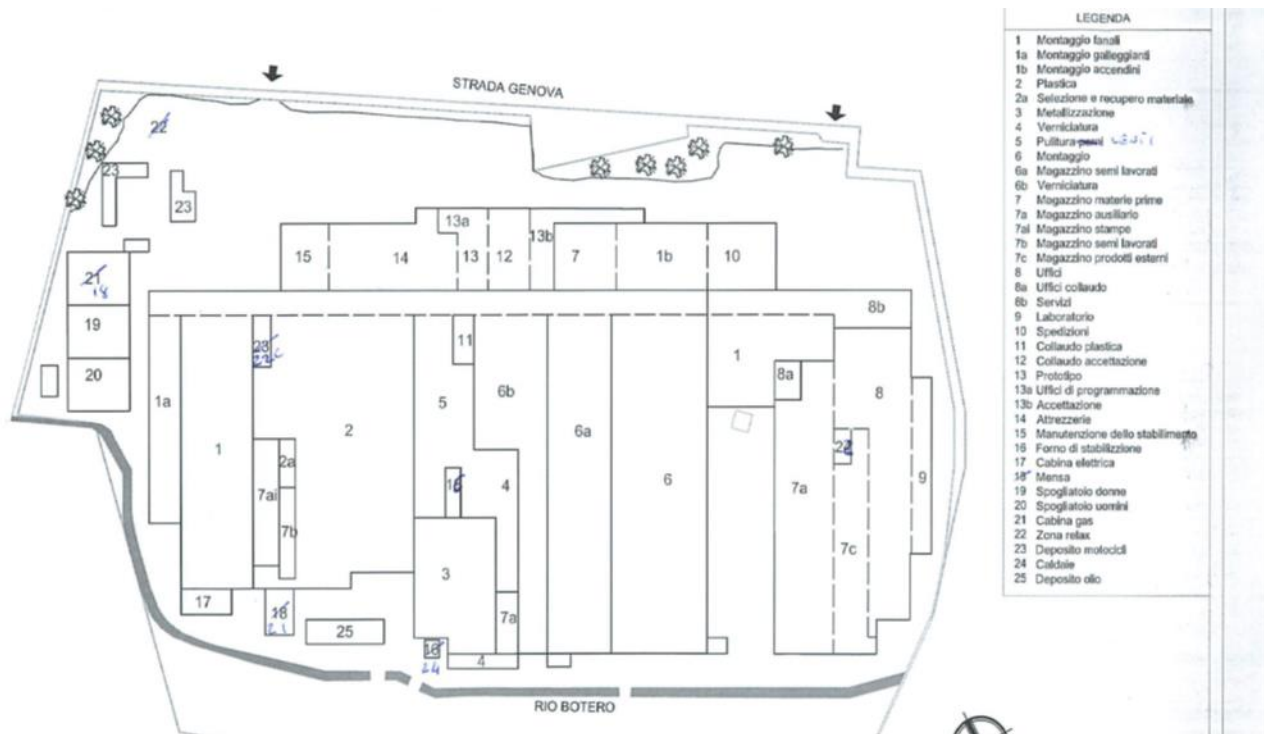
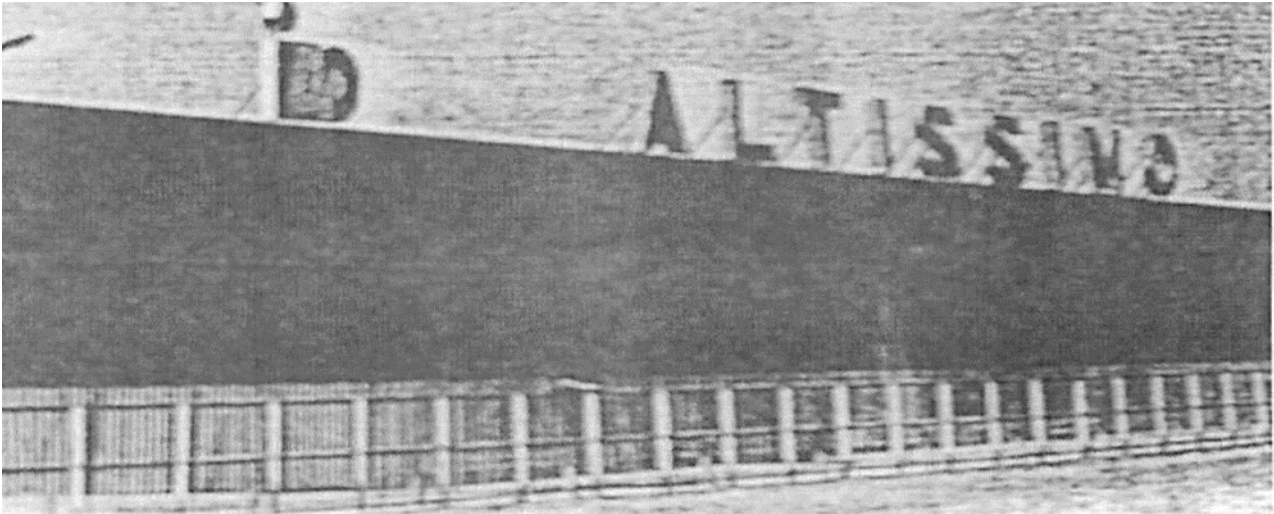


## La riorganizzazione della I.T.T. (1987)



Il primo gennaio 1987 la I.T.T. si costituì in 4 settori internazionali, non più territoriali ma produttivi: Meccanica generale, Elettromeccanica, Freni e Frizioni, Commercializzazione. La Holding contava circa 36.000 dipendenti, dei quali 18.000 in Europa e 2.600 in Italia, di cui 470 in Altissimo.

Tutte le aziende italiane confluirono nel settore Meccanica generale, con Direzione Italiana, tranne l'Altissimo, che passò al settore Elettromeccanico gestito dai tedeschi della S.W.F. (per la parte produttiva, mentre la parte amministrativa restava gestita dalla I.A.O. Italia).

Il gruppo Elettromeccanico ITT Automotive era presente in Europa con gli stabilimenti: Altissimo-Moncalieri - Italia, Swf-Neus - Germania, Swf-Wending - Germania, Swf-Ending - Germania; queste aziende producevano: fanali, plafoniere, devioluci, misuratori di livello di benzina e olio. La Direzione Generale del Gruppo era a Beitingem - Germania.

Cambiò anche il gruppo dirigente Altissimo: venne sostituito il Direttore generale Ing. B., che aveva dato una forte spinta progettuale e tecnologica all'azienda, con l'Ing. A.; cambiò anche il capo dell'industrializzazione ing. D.C., con il sig. C., a cui presto venne assegnato l'appellativo di "sceriffo" per i suoi modi di condurre lo stabilimento.

I tecnici qualificati dell'Altissimo si dimostrarono insoddisfatti dalla capacità di gestione dei nuovi arrivati. Molti di loro si licenziarono e passarono alla concorrenza.

Sul versante delle relazioni sindacali, l'atteggiamento collaborativo ebbe una brusca inversione di rotta. In un tazebao il Consiglio di fabbrica si chiedeva: *"Perché tutte le volte che si modifica l'assetto societario si rimettono in discussione le conquiste sindacali dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro? Dopo le esperienze di questi anni perché la Direzione lascia andare via dei qualificati tecnici (alla concorrenza) sostituendoli con un tutore dell'ordine "sceriffo"? Queste decisioni sono lotte di potere nel gruppo dirigente o sono una strategia? Come nel passato i lavoratori sono per la difesa della struttura produttiva, gli investimenti, le innovazioni tecnologiche e la difesa di tutte le professionalità; i problemi non si risolvono con i colpi di mano o di testa, vanno affrontati e risolti collettivamente. La Direzione riapra il confronto con il Cdf, risolva i problemi aperti, magari saranno risolte anche le incomprensioni"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 361).

La dura accusa del Cdf fece seguito ad un avvenimento successo mercoledì 1° luglio 1987, di cui venne data conoscenza a tutti i lavoratori attraverso un tazebao. Esso recitava: *"I lavoratori del reparto Plastica del 2° turno, esasperati, decidono di andare a mangiare tutti assieme dalle 19.00 alle 19.30. Quando sono tornati in reparto alle 19.30 hanno trovato tutti gli impianti fermi, spenti e il capo che comunicava che erano liberi di andare a casa, che la Direzione aveva deciso di non riaccendere gli impianti, non si lavorava più fino a nuovo ordine. I signori C. e il responsabile del reparto Plastica non volevano fare dichiarazioni, hanno cominciato a dire che non sono autorizzati, ecc. Quando gli animi si sono un po' riscaldati il sig. C. ha preso le distanze dicendo che lui non c'entrava niente, la responsabilità era del Direttore di stabilimento, un motivo in più per avere la dichiarazione scritta, perché sulla serrata ci sono conseguenze penali e in subordine non vogliamo perdere le ore di salario per atti di irresponsabilità. È un atto di gravità inaudita, è sancito dalla legge e da centinaia di sentenze per attività antisindacale, se passano queste logiche è finita la libertà di organizzarsi e di lottare. Non dobbiamo subire"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 369).

Lo scontro continuò nei successivi mesi. Un nuovo tazebao avvertì i lavoratori: *"E' ora di dire basta, da alcuni mesi non si riesce a capire cosa succede nello stabilimento, siamo della IAO o della SWF"*

*oppure FIAT? Di sicuro gli investimenti sono bloccati, i mercati sono bloccati, i tecnici fuggono; intanto ci spiegano che abbiamo esuberi pari a 30 persone per il 1987 e altrettanti nel 1988; se la commessa USA viene a mancare gli esuberi si triplicano; manca l'impegno progettuale della SWF, se continua così tra due anni saremo uno stabilimento da decentramento... ” (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 376).*

Continuò il muro contro muro tra il Cdf e lavoratori con la Direzione: il Cdf pose problemi di gestione dell'azienda e la Direzione accusò i lavoratori *“di essere lavativi, dicono che non abbiamo voglia di lavorare, ci appoggiamo troppo alle transenne delle macchinette del caffè, parliamo troppo, i corridoi si riempiono prima che suoni la campana ecc. Ma, se le macchine si fermano perché mancano i ricambi, se alla visita della ITT è stato tolto l'olio da una pressa per fare funzionare un'altra, se hanno voluto snaturare il “gruppo integrato” e ci sono riusciti, ripristinando la vecchia gerarchia e si è perso il 20% di utilizzo impianti, se allo stampaggio del fanale americano Pins, il più alto livello tecnologico che abbiamo, l'operaio entra in macchina ben 300 volte a turno con le tronchesine per togliere il “testimone dell'iniezione” mentre il robot è lì inutilizzato, se i turni diurni hanno il 50% di indiretti, se la notte è utilizzata per fare recupero e selezionamento, ecc. questi fatti dimostrano che l'attuale direzione non ha né la volontà né la capacità di elaborare e gestire un progetto per il rilancio dell'azienda”* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 376).

I lavoratori e il Cdf, esasperati dall'incapacità della Direzione di gestire l'azienda, dopo varie fermate di protesta decisero di far sentire la loro voce fuori dalle mura dello stabilimento. Si decise di fare una manifestazione sotto la palazzina della sede centrale della IAO a Beinasco. Il 21 aprile 1988 alle ore 9.00 ben 5 pullman del trasportatore Meninni di Santena parcheggiarono nelle adiacenze dello stabilimento. Io ero vicino all'entrata che li stavo aspettando, dissi loro che nel giro di mezz'ora saremmo partiti. Ritornai nello stabilimento di corsa e insieme agli altri delegati incominciammo ad andare nei reparti per dare l'ordine di fermare il lavoro. Di lì a poco la fabbrica si fermò, si uscì dai reparti e ci si incamminò per il corridoio che dava all'uscita. *“Non cambiatevi, tutti col camice addosso, bollate l'uscita”* gridavamo. In venti minuti tutti le operaie e gli operai erano già dentro i pullman, sembrava si andasse a fare una gita tutti contenti, un gran vociare, molti commenti contro i capi che abbassavano la testa nei confronti della Direzione; ad un tratto si sente urlare: *“E gli impiegati dove sono?”*; *“Io ci sono”*, risponde qualcuno. Ad una rapida conta ne mancavano oltre la metà: decidemmo di andarli a richiamare dai loro uffici. Tutti i delegati si riversarono negli uffici e con un po' di discussione riuscimmo a coinvolgere quelli che incontravamo, che insieme a noi salgono un po' mestamente sul bus tra gli applausi degli operai. Corsi a prendere lo striscione in sede sindacale, che avevo dimenticato, e partimmo. A Beinasco prendendo la tangenziale arrivammo in mezz'ora; dove c'era la palazzina della I.A.O. in via san Giacomo c'è una grande piazza, quel giorno c'era il mercato, almeno 5 file di bancarelle disposte per lungo su tutta la piazza. I bus avevano non poche difficoltà a parcheggiare. Scesi dal pullman l'ordine era di raggrupparci sotto la palazzina dietro lo striscione del Consiglio di fabbrica e cominciare a utilizzare i fischietti che avevamo consegnato sul pullman. Molte donne visto il mercato cominciarono a distaccarsi per farsi un giro, ci volle pazienza per riunirle dietro lo striscione.

Intanto si incominciò a fischiare sotto la sede creando molto trambusto, ed ottenendo l'attenzione di chi era al mercato nonché degli impiegati della palazzina che ci guardavano dalle finestre. Chiedevamo un incontro con l'amministratore delegato per spiegargli le nostre ragioni, eravamo

sicuri che ci avrebbe ricevuti perché in via informale si era già concordata questa azione, poiché anche loro mal sopportavano questo dualismo con i tedeschi. Dopo venti minuti ci venne incontro un usciere e ci disse che l'amministratore delegato dott. P. avrebbe ricevuto una delegazione di cinque persone. Gli dicemmo di riferire che la quantità della delegazione l'avremmo scelta noi. Se non voleva che entrassimo tutti dentro avrebbe dovuto ricevere almeno quindici persone, allargando la delegazione ai lavoratori. Venne accettata la delegazione allargata agli operai, ma non più di dieci perché il salone era piccolo. Acconsentimmo e iniziammo a scegliere la delegazione: due delegati Fiom, un delegato Fim, un delegato Uilm, uno operaio della Verniciatura, uno della Plastica, uno per gli Indiretti, due operaie per il Montaggio e uno per gli Impiegati.

La delegazione durante l'incontro chiese la riorganizzazione della struttura direzionale: in sostanza il licenziamento del Direttore di stabilimento ing. A. e del capo produzione sig. C., l'assunzione diretta nella gestione tecnica da parte della I.A.O., la quantificazione degli investimenti con relative priorità, l'aumento dei volumi produttivi sui mercati USA ed europei e la diversificazione produttiva.

La Direzione prese atto delle nostre richieste e si riservò di risponderci in trattativa la settimana successiva. (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, sched3 329, 330, 382).

Dovemmo aspettare mesi per avere incontri, quasi mai risolutivi, tante parole ma pochi fatti se non quello della sostituzione del Direttore di stabilimento ing. A. con l'Ing. F. e del capo produzione sig.C. con il signor S.

Le nostre richieste non erano di poco conto non ci bastava la dichiarazione dell'azienda che: *"L'Altissimo non è in vendita, viene confermato che la parte tecnica rimane alla SWF e la parte amministrativa alla ITT-Italia. Come Cdf detta comunicazione la riteniamo insoddisfacente anche perché lascia indefinita la parte dei livelli occupazionali, mercati, investimenti, cioè il piano di riorganizzazione e rilancio dello stabilimento. Ci pare di capire che gli assetti proprietari nella componentistica in Italia non sono ben definiti, nello specifico dei fari e fanali con la concentrazione di Siem-Carello in Marelli necessita di un secondo polo in Italia. Come si rapportano queste scelte sul mercato europeo? Quali sono le scelte di riorganizzazione dello stabilimento Altissimo?"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 230).

A metà novembre 1988 chiedemmo all'Assessore Regionale al lavoro Dott. Cerchio di convocare in Regione la ITT per farci comunicare il loro piano di riorganizzazione aziendale sull'Altissimo. La ITT, convocata dalla Regione, non si presentò all'incontro. La Regione si disse disponibile a riconvocarla; chiedemmo anche al sindacato territoriale di sollecitare un incontro con la ITT all'AMMA, ma non ci furono riscontri.

Con la lettera del 14/11/1988 chiedemmo alla nostra direzione e alla ITT un incontro in sede aziendale: *"Non vogliamo fare da spettatori ad un processo di riorganizzazione dello stabilimento"* (ISMEL, Carte Isidoro Antonio Sorella - Consiglio di Fabbrica Altissimo, scheda 331).

Alla vigilia delle ferie 1989 ci venne comunicato, in un incontro aziendale, che la proprietà aveva deciso di non cedere l'azienda: essa sarebbe stata *"potenziata e rilanciata sul mercato nazionale ed internazionale"*. In sintesi il piano prevedeva un intervento massiccio sul ciclo produttivo a partire dal 1° settembre 1989, con l'obiettivo di pareggiare il bilancio al 30 giugno 1990. Il piano prevedeva un potenziamento sul mercato nazionale della fanaleria (Fiat-Alfa-Lancia), un rientro sul mercato

tedesco (Opel-Ford) ed una diversificazione produttiva con l'arrivo di galleggianti, tergicristalli, devioluce, misuratori di pressione olio, ecc. La Direzione per l'attuazione del piano ci chiese un recupero del 30% di efficienza, il 10% con innovazioni tecnologiche, il 10% con interventi organizzativi sul ciclo e il 10% con la modifica del sistema del cottimo. Il sindacato aziendale si impegnò ad iniziare una trattativa su questi punti.

Antonio Sorella

Torino, marzo 2020