia e punterà tutte le sue risorse sulle plance, sui paraurti e sui volantini per auto.*

Sulla base di queste scelte strategiche all'interno della componentistica il settore dell'illuminazione viene ceduto al 100%; l'acquirente è Seima-Italiana con sede a Tolmezzo (UD), che fa parte della Seima multinazionale con stabilimenti in Francia (la AXO) con 250 dipendenti, in Spagna (la Jork) con 400 dipendenti che producono fanali per auto; a Tolmezzo i dipendenti della Seima sono 750, dei quali 550 producono fanali e 200 producono schede elettroniche per IBM. Il fatturato complessivo è di circa 235 miliardi di lire.

Il nostro stabilimento, se acquisito, si chiamerà: Seima-Italia - Divisione Altissimo. La Seima ha dichiarato che l'attuale organico ha una eccedenza di 55 lavoratori dei 260, i quali passeranno alla Gallino con lettera di dimissioni/assunzione e resteranno in prestito presso Altissimo per il tempo necessario (2/3 mesi) per una prima riorganizzazione.

La struttura aziendale sarà ridefinita a partire dal responsabile di stabilimento e dal responsabile del personale (presenti all'incontro), saranno riorganizzati tutti i servizi in funzione delle capacità e possibilità gestionali di Tolmezzo. Inoltre saranno unificati i due servizi Seima presenti a Torino nella divisione Altissimo.

La Seima ha dichiarato di essere in fase di acquisizione di altre due piccole aziende situate nel territorio torinese con un organico complessivo di 50 unità che producono plafoniere, ed anche queste intendono accorparle dentro la divisione Altissimo. Pensano che a regime il fatturato si attesterà sui 40 miliardi di lire per la produzione di fanali, plafoniere e stop supplementari”. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 725).

Davanti ad un bicchiere di birra in un locale di Moncalieri la sera del 28 marzo facemmo una riunione come Fiom per capire come muoverci. Eravamo in sei, io ed altri cinque delegati Fiom. Il nostro operatore sindacale espose i termini dell'incontro e i problemi che sarebbero sorti: *“Il piano*

industriale va bene, bisogna solo fare attenzione a non farci prendere la fanaleria, loro dicono che i nostri fanali costano di più che a Tolmezzo perché lì il costo del lavoro è più basso, questo è vero, però loro lo devono trasportare per 600 chilometri per darli alla Fiat, noi siamo a dieci minuti di strada, questo vuol pure dire qualcosa in termini di costi, quindi almeno le produzioni per la Fiat devono rimanere qui. Se ho capito bene non avremo problemi di esubero, perché la I.A.O. è disponibile a caricarsi sulle spalle una cinquantina di lavoratori tra la Gallino e la Way-Assauto. Bisognerà fare un censimento tra quelli che sono venuti da Monale d'Asti della DPA e quelli che sono venuti dalla Gallino, se hanno intenzione di tornare indietro. Bisogna andarci molto cauti, deve trattarsi di volontari e non devono rimmetterci niente. Avremo un problema con alcuni impiegati di livello alto, gente della struttura che non è riciclabile. Bisognerà andare a parlare e conoscere i lavoratori della Plafid che saranno i nuovi compagni di lavoro. Inoltre si dovrebbero contattare i compagni della Fiom di Tolmezzo per capire come la pensano e farsi dare i loro accordi, perché i nostri se passiamo sotto la Seima saranno carta straccia. Per finire visto che ci vogliono spostare a Grugliasco bisogna capire la distribuzione delle residenze dei nostri compagni di lavoro per adeguare il percorso del bus alle loro esigenze il più possibile". Intorno a queste considerazioni si ragionò tra di noi su come meglio fare nei giorni successivi, e di lì a poco tornammo a casa.

Nelle settimane successive iniziammo a verificare se gli ex Gallino e gli ex D.P.A. arrivati in Altissimo negli anni '80 erano disponibili. Ci eravamo detti che avremmo lasciato perdere gli impiegati, perché sapevamo che erano tutti di livello alto, ci avrebbe pensato l'azienda, a noi interessava che ci fosse un'adesione di almeno 20 operai. Per quanto riguardava gli ex D.P.A. non fu un problema, perché abitando tutti vicino ad Asti si sarebbero avvicinati notevolmente a casa andando a lavorare alla Way-Assauto di Asti; per gli ex Gallino si dovette pensare un po', ma alla fine ottenemmo 12 adesioni.

La Seima era in posizione di forza: nella prima riunione all'A.M.M.A. di Torino col Consiglio di fabbrica Altissimo aveva dettato le sue condizioni per l'acquisizione: 55 lavoratori su 260 erano in esubero; l'Altissimo avrebbe smesso di fare fanali e si sarebbe specializzata in "piccola fanaleria"; azzeramento di tutti gli accordi aziendali; trasferimento dell'Altissimo da Moncalieri ad altro sito nella cintura nord di Torino; orario di lavoro comprensivo di sabato e domenica.

Furono giorni concitati in quel marzo 1995, molti attori remavano contro, come si dice adesso, in primis la I.A.O. che di fronte alla disponibilità di acquisizione dell'Altissimo cercava subdolamente di minare l'unità dei lavoratori che erano organizzati intorno alle parole d'ordine: no alla domenica, nessun licenziamento, piano industriale credibile per il rilancio.

G. P., operaio in qualità ex Gallino che in linea di principio doveva tornare da dove era venuto, non condividendo questa linea, raccoglieva firme per la disdetta della tessera Fiom sottoscritta da ben 52 lavoratori, con la motivazione che il consiglio "non tutela gli interessi dei lavoratori" (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 724). La scoperta di questo foglio nelle bacheche ci lasciò basiti, poiché alle assemblee del giorno prima non c'era stata nessuna contestazione sul percorso da fare. Prendemmo il foglio con i nomi ce li dividemmo per conoscenza diretta. Tempo un'ora tutti avevano ritrattato le dimissioni: quasi tutti erano stati circuiti con l'idea che sarebbero stati mandati alla Gallino e se avessero rifiutato sarebbero stati messi in cassa integrazione. Non era così, era stato spiegato, i criteri erano: essere ex Gallino e/o avere luogo di abitazione vicino alla sede. Rimasero cocciutamente con le dimissioni in essere G.P. e il suo amico P. N., altro ex Gallino che tentammo di convincere nei giorni successivi, ma davanti agli impropri di "venduti al padrone" desistemmo, e loro sì che furono i primi due trasferiti alla Gallino senza una formale adesione.

Finita questa vicenda ne iniziò un'altra. Per sollecitare le aziende I.A.O. e Seima a trovare un accordo, dapprima bloccammo gli straordinari (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 731), poi dichiarammo uno sciopero con assemblea il 23 maggio per puntualizzare le nostre iniziative. A. D., membro del Consiglio di fabbrica della componente Uilm incominciò a sbraitare che secondo lui non dovevamo fare l'assemblea con lo sciopero bensì con le ore retribuite. Non riuscimmo a convincerlo, votammo a maggioranza per lo sciopero.

Il giorno successivo trovammo sulle bacheche un altro foglio in cui il rappresentante della Uilm rivendicava l'assemblea retribuita con 47 firme in calce. Passammo nuovamente tra i sottoscrittori a convincerli che non era opportuno fare l'assemblea retribuita, perché avremmo dato un brutto segnale all'azienda.

Ci arrivò notizia che la Seima aveva già comprato le due aziende che facevano plafoniere. Una aveva la sede a Roletto nel pinerolese, l'altra a Beinasco, contavano circa 25 dipendenti ciascuna ed erano state collegate da poco dal sindacato Fim. Ad ognuna di esse la Seima aveva riconosciuto 2 delegati Fim, per fare da contrappeso, penso, al Consiglio di fabbrica Altissimo che contava 6 delegati Fiom e 1 Fim. Decidemmo che era utile conoscere i nostri nuovi compagni di avventura. Contattammo i nuovi delegati per invitarli a visitare l'Altissimo. Vennero in occasione di un'assemblea, convocata per spiegare le richieste della Seima e il nostro punto di vista, che in sostanza prevedeva: nessun licenziamento, no alla domenica lavorativa, sì al sabato a condizione che la turnistica venisse scelta da noi, quote di fanaleria, fatturato che coprisse tutti i dipendenti. La trattativa si concluse con un'ipotesi di accordo che prevedeva il passaggio di 9 operai e 23 impiegati alla Gallino, 3 impiegati alla IAO e 12 alla Way-Assauto, nessun turno la domenica, nuovo accordo sul cottimo (peggiorativo rispetto a prima, ma che comunque definiva regole che entrambi le parti dovevano rispettare). Restava una quota sostanziale di fanaleria, il piano industriale era credibile con i suoi 54 miliardi di fatturato a regime e 15 miliardi di investimenti. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 134).

Non si era riusciti a rimanere a Moncalieri, dovevamo trasferirci a Grugliasco. La Seima avrebbe messo a disposizione il trasporto gratuito per i dipendenti Altissimo.

Le assemblee effettuate il 2 giugno furono cariche di tensione e di commozione. Il trasferimento a Grugliasco, il lavoro al sabato, la sensazione che non saremmo stati più la stessa cosa. Furono anche avanzate dure critiche nei confronti della rappresentanza sindacale.

L'accordo fu messo ai voti attraverso un referendum a scrutinio segreto. Passò con il 56 % dei voti a favore e il 44 % contro. Dopo la firma dell'accordo, avvenuta il 30 maggio 1995, il nostro vecchio capo del personale A. P. venne sostituito da un giovane rampante di circa 35 anni di Tolmezzo, il dott. A.A. il quale pensava che le relazioni sindacali fossero solo di comunicazione e non di accordi tra le parti, era abituato all'area carnica dove si comunicava "comandi sior" e quindi pensava di riproporlo allo stesso modo anche in Piemonte. Si sbagliava e se ne accorse quasi subito. Da noi ogni decisione che modificava la struttura produttiva o la vita delle persone doveva essere concordata. Partì subito con la comunicazione che al Montaggio si sarebbe andati tutti su due turni e ai reparti Plastica e Verniciatura tutti su tre. Scrivevamo in un comunicato: *"Le motivazioni dell'azienda sono esclusivamente di principio e non hanno nessuna relazione né con l'attività produttiva né coi comportamenti delle persone. Il C.d.f. riunitosi oggi esprime netta contrarietà a questo modo di interpretare le relazioni sindacali. Riguardo all'orario di lavoro, le modifiche di turnazioni devono rispondere ad incrementi produttivi e/o razionalizzazioni dei cicli e/o investimenti; nella fase attuale non c'è niente di tutto ciò, semmai c'è più confusione"*. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 745).

Anche la questione dei trasferimenti da Moncalieri a Grugliasco voleva essere risolta in modo semplicistico. Il capo del personale fu invece costretto a chiamarci ad ogni trasferimento, dichiarando

quali produzioni e quanti addetti venivano trasferiti e su quali mansioni: *“La direzione conferma che per il 5 febbraio 1996 sarà trasferito a Grugliasco: montaggio Ducato, tre addetti per turno, montaggio 3° stop Y 11 un addetto, un sorvegliante, un elettricista, per tale data sarà istituito il trasporto con un pulmino con partenza da Altissimo, gli orari di Grugliasco si adegueranno a quelli di Moncalieri”*. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 748).

Altro problema non di poco conto era il trasporto col bus aziendale, che per accordo era gratuito. Tutti volevano che il bus passasse al proprio domicilio, anche coloro che venivano sempre in macchina. Le discussioni furono infinite. Avevo realizzato un grafico con i comuni di residenza dei lavoratori Altissimo dicendo: *“questa è la nostra situazione, incominciamo a ragionarci e a trovare la soluzione migliore”*. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 751). La soluzione fu poi quella di provare varie combinazioni, che comunque si scontravano con tempi sempre più lunghi. Sceglieammo quello più corto: stazione di Cambiano era il capolinea e recuperava gli abitanti di Chieri, Santena, Cambiano e della provincia di Asti. Prima fermata Trofarello, seconda Moncalieri dove salivano i lavoratori che abitavano sull'asse Carmagnola-Moncalieri, poi tangenziale fino allo stabilimento di Grugliasco. Un altro bus era stato messo a disposizione per i lavoratori della ex Plafid che per la metà abitavano nel Pinerolese e per l'altra metà a Beinasco e dintorni; con qualche correzione riuscimmo a coinvolgere anche lavoratori Altissimo che abitavano in quelle zone. Non si può avere idea delle lamentele che subentrarono all'istituzione dei bus, sembravamo gli addetti dell'ufficio reclami della Gtt.

Restammo in mezzo a questo trambusto di trasferimenti di persone e cose fino a giugno del 1998, principalmente perché i lavori per il nuovo capannone, che doveva ospitare al piano terra le presse grandi e al primo piano la mensa e gli uffici tecnici, andava a rilento. I disagi in questi due anni si rincorrevano, ad esempio dovendo avere la mensa al secondo piano del capannone in costruzione si dovette ovviare con mensa precotta in una struttura di lamiera costruita nel cortile della fabbrica.

Orari di lavoro

In un comunicato la Direzione del personale il 19 Marzo 1996 comunicava: *“Si rende noto che, come previsto dall'accordo sindacale di acquisizione dell'Azienda, a decorrere dal mese di aprile p.v. verrà attuato il nuovo orario su 6 giorni settimanali. Il personale interessato verrà, dunque, inserito nella nuova turistica con la progressione che si riterrà necessaria per far fronte alle esigenze produttive ed al piano di investimenti programmati”*. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 758). Il giorno successivo rispondemmo all'azienda che *“la costruzione di regimi di orario diversi devono passare attraverso il consenso di chi poi deve applicarlo”*. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 459). In questo contesto la Fim-Cisl cominciò con i distinguo, per recuperare posizioni all'interno delle Rsu in quanto nelle ultime elezioni del 1994 subì una sonora sconfitta a vantaggio della Fiom-Cgil, che elesse 6 rappresentanti su 7. Ora, forte del fatto che l'azienda gli aveva riconosciuto due Rsu Fim per gli stabilimenti ex Plafid e, in aggiunta, del fatto che a Tolmezzo la rappresentanza Fim era maggioritaria (e non ultimo un velato appoggio della Direzione che cercava in tutti i modi di dividere la rappresentanza dei lavoratori), la componente Fim non perdeva occasione di contestarci le scelte fatte, prendendo a pretesto questioni procedurali.

A maggio l'azienda ritornò all'attacco sulla questione degli orari comunicando a 30 dipendenti che il loro orario di lavoro *“sarà a scorrimento, dal lunedì al sabato (lunedì/venerdì - martedì/sabato)”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 796) e al sindacato aziendale che *“le produzioni interessate, oltre a quelle comunicatevi (assemblaggi 3° stop Audi e*

plafoniera Audi) saranno anche gli assemblaggi dal fanale posteriore Fiat- Bravo". (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 136).

Di fronte a questo atto tutto il sindacato si ribellò e convocò un'assemblea per discutere con le lavoratrici della Fiat-Bravo come uscirne. Proponemmo per questa linea di produzione due sperimentazioni di orari, a condizione che l'azienda ritirasse la lettera. Le lavoratrici accettarono, l'azienda ritirò la lettera e si partì con la sperimentazione: una settimana *"un turno di 6x6 (sei ore per sei giorni) e un turno di 9x4 (nove ore per quattro giorni), i trasporti sono garantiti e a totale carico dell'azienda. La copertura delle ore di riduzione oraria è garantita dall'utilizzo di parte (5 ore) di una di sabato (6 gennaio) accantonata; la sperimentazione avverrà a parità di salario sia esso diretto, differito o contributivo"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 779). Pochi giorni dopo la partenza della sperimentazione, la Fim aziendale e poi la Fim territoriale si dissociarono dall'iniziativa sostenendo che ci fossero molte zone d'ombra sia sulla copertura delle ore mancanti che sul mantenimento dei trasporti. Convocarono un'assemblea di organizzazione, era la prima volta che succedeva. Alla fine del mese di luglio, durante la riunione con l'azienda, per concordare il percorso, la Fim dichiarò che a settembre non sarebbe più stata disponibile a proseguire la sperimentazione; al che l'azienda comunicò che a settembre gli orari sarebbero stati così organizzati: *"dal lunedì al sabato con riposo a scorrimento"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 784).

A settembre l'azienda iniziò ad applicare gli orari a scorrimento solo sul primo turno. La Fiom sollecitò l'azienda a continuare con la sperimentazione, mentre la Fim invitò i lavoratori a *"rifiutare questi regimi di orari"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 789). Si arrivò al punto che l'azienda con lettera del 3 ottobre 1996 annullò formalmente l'accordo sindacale di acquisizione Altissimo del 30 maggio 1995, poiché si constatò che *"c'è l'assoluta impossibilità a realizzare e a concretizzare l'impegno sottoscritto tra le parti e quindi comunica alle parti interessate la formale disdetta dell'accordo, e prega l'Unione Industriale di convocare le parti"*. Le parti furono convocate il 11 ottobre e dopo il chiarimento i sindacati territoriali e aziendali, a fronte della minaccia dell'azienda di disdire l'accordo, ribadirono in un comunicato firmato da tutte le OO.SS. la validità dell'accordo in tutte le sue parti e respinsero la decisione aziendale in merito alla disdetta, chiedendone la completa applicazione (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 140). A seguito di questo mea culpa del sindacato, l'azienda confermò il venir meno della disdetta e confermò la piena applicazione dell'accordo medesimo nella sua totalità. Di conseguenza dal 14 ottobre 1996 l'azienda diede corso all'introduzione del regime di orario a 18 turni settimanali (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 138). Non se ne fece niente fino al 1998.

Il 1997 fu l'anno della mobilità. In sostanza il sindacato confermò il progetto di riorganizzazione aziendale che comprendeva, oltre agli investimenti su prodotto e processo (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 803), anche quelle sulle risorse umane attraverso, come si diceva allora, lo svecchiamento dell'organico. A metà luglio le Rsu fecero un consuntivo dei fatti avvenuti e informarono i dipendenti che *"in Altissimo a Moncalieri è ancora presente un organico di 68 lavoratori. A Grugliasco siamo in 249, totale dipendenti 317. Dal febbraio 1996 sono stati assunti circa 70 dipendenti, di questi 28 con contratto di formazione lavoro che per accordo stanno passando a tempo indeterminato: 8 dal 1° marzo, 9 dal 1° maggio, 8 dal 1° luglio, 3 dal 1° settembre, altri 12 sono contratti a termine confermati al 30 aprile a tempo indeterminato. Da maggio sono entrati 32 contratti a termine a 3 o 6 mesi più 5 assunti nei ruoli tecnici/amministrativi [...]. Sono uscite/i al 30 luglio 24 lavoratori che "vanno in pensione", sono in lista di attesa altri 12 entro fine ottobre [...]. Affronteremo nei prossimi mesi la discussione sugli orari di lavoro, partendo, però, da dove l'avevamo lasciata, cercando col contributo di tutti di migliorarli"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 812).

A inizio febbraio 1998 l'azienda con un comunicato al personale puntualizzò la necessità di lavorare sui 18 turni come previsto dall'accordo di acquisizione. Disattendere ciò "può rappresentare motivo di grosso e fondato ripensamento sul futuro della unità produttiva torinese" (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 149). Ne seguì dopo due giorni una lettera agli interessati, ove si comunicava la variazione di orario ordinario, che sarebbe stato da lunedì a sabato con riposo a scorrimento (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 861). Era di pomeriggio, ricordo, ero presso l'area pausa alla macchinetta del caffè, quando il carrellista M. S. venne da me e mi fece vedere la lettera che gli aveva dato il capoturno. Lessi la lettera e gli dissi "Qui c'è scritto che il tuo sabato di riposo si sposta ogni settimana". Mentre stavo parlando con lui arrivarono altri lavoratori, tutti con la lettera in mano. Decidemmo come Rsu di andare dal Personale per chiedere spiegazioni. La risposta che ci diedero fu: "Dovete rispettare l'accordo sul sabato lavorativo altrimenti ce ne andiamo, avete tergiversato per due anni senza concludere niente ora decidiamo noi". Dopo un bel po' di discussione concordammo che loro avrebbero ritirato le lettere e noi ci saremmo impegnati a fare un accordo sugli orari che comprendesse il sabato entro e non oltre la fine del mese di marzo (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 151). Furono giorni convulsi, i lavoratori erano estremamente interessati alla trattativa che si svolgeva con le più alte cariche aziendali, quali l'amministratore delegato della Seima s.p.a. T. S., il Direttore di Stabilimento R.G. ed altri, mentre il sindacato veniva rappresentato dalle OO.SS. territoriali e aziendali. La Fim territoriale e aziendale faceva di tutto per far fallire la trattativa sostenendo che l'orario individuato per la sperimentazione non aveva la copertura economica di 40 ore, e che fosse meglio ricorrere ai contratti week-end come facevano alla SKF e far lavorare i nuovi assunti il sabato. Noi della Fiom resistemmo a queste provocazioni affermando che dentro la fabbrica non ci sono figli e figliastri. Per quanto riguardava le coperture con la ½ ora a settimana che ci metteva l'azienda e quote di riduzione oraria che i lavoratori maturavano annualmente era dimostrato che ci fosse la copertura, e restavano ancora giorni a disposizione individuale. Dichiarammo che i lavoratori sono sovrani: avremmo fatto le assemblee e il referendum a scrutinio segreto e ne avremmo accettato il responso. Recita il comunicato sindacale del 23 marzo 1998: "Nei giorni 19 e 20 marzo sono state effettuate le assemblee dei lavoratori dove le RSU e le OO.SS. hanno chiesto il mandato per continuare la trattativa sugli orari. Alle assemblee hanno partecipato circa 200 lavoratori per un totale di 12 ore di dibattito, gli interventi sono stati 34 e nella quasi totalità hanno espresso consenso alla relazione esposta dalle Rsu. Martedì 24 marzo alle ore 15.00 le Rsu e le OOSS. andranno alla trattativa con l'Azienda per definire nel dettaglio la fase della sperimentazione e iniziare a concordare i punti lasciati in sospeso. Il livello di unità dimostrato dai lavoratori ha invertito la tendenza che ci vedeva trascinati dentro le normative Seima (per noi peggiorative), partiamo da qui per migliorarle" (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 869).

Il 26 marzo si stilò un verbale d'accordo tra rappresentanti dell'azienda e rappresentanti dei lavoratori. Sul verbale l'organizzazione sindacale Fim-Cisl diede un parere negativo: a seguito di ciò le Rsu Fiom e Uilm non firmarono l'intesa e si rimisero ad un successivo referendum tra i lavoratori. L'ipotesi d'accordo prevedeva una sperimentazione di 5 mesi, gli orari agli assemblaggi erano definiti in 2 turni col sabato lavorativo al primo turno compensato a scorrimento durante la settimana, e l'istituzione del part-time a 24 ore su 3 giorni di 8 ore (lunedì-mercoledì/giovedì sabato sul 1° turno e lunedì-mercoledì/mercoledì-venerdì sul secondo turno). Nelle aree produttive di stampaggio, verniciatura, metallizzazione, erogazione, l'orario era definito in 3 turni dove si lavorava alternando 6 giorni con tre giorni, con una turnistica speciale che prevedeva 4 squadre anziché le tradizionali tre. Mediamente l'orario era di 36 ore lavorate anziché 40, l'azienda interveniva con ½ ora aggiuntiva di copertura alla settimana mentre le altre erano a carico del lavoratore; a fronte di ciò l'azienda avrebbe assunto 30 contratti a termine già presenti in azienda con contratto a tempo indeterminato (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, schede 153-155).

Il referendum fu convocato per il 31 marzo, durante questo periodo i delegati della Fim fecero di tutto per sputare veleno sull'ipotesi d'accordo mettendo in dubbio la copertura retributiva e la forma di

orario (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 875), mentre le altre organizzazioni difendevano l'accordo. Il giorno 31 marzo si andò a votare tra mille tensioni: era oltre due anni che si parlava di orari, adesso con un sì o un no si decideva il futuro lavorativo e sociale per molti lavoratori. Il referendum sull'applicazione della sperimentazione passò con 193 voti a favore contro i 71 contrari (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 880). Il 1° di aprile fu firmato l'accordo e nell'occasione l'azienda su nostra richiesta dichiarò che avrebbe provveduto a *“comunicare alle 3 ragazze uscite il giorno 30, il loro reinserimento, di cui due con contratto formazione lavoro e una assunta a tempo in determinato a part-time di 24 ore”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 881). A settembre la sperimentazione dell'orario su 6 giorni venne reiterata fino a gennaio 1999 e da lì continuò fino a fine 2003.

Accordo integrativo aziendale

Il 1998 era anche l'anno in cui si doveva rinnovare il contratto aziendale. Finita la mobilità, si era ormai concluso l'accorpamento dell'Altissimo dentro lo stabilimento di Grugliasco. Con gli orari di lavoro la discussione era a buon punto poiché eravamo in fase di sperimentazione, quindi chiedemmo a luglio il confronto sul contratto integrativo aziendale. Ci eravamo già preparati nei mesi precedenti con assemblee di reparto per portare alla discussione gli argomenti più sentiti dai lavoratori. Le assunzioni effettuate dall'azienda prima del 1997 avvenivano con un'accordistica Altissimo, dopo tale data avvenivano con accordistica Seima; si trattava di armonizzare le due accordistiche, sapendo che quella Altissimo era più vantaggiosa. Quindi si trattava di avvicinare le retribuzioni Seima a quelle Altissimo. C'era da consolidare la strategia aziendale con la diversificazione del portafoglio ordini, da sollecitare investimenti per automatizzare il processo produttivo, c'era da rinnovare il premio di produzione e tentare di portare a casa alcuni accordi Altissimo che la vendita aveva azzerato.

Il primo problema fu che l'azienda intendeva fare un accordo uguale per i due stabilimenti (Grugliasco e Tolmezzo): questo voleva dire che ci dovevamo mettere d'accordo con delegati di Tolmezzo per presentare la piattaforma. La cosa non fu possibile e con loro si decise che le peculiarità aziendali si sarebbero discusse in azienda, il premio di risultato si sarebbe discusso insieme, considerato che adesso eravamo tutti Seima e che a Tolmezzo avevano questo strumento che misurava l'efficienza dei reparti e distribuiva una quota mensile in relazione all'efficienza prodotta in mese precedente.

L'azienda pretese che la discussione sul premio di risultato avvenisse all'Associazione Industriale Alto Friuli, se ne deduceva che i componenti della trattativa per la Seima di Grugliasco dovevano recarsi fino a Tolmezzo.

Su nostra sollecitazione, l'azienda mise a nostra disposizione un pulmino per il trasporto e un albergo per il soggiorno. Andammo ben quattro volte nell'autunno del 1998 a discutere con l'amministratore delegato della Seima Italiana Dott. T. S.. Ricordo che non facemmo molta amicizia con i delegati di Tolmezzo, ci dividevamo per organizzazione e quindi noi della Fiom andavamo a mangiare con i delegati della Fiom di Tolmezzo, la Fim faceva lo stesso, se dovevamo discutere qualcosa ci vedevamo dopo pranzo. La discussione verteva sul valore del punto di efficienza da retribuire per mese lavorato. Era 6200 lire a punto, lo portammo a 6800. Un punto di efficienza scattava se si superava la soglia di partenza definita a 76, quindi se nel mese preso in considerazione si certificava 5 punti di efficienza il corrispettivo era di 33000 lire, vi erano anche dei correttivi che si differenziavano a seconda della turnistica.

Reintroducemmo l'accordo sul "compensativo": *“In caso di prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro verranno riconosciute le sole percentuali di maggiorazione per un n. di 8 ore/mese e per un massimo di 64 ore anno, mentre le ore lavorate verranno accantonate e successivamente fruite”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 970).

Inserimmo nell'accordo l'istituzione di un part-time verticale su 3 giorni di 8 ore la settimana, la flessibilità di ingresso per gli impiegati non legati al ciclo produttivo, una cosa molto sentita diventava certezza. Istituimmo sulla busta paga la "base del premio di risultato" per tutti i dipendenti, dove per i contratti ex Altissimo si procedeva all'assorbimento totale di voci Altissimo quali "indennità di posto, terzo elemento, paghe speciali ecc., mentre per i contratti Seima che non avevano queste voci era un aumento netto che li avvicinava ai contratti ex Altissimo. Si istituì una commissione per la professionalità, al fine di individuare figure professionali nuove e/o adeguate ai moderni processi produttivi.

La strategia industriale venne confermata dalla Seima italiana: "*Le attività produttive future verranno indirizzate verso un consolidamento del fanale posteriore senza tralasciare le produzioni leggere, rimane strategica la diversificazione del portafoglio clienti*" (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 970). Sugli investimenti si dichiarava l'acquisizione di 3 presse da 600/700 tonnellate, l'impianto centralizzato di granulato sarebbe stato operativo da fine febbraio 1999.

La vendita della Seima

Il 6 giugno 2000 la Direzione in un incontro ci comunicò: "*Entro il 18 giugno il pacchetto azionario di maggioranza della Seima Italiana passa nelle mani di Magneti Marelli, da un punto di vista organizzativo saremo una divisione della M. Marelli, da un punto di vista giuridico resteremo Seima Italiana SpA*" (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1053). La divisione della Marelli era quella dell'illuminazione e si chiamava Automotive Lighting Italia.

In questo periodo si rincorsero le voci di un imminente trasferimento a Venaria. Noi della Fiom cercavamo in tutti i modi di negare questa eventualità poiché l'azienda era impegnata a portare avanti il piano industriale concordato e ci pareva un nonsenso mollare tutto e trasferirci a Venaria. Infatti, a seguito di un incontro con la Direzione essa dichiarò: "*Il progressivo aumento del fatturato avverrà il prossimo anno con la messa in produzione di quattro nuovi fanali di cui due sostitutivi e due nuovi, a tale scopo si è provveduto all'acquisto di due nuove presse, una 1200 tonnellate tricolore e una da 800 tonnellate più una campana di metallizzazione. Alla luce di questi nuovi arrivi sarà rivisto il layout della verniciatura e della metallizzazione; in questo quadro come previsto dall'accordo di marzo 2000 l'azienda conferma che tutti i contratti a tempo determinato presenti in azienda passano a tempo indeterminato alla scadenza del contratto. La direzione smentisce categoricamente le voci di un possibile trasferimento a Venaria*" (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1063)

Gli investimenti promessi e mantenuti dalla Seima semplificarono il ciclo produttivo rendendolo in qualche modo semiautomatico. Infatti, l'utilizzo dei manipolatori antropomorfi che prendevano il semilavorato dentro la pressa e lo depositavano su una tapparella a bordo macchina fu regola per ogni pressa, così che, mentre prima ogni pressa aveva un suo addetto, dopo l'addetto poteva "guardare" fino a 4 presse. Un'altra innovazione avvenne con l'adozione di un "erogatore automatico". Esso era un'attrezzatura che appunto erogava una miscela di gomma espansa liquida che a temperatura ambiente si solidificava. Questa miscela veniva erogata da un robot antropomorfo che a seconda dei parametri impostati erogava lungo il profilo del corpo del fanale quella che poi diventava una guarnizione indispensabile per l'accoppiamento corpo-pista portalampada. Si dava soluzione, finalmente, ad una operazione che era fortemente nociva, in quanto la guarnizione dapprima era un prodotto di gomma che veniva incollata con colla cianoacrilica al corpo del fanale. Si automatizzò anche il caricamento del materiale plastico che avveniva attraverso un macchinario complesso: il materiale veniva inserito dentro dei silos, e non più a bordo macchina, i silos deumidificavano il

materiale e attraverso condutture di plastica finivano nelle tramogge delle presse e davano il giusto quantitativo richiesto dal ciclo di ogni pressa. Veniva quindi meno la funzione storica del “materialista”, che era colui che fisicamente versava il materiale nella tramoglia, e del “carrellista” che movimentava i pallet di materiale. Il materialista venne riconvertito ad un’azione prevalentemente di concetto e per questa mansione chiedemmo in sede di verifica professionale il 5° livello. Anche alcune aree del montaggio vennero innovate nel ciclo attraverso una meccanizzazione “a pallet” che seguiva passo dopo passo il ciclo di montaggio del prodotto. Infatti, mentre prima ogni isola di montaggio aveva le sue macchine e quindi una saldatrice, un forno e una avvitatura, adesso le stesse macchine, cambiando i posaggi, manufatti prevalentemente di alluminio sagomati con l’impronta del fanale da allocare, potevano essere utilizzate per più prodotti.

L’andamento organico/fatturato in questi primi anni di vita della Seima raddoppiò. Prendendo a riferimento il 1998, anno in cui con la chiusura definitiva dell’Altissimo l’azienda entrò sostanzialmente a regime e produsse un fatturato di 15 milioni di euro con 298 dipendenti, gli anni successivi ad arrivare al 2001 si fu una progressione di fatturato che arrivò a 32.4 milioni di euro con 322 dipendenti. (ismel 1395). Questi risultati furono possibili grazie ad un insieme di fattori quali: l’accordo sul sabato lavorativo, l’innovazione tecnologica, la contrattazione di tutti gli aspetti lavorativi, l’abbassamento dell’età media, la scolarizzazione e l’entrata in scena di personale giovane nei posti di responsabilità. In questo primo scorcio del 2001 sembrava che tutto procedesse per il meglio, eravamo anche riusciti a definire i nuovi passaggi di categoria così come definito dal contratto integrativo e quindi “2 lavoratori al 3° livello, 20 lavoratori al 4° livello, 7 lavoratori al 5° livello e 3 lavoratori al 5° livello super” (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1112).

I primi segnali di inversione delle relazioni sindacali si ebbero quando la Magneti Marelli sostituì, ad inizio 2002, il capo del personale della Seima dott. A. A. con cui avevamo instaurato un buon rapporto improntato alla reciproca fiducia, con un nuovo capo del personale che veniva dallo stabilimento A.L.I. di Venaria, dott. D. L., allora trentenne cresciuto alla scuola Fiat, con nessun margine di autonomia, come avremmo avuto modo di verificare di lì a poco.

La produzione cominciò a risentire della congiuntura negativa del settore auto, quindi c’era la necessità di perdere qualche giorno al mese. Si fecero degli incontri specifici per definire le aree, le persone coinvolte e le coperture economiche. L’ultima ratio era la cassa integrazione. Per il dott. L. la questione era molto più semplice, si aspettava di comunicare semplicemente le sue decisioni e che noi ne avremmo preso atto. Dato l’atteggiamento, lo scontro fu inevitabile, l’azienda fu poi costretta a discutere con noi per definire criteri di rotazione, quante produzioni avrebbero lavorato, in quali reparti si sarebbe lavorato, quanti diretti, indiretti e impiegati, se fossero garantiti i trasporti e la mensa ad altro. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1159). La crisi della Fiat si ripercosse immancabilmente sull’indotto e quindi su di noi, che eravamo primi fornitori. I numeri delle auto prodotte dalla Fiat erano impietosi: 480.000 vetture nel 1998, 200.000 nel 2003. Appare chiaro a noi tutti che “*La Seima di Grugliasco nata per fornire Fiat muore con la Fiat* “. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1185). Era necessario sensibilizzare i lavoratori a questa nuova situazione per poi cercare di modificarla, per quanto possibile.

Venuta meno la capacità decisionale del Gruppo Seima, la fabbrica arrancava senza che ci fosse qualcuno che prendesse le decisioni. Alle assemblee di inizio marzo mettemmo in risalto l’assenza di un progetto della Magneti Marelli sul nostro: “*ci viene spiegato che il trasferimento sarà indolore, alcune attività della Seima andranno a Venaria alcune a Tolmezzo, e quota di lavoratori andranno in mobilità*” (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1217). Si sopperò alla fase di carenza di ordini con l’arrivo di due linee di proiettori da Venaria; noi avevamo concordato sia il trasferimento, sia l’addestramento delle lavoratrici a Venaria che l’area di

allocazione degli impianti, tutto ciò in attesa che entrasse a regime il fanale Colorado e il nuovo Ducato che avrebbero impegnato molte di risorse.

Ad ottobre la doccia fredda, scrivemmo in un comunicato ai lavoratori: *“Siamo stati convocati dalla Direzione del personale Marelli alle ore 17.30 di mercoledì 9 ottobre 2002, nelle persone del Dott. L. M. e il Dott. D. L., ci è stato comunicato che in relazione agli esuberanti comunicati da Fiat Auto (5600 unità) anche la Seima Italiana è coinvolta e quindi anche la Direzione Marelli richiederà il riconoscimento dello stato di crisi con l’avvio della procedura per la messa in cassa integrazione speciale a zero ore per 70 lavoratori di Grugliasco e 60 lavoratori di Tolmezzo. Le motivazioni adottate sono: situazione critica del settore, poche prospettive di miglioramento, nessuna ripresa in vista, conto economico negativo”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1272).

Da qui iniziò una dura lotta contro la Direzione per tentare di modificare la situazione. Rispolverammo gli scioperi a singhiozzo utilizzati nel 1991 con presidio delle merci e per quasi tutto il mese di novembre utilizzammo questo sistema. *“Oggi giornata di lotta 1 ora di sciopero con presidio ai cancelli, modalità: 9.30-10.00 montaggio A, 10.00-10.30 montaggio B, 10.30-11.00 Plastica/Montaggio, 11.30-12.30 Indiretti-impiegati”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1286). La partecipazione fu pressoché totale, scrivemmo in un comunicato sindacale del 18 novembre 2002: *“dati di adesione sullo sciopero del 15 novembre 2002. Stabilimento di Grugliasco: operai 245 hanno lavorato n°1, impiegati 62 hanno lavorato n°2, totale 298 hanno lavorato n° 3”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1292). Questa determinazione, in aggiunta al fatto che l’azienda aveva necessità di lavorare, specie sui due nuovi prodotti in avviamento e cioè il Colorado e il nuovo Ducato, ridimensionò di parecchio la richiesta di Cassa Integrazione a zero ore per un anno e si assunse il criterio della volontarietà da noi proposto per una ventina di volontari già definiti, più alcuni non volontari per cui l’azienda non volle rinunciare a ricorrere alla cassa.

Si arrivò a questo risultato informale a ridosso del fatidico giorno in cui la Fiat aveva messo termine alle trattative col sindacato, il 6 dicembre.

Il comunicato del 6 dicembre recitava: *“Ieri sera si sono rotte le trattative tra Fiat e sindacati. Da lunedì parte la cassa integrazione per 5.600 lavoratori. Per discutere su cosa fare dal 9 dicembre le Rsu Seima dichiarano un’ora di sciopero con assemblea nella giornata di oggi venerdì 6 dicembre 2002”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1300). Quel giorno, mentre si era alle macchinette del caffè a cambio turno e si discuteva su come avrebbero comunicato la Cig ai lavoratori, con tutti i nuovi assunti preoccupatissimi di ricevere il telegramma, successe una cosa insolita. Molti responsabili di enti, uniti dietro il Direttore di Stabilimento, si recarono sulla linea del Colorado, accesero gli impianti e cominciarono a lavorare. Per ultima, quasi vicino la nostra sosta dove c’era la linea del Ducato, la dottoressa D. M. responsabile della logistica, tutta ben vestita, truccata e coi tacchi accese il forno di stabilizzazione. Il forno era pieno di fanali Ducato stabilizzati esso cominciò lentamente a girare, la dottoressa con un po’ di difficoltà si avvicinò un cassone nei pressi e incominciò a riempirli di fanali Ducato. Più in là a 20 metri sulla destra dove era ubicata la linea del Colorado, cinque responsabili col Direttore che sovrintendeva i lavori erano mestamente seduti sulle postazioni della linea. Grande stupore delle operaie, poi prevalse qualche risata e qualche battuta. Tutto il turno del montaggio passata la sorpresa voleva andare a vedere come lavoravano i capi. Ci incamminammo sul corridoio principale. Ero alla testa di un gruppo di circa 40 ragazze del montaggio che dietro di me vociavano e ridevano per la situazione, a pochi metri dall’arrivo il Direttore mi si pose davanti, era alto poco meno di due metri e anche un po’ robusto, con le mani sui fianchi e evidentemente inalberato, a mezzo metro da me mi disse: *“Sorella di qui non potete passare, un altro passo e lei sarà il primo a essere messo in cassa”*. *“Guardi”*, gli risposi, *“noi siamo in sciopero e quindi lei non può dare ordini a nessuno. Noi vogliamo solo andare a vedere come lavorano i capi”*. *“Lei di qui non passa, se lo fa se ne assume la responsabilità”* replicò. La situazione era incresciosa, non potevo fare dietrofront con tutta la gente che avevo dietro, la quale,

peraltro, si era ammutolita. Decisi di andare avanti. Mentre mi apprestavo a camminare, due lavoratrici che avevo dietro mi presero per il braccio e mi dissero *“Abbiamo visto abbastanza, andiamo su in refettorio a fare l’assemblea”*, e così facemmo. Mentre salivamo le scale per raggiungere il refettorio gli animi si scaldavano per l’accaduto. Si decise di fare sciopero per tutto il turno, li facessero i capi i pezzi, dicevano i lavoratori e le lavoratrici. Eravamo tutti nel refettorio, tutto il secondo turno, circa un centinaio di lavoratori, la maggior parte di loro era alla prima esperienza di blocco della produzione, altri invece i più anziani raccontavano gli avvenimenti Altissimo di una decina di anni prima. La Fiat aveva rotto le trattative e quindi non c’era altro da fare che aspettare i telegrammi. Nessuno voleva tornare a lavorare, così decidemmo di fare un corteo interno e poi andare a mangiare tutti insieme. Dopo il corteo io e S.M. fummo convocati dal Direttore di stabilimento il quale ci disse: *“Avevamo fatto un accordo sui cassintegrati, come mai non tornate a lavorare?”*. *“È colpa sua”*, rispose S.M., *“se non avesse fatto il duro oggi pomeriggio si sarebbe risolto con una sola ora di sciopero, invece ha messo i capi a lavorare e ha minacciato Sorella e questo è il risultato”*. *“Io dovevo far vedere chi comanda qui dentro”*, rispose, *“specie ai capi, ma non avevo intenzione di minacciare nessuno, sono stato frainteso”*. *“Ingegnere ormai la frittata è fatta”*, gli dissi, *“si attenga a quanto concordato e ci vediamo la settimana prossima”*. Tornammo in mensa e dichiarammo che G. in qualche modo si era scusato per l’accaduto e se lo ritenevano si poteva andare a lavorare. La risposta unanime fu quella di continuare fino a fine turno, e così fu. La Direzione mantenne la promessa, anche se di straforo mise in Cig qualche lavoratore un po’ scomodo per l’azienda. Il lunedì mattina si respirava aria di vittoria, le ragazze erano tutte al loro posto, nessuna era stata toccata dalla Cig, avevano imparato che la lotta paga. La settimana successiva l’azienda ci comunicò che visto il calo di volumi non era più necessaria la turnazione speciale, che quindi dal 1° gennaio 2003 sarebbe stata sospesa (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1301). Si tentò in questa fase di sopperire al calo dei volumi Fiat con delle lavorazioni di Venaria, specie ricambi di cui c’era molta richiesta. Le nuove produzioni di proiettori introdotti a Grugliasco fecero sì che fosse possibile il rientro di alcuni lavoratori in Cig (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1331).

Ad aprile restavano in Cig ancora 17 lavoratori, di cui solo 5 diretti di produzione. Le Rsu ricordarono ai lavoratori che *“La riduzione del numero di lavoratori posti in Cig è stata determinata da un unico fattore: l’unità dei lavoratori dimostrata nelle iniziative di lotta che hanno impedito l’applicazione integrale del Piano Aziendale (70 esuberanti) e permesso l’avvio di un confronto con la Direzione sugli strumenti alternativi alla cassa integrazione, funzionali a difendere lo stabilimento”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1320).

A giugno la Direzione ci comunicò che *“Ai sensi e per gli effetti della legge n. 223 del 23.7.91, art. 24, Vi comunichiamo che stante lo stato di crisi aziendale riconosciuto con decreto ministeriale n° 31862 del 27.12.2002, la Seima Italiana S.p.A ha intenzione di procedere, con carattere di urgenza, a risolvere il rapporto di lavoro per n. 40 lavoratori nostri dipendenti dello stabilimento di Grugliasco, strutturalmente esuberanti”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1339). Dai primi incontri si capì subito che non c’era nessuna intenzione di rilanciare lo stabilimento. All’incontro all’AMMA del 7 ottobre 2003 la Direzione dichiarò: *“Il mercato di riferimento è l’Italia (Fiat auto); nel 2004 si manterranno gli attuali prodotti, con previsioni di calo che giustificano gli attuali esuberanti dichiarati; verrà avviata a Grugliasco la nuova Multipla, in sostituzione dell’attuale, nel 1° trimestre del prossimo anno; la Nuova Punto e la Nuova 156 previste per il 2005, sono state acquisite dalla Marelli, che però non ha ancora deciso a quale Stabilimento assegnarle, prevede di decidere nel 2° semestre del prossimo anno, o più in là; per tutto il 2004, nel caso di ulteriori cali di volumi, si farà ricorso alla Cassa Integrazione Ordinaria”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1349). Sembrava evidente dalle dichiarazioni della Direzione che non c’era un futuro produttivo per la Seima di

Grugliasco, quindi la Fiom aziendale e territoriale non firmò la richiesta di mobilità. Non era della stessa opinione la Fim territoriale che incominciò a partorire comunicati polemici nei confronti della Fiom aziendale e territoriale: *“Se non si firma, l’azienda procede da sola licenziando i più giovani. È ora che i lavoratori si sveglino dal lungo coma. La realtà di oggi è quella di difendere il proprio posto di lavoro e non perdersi dietro false ideologie”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1350). L’accordo sulla mobilità venne firmato presso la Regione Piemonte visto che all’AMMA non si era giunti ad un accordo da Fim e Uilm territoriale. La Fiom non firmò perché lo riteneva l’anticamera della chiusura dello stabilimento.

A fine novembre ci furono le elezioni per il rinnovo delle RSA. La Fiom venne premiata per tutto ciò che aveva fatto fino ad allora, segno che i lavoratori si fidavano delle capacità dei delegati Fiom e vi si affidavano per i successivi 3 anni. La Fiom espresse 6 delegati su 7 con l’82% dei consensi; precedentemente il rapporto era di 4 Fiom e 3 Fim.

Per riuscire a fare incontri di verifica sul Piano Industriale dell’azienda con la Direzione mettemmo in piedi la richiesta del rinnovo del Contratto Aziendale, che scadeva proprio nel 2004. Si fecero le assemblee per reparto e per turno per spiegare le nostre richieste, che vertevano su due capitoli: sulla parte Generale si chiedeva il Piano Industriale e missione produttiva dello stabilimento nell’ambito del sistema illuminazione del Gruppo Marelli, sulla parte di Stabilimento si chiedeva il rinnovo del Premio di risultato, come da art. 9 del CCNL, definizione dei sistemi di retribuzione, organizzazione del lavoro, occupazione, orari, interventi su ambiente e sicurezza, professionalità, formazione (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1383). La Fim con motivazione pretestuose si chiamò fuori e attaccò la Fiom, che non le diede voce. La Direzione prese la palla al balzo e comunicò alle RSU che non intendeva consentire il referendum sulla piattaforma integrativa perché il delegato Fim non era d’accordo. A fronte di ciò la maggioranza delle RSU dichiarò un’ora di sciopero per turno per fare il referendum. La Direzione non mise a disposizione locali per espletare il diritto di voto si pensò di farlo fuori dai cancelli, così improvvisammo un seggio e con la lista dei dipendenti facevamo votare e firmare per ricevuta appena le persone arrivavano a inizio turno. In tutto 170 lavoratori dei 220 presenti firmarono il documento. Forti di questo consenso, chiedemmo a più riprese un incontro sul piano industriale dell’Azienda, che nel frattempo aveva cambiata la ragione sociale da Seima Italiana a Automotive Lighting Rear Lamps Italia SpA.

In quel maggio del 2004 si stava mettendo in piedi una vertenza che coinvolgeva tutta la città di Torino, e che venne definita “Vertenza Torino” poiché era ormai palese il progressivo disimpegno della Fiat a Torino, con tutto quello che voleva dire in termini di economia e occupazione. Dal 1998 a 2003 la produzione Fiat era calata, passando da 480.000 vetture a 200.000 (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1112). Ovviamente questo impattava negativamente sulla componentistica, e quindi anche sulla Seima. Avevamo ancora una possibilità per stare in piedi, cioè il fanale della Grande Punto. Questo fanale l’avevamo progettato e industrializzato e speravamo venisse allocato nello stabilimento di Grugliasco. Sapevamo che la produzione di questo fanale da solo copriva con il suo fatturato tutti i dipendenti Seima. Sollecitavamo questo incontro sul piano industriale per avere chiarezza sul futuro dello stabilimento. Scrivemmo in un comunicato le nostre richieste: *“Arrivo di fanali nuovi che sono quelli che Seima italiana ha già preso, perché siamo una fabbrica altamente tecnologica dove 5-6 lavoratori mandano avanti un reparto con 21 presse, 3 lavoratrici producono 100 fanali all’ora (vedi Ducato) ecc.; siamo una fabbrica altamente specializzata, dove l’interscambio di conoscenze sulle attrezzature, sulla qualità del prodotto e sul processo ha raggiunto anche i livelli inferiori, i quali operano autonomamente anche in assenza della struttura (ovvero i capi); siamo una fabbrica competitiva sul costo del prodotto che ha avuto la capacità di recuperare oltre il 15% di produttività negli ultimi 2 anni anche in assenza di investimenti; siamo una fabbrica giovane dove l’età media è di circa 32 anni, perfettamente integrati che, pur avendo subito i traumatici passaggi iniziali dei contratti atipici, ha*

investito il suo futuro in questa fabbrica. Questa è nostra realtà” (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1397).

La Marelli invece aveva già deciso di chiuderci. Su nostra richiesta ci venne detto che il fanale della Grande Punto sarebbe stato prodotto in Turchia presso uno stabilimento della Marelli. Noi non potevamo accettarlo. Nei ripetuti incontri all'AMMA ci spiegarono che non dovevamo preoccuparci perché saremmo andati tutti alla ALI di Venaria. “L'importante è avere il lavoro”, ci ripetevano. Col mandato dei lavoratori di lì a poco mettemmo in campo una serie di iniziative per tentare di spostare la decisione dell'azienda.

Era giugno, S. M. ed io stavamo uscendo dall'azienda per andare ad una riunione della Fiom di zona a Grugliasco, erano circa le 14.00. Incrociammo l'ex capo del personale A. A. che temporaneamente lavorava a Venaria; dopo i convenevoli ci disse: “*Non fate i matti, ormai è tutto deciso, non potete mettervi contro la Fiat. Il mio consiglio è quello di ottenere il più possibile da un'eventuale accordo di trasferimento, la Marelli ha paura che gli blocchiate il Ducato e il Colorado che sono molto richiesti. Io a settembre me ne torno in Carnia e mi cerco un nuovo lavoro, vi faccio tanti auguri, mi raccomando non fate i matti*”. Salutammo e andammo alla riunione, durante la quale si discusse delle iniziative da prendere sulla Vertenza Torino. Dopo un po' si avvicinò il nostro operatore sindacale e disse: “*Compagni bisogna tenere duro con la Marelli, se c'è necessità bisogna anche occupare la fabbrica, avete gli occhi di tutti i compagni puntati su di voi, dovete dare l'esempio, la Fiom vi sosterrà*”.

Decidemmo in seguito di fare un accordo di trasferimento alle migliori condizioni possibili, non ce la sentivamo a mettere a rischio 260 lavoratori in una lotta impari che avrebbe dovuto far recedere la Fiat dalle sue decisioni. Avevamo imparato che quando si va ai cancelli anche per la più nobile delle cause si è già perdenti, così utilizzammo tutto il consenso che avevamo per firmare un accordo di trasferimento a Venaria alle migliori condizioni possibili, ovvero: tutelare il salario, che sarebbe stato armonizzato con quello di Venaria; tutelare le professionalità, dato che si sarebbero creati doppioni con il personale di Venaria; ed infine tutelare anche i contratti a termine presenti nello stabilimento. A queste condizioni siglammo l'ipotesi di accordo l'8 luglio 2004 (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 1419). L'accordo fu spiegato alle assemblee e ratificato da un referendum con un voto a larga maggioranza.

A settembre 2005 eravamo tutti a Venaria. Finiva così l'esperienza di una ditta di costruzione di fanali per auto che ha attraversato mezzo secolo di storia torinese, dall'Altissimo alla Seima, amalgamando due generazioni che sono riuscite ad essere parte attiva nelle trasformazioni economiche e sociali della fabbrica.

Antonio Sorella
Torino, marzo 2020