

La crepa nel vetro

Lavoro e conflitti alla Bormioli Rocco di Parma (1930-80)

Marco Adorni

Quando la famiglia Bormioli giunse a Parma, impiantandovi una vetreria con sede di strada Farnese (1854), portava con sé una tradizione secolare di arte del vetro¹ risalente addirittura al XIII secolo, periodo in cui, nel borgo ligure di Altare, i suoi capostipiti avevano creato una delle comunità di maestri vetrai più importanti d'Europa.

Nel primo decennio del Novecento, la storica vetreria di Parma si trasferì in San Leonardo e fu a partire da questo momento insediativo in un quartiere ancora suburbano e largamente rurale che ebbe inizio un'epopea in virtù della quale la Bormioli verrà a essere definita come la Fiat di Parma.

Sebbene con una massa di manodopera già non indifferente, in questi anni il processo produttivo del vetro (e sarà così fino almeno agli anni trenta) era esclusivamente manuale. Era ancora l'epoca dei maestri vetrai, veri e propri artisti del vetro, con una loro paziente e calma sapienza che si distribuiva in gesti eleganti come una danza per imprimere la forma definitiva alle masse di vetro fuso (già parzialmente raffreddate e preparate dai levavetro). Si trattava di operazioni delicate e decisive, perché coronavano il lavoro degli operai delle cosiddette piazze.

L'«arte del vetro», per l'assoluta rilevanza che aveva, era gelosamente custodita e veniva tramandata di padre in figlio. Risultava fondamentale, per una vetreria, riuscire a dotarsi di maestri capaci. La Bormioli disponeva dei migliori del nord Italia². In Bormioli «ci son stati, anche se per poco, i maestri vetrai muranesi, che la Bormioli aveva assunto temporaneamente; portavano lo stiletto, perché così potevano tenere lontani gli altri, a cui non volevano insegnare il mestiere»³.

I maestri che lavoravano nello stabilimento di San Leonardo erano contesi anche da altre vetrerie d'Italia, come nel caso di Giuseppe Boni che, alla metà degli anni trenta, accettò le offerte di lavoro ricevute da una vetreria in provincia di Empoli, salvo poi cedere, dopo un anno e mezzo di lontananza, alle pressioni della Bormioli per un suo ritorno a Parma⁴.

In questa fase embrionale della vita dell'azienda, a gestire i rapporti di lavoro erano gestiti direttamente Rocco Bormioli, e risultavano calati in una dimensione di spontaneità, naturalezza e paternalismo. Era Rocco a stabilire con i maestri vetrai il cottimo ed erano poi questi ultimi a organizzare e disciplinare i lavoratori della piazza alle loro dirette dipendenze. Non infrequente era il ricorso al lavoro minorile e, spesso, ai figli dei maestri vetrai, i quali incarnavano il vantaggio di poter essere facilmente seguiti, controllati e disciplinati dai propri padri.

In Bormioli finivano, così, intere famiglie. La “fabbrica” di Parma garantiva un posto sicuro e un salario per tutto l'anno, ed era perciò particolarmente appetita per chi era abituato a vivere a stento sulle fatiche del lavoro nei campi. Fu in questi anni pionieristici che venne a crearsi un forte vincolo di reciprocità tra la Bormioli e il territorio circostante. La vetreria, crescendo, attirava a sé sempre più manodopera dalle campagne e in cambio queste le offrivano giovani e meno giovani tradizionalmente abituati alla fatica, alla disciplina e all'ubbidienza. La Bormioli divenne così sempre più un totem, il simbolo della liberazione dalla miseria e motivo di orgoglio e identificazione sociale. Appartenervi significa sentirsi dei privilegiati. Per questa via, il rapporto della proprietà con i lavoratori sembra antropologicamente segnato da una pressoché totale assenza di tensione o contraddizione. L'identificazione del lavoratore con gli scopi, i metodi e la vita della vetreria appare come un processo fatale e incontrovertibile.

¹ Questo articolo è ampiamente debitore alle interviste che ho raccolto, insieme con William Gambetta, per la scrittura e la produzione del video documentario sulla Bormioli Rocco intitolato *la vetreria*. Il film (regia di Marco Adorni, William Gambetta e Mario Ponzi, Italia, 2008, 60 minuti), è stato prodotto dal Centro studi movimenti di Parma.

² Formare dei buoni maestri *in loco* era un problema; nel Parmense mancava la tradizione dell'arte del vetro. La Bormioli decise, allora, d'importare maestri dalla Toscana, dal Veneto e dalla zona di Altare.

³ Intervista a Oreste Scaglioni (OS).

⁴ Intervista a Emilio Boni, il figlio di Giuseppe (EB).

Le cose cominceranno in effetti a cambiare con la meccanizzazione, ma se i suoi primi passi si collocano attorno alla metà degli anni trenta – quando un gruppo di tecnici inviati in Germania per studiare il funzionamento di una macchina tedesca, la Schiller, portò in Bormioli un *knowledge* che servirà per le prime sperimentazioni delle macchine semiautomatiche – la repressione delle libertà sindacali e la stretta generale sulla società e la politica operate dal fascismo non permisero l'apertura di alcun confronto tra proprietà e lavoratori.

Il primo grande conflitto di natura politico-sindacale, costantemente ricordato dagli operai più anziani, è costituito dalla serrata della vetreria e la conseguente occupazione dei suoi stabilimenti ad opera dei lavoratori (1949). Ma è ancora troppo presto per individuare nell'apparizione delle prime macchine la ragione dell'esplosione della conflittualità operaia. Era la situazione generale nel suo complesso a presentare aspetti inquietanti sul piano socio-economico. In città, numerose erano le agitazioni di disoccupati e con caratteristiche d'inedita radicalità. Il prefetto aveva perciò disposto assunzioni obbligatorie per le imprese, che l'Unione Parmense degli Industriali non intendeva accettare⁵.

Dopo il successo democristiano alle elezioni del 18 aprile 1948⁶ e la rottura dell'unità sindacale (22 luglio 1948), la proprietà della Bormioli aveva comunque deciso di approfittare del momento politico puntando sullo snellimento della manodopera per il rilancio della vetreria. Venne proposto un piano di licenziamenti che i lavoratori rifiutarono. La direzione decise la serrata e gli operai risposero con l'occupazione dello stabilimento per ben 36 giorni (dal 25 marzo al 30 aprile 1949)⁷. Un evento per dimensioni e qualità dello scontro certamente epocale, e che dà il tono di quella che sarà una lunga storia di lotte e confronti spesso aspri.

Lo scontro era inevitabile. Nonostante l'eterogeneità della sua forza lavoro – che secondo alcuni contava anche qualche ex fascista – la Bormioli era la fabbrica rossa che aveva ospitato anche l'organizzazione clandestina, e questo concorre a spiegare perché, anche dopo l'evento del '49, le lotte non si arrestarono. Alcuni testimoni trovarono paradossale che, con la fine del fascismo, «i grandi capi e sottocapi avevano imparato a essere veramente padroni. Perché negli anni cinquanta era terribile. Chi era capo, era capo veramente»⁸.

L'irrigidimento della disciplina sul luogo di lavoro andò di pari passo con lo sfruttamento intensivo della forza lavoro, soprattutto in virtù della modernizzazione degli impianti. L'avanzata inesorabile dell'automatizzazione aveva fatto progressivamente scomparire i vecchi maestri e aumentare alienazione e insofferenza, non più comprimibili nei tradizionali rapporti di forza o quantomeno all'interno del paternalismo aziendale. Vi fu, dunque, un «susseguirsi di scioperi, perché dentro, là, era una cosa terribile, e noi non volevamo più essere sotto il bastone del padrone e volevamo liberarci proprio»⁹.

Macchinisti e tecnici di officina, meccanici e disegnatori divennero i nuovi “maestri” poiché era da loro che ora dipendeva la qualità del prodotto finale. L'officina meccanica della Bormioli raggiunse, in effetti, livelli di eccellenza, risultando capace di produrre in proprio le parti ausiliarie delle macchine e di provvedere alla loro manutenzione. Negli anni sessanta, essa arrivò a detenere una delle officine di produzione di stampi «fra le prime in Europa, se non la prima, per tecnologia e capacità delle persone»¹⁰. Data l'importanza eccezionale degli stampi¹¹ nel processo produttivo del vetro, i prodotti Bormioli raggiunsero punte di assoluta qualità; risultato cui non diede poco contributo il dinamismo del giovane Pierluigi Bormioli (detto Bubi), figlio di Rocco, che assunse la guida della vetreria nel 1966.

Bubi fece compiere un salto di qualità alla cultura gestionale dell'azienda. La Bormioli, grazie a lui, si aprì al mondo. «Con l'entrata nel Glass Industry Club. Poi, Pierluigi l'ha fatta entrare nel gruppo americano Wheaton, in cui c'erano già alcune importanti concorrenti della Bormioli: erano vetriere francesi, belghe e

⁵ Marco Minardi, *Le ragioni del contendere: sviluppo industriale e lotte sindacali alla vetreria Bormioli Rocco & figlio di Parma (1945-1949)*, Parma, PPS, 1994.

⁶ «Quando è andato su il democristiano, hanno ripreso forza, e non potevi proprio muoverti, c'era quel caporale, quello lì era mezzo fascista», intervista a Mario Cabassa (MC).

⁷ «Eravamo dentro, si dormiva dentro, e ci portavano i viveri dalla campagna: di tutto ci portavano, la fame non l'abbiamo mai patita. Noi avevamo la cucina dentro. Ogni tre o quattro giorni si veniva a casa a cambiarsi e poi si tornava dentro. La polizia non ha mai sparato, però non ci lasciava entrare», WA.

⁸ Segnatamente Eliseo Barazzoni nell'intervista concessa a Marco Minardi, vd. *Idem*, *op. cit.*

⁹ EB.

¹⁰ Intervista a Lanfranco Musiari (LM).

¹¹ «Il vetro sente qualsiasi onda, il vetro lo sente se c'è una piccola anomalia nello stampo» (LM).

inglesi, che poi si sono riunite nella Wheaton family, con un *know how* condiviso che distribuivano in tutto il mondo»¹².

Già, comunque, all'inizio degli anni sessanta, alle criticità legate alla meccanizzazione, che sottoponeva il lavoratore a ritmi di produzione molto più intensi del passato, la direzione dell'azienda pensò di porre parziale rimedio con la creazione di uno specifico ufficio per le problematiche del personale, diretto da Goffredo Guiducci (1962).

Il capo della nuova direzione del personale ereditava *in toto* le funzioni che fino ad allora erano state svolte dall'ufficio amministrazione del personale, il cui capo era il direttore tecnico di stabilimento, mettendo capo a una confusione funzionale che naturalmente non poteva più essere accettata all'interno di un processo di complessiva razionalizzazione della macchina aziendale e di proceduralizzazione della gestione del personale. Si trattava di confrontarsi con un personale esasperato dall'automazione e dalle dure condizioni degli ambienti di lavoro.

Non si poteva fermare la macchina... o meglio, si fermava nel momento che si doveva cambiare lo stampo. Si tirava via la goccia, il vetro andava giù nel buco, si tirava giù lo stampo che era stato messo in caldo e lo si metteva sulla macchina, tutto questo mentre la macchina andava¹³.

Il connubio automazione/intensificazione ritmi di lavoro arrecava stress e quindi danni psicofisici. D'estate si lavorava a torso nudo; nonostante i sistemi ad acqua, che raffreddavano l'ambiente attorno ai forni, le temperature rimanevano altissime. «Ti dico che ho lavorato 8 ore e ho bevuto 13 litri di acqua»¹⁴, afferma Ettore Paini riferendosi agli anni sessanta. Inoltre, mancavano le protezioni e molti operai finivano scottati.

Nel reparto scelta e controllo, gli aspetti tipicamente fordisti dell'organizzazione del lavoro si configuravano come le cause principali di alienazione e rabbia. In una fabbrica maschile come la Bormioli, questo era il reparto destinato quasi esclusivamente alle donne, «molto più abili dell'uomo nello svolgimento di mansioni ripetitive, più attente, e con maggiori abilità manuali. In più psicologicamente la donna [riusciva] ad avere un duplice pensiero in testa: pensava alla famiglia ma era concentrata lì, sul lavoro»¹⁵.

A tutto ciò si aggiunga che i rapporti interpersonali tra queste lavoratrici erano reso difficili anche per l'estremo stress generato dalla durezza dell'ambiente di lavoro. Bice Vincenzi afferma: «mi han messo alla 24 a raccogliere i bicchierini in scatola. Non sapevo dove mettere le mani, ti lasciavano lì. C'era la Gianna che, a un'altra, diceva: «non aiutarla». A me correvano giù, perché non riuscivo, non pratica del mestiere, eppure: «non aiutarla»¹⁶!

La sua collega, Luisa Chierici, ancora nel '76, piange più di una volta

perché mi scontravo con queste donne così dure che ero arrivata a catalogare «donne di cartone, donne di legno, donne di pietra», proprio perché ce n'erano alcune a cui non potevi dire: «Insomma, guarda, sono una donna anch'io, dobbiamo essere amiche, abbiamo gli stessi problemi, gli stessi interessi». Per questi piccoli privilegi, no? Chiamiamoli così, «piccoli», perché ci allontanavano l'una dall'altra, ognuna stava chiusa in sé stessa. C'erano delle persone a cui stavi di fianco per otto ore, senza poter scambiare una parola con loro¹⁷.

Occorre considerare che fino agli anni ottanta le donne continuarono a occupare ruoli quasi del tutto prive di contenuto tecnico, incarnando le figure di un'alienazione pura e priva di redenzione.

Quello che mi ha colpito di più è che mi sono accorta che era una fabbrica maschile, cioè le donne - una minoranza - facevano tutti i lavori alla catena, lavori d'imballaggio, mentre i lavori di qualità erano prettamente maschili. Ecco, questo sì. È saltato subito all'occhio¹⁸.

¹² OS.

¹³ Intervista a William Atti (WA).

¹⁴ EP.

¹⁵ Intervista a Pietro Giuberti (PG).

¹⁶ Intervista a Bice Vincenzi (BV).

¹⁷ Luisa Chierici (LC).

¹⁸ LC.

Le donne, dunque, vivevano una condizione di sfruttamento più mentale che fisico. Il loro lavoro, pur indispensabile, era ampiamente dequalificato e straordinariamente alienante.

C'era questo nastro trasportatore, noi ci sedevamo davanti a uno specchio che ingrandiva i difetti, passavano le bottigliette e ci si metteva davanti a questo specchio. Quando passava un bocchetto con un difetto si toglieva. Molto semplice. Tutto manuale. Un lavoro non faticoso, perché sei seduta, ma molto stressante, infatti ci davamo il cambio¹⁹.

Ora,

in un ambiente molto duro, io la vedo così, ognuno difendeva il proprio spazio. Proprio se magari qualcuna faceva un lavoro un po' meno pesante ma di qualità lo difendeva, c'era la guerra. Certo, non tutte si comportavano così, naturalmente c'era chi ne approfittava²⁰.

Il logorio della donna, specie se sposata, era reso ancor più drammatico se si pensa che normalmente non disponeva di tempo da dedicare a sé nel dopolavoro o semplicemente per riposarsi.

Era importante avere un lavoro che poi alla sera andavi a casa, riuscivi anche a fare qualcosa per la famiglia, mentre per esempio se stavi 8 ore alle bottiglie, che erano pesanti, perché delle scatole magari di 8 o 10 chili ogni 3 secondi... c'era una scatola da portar via, quindi poi alla sera arrivavi a casa si andava a letto stesi proprio, quindi avevano questa difesa del posto²¹.

In questo senso, poteva risultare straordinariamente utile il contributo offerto dai metodi e dalle tecniche dell'organizzazione da parte della nuova scienza sociale di marca americana. Essa metteva l'accento sulla condizione psicofisica, culturale e sociale dei lavoratori per impostare non solo l'organizzazione del lavoro, ma anche una nuova prassi interpersonale improntata al rispetto della dignità del singolo dipendente e del dettato contrattuale.

Era un salto culturale non piccolo che, però, rimase principalmente sulla carta, *in primis* per il mancato aggiornamento della *forma mentis* del gruppo dirigente, incapace di andare oltre una mera visione produttivistica nei rapporti con il personale per seguire le teorie più recenti della sociologia del lavoro.

L'azienda, che qualcuno può definire molto dura nei confronti del personale – e la è anche stata – la è stata per concetti che erano stati ormai metabolizzati, per la cultura; il capoturno, il direttore di produzione, avevano il diritto di vita o di morte, quasi. I provvedimenti disciplinari venivano irrogati a prescindere dal dettato contrattuale. Il capireparto – parlo dei capireparto intermedi – neanche lo conoscevano. Tizio sbagliava e Tizio veniva punito, «ti do 3 ore di multa». Si noti, a parte l'arbitrarietà di agire senza conoscere il dettato contrattuale, l'uso del «tu»: e già questo fatto evidenziava la posizione gerarchica²².

Questa resistenza culturale alla messa in discussione dei tradizionali principi di gestione dell'impresa e del personale non declinò nemmeno di fronte alla pericolosità delle condizioni ambientali del lavoro in vetreria. Già nel 1963 la Commissione interna aveva lamentato l'eccessiva usura dei macchinisti – all'epoca si contava un solo operatore per linea – ma niente era stato fatto per porvi rimedio, finché, con la vertenza dei macchinisti (luglio 1969), la questione non venne prepotentemente messa al centro delle rivendicazioni operaie.

La contestazione, che vide come protagonisti i «giovani leoni» - la nuova generazione di operai entrati in Bormioli negli anni sessanta, dotati di grandi capacità di resistenza e fortemente politicizzati – si risolse in uno sciopero di 88 ore, al termine del quale l'azienda si trovò costretta a raddoppiare il numero di macchinisti. Val la pena notare che prima di questa rovinosa *débâcle* per la proprietà, la sensazione generale era che si sarebbe potuto trovare un accordo sui 3 operatori per macchina. Ma l'impreparazione culturale della direzione di produzione rispetto al compito che le veniva assegnato di scendere a patti con le richieste di lavoratori coscienti, determinati e politicizzati, nonché l'inesperienza della nuova direzione del personale fecero pendere

¹⁹ LC.

²⁰ LC.

²¹ LC.

²² PG.

la bilancia del confronto nettamente a favore degli operai, mettendo in risalto le figure dei giovani leoni, la cui clamorosa vittoria sulla proprietà innescò un processo di smarcamento di queste nuove leve dal controllo degli operai più anziani, più moderati e fedeli alla prassi della Commissione interna.

Fu a partire da questa vertenza che si aprì una nuova stagione di lotte in Bormioli, le quali, ruotando essenzialmente attorno ai nuclei tematici della partecipazione e della democrazia sui posti di lavoro, ebbero come conseguenza naturale la messa in crisi proprio di quelle tradizionali strutture di rappresentanza dei lavoratori.

Le spinte di base fecero nascere, infatti, un nuovo sistema di rappresentanza, il Consiglio di fabbrica (il primo venne formato nel marzo del 1971). La grande novità incarnata da questo nuovo strumento di lotta e rappresentanza era costituita dalla figura dei suoi membri, i delegati, i quali erano operai che continuavano a rimanere tali anche una volta eletti dai loro colleghi. Una netta trasformazione in direzione della democrazia diretta, dunque, che assicurava una reale rappresentatività del nuovo organo. Al di là del fatto che anche il Consiglio potesse essere nato come risposta alla contestazione antisindacale – come i gruppi della nuova sinistra pensavano – di certo vi è che la sua istituzione mise oggettivamente in crisi le prassi e i contenuti del sindacalismo tradizionale.

Significativo è, in ogni modo, che «Proposta», il giornale del Consiglio unitario di fabbrica, riconoscesse apertamente, nel suo primo numero, che «il nostro Consiglio è nato da una proposta dei Sindacati e non è maturato, se non parzialmente, come un'esigenza interna al nostro ambiente di fabbrica». Per quale motivo?

È difficile capire perché questa esigenza non fosse sentita dalla maggioranza dei lavoratori. Certamente questo corrisponde al fatto che non abbiamo dato un contributo alle lotte del 1969 e probabilmente le ragioni profonde stanno nella provenienza di molti lavoratori da ambienti senza una tradizione sindacale e politica. In questa situazione, chiaramente, la direzione ha potuto con maggiore facilità dividere i lavoratori ostacolando in vari modi i tentativi di sindacalizzazione che sono stati fatti.

Una risposta che concorre almeno in parte a spiegare il fatto che, nonostante si fossero verificati momenti di forte contrapposizione tra vecchi sindacalisti e lavoratori più anziani da una parte e giovani leoni dall'altra, non si sia mai giunti a una contrapposizione di carattere generale tra movimenti di base e vertici sindacali. Ciò non valga a fornire l'idea che il Consiglio di fabbrica abbia in un qualche modo abbassato il tiro dei propri obiettivi o ridimensionato le proprie forme di lotta. Anzi, per buona parte degli anni settanta, la direzione aziendale si trovò del tutto impreparata di fronte alle prassi di lotta di un organo sostanzialmente autonomo (anche se forse non del tutto spontaneo), capace di lottare per istanze radicali attraverso inedite forme di contestazione al limite del sabotaggio; un organo che, come era per il movimento studentesco, trovava nel momento assembleare il luogo di partecipazione e di assunzione delle decisioni. Pur tra alti e bassi, per almeno un triennio, il potere sindacale all'interno della fabbrica fu, se non monopolizzato, fortemente condizionato dal Consiglio.

Mentre la direzione non riusciva a modulare la propria strategia sindacale, soprattutto nella prima metà degli anni settanta il Consiglio fu in grado di raggiungere vette di grande creatività, organizzando scioperi a singhiozzo (brevi periodi di lavoro con alternanza di soste) e a scacchiera (brevi soste in vari settori della fabbrica e in differenti momenti della giornata lavorativa), articolati e a gatto selvaggio (improvvisi e a piccoli gruppi), così come robusti picchettaggi per impedire l'ingresso ai crumiri e i serpentoni, cioè manifestazioni dentro la fabbrica in cui gli operai più giovani, spesso provenienti dalle officine, giravano per lo stabilimento e per gli uffici, costringendo il personale ad uscire e la fabbrica a fermarsi.

Il clima culturale-politico che veniva respirato in Bormioli in questa prima metà dei settanta era chiaramente percorso dalla convinzione della nuova centralità assunta da un soggetto che, nel decennio precedente, era rimasto solo ai margini dell'attenzione sindacale, cioè l'operaio comune (detto anche l'operaio massa). Ma era stata proprio la modernizzazione, con l'affermazione dei modelli tayloristici e fordisti, a far emergere la centralità del lavoro massificato, trasformando radicalmente le gerarchie professionali dominate dal lavoratore qualificato. La fine della lavorazione manuale e semiautomatica aveva posto il macchinista, per intenderci, come l'attore sociale protagonista nel teatro della composizione di classe in Bormioli. Ed era a partire dalle sue esigenze che si doveva cominciare a trattare.

Fu tra il 1971 e il 1974 che va probabilmente collocata la fase più aspra delle lotte. E non a caso essa coincise con il momento più luminoso in tema di conquiste per i lavoratori, anche accogliendo qualche ombra, come nel caso della riduzione dell'orario (accordo della fine del 1971) che comportò il ridimensionamento degli organici anziché il loro aumento (come sembrava esserne una conseguenza logica). Soltanto il reparto macchine automatiche fu in grado di ottenere l'aumento negli organici (grazie all'accordo del 13 luglio 1970), mentre per gli altri reparti la norma fu quella della contrazione, come nel caso del reparto scelta, fortemente automatizzato.

Erano, questi, gli elementi che, secondo i delegati del Consiglio unitario, rientravano in un disegno di ristrutturazione aziendale in atto a partire dalla firma del contratto nel 1971. Nel 1973, infatti, «Proposta» denunciava il fatto che, come avveniva in tutti i casi in cui il capitale si trovava costretto a cambiare l'organizzazione del lavoro per recuperare i profitti perduti in seguito alle lotte operaie, anche in Bormioli fosse iniziato un processo di ristrutturazione aziendale, concretatosi nella:

- a) forte spinta alla meccanizzazione del reparto più numeroso della fabbrica, cioè quello della scelta;
- b) riduzione del personale in alcuni reparti (reimballo, officina, muratori, falegnami, magazzino e servizi);
- c) concessione in appalto per lavori di facchinaggio ai magazzini generali a ditte esterne dirette da padroncini che lavorano esclusivamente per Bormioli, avendo assorbito il lavoro prima svolto in fabbrica.

La reazione del Consiglio si risolse nel formulare alcuni obiettivi pratici concreti, raggiunti i quali si sarebbe operato per trasformare a favore degli operai il rapporto tra capitale e lavoro. Questi obiettivi erano: un contratto unico del vetro; un aumento salariale generalizzato; il controllo sugli ambienti di lavoro (il contratto dei chimici prevedeva l'istituzione di una commissione per l'ambiente costituita da elementi del Consiglio di fabbrica e gestita dal Consiglio stesso); l'abolizione di tutte le ore di lavoro oltre le 40 settimanali con un orario di lavoro speciale per i turnisti (37 ore e 20 minuti alla settimana con la quinta squadra nel quadro del rigoroso rispetto delle 40 ore settimanali); il premio di produzione; l'indennità di anzianità.

Le lotte intraprese dai lavoratori della Bormioli in questa prima metà degli anni settanta furono coerenti con un quadro nazionale dominato dalla stagione dei rinnovi contrattuali. Dopo una dura contrapposizione tra confederazioni sindacali e lotte operaie da un lato e reazione padronale (serrate e abbandono delle trattative) dall'altro, nell'autunno del 1972 le confederazioni sindacali dei chimici firmarono un contratto particolarmente significativo: classificazione unica operai-impiegati su otto livelli, abolizione degli appalti, quattro settimane di ferie, riconoscimento del Consiglio di fabbrica. Mancò solo il raggiungimento delle 36 ore per i turnisti. Medesimi contenuti sono rintracciabili nel contratto dei metalmeccanici firmato dopo l'occupazione degli stabilimenti Mirafiori della Fiat nel marzo 1973.

Quasi inutile dire che, alla Bormioli, i risultati raggiunti dal contratto dei chimici ebbero effetti particolarmente importanti, ma non per questo il Consiglio arrestò la sua azione. Dopo un pesante sciopero nazionale del settore, giunse anche il rinnovo del contratto dei vetrai, firmato nel 1974, e nel 1975 il Consiglio fu in grado di pubblicare un opuscolo con cui veniva tracciato un bilancio dei risultati raggiunti. Le novità degli ultimi due anni erano riassumibili ne:

- il premio di produzione (accordo 21 febbraio 1972 e accordo 2 ottobre 1974);
- la classificazione della totalità del personale nelle categorie previste dal contratto firmato nel 1971 e dagli accordi dell'8 febbraio e 27 luglio del 1973, nonché degli orari diversificati per mansione (accordo marzo 1975);
- l'istituzione della 14° mensilità e dell' acconto mensile (accordo 20 marzo 1973);
- l'impegno aziendale a migliorare le condizioni degli ambienti di lavoro, il superminimo collettivo e l'indennità sostitutiva di mensa (accordo 2 ottobre 1974);
- la programmazione e il trattamento economico dei riposi di conguaglio (accordo 14 gennaio 1975).

Anche in Bormioli non mancarono di farsi sentire gli effetti della crisi economica del 1971 e della politica deflazionista del governo, perché la congiuntura economica sfavorevole pose di fatto fine alla fase espansiva delle lotte. Non che queste calassero in radicalità ma ora diventavano prioritari altri elementi, che

avevano più a che fare con il versante rivendicativo che non politico: la difesa dei salari reali (erosi dall'inflazione) e la difesa del posto di lavoro. Le profonde modificazioni strutturali che erano in corso nelle industrie italiane probabilmente non colpirono nell'immediato la Bormioli, ma sarebbe stata solo una questione di pochi anni. Occorre ricordare che la prima ristrutturazione in Bormioli risale al 1980.

Un dato è certamente significativo. Se nella fase di crescita della vetreria le lotte dei macchinisti erano state la miccia per la generalizzazione delle lotte di tutti gli operai – cui presero parte anche alcuni spezzoni del ceto impiegatizio, configurando un quadro di unità dei lavoratori teso al conseguimento di contratti più moderni e l'avanzamento delle condizioni del lavoro *per tutti* – a partire dalla metà dei settanta cominciò a verificarsi, anche in Bormioli, un crescente distacco tra i lavoratori comuni (l'operaio massa) e molte altre categorie di lavoratori. Era, questo, il riflesso locale di un problema che stava a monte, nel senso che era connesso con il tema della crisi strutturale. Di fronte ad essa, infatti, il sindacato scelse di mettersi in una posizione di difesa, concentrandosi sulla conquista di avanzati e importanti ammortizzatori sociali, ma, in questo modo, lasciando carta bianca alle ristrutturazioni, che poi significavano chiusure, licenziamenti e cassa integrazione. Nel 1975, infatti, veniva introdotto il meccanismo di indicizzazione dei salari a punto unico, il che voleva dire che veniva garantito un adeguamento salariale uguale per tutti i lavoratori, indipendentemente da età, sesso, categoria e settore.

Questa decisione, improntata ai sensi di un maggior egualitarismo salariale, non mancherà di provocare, alla lunga, la rottura dell'unità sindacale, ma soprattutto, per quel che riguarda anche la Bormioli, il risentimento di molte categorie di lavoratori verso un appiattimento salariale inaccettabile. La difesa dell'operaio massa, messa in atto dai sindacati, favorì infatti il crescente allontanamento dalla lotta più radicale degli operai in posizioni deboli o relativamente meno importanti nel processo produttivo (lavoratori dei reparti della scelta, giovani studenti-lavoratori, cassintegrati), oltre naturalmente a quello degli impiegati diplomati. Le lotte radicali dei lavoratori della Bormioli nella seconda metà dei settanta cominciarono a essere ormai sempre più percepite come espressioni di un particolarismo operaio.

Insieme con questa specie di diaspora interna ai movimenti di contestazione dei lavoratori, probabilmente si verificò anche in Bormioli, sempre come conseguenza della crisi economica, un ritorno alla burocratizzazione e alla centralizzazione. Fu, questa, la premessa di un cambiamento epocale che, intrecciandosi ai processi di ristrutturazione aziendale, si manifestò in una radicale revisione dei rapporti di classe e un profondo mutamento del clima politico e sociale.

Se la lotta alla Fiat costituisce una sorta di sintesi del complesso di queste vicende – la sconfitta operaia alla Fiat del 1980 fu determinante per tutto il paese, come sostenne Cesare Romiti – la vicenda della Bormioli Rocco, che fu senza dubbio la fabbrica più importante della città, può essere considerata paradigmatica della storia dei rapporti di classe a Parma.