

PRESIDENTE -

Siccome non c'è una definizione del modo con cui procedere nella discussione da parte della Presidenza, anche perchè non c'è stato nessuno scambio di opinioni, nessuna indicazione, credo che dovremo darci noi un ordine dei lavori. Mi pare che - io faccio una proposta, poi i compagni diranno se sono d'accordo o meno - la cosa più utile sia quella di considerare la relazione del compagno - Trentin come la traccia sulla quale la verifica politica nella nostra Commissione va portata avanti, per quella parte che specificatamente ci riguarda, cioè quella della strategia rivendicativa in fabbrica e società, intendendo per questo l'arco del nostro impegno dell'azione sindacale.

Questo non significa credo porre ai compagni dei limiti, se ritengono di dover parlare anche degli altri problemi. Il limite di tempo è quello che abbiamo stabilito nel Congresso (un quarto d'ora - venti minuti); credo che anche i compagni che erano iscritti alla seduta plenaria possano anche in questa sede partecipare al dibattito; gli altri che non sono ancora iscritti, prendano qui la parola.

Siccome però non ci è presente come Presidenza della Commissione un elenco di chi ha chiesto la parola nella seduta plenaria, mi pare che a questo punto possiamo dare inizio ai lavori, invitando i compagni, se concordano sulle proposte che sono state fatte, di mandare il talloncino con la richiesta di intervento.

Se non ci sono obiezioni su queste proposte e sul modo di procedere - ci sono obiezioni? Altre proposte? - i com

pagni allora sono invitati a far pervenire la richiesta di intervento.

Biga Franco, rappresentante sindacale della Fiat Mirafiori - Torino.

ARCHIVIO FIOM

BIGA FRANCO -

Cari compagni, io sono della Mirafiori di Torino. Io penso che, come sindacato di classe, dovremmo affrontare la strategia rivendicativa nella fabbrica e nella società su tre punti: nella società sulle riforme; nella fabbrica il luogo-ambiente di lavoro; terzo, io penso che si possa ancora rivendicare dentro la fabbrica certe voci della nostra busta paga.

In primo luogo metto la rivendicazione a livello di società, che per me sono le riforme. Sulle riforme molto si è discusso e molto si discuterà. Certamente noi come sindacato ci siamo presi delle grosse responsabilità a mandare avanti una richiesta di tale importanza politica, perchè quando si fanno certe rivendicazioni come le riforme, come sono messe sulla piattaforma dalle tre organizzazioni, c'è da fare proprio il pensiero politico, perchè quando si dice che si vuole acquisire il diritto di pagare meno tasse e il diritto di obbligare il governo affinché le tasse ad un certo punto non ci vengano mangiate, una volta giunte a livello di imposte dirette, è qualche cosa che nella nazione anzichè andare in un verso, va nell'altro. Cioè, i soldi che noi rivendichiamo - parlo della trattenuta ricchezza mobile, faccio un esempio - quello che noi diciamo al governo è che tu questa ricchezza mobile non la devi più levare dalla tasca dei lavoratori, bensì dall'altra parte della sponda, dalla parte del padronato. Cosicchè è un momento politico che noi andiamo ad affrontare, è un momento politico perchè qualche cosa

veramente si spezza, qualche cosa veramente cambia- ho fatto una delle tante rivendicazioni a livello di riforme.

Fosso anche dire che quando si dice "lo sfratto delle aree che sono in mano - nella zona di Torino, faccio un esempio - alla Società FIAT, che sono quasi tutte in mano alla Società FIAT e che la Società FIAT mette in una enunciazione abbastanza chiara che chi vuole costruire sulle sue aree deve pagare quel tanto che veramente ricade sulle spese dei lavoratori, il discorso delle aree è un altro fatto politico.

Allora un discorso viene chiaro: quando il sindacato affronta certi problemi di così grande levatura di spostare l'asse politico italiano da una parte e metterlo dall'altra, è qualche cosa che noi veramente vogliamo modificare nel Paese; è qualche cosa che veramente vogliamo cambiare questa situazione che oggi è presente nel Paese. Cosicché sul piano nazionale rivendicativo a livello di società, il sindacato, noi del sindacato della Mirafiori specialmente, dobbiamo ancora avere le idee chiare fino a che punto possiamo arrivare a rivendicare tale politica delle riforme.

Penso che un mio giudizio su tale rivendicazione deve soprattutto allargarsi non solo a livello di categoria dei lavoratori, ma a tutti i ceti esistenti oggi in Italia. Deve allargarsi il discorso, deve ancora crescere.

E qui abbiamo anche l'altro problema che abbiamo già discusso giù e che discuteranno i compagni nelle varie giornate che ancora ci sono nel Congresso e che anche dipende molto dalle riforme l'unità in cui andremo ad affrontare.

Io penso di avere liquidato il primo punto.

Secondo punto: rivendicazioni in fabbrica. La rivendicazione in fabbrica abbiamo già detto al Congresso Nazionale di Torino, deve soprattutto indirizzare a rivendicare la salute di noi lavoratori. Noi mettiamo in primo luogo questa rivendicazione; noi non vogliamo più una fabbrica su misura del padrone. Abbiamo visto - e i dottori ci hanno detto - che una fabbrica fatta su misura del padrone è tutta salute che ci rimettiamo noi, non solo salute, ma grossi infortuni, grossi incidenti mortali, e cosicchè da qui è tutto un discorso da farsi all'interno della fabbrica, da rivendicare.

Le rivendicazioni possono nascere nella stessa squadra, nello stesso reparto, nella stessa officina, nella stessa sezione in cui si lavora.

Noi di Torino abbiamo già aperto direttamente una rivendicazione; certo è ancora molto da crescere l'ambiente di lavoro, perchè quando in un certo documento approvato dal livello provinciale di Torino si dice, ad esempio, che il gruppo omogeneo, con alla testa il delegato, deve contrattare direttamente il numero di vetture che loro intendono fare, loro permettono di stare in una certa condizione nelle otto ore dentro la fabbrica, qui non basta dire, io posso dire: d'ora in avanti chiedo di fare 100 macchine, anzichè 150. Certamente troveremo un certo ostacolo, penso, quando noi andremo a rivendicare, anzichè dire all'operaio: tu devi fare lotta per avere dieci macchine meno e non 20 lire di più all'ora, troveremo un certo tipo di discorso che ci verrà molto difficile da fare, perchè sapete bene che l'operaio tende sempre a vendere la pro-

pria salute, sapete bene che il padrone indicherà nella sua linea, nelle sue strutture interne, quella linea che porterà a dire: no alle dieci macchine meno all'ora, ma magari a dire vi do dieci lire di più all'ora, venti lire di più all'ora.

E' questo il grosso discorso che ci dobbiamo fare a livello di rivendicazione della legge di lavoro e della fabbrica.

Nello stesso momento ci dobbiamo dare gli obiettivi di lotta perchè, come ho detto prima, non basta dire: io voglio fare cento macchine in meno; il padrone tirerà il conto suo. Qui deve crescere ancora la coscienza dell'operaio e penso che, come ha detto qualche compagno giù, che l'operaio ce lo abbiamo già pronto da un certo punto di vista, perchè si vede sfruttato troppo dentro la fabbrica, perchè si vede troppo, diciamo così, portato all'assenteismo nella fabbrica, perchè anche lui si accorge che certi ritmi non li può più sostenere.

Fintanto si tratta il discorso di cambiare se d'ora in avanti il sindacato è sempre andato a rivendicare dei salari, delle paghe di posto, oggi non ci possiamo più permettere di andare avanti su questa linea e dobbiamo uscir fuori chiaro e tondo con delle parole d'ordine, e lo ripeto le parole d'ordine non sono soltanto delle cose che si sono fatte durante l'autunno, perchè quando il compagno Trentin io mi ricordo che è venuto a Torino alla grande manifestazione che abbiamo fatto, la parola d'ordine era quella lì di non vendere il contratto. E noi diciamo da questo Congresso che la salute del lavoratore non è più in vendita.

E' un grosso filone che dobbiamo affrontare, è un grosso problema che dobbiamo ricercare ancora nell'interno delle fucine, delle sezioni: un grosso problema che dobbiamo portare dentro l'assemblea a livello dei lavoratori.

L'altro punto che vorrei dire è che non ci possiamo fermare soltanto alle rivendicazioni di riforme chiedendo che la casa sia una cosa per tutti, chiedendo che sia tolta la ricchezza mobile fino ad un certo punto ed altre cose. Certamente noi del gruppo Mirafiori O M, ultimamente abbiamo rivendicato il premio di produzione. Non so quali voci ancora della busta paga potrebbero essere rivedute, potrebbero essere anche unite, perchè dobbiamo andare verso questa tendenza di inglobamento di tutta quanta la voce salariale, unificare queste varie voci, fare in modo che il salario dell'operaio sia sempre più staccato dalla produttività, non sia mai legato alla produttività. Ad esempio, sulle linee noi pigliamo il disagio linea: questo si potrebbe ancora rivedere con delle commissioni - dico il disagio linea per portare un esempio di quello che si può ancora rivedere all'interno delle buste paga nostre e rivendicare, perchè io non penso che una volta che noi andremo ad affrontare i problemi dei tempi, i problemi dei ritmi, certamente troveremo il padrone che dirà: bene, d'ora in avanti te operaio hai acquisito il diritto di lavorare come tu credi, come la salute tua ti permette, allora ti tolgo quelle voci che io ti davo proprio perchè tu eri legato al sistema mio di produttività. E può anche arrivare a togliarci, ad esempio, l'indennità di linea, che per un operaio sono quasi 5.500 lire al mese. Allora do -

vremmo fare in modo che queste voci siano unite sempre
di più alla base paga.

...applausi...

ARCHIVIO FIOM

DI RELLI - Commissione interna dell'O.M. di Brescia-

Compagni, io vorrei affrontare in modo specifico il problema delle qualifiche e sarò necessariamente schematico.

Credo che dobbiamo partire dalle affermazioni generali formulate nelle tesi congressuali, le quali asseriscono: che il sistema tradizionale delle qualifiche è ormai apertamente in crisi e quindi in discussione (questo è scontato); che questa crisi è riflessa nella tendenza a rivendicare da parte degli operai aumenti uguali per tutti e ad eliminare le categorie più basse; che la crisi delle qualifiche si ricollega alla critica globale mossa dal movimento studentesco al sistema scolastico e del suo uso capitalistico; che la ridefinizione di una linea generale sulle qualifiche deve passare attraverso un dibattito che assume i contributi di fabbrica e gli apporti delle forze della scuola.

Ora partendo da questi quattro punti, credo che possiamo cercare di analizzare la situazione della mia fabbrica, la O.M. - una grande fabbrica con la presenza di punti di automatizzazione spinti e da ciò proporre una linea nostra, contributo alla ridefinizione del problema delle qualifiche.

Una analisi per non essere fine a se stessa deve tradursi in linea politica; per questo dobbiamo ribadire una linea di fondo di natura strategica, perchè il problema delle qualifiche va comunque posto di fronte alla classe operaia con due condizioni necessarie: 1° con chiarezza di

obiettivi. 2° con la possibilità concreta di raggiungere questi obiettivi in relazione alle condizioni in cui noi operiamo.

Da qui la possibilità di articolare in termini corretti la nostra proposta. Credo che dobbiamo partire da un concetto base del pensiero marxista, cioè che il valore della forza lavoro è determinato dalla quantità di lavoro socialmente necessario a produrla, cioè il lavoro svolto da ognuno di noi è possibile dal punto di vista quantitativo se siamo fisicamente a posto, se mangiamo a sufficienza, se siamo in salute; dal punto di vista qualitativo il nostro lavoro è possibile nella misura in cui siamo addestrati e abbiamo acomunata esperienze professionali e culturali. Il compenso del nostro lavoro allora deve tener conto di quanto ci costa stare in forza per lavorare e quanto ci costa la formazione professionale, o comunque la globalità dell'esperienza accumulata individualmente.

Partendo dal concetto proposto, rileviamo subito una delle molte contraddizioni di fondo che i lavoratori subiscono la discriminazione di classe ancora fuori dalla fabbrica, cioè nella scuola dove i figli dei più ricchi possono accedere a dei livelli di formazione più alti e i figli dei più poveri non possono accedervi, o comunque la discriminazione avviene all'interno di linee di ordine qualitativo di formazione, viste le esigenze di una società a capitalismo avanzato, la quale cerca di eliminare i suoi squilibri anche attraverso la scuola, per esempio la disoccupazione, assorbendo molti giovani nella scuola.

In questo modo abbiamo chiaramente individuato uno dei legami che esiste fra la organizzazione capitalistica del lavoro e la struttura classista della scuola e tra loro, questo in linea politica, significa stabilire una stretta alleanza con il movimento degli studenti ed affrontare come classe operaia il problema generale della scuola.

Ma il problema della qualificazione è da affrontare adesso, non dopo, ammesso che sia possibile di farlo in termini corretti, dopo la riforma della scuola; quindi dobbiamo affidarci ad un secondo elemento di fondo, che la formazione individuale deve avvenire non solo nella società ma anche nella fabbrica e deve contribuire ad un sostanziale mutamento delle condizioni operaie sul luogo di lavoro.

Questo secondo elemento ci permette di respingere il discorso venuto avanti da più parti sull'abolizione delle qualifiche e nell'inquadramento di tutti i lavoratori in una sola categoria o addirittura nella mensilità uguale per tutti.

Infatti la condizione operaia in fabbrica non cambia perchè ognuno percepisce lo stesso salario, tanto più che l'aumento salariale che deriverebbe agli operai inquadrati nelle categorie più basse non potrebbe poi essere usato a livello sociale ai fini della formazione, perchè a quel livello, a livello sociale, la discriminazione perdura.

Per questo discorso della seconda categoria, diviene oggettivamente un discorso corporativo, che elude i

problemi reali.

C'è però una motivazione valida da parte di chi chiede la categoria uguale per tutti, cioè la qualifica è uno dei tanti strumenti di divisione in mano al padrone. E' giusto. Ma nessuno può impedire ai padroni di usare il salario nero, le buste di fine d'anno, le gratifiche annuali ai capi, per esempio. Allora se dura questa linea politica, cioè questa giusta preoccupazione, significa affidare ai lavoratori la valutazione dei livelli di qualificazione, togliendo il più possibile al padrone il potere di agire in tal senso, e mi sembra che questo lo affermino giustamente i temi, e il gruppo omogeneo diventa la sede più logica per una simile scelta.

Il sistema tradizionale delle qualifiche è entrato in crisi con lo sviluppo tecnologico e mi sembra, leggendo anche la dispensa che abbiamo ricevuto dal Cres, dove si analizzano le ragioni per cui i differenziali delle categorie sono andati variando, cioè mi pare che ci siano tutte le motivazioni per chiamarle non so' se è giusto sovrastrutturali, cioè non mi sembra che sia messo giustamente in risalto come questa tendenza sia derivata anche proprio dalla modificazione radicale dell'organizzazione del lavoro.

Io dicevo che l'automatizzazione è necessaria all'industria moderna, la quale affronta i problemi imposti da un mercato internazionale ed è stato uno degli elementi che hanno messo in crisi l'inquadramento tradizionale, perchè nuove esigenze di mercato, con molti fattori rigidi, imponevano il recupero del maggior costo della forza lavoro attraverso la produttività e quindi lo sfruttamento

attraverso nuove macchine, con un certo tipo di uso delle nuove macchine.

Quindi c'è la... di qualificazione del lavoro operaio con l'inserimento di macchine semi-automatiche o automatiche, che chiedono sempre un minore intervento creativo manuale; ma l'automatizzazione spinta rovescia la tendenza - e questo lo verificiamo nel momento in cui nella fabbrica vediamo l'apparire di transfert, per esempio, i quali richiedono percentuali di intervento di manutenzione altissime rispetto alle altre macchine.

Evidentemente questo è uno dei motivi del rovesciamento della tendenza; d'altra parte c'è l'inserimento di macchinari nuovi che comportano anche la necessità di imparare tutta una serie di mansioni specifiche, come altro elemento che rovescia la tendenza.

Ecco, in questa realtà credo che possiamo distinguere la fabbrica moderna in tre settori: uno potremmo chiamarlo di intervento manuale creativo, un secondo di intervento manuale esecutivo e un terzo, che per ora rappresenta tutti e due gli aspetti.

Il primo settore è quello dell'operaio qualificato tradizionale, il lavoratore di attrezzeria, il lavoratore che aggiusta gli stampi. Il secondo settore - intervento esecutivo manuale, cioè quello della grande massa dei lavoratori che lavorano alle linee e che lavorano anche alle macchine automatiche o semiautomatiche con altissima parcellizzazione del lavoro; mentre il terzo settore dove sono presenti tutti e due gli aspetti, per esempio nella O.M. lo vediamo nei transfert dove il lavoro consiste nell'inserire nel ciclo il pezzo da lavorare e

poi negli interventi di manutenzione sulla macchina.

Dove si accentua il momento creativo del lavoro, il problema è quello di definire una politica delle qualifiche che venga a far assumere alle aziende i costi di una formazione professionale che porti a conoscenza dei lavoratori anche gli elementi teorici che stanno alla base del loro lavoro, e cioè in collegamento diretto ai problemi della scuola.

Il primo settore è di dimensioni limitate; il secondo settore, dove si accentua il momento esecutivo ripetitivo comprende la grande massa dei lavoratori, oltre il 70%, sui quali pesa la tendenza della dequalificazione imposta dall'automazione, dalla divisione del lavoro, dal mito capitalistico dell'efficienza. La qualificazione di questi operai mi sembra giustamente nelle indicazioni dei compagni di Torino, passa inevitabilmente anche attraverso un recupero della creatività e all'allargamento della conoscenza del ciclo produttivo, puntando alla ricomposizione delle mansioni, definendo dei minimi di tempo per l'esecuzione di un'operazione, alla rotazione dei posti di lavoro, mantenendo presente che va collegato ad una permanente contestazione dei tempi. Infatti cambiare posto significa spesso lavorare in condizioni proibitive, perchè se un operaio ha eseguito per sei sette otto anni lo stesso lavoro, probabilmente il tempo di esecuzione di quel lavoro avrà percentuali altissime di saturazione.

All'interno di questa linea diventa possibile puntare all'eliminazione delle categorie più basse, agendo poi sui ventaglianti di quelle più alte, e secondo una divi-

sione in settori come questa, diventerebbero tre le categorie. In questo modo diventa possibile usufruire appieno il dato politico di sempre: che la categoria piuu alta è un incentivo potenziale di lotta, in questo modo agendo sui ventagli e d'altra parte mantenendo una struttura di categorie non troppo ristretta ma neanche larga, appunto per avere uno spazio, per far avanzare la linea della professionalità.

Per il settore misto, cioè laddove sono presenti due aspetti, credo che valga lo stesso discorso del priumo, cioè quello di far assumere alle aziende il costo della formazione, ma nella prospettiva si inquadrano dei problemi tecnici e questo porta in termini molto più chiari il discorso della classificazione unica fra impiegati e operai.

Ferò il problema non si ferma qui perchè gli obiettivi entrano chiari e possibili anche in relazione alla linea che ci da il padronato sul problema, cioè mi sembra strano questo modo di procedere prima di definire la nostra linea per poi vedere quella del padrone; mi sembra che in questo modo noi dobbiamo renderci conto che il problema delle qualifiche passa attraverso una definizione il più possibile autonoma, e quindi esaltata in questo contesto di scelta, perchè è meglio sempre mediare una posizione partendo dai nostri obiettivi che non partendo da quelli del padrone.

Dicevo che il problema delle qualifiche va ulteriormente ampliato, chiarendo le tendenze appunto del padronato. Allora prendiamo il lato padronale di fondo: che

cosa è potere decisionale ai fini della produzione, della più rigorosa possibile divisione fra teoria e pratica, fra progettazione del lavoro ed esecuzione ed uso sociale.

E' chiaro - qui ho una frase di una rivista - che "ogni atto di autonomia rispetta le scelte padronali è un atto di potere e che la mancanza di autonomia è mancanza di potere".

L'azione del padrone è quella di eliminare ogni possibilità di scelta autonoma operaia o dell'impiegato o dell'impiegato o del tecnico, fidando su una rigida struttura gerarchica che ordina dall'alto e fa giungere l'ordine all'operaio attraverso una serie di strati, gli ultimi dei quali possono essere il capofficina, il capo reparto o capo squadra, l'operatore. E' chiaro che ad ogni passaggio si restringono i margini di autonomia, di discrezionalità; alla fine il risultato è che l'ordine all'operaio è autoritario. Il capo squadra e l'operaio, per esempio, sperimentano quotidianamente migliaia di fatti, che ordinati, chiariti, potrebbero portare importanti innovazioni ma essi non sono autorizzati a farlo; non hanno tempo per farlo, soprattutto non vengono formati a farlo. Essi imparano ciò che viene ritenuto utile nella loro funzione e vengono abituati a scartare tutto ciò che non appartiene ai risultati sui quali vengono valutati. E' la mortificazione quindi delle capacità creative.

Questo problema si pone anche agli impiegati, ai tecnici e credo che in una certa realtà sia già stato affrontato, quindi come passo politico verso gli impiegati

non amministrativi, come quello del picchetto.

Questo discorso perchè mi sembra che l'attacco alle gerarchie di fabbrica allora possa diventare il nostro attacco ai bisogni del lavoro; è quindi un momento integrante sulla linea delle categorie, è una chiara linea di indicazione per conquistare un lavoro che valorizzi e faccia crescere le persone.

Però credo che bisogna fare attenzione, come diceva giustamente il compagno Foa nella relazione alle Camere del lavoro del nord, cioè credo che questa possa essere una ipotesi di lavoro da valutare avendo comunque chiare le implicazioni che comportano qualcosa di simile alla autodeterminazione operaia permanente.

Ancora un aspetto, compagni, e poi ho finito, per quanto riguarda le qualifiche. Alla base, fra la massa dei lavoratori, il problema sentito è quello della qualificazione. Nella realtà in quel problema sembra si possa rilevare un dato di fondo che la rivendicazione per una categoria superiore è una spinta fondamentalmente salariale da sfruttare in quanto spinta di lotta, che la professionalità come dato della condizione operaia è condizione esplicita di un ristretto quadro di operai.

Le ragioni di questa situazione sono ravvisabili nella crisi del sistema tradizionale dell'inquadramento, ma fondamentalmente nello spazio che finora abbiamo lasciato come rivendicazioni sindacali su questo problema.

Per questo ritorno su uno dei punti delle tesi congressuali, su ciò che è la revisione di una linea generale delle qualifiche che deve passare attraverso il dibattito che assume il contributo in fabbrica, in appoggio alle forze

della scuola.

Però qui dobbiamo essere coscienti che nel suo spazio per le revisioni politiche per mitizzare i movimenti, bisogna essere coscienti che il sindacato può e deve assumere il ruolo dell'avanguardia che pone il problema, perchè oggettivamente maturo.

Cari compagni, per quanto riguarda le qualifiche ho finito. Vorrei solo dire due parole per quanto riguarda il problema dello straordinario all'interno del discorso dell'orario, cioè la relazione che ho ascoltato prima diceva che il problema dello straordinario, l'uso dello straordinario in modo discriminato rientra nel problema di superarlo attraverso una serie di rivendicazioni salariali, in modo di incentivare la volontà del lavoratore. Però mi sembra che questo entri in contraddizione con la linea che abbiamo assunto fino ad ora nei confronti dello straordinario, che io ho sempre ritenuto molto giusta, cioè quella di far pagare sempre di più al padrone il costo dell'ora straordinaria, e proprio per creare un momento di disincentivazione nei confronti del padrone, ma per espresso vediamo un momento di disincentivazione per quanto riguarda il lavoratore. Noi dicevamo che questa linea era giusta perchè non era possibile controllare l'erogazione delle ore; il padrone può sempre pagare di più; anche se noi fissiamo dei livelli più bassi di compenso dello straordinario, il padrone ha il salario nero. Il problema dell'orario di lavoro nei termini in cui lo abbiamo affrontato, nella prospettiva in cui si siamo posti, e questo qui mi sembra si inquadri nel discorso da avere con la FIAT con i seri limiti che a mio avviso ha, la pesantezza,

ma comunque il controllo reale della erogazione delle o
re, a questo punto diventa realistico fare il discorso op
posto, che è quello di far pagare di meno l'ora al padro
ne nel senso di disincentivare sempre di più il lavorato
re, perchè in questo modo, sulla linea che ci siamo da
ti sull'orario, è chiaro che se falliamo su quella linea,
discorsi. non sono più possibili; però se noi
creiamo quella linea, il discorso delle ore straordina
rie deve essere affrontato in termini nuovi, che deve es
sere quello della disincentivazione dell'ora straordina
ria.

...applausi...

PRESIDENTE -

Luppi Bruno di Genova.

LUPPI BRUNO -

Compagni, io credo che uno dei dati più importanti che ci hanno separato dall'ultimo Congresso fino ad ora, proprio inerente al lavoro della Commissione, sia senza dubbio il grosso successo della battaglia articolata di questi ultimi anni, quindi la linea politica importante e strategica che il sindacato si è data.

I successi li abbiamo avuti immediati nelle fabbriche; intanto la classe operaia partiva con già una scelta di classe e maggiore coscienza politica del rifiuto della delega preconstituita; partiva soprattutto dal basso costruendosi le piattaforme rivendicative, quindi aumentando certamente la propria coscienza politica di classe e nello stesso tempo facendo una scelta precisa, che certamente non si poteva contrastare il sistema capitalistico una volta ogni tre anni, alla firma di contratti che poi erano contratti di tipo di compromesso, proprio per questa logica della classe operaia ferma per anni, e certamente facendo questa scelta i lavoratori hanno capito che il sistema capitalistico si batte nella fabbrica, contrastandolo ora per ora, affrontando sempre di più le piattaforme qualificanti e incidendo nell'organiz-

zazione del lavoro e non una volta ogni tanto.

Proprio per questo certamente, sull'ondata di questa partecipazione, di quegli strumenti anche nuovi che la classe operaia si è data, ci è stato possibile di andare alla conquista di un contratto di lavoro il migliore senz'altro finora ottenuto e certamente a darsi degli strumenti importanti alla base anche per gestire le conquiste stesse. Dicevo ci ha permesso di conquistare il contratto di lavoro nei punti qualificanti come l'orario ed altro, e nello stesso tempo abbiamo anche difeso, con la battaglia anche dura, il patrimonio della contrattazione articolata nelle fabbriche.

Proprio in questa logica che dopo la conquista del contratto di lavoro, in me si fa presente una piccola preoccupazione determinata dal dopo contratto - un tipo di riflusso che si è verificato nel movimento dopo la conquista del contratto stesso, quando certamente si capisce anche benissimo le lotte dure incidono molto sui lavoratori e certamente fare la lotta continua è sempre un dato molto difficile; però d'altra parte questa è la impostazione che ci presenta il sistema capitalistico, quello di non darci tregua, quello di ripartire immediatamente per riprenderci anche con l'interesse quello che la classe operaia si è conquistato. Ecco perchè il periodo un po' di riflusso che c'è stato dopo la conquista del contratto e quindi farlo applicare, gestire in termine politico e nello stesso tempo partire dal contratto come un trampolino di lancio per sviluppare l'iniziativa articolata, proprio in un momento in cui eravamo anche impegnati, in un momento difficile di una battaglia che cer

tamente collegava l'aspetto della fabbrica ai problemi della società e quindi ai problemi delle riforme, battaglia politica molto importante - questo riflesso certo c'è stato e mi sembra giusta la frase di Giovannini, ieri, nell'intervento: "Abbiamo fatto una battuta d'arresto anche sul problema del movimento, sul problema anche delle riforme"; credo che però, senza fare eccessivi drammi, un dato politico importante è che noi dobbiamo avere presente è che il Congresso dovrà sviluppare è quello che noi non possiamo lasciare altri spazi vuoti alla nostra iniziativa articolata.

Occorre quindi che a settembre, quando si riprenderà l'iniziativa dopo il periodo feriale, si parta immediatamente nelle fabbriche a sviluppare l'iniziativa articolata, certamente con questo compito politico, anche se non è facile collegare sempre di più i problemi della fabbrica ai problemi delle riforme, ai problemi della società. Partire con l'iniziativa articolata significa innanzi tutto gestire in termine politico il contratto di lavoro e soprattutto per quanto riguarda uno dei più qualificanti problemi che siamo riusciti a conquistare, quale è quello dell'orario. Gestirlo in termine politico, quando si parla di orario, si parla subito di straordinario, significa non limitarci perchè questo significa ancora essere in difensiva, non limitarci solo dicevo a salvaguardare il limite contrattuale dello straordinario così come lo abbiamo conquistato nel contratto, ma gestire in termine politico il contratto e l'orario di lavoro significa collegare il discorso dello straordinario ad un controllo nostro operaio della base, farlo diventare un

termine politico di collegamento al problema degli organici, quindi al problema dell'occupazione.

Quindi gestire lo straordinario così significa che i delegati, i gruppi operai omogenei controllano le ore dello straordinario, fare accordi con l'azienda, controllando dal basso che lo straordinario deve essere visto solo in funzione di uno sviluppo, di un potenziamento di investimenti dell'azienda per quanto riguarda gli organici e gli investimenti in generale. Questo significa gestire lo straordinario in termini politici, perchè non dimentichiamo che ancora prima del contratto si facevano già accordi dove si limitavano le ore dello straordinario. Per questo io dico bisogna partire per limitare ulteriormente le ore dello straordinario, per incalzare politicamente l'azienda a non fare il discorso vecchio, ancora senza fare problemi di ristrutturazione di organici ma incentivare lo straordinario per i propri fini. Questo credo che dobbiamo respingerlo e quindi vedere il discorso dell'orario dello straordinario in questi termini: con la contrattazione per quanto riguarda gli organici, reparto per reparto, e quindi lo sviluppo che le aziende intendono fare in questa logica, e quindi se mai diminuire sempre di più il discorso dello straordinario.

In questa logica può anche vedersi il discorso di qualche deroga, proprio in questa logica, anche se pare una contraddizione, ma vedere, per esempio, il discorso delle due ore al sabato che sono il limite contrattuale, vedere quindi un discorso che anche se affrontando con l'azienda il discorso degli organici, il discorso

dell'ampliamento della fabbrica, vedere quindi il discorso della deroga in termini di due o tre mesi, con la contrattazione reparto per reparto; bene, ti concediamo magari le quattro ore dello straordinario al sabato, ma sotto il controllo nostro operaio dal basso, perchè questo significa, per esempio, venti - trenta lavoratori in più in questo reparto e quindi legato al discorso degli organici, non solo dell'uno in più, legato al discorso della riqualificazione, della mobilità interna.

Questo, a mio giudizio, con controllo nostro, significa gestire politicamente l'orario di lavoro, se no, a questo punto, limitandoci solo alla difesa così sterile della limitazione contrattuale, senza collegarlo al discorso degli organici e degli investimenti, credo che significhi ancora, come ho detto prima, gestirlo in modo difensivo per quanto riguarda l'orario.

Come credo che la ripresa del movimento articolato significa soprattutto aprire delle piattaforme rivendicative in termine nuovo, rifiutando qualsiasi concetto della monetizzazione comunque, anche se su questo si è fatto dei grossi salti di qualità; significa soprattutto rifiutare la monetizzazione dei ritmi di lavoro, rifiutare la monetizzazione della salute, rifiutare vertenze che si aprono solo con la componente salariale, con il discorso della quattordicesima ed altre componenti. Questo significa ancora una volta aprire delle vertenze in termine vecchio. Aprire delle vertenze in termine nuovo significa incidere profondamente nell'organizzazione capitalistica del lavoro nella fabbrica, significa aprire delle vertenze con la contrattazione dei ritmi, legata quindi al pro

blema degli organici, delle qualifiche, dell'ambiente di lavoro, perchè quando parliamo di queste cose noi certamente parliamo di un punto unico; non si può parlare di contrattazione dei ritmi se non facciamo il discorso degli organici, perchè quello degli organici è uno dei meccanismi che certamente fanno saturare sempre di più il lavoratore; così come quando parliamo di organici non si può fare a meno di parlare di mobilità interna, di riqualificazione del personale già dentro la fabbrica e di sviluppo della professionalità.

Credo che su queste cose ci dovremo misurare in termini qualitativi e quando si aprono le vertenze questa componente deve incidere nell'organizzazione del lavoro, con gli strumenti di base che ci siamo dati, con compito dirigente dei delegati, non di fattorini, di portaordini; ma che veramente come dirigenti, come espressione del gruppo omogeneo che portano avanti delle linee politiche in questo senso. Questo significa aprire in termini qualificanti delle piattaforme rivendicative e veramente colpire l'organizzazione del lavoro nella fabbrica.

Quando si parla di ritmi certamente c'è subito il discorso per quanto riguarda il problema dei cottimi. Io credo che soprattutto qui all'infuori degli slogans...e se lo facciamo solo a slogans certamente non serve a niente, di abolire il cottimo o non abolirlo.

Credo che il primo problema importante è la coscienza operaia che il ritmo non ce lo deve imporre solo il padrone. Questo significa incominciare ad avere una maturità politica dell'autodeterminazione dei ritmi come mezzo di

lotta, come strumento per lo meno di potere, far sì che i ritmi non ce li deve dare solo il padrone, ma quando parliamo di ritmi ci dobbiamo entrare anche noi, ci dobbiamo entrare come gruppo omogeneo di operai, ci dobbiamo entrare come ruolo dirigente dei delegati sindacali.

Questo quindi è un primo ruolo politico, una prima presa di coscienza e di maturità politica che dobbiamo svolgere nelle fabbriche e in questa logica io dico però che il cottimo deve essere abolito, perchè comunque in questa logica di cose, facendo quindi il discorso dopo perchè a monte di tutto c'è la presa di coscienza per quanto riguarda i ritmi - cottimo significa ritmi - però comunque il cottimo l'hanno inventato i padroni e il cottimo è un meccanismo comunque in mano sempre alla controparte, per cercare di sfruttarci, per cercare di determinare già esso il ritmo di lavoro.

Ecco perchè in questa logica, anche se mi rendo conto che non è una battaglia facile. Noi a Genova lo abbiamo anche accertato che non è una battaglia facile, quando in grosse fabbriche si è cominciato ad affrontare il discorso del superamento del cottimo, e almeno in alcuni settori legati alla nocività ambientale, come linea politica anche discussa, però ci siamo accorti che certamente anche fra la classe operaia c'è una diffidenza, ci sono ancora dei dubbi, che sono anche reali quando si aprono delle vertenze nuove, quando si capovolge completamente l'organizzazione del lavoro. Certamente troviamo delle difficoltà, anche se in certe vertenze pilota di grosse fabbriche si è però = ÷ già intrapresa

la strada comunque della disincentivazione, della curva di cottimo, trasportando a paga base una parte più consistente sempre di salario, quindi già alla base quando il lavoratore prende la bolla ha già un salario garantito, diminuendo quindi la curva, plaffonando la curva di incentivazione.

Questo è sulla strada, ma comunque non basta e certamente alla ripresa del movimento di autunno su questi problemi nelle fabbriche ci dobbiamo misurare in termini di lotta, in termini di presa di coscienza, in termini di qualificazione, come quando si parla certamente di qualifiche - e io qua non mi dilungo molto perchè il compagno che mi ha preceduto ha fatto un'analisi molto positiva e grande nel suo insieme - ma credo che comunque e certamente concordiamo che anche se sulle qualifiche non abbiamo ancora una linea strategica nostra, credo che dobbiamo già cominciare a misurarci come linea nuova del sindacato; incominciare intanto a dire che il contratto di lavoro sul problema delle qualifiche è nettamente superato, che non possiamo più accettare le dichiarazioni che anche lì sono state sempre in prima persona imposte dal padrone; incominciare a vedere le qualifiche in un senso nuovo, intanto con un collegamento reale per quanto riguarda il problema della scuola, con un collegamento con il movimento studentesco, in questo livello qua che mette a crudo veramente il tipo di scuola classista capitalista che forgia già gli individui per un tipo di sfruttamento nella fabbrica; vedere il discorso delle qualifiche in senso di mobilità interna, in senso anche di corsi di addestramento interni controllati dai delegati

sindacali; vedere quindi altre componenti per quanto riguarda il discorso dell'anzianità, il fatto che il lavoratore perchè un tipo di organizzazione capitalistica gli preclude la strada, lo ammazza nello C I, dicendo che quello è un lavoro da O C I; comunque vedere che questo lavoratore quando sta ad altri lavori di una linea o di altri mestieri, premiarci la sua esperienza, la sua capacità nel senso che questo lavoratore gode la fiducia, perchè è un lavoratore che può fare diversi lavori. Questo credo si chiami già affrontare in modo nuovo il discorso delle qualifiche con un discorso anche di mobilità interna.

E come prima tappa io credo che il discorso dell'abolizione delle ultime due categorie sia già un primo elemento, anche se certamente non possiamo vederlo come un discorso di fermarsi lì, certamente il discorso di abolire la quarta e la quinta categoria è già una prima tappa per incominciare a fare un discorso diverso dalla terza in su; vedere se mai la terza categoria come una categoria per certi lavori di passaggio, per poi arrivare alle categorie più alte.

Come anche credo che un altro elemento importante sia il discorso della classificazione unica operai - impiegati; credo che questo sia un altro elemento molto importante per quanto riguarda il discorso delle qualifiche. Il discorso dell'ambiente di lavoro: anche qui facendo alcuni salti di qualità, non vedendo solo il discorso della delega, facendo fare le inchieste alle commissioni mediche dall'esterno e poi infischiarne di quello che esse dicono; ma un discorso di controllo operaio costante per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, incominciando

intanto a incidere in modo immediato per alcune soluzioni come le prevenzioni, come le pause di lavorazione in alcune lavorazioni più nocive, più pericolose; e vedere il discorso della commissione medica come un controllo anche di delegati, far sì che con le commissioni mediche che fanno indagini nell'ambiente, possiamo avere il riferimento di potere per quanto riguarda i dati biostatistici dell'ambiente, come controllo continuo, come libretto di rischio individuale del lavoratore e libretto sanitario; però tutto questo come controllo veramente dal basso dei delegati sindacali.

Così il discorso degli organici, che non può essere visto solo come dire manca uno, due lavoratori in quel determinato posto, ma affrontarlo collegato al discorso dei ritmi e della nocività e collegato quindi al discorso del cumulo delle mansioni che nelle fabbriche vengono avanti.

Quindi vedere il discorso della contrattazione degli organici reparto per reparto, significa anche incominciare ad entrare dentro all'organizzazione del lavoro, incominciare a vedere i piani di assunzione che le aziende finora fanno per conto loro; vedere dove veramente c'è necessità di mano d'opera nel campo dei percentuali, dei cottimisti, ma entrandoci dentro noi, intanto facendo un discorso di riqualificazione della mano d'opera interna legato al discorso degli organici.

Compagni, questi sono tutti problemi importanti che certamente come linea politica noi ci dobbiamo misurare con la ripresa del movimento d'autunno, e questo credo che sia uno dei dati più importanti, collegato a questo perché abbiamo, non dimentichiamolo, il grosso discorso

della lotta anche nella società, dei problemi delle riforme, ed io qua, senza dilungarmi troppo, credo che come dato politico se noi in autunno non incominciamo a partire dalla fabbrica, creando un movimento, affrontando le piattaforme rivendicative in termine qualitativo e incidendo nell'organizzazione del lavoro e nello stesso tempo facendo la battaglia politica del collegamento stretto che c'è tra i problemi della fabbrica e la società, credo che certamente saremo ancora battuti. Affrontare il discorso di un impegno politico così grosso di movimento come quello della riforma, con la pace sociale e nelle fabbriche, con la classe operaia che non va avanti in termini qualitativi per affrontare concretamente i suoi problemi, credo che certamente perderemo e saremo battuti. In questo senso credo che questo deve essere un impegno importante e che certamente va anche nel ruolo politico che devono giocare i delegati sindacali, il consiglio sindacale di fabbrica come classe dirigente, come espressione veramente del movimento dei lavoratori.

...applausi...

PRESIDENTE -

Mariuzzo Alberto - Fiat di Rivalta.

MARIUZZO ALBERTO -

Compagni e compagne, in questo quindicesimo Congresso della FIOM, che a mio avviso si colloca in un momento politico molto delicato - e questo è a conoscenza di tutti per le varie posizioni assunte da uomini politici e da personalità molto in vista del potere economico nei confronti del movimento operaio - ma è nello stesso tempo molto importante perchè ritengo che questo Congresso sia una delle tappe piu decisive per arrivare al traguardo della tanto ambita unità operaia, mi propongo in rappresentanza dei delegati della FIAT di Rivalta per portare un modesto contributo a questo Congresso, per rilevare i limiti del movimento operaio nella nostra fabbrica, ma anche i limiti che ha avuto la FIOM nei confronti di questo movimento.

La FIAT di Rivalta è una fabbrica strutturalmente nuova, con una organizzazione dello sfruttamento avanzato, che rispecchia fedelmente la politica monopolistica della FIAT. Le maestranze della FIAT di Rivalta sono prevalentemente nuovi immigrati, gente strappata dal capitalismo dalle loro campagne, gente che non ha mai potuto seguire e partecipare al movimento dei metalmeccanici,

per cui il loro inserimento nella categoria è un problema difficile. E' gente che ha un potenziale di lotta molto alto, ma che finora non ha potuto sempre riversarlo nella direzione giusta, anche per i limiti che la nostra organizzazione nei loro confronti ha avuto, che è necessario quindi superare al più presto possibile per non creare altri squilibri come quello che ha recato il problema dell'orario di lavoro e sui premi di produzione.

E' da sottolineare che la vertenza sui premi di produzione è stata impostata circa tre mesi fa, per controbattere con la lotta e l'unità dei lavoratori la controffensiva che la FIAT aveva messo in atto dopo il contratto di lavoro e che nei giorni in cui decidevamo la piattaforma rivendicativa a livello di complesso, era culminata con il licenziamento di un membro della commissione interna della FIOM.

Voglio partire da questo fatto per dire quanto è importante per noi e per i lavoratori questa vertenza: importante perchè dava la possibilità al sindacato e ai lavoratori di recuperare lo svantaggio che dopo la lotta contrattuale ci aveva costretto, all'interno dell'azienda, all'immobilismo - immobilismo, compagni, che nella sezione in cui lavoro è determinato da alcuni fattori; primo fra questi la nostra insufficienza e incapacità di portare avanti a livello di squadra e di reparto i problemi inerenti alle qualifiche, ritmi e organici, determinato anche dalla scarsa aderenza al nostro sindacato, che su 14.000 operai conta circa 700 iscritti. Fatto questo che non deve stupire nessuno perchè dobbiamo tenere conto che ogni mese vengono assunti mille operai e che

nello stesso tempo se ne va la stessa cifra. La stessa cifra che segna pur nei suoi limiti un momento di avanzata nell'adesione al sindacato, se si pensa che prima della lotta contrattuale eravamo poche decine di iscritti.

A Rivalta è da poco tempo che sono stati creati i delegati. Questi, nonostante il loro impegno e la loro volontà di risolvere i problemi di questa importante sezione FIAT, che tocca oggi - come dicevo - i 14.000 dipendenti e che dopo le ferie dovrebbe toccare la punta di 20.000 perchè è previsto l'allargamento della stessa per introdurre nuove officine per le presse, hanno potuto fare ben poco i delegati, perchè molti sono i limiti delle organizzazioni sindacali UILM e SITA. Dovete sapere che il SITA è l'organizzazione padronale del sindacato italiano dell'auto, proprio organizzato dai padroni della FIAT.

Queste organizzazioni locali si differenziano naturalmente, riguardo alla UIL, nella linea nazionale. Come dicevo, queste organizzazioni sono legate ai vecchi sistemi aziendalistici e padronali e che ostacolano molto il funzionamento dei consigli di fabbrica in Italia. Si rendono conto che in 4 mesi il consiglio di fabbrica si è riunito solamente due volte?

Tutto ciò ci ha impedito di trovarci con le carte in regola per affrontare importanti obiettivi e in particolare le ore di lavoro.

Devo anche dire in coscienza che su questo problema ci sono anche i limiti che investono l'insieme della FIOM e delle organizzazioni sindacali anche a livello nazionale

le, per non aver saputo collegare le lotte per l'orario di lavoro alla FIAT con il resto della categoria sul problema dell'orario, come invece aveva fatto durante il contratto nazionale di lavoro e con le suspensioni avvenute alla FIAT durante il contratto di lavoro.

Sì è vero che abbiamo raggiunto l'obiettivo di affermare il principio delle 40 ore effettive alla fine del '72, ma è anche vero che abbiamo concesso una deroga molto pesante, che ha lasciato la bocca amara a molti lavoratori della FIAT di Rivalta, i quali erano abbastanza impegnati per esaminare questo problema con le sue giuste collocazioni, dato per al sindacato che le ore di lavoro erano intoccabili e che aveva più volte espresso, tramite le punte più avanzate, in un ossequio deciso alla deroga.

I lavoratori immigrati, pur nei loro limiti, ma che sapevano benissimo quali sacrifici incontravano per esercitare il loro diritto al lavoro trasferendosi da sud a nord, proponevano con un rifiuto la risoluzione di questo problema, con l'indicazione chiara di più massicci investimenti nel meridione.

Sull'orario di lavoro . Problema che assume nel - l'ambito in cui siamo e nella società in cui viviamo una importanza capitale - una importanza capitale perchè pensiamo che dalla vittoria su questo problema si possa dare poi la possibilità di affrontare con più speditezza altri problemi che non possono rimanere insoluti.

Noi nella piattaforma contrattuale abbiamo rivendicato le 40 ore non perchè non avevamo voglia di lavorare o perchè il sabato e la domenica ci piace fare il week

end, ma abbiamo fatto questa scelta per varie ragioni, e in primo luogo quella di salvaguardare la salute dei lavoratori, perchè non vogliamo andare in pensione a 60 anni e il giorno dopo andare nella tomba. Dico questo perchè conosciamo tutte le condizioni di lavoro che esistono nella fabbrica: ritmi massacranti e ripetitivi.

Ma non è solo questo l'aspetto principale, perchè questi sono problemi che si possono e si devono risolvere nell'ambito del gruppo o della parte in cui lavoriamo.

Come dicevo, esiste un altro aspetto per cui abbiamo chiesto le 40 ore, ed è che con le 40 ore il capitale sarà costretto a dare maggiore sviluppo alla occupazione e nello stesso tempo sviluppare l'economia nel sud, per mettere fine così una volta per tutte all'immigrazione verso il nord e nei paesi stranieri.

Il problema dunque è politico e risiede in politica economica. Quando noi pensiamo che l'industria metalmeccanica si basa soprattutto sull'industria automobilistica e che noi pensiamo che questo sviluppo un giorno debba fermarsi, è chiaro dunque che se vogliamo mantenere la occupazione al livello in cui siamo, bisogna sviluppare le industrie in altre direzioni, dove già siamo più carenti e che questa carenza ci rende succubi nel campo economico del capitale straniero, perchè siamo costretti ad importare materiale finito o no da altre nazioni e che ci rende economicamente deboli e nello stesso tempo ci rende succubi anche in politica a livello nazionale, perchè di conseguenza il capitale internazionale vuole avere una sua contropartita di questo suo aiuto nei nostri confronti e che si pone a livello di certe politiche

sia nazionali che internazionali e di scelte in politica economica che vanno contro l'interesse dei lavoratori.

E qui voglio fare un altro appunto. Da molte parti è stato detto, sia dal governo che dai padroni, che l'economia italiana è in crisi, che la colpa è di tutti e che quindi bisogna tirarsi su le maniche e rimettersi a produrre, perchè siamo tutti nella stessa barca, altrimenti non si può creare la richiesta per fare le riforme. IO credo che se noi vogliamo risolvere i problemi della nostra società e portare avanti la strategia delle riforme, bisogna che in ogni azienda questo discorso venga ribaltato: bisogna dire chiaro ai lavoratori di chi è la colpa e io credo che non possa essere troppo facile magari spiegare che la colpa è del sistema. Io credo che la colpa sia soprattutto di chi fa queste scelte in politica economica, e oltre ai padroni io credo che la colpa sia soprattutto degli uomini politici i quali quando l'economia italiana va bene allora il merito è di Carli, di La Malfa o di Colombo, quando l'economia italiana va male, la colpa è dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali.

Io credo che quando si dice che la situazione economica è grave sia un fatto reale e le cause principali stanno soprattutto sul fatto che anche la situazione politica è cambiata in questo ultimo periodo e perchè le aziende, tra le varie cause, trovano difficoltà a recepire sul mercato mano d'opera e di sfruttarla come prima. Basti pensare che alla FIAT da un anno a questa parte ci sono state 10.000 assunzioni in più, eppure questo non è bastato per far aumentare la produzione ed è anche me-

rito nostro, perchè la coscienza dell'operaio si è aperta e comincia a capire i problemi. Per dirla breve, si rifiuta di fare come prima, fatto il contratto si aumenta la produzione. Oggi invece no, la produzione rimane quella di prima, se mai si assumono altri operai.

Quindi il nostro compito è quello di trovare le cause di questa crisi e di trovar~~ce~~ il modo come uscirne: modo, compagni, che deve andare nella direzione che non sia contro di noi ma all'inverso, vada cioè nella direzione opposta e i padroni devono mettersi in~~te~~ testa che i profitti verranno divisi in un modo diverso.

Noi delegati della FIAT di Rivalta prendiamo atto del compromesso sull'orario di lavoro, ma desideriamo fare tutti gli sforzi possibili per superarlo, tenendo conto che esistono attualmente altri gravi problemi, come la condizione di lavoro in fabbrica, con i ritmi massacranti, gli organici insufficienti e il problema delle qualifiche - problema delle qualifiche che noi pensiamo a questo Congresso debba se non risolvere almeno dare una linea chiara e decisa alla soluzione di questo problema.

Inoltre esiste anche il problema dei trasporti per noi, e sarebbe imperdonabile se dopo le ferie non cercassimo di risolvere questo problema per riacquistare quella fiducia che, nonostante tutto, i lavoratori danno alla FIOM.

Altro problema molto importante è quello della commissione interna. Ieri il compagno Trentin ha fatto la proposta di congelare per noi le commissioni interne; noi pensiamo che questo problema sia discutibile, perchè questo può andare bene per alcune aziende a eccezione della

FIAT, ma noi pensiamo che non vada assolutamente bene per la sezione in cui lavoro, perchè questo significherebbe la fine dei delegati del gruppo omogeneo, limiterebbe la funzione stessa dei delegati, e dato che noi crediamo nei delegati, crediamo che i delegati debbano essere la struttura portante del nuovo sindacato all'interno della fabbrica, quindi noi tendiamo al superamento netto della commissione interna e piena autonomia ai delegati, non solamente sul piano organizzativo ma di reale contrattazione delle condizioni di lavoro del gruppo omogeneo e delle officine di reparto.

...applausi...

PRESIDENTE -

Maddi Brunero, Pistoia.

MADDI BRUNERO - Pistoia -

Ma io, compagni, non mi attarderei molto in questo intervento, anche perchè, secondo me, questa commissione ha il compito di approfondire alcuni aspetti in ordine alla discussione che nel Congresso abbiamo sviluppato e in ordine a quello che portano i temi per la nostra discussione.

Mi pare che la nostra commissione prima di tutto - è già stato detto nel Congresso da Trentin negli interventi - dovrebbe portare subito come fatto politico e anche critico, il punto sulla situazione delle lotte articolate e rivendicative e il suo rilancio: il suo rilancio perchè credo che su questo punto di scontro noi dovremmo approfondire bene la situazione e anche direi un rilancio che investa tutta l'area della.
Si dice a settembre: io certo concordo con questo, ma soprattutto mi pare che ci sia un punto politico importante di verifica in questo aspetto di situazione nelle fabbriche sulle rivendicazioni articolate, così come i temi hanno posto.

Mi pare che l'altro aspetto importante da portare qui alla Commissione e che è un punto molto discusso e che secondo me non ha fatto grandi passi avanti è il decisivo scontro sull'orario, lo straordinaria-

rio, gli investimenti organici.

Credo che il nostro Congresso dovrà sottolineare con forza questo aspetto perchè questa battaglia la vinciamo e la vinciamo in tempi brevi, altrimenti noi perdiamo un punto importante, come diciamo perdiamo il bus.

Ecco perchè io non voglio approfondire, perchè mi sembrerebbe di togliere qualcosa alla commissione, ma soprattutto credo che questo aspetto di battaglia del Paese sia l'aspetto più tipico, più non avvertito tra i lavoratori e anche il problema dei fischi più che degli applausi; ma che è certo questa battaglia non deve avere respiro se vogliamo dare un contenuto forte a tutta la nostra battaglia articolata e alle prospettive politiche che questa deve aprire dalla fabbrica alla società.

Non mi dilungo perchè, come ho detto, su questo punto è comprensibile l'aspetto direi delle nuove prospettive che esso pone: l'orario e la sua battaglia è decisiva e subito per superare la situazione sugli investimenti organici per un nuovo sviluppo del Paese.

Un altro punto che, secondo me dovrebbe essere aggiunto ai temi è sul fatto del cottimo, quando noi diciamo oggi del superamento, è inutile. Noi possiamo fare anche direi un documento lunghissimo, ma credo che il punto più maturo della situazione di oggi possa essere di modificare, di aggiungere al cottimo che intanto il superamento dell'aspetto incentivante sull'«fatto» = del cottimo possa essere, e qui sottolineo le parole, il fatto del rischio e della nocività.

Mi pare che questo è un punto fermo che dobbiamo porre come richiamo al cottimo nei temi, come documento alla nostra Commissione. Il primo aspetto è nel fatto importante di cominciare a muoversi in questo quadro su questi problemi.

Quindi fatti alcuni di questi appunti direi più precisi e più specifici, mi pare che almeno da parte nostra, a Pistoia, sulla piattaforma rivendicativa - e mi ricollego al problema delle riforme perchè altra Commissione ne discuterà, e siamo d'accordo su questo, abbia scelto direi la piattaforma che noi ci siamo dati come discussione. La Commissione dovrà approfondire questa piattaforma nell'insieme della discussione e porre alcuni punti più fermi, più precisi, di rilancio di azione direi rivendicativa, come un fatto mobilitativo interessante e importante.

Le esperienze. Se ognuno di noi portasse le esperienze sarebbero tante, già come si muovono i consigli di fabbrica ecc. Mi pare alla FREDA Lettieri ha fatto il Congresso, già il Consiglio di fabbrica si è posto l'obiettivo proprio sul cottimo, il fatto nocivo, il fatto del rischio e già ha aperto la vertenza nei confronti della direzione aziendale, ha preso una posizione, ha aperto l'assemblea; quindi siamo già direi a muoversi in questo quadro, su questi aspetti. Credo che questa sia una linea che tutta la categoria abbraccia e occorre che l'area sia coperta, un rilancio più preciso dalla nostra Commissione e quindi dal Congresso su punti che abbiamo già sposato come temi che vanno direi sottolineati, ap-

profonditi e anche fatte alcune aggiunte e precisazioni
perchè veramente a settembre c'è uno scontro decisivo su
questi temi.

...applausi...

ARCHIVIO FIOM

PRESIDENTE -

Casella Giuseppe di Brescia - Commissione
interna "Fietra siderurgica".

CASELLA GIUSEPPE - Brescia -

Compagni, io vorrei soffermarmi, come siderurgico, sul problema dell'ambiente di lavoro e dell'orario festivo.

L'azienda dove lavoro io non ha molti anni di attività però in questo periodo di tempo è arrivato ad un numero di maestranze di 1500 operai; oggi è la prima azienda privata della provincia di Brescia, questo è van~~to~~ del nostro padrone anche se tutto questo l'ha costru~~it~~o con orari da schiavi - 10, 12, 14 ore al giorno - to~~gl~~iendo gli operai dalla campagna e naturalmente spro~~vi~~sti di ogni cognizione sindacale e circuiti molto bene si ~~si~~ adattavano presto. Ora però, dopo solo otto o dieci anni, si comincia a sentire tutto l'effeto di que~~st~~o orario molto pesante in siderurgia e casi di silicosi si ripetono.

Anche venti giorni fa altro operaio è stato trovato con una silicosi: ha solo 45 anni. Questo ha porta~~to~~ gli operai a riflettere su tutto quello che avevano fatto prima di questo nuovo contratto di lavoro e li ha portati a dedurre che l'orario di lavoro andava applica~~ro~~ subito, senza deroghe, alla riduzione delle 40 ore e

che anche doveva essere portato avanti immediatamente il problema del lavoro della domenica.

Questo, è chiaro, si è scontrato immediatamente contro le tesi del padrone il quale, pur accettando la riduzione immediata dell'orario di lavoro, tanto vero che noi abbiamo fatto un accordo di 42 ore per i primi sei mesi di quest'anno, per poi passare immediatamente, dal 1° luglio a 40 ore settimanali. Dice: arrivati a questo punto vi dovete accontentare, abbiamo creato nuovi posti di lavoro. Noi invece diciamo no, non ci accontentiamo, per chè aveva due scopi l'orario di lavoro: salvaguardare la salute e creare posti di lavoro, ma anche obbligare i datori di lavoro a investire per poter recuperare, naturalmente quella produzione che, secondo noi, era chiaro doveva ridursi nella riduzione dell'orario di lavoro.

Questo non è successo. Il padrone addirittura propone 40 ore si la settimana, ma sfruttando tutti gli impianti vecchi anche al limite di usura al massimo. Questo porta solo vantaggio, a mio parere, e arricchisce ancora di più il padrone, portando invece ad investire quei soldi all'estero, come tutti sappiamo.

Qui vorrei entrare in merito su come controbbattere questa teoria del padrone. In alcune aziende, ci sono degli esempi, si sono battuti a lungo sul fatto di interrompere il lavoro festivo, dove gli operai erano uniti, ma che però non avendo trovato omogeneità nelle altre aziende già della provincia sono stati costretti ad accettare un'ammortizzazione del lavoro festivo, cioè lavorate la festa, vi do di più. Se questa è la posizione del padrone è chiaro che è una posizione non a vantaggio degli

operai ma è controproducente per gli operai, perchè se il padrone si abbassa a pagare, a monetizzare, con 3.000 lire, come è successo a Brescia, tutti quelli che lavorano la domenica, ciò vuol dire che è solo a suo vantaggio che vuol farci lavorare. Non è che vogliamo far festa, come pensa qualcuno e che ho già sentito in altre riunioni: " A Brescia si vuol far festa per andare a messa". No. A Brescia si vuole far festa quando è festa per una esigenza umana, riunisce almeno un giorno con la propria famiglia, perchè il lavoratore che riposa il lunedì, il martedì, il mercoledì, avrà sì la strada più ampia per andare al lago, ma non può avere suo figlio al tavolo a mangiare perchè suo figlio va a scuola o perchè in certi casi la moglie lavora anche lei e solo la domenica può incontrarsi e parlare con la sua famiglia. Questo è il mio punto di vista.

Vorrei su questo punto e in questo Congresso sentire altri siderurgici come la pensano, anche nelle altre zone. Vorrei insomma che venisse fuori una decisione di unire i Consigli di fabbrica e le commissioni interne laddove non ci sono per portare avanti in comune in quelle fabbriche parallele diciamo, quelle fabbriche dove appunto è sentito molto questo portare avanti in comune, creare un gruppo di lotta più omogeneo, perchè questo, a mio parere, potrà evitare in primo luogo la monetizzazione, perchè quando siamo uniti e non diamo spazio, il padrone non deve dire: "perchè io devo fermare i forni la domenica, quando il mio concorrente non lo può fare". E su questo problema avrei piacere di sentire qualche altro siderurgico.

...applausi...

PRESIDENTE -

Martini Ernesto - Milano.

MARTINI ERNESTO - Milano -

Compagni, io tratterò due punti: le qualifiche e i cottimi. Per quanto riguarda l'inquadramento delle categorie professionali, ritengo superfluo sottolineare che la situazione attuale del contratto di lavoro è superata non da oggi ma da molti anni, per quanto concerne la questione delle declaratorie e il giusto inquadramento professionale dei lavoratori.

E' evidente che questo elemento di superamento è determinato dallo sviluppo tecnologico e organizzativo all'interno delle aziende che nel corso di questi ultimi 20 anni particolarmente ha subito una notevole trasformazione dei rapporti di lavoro nell'azienda. E qui vorrei richiamare la vostra attenzione per quanto riguarda i lavoratori anziani o giovani presenti qui a questo Congresso, la situazione che era in atto venti anni fa per quanto riguarda le categorie professionali. Allora la mano d'opera costava molto più al datore di lavoro, costava molto di più per un indice molto semplice ed elementare in cui per la struttura organizzativa e tecnica delle aziende, noi avevamo nelle fabbriche circa un 70 -

80 % di lavoratori delle categorie specializzati e qualificati; fra questi lavoratori qualificati noi avevamo gli specializzati operai di mestiere e i qualificati di mestiere e anche lavoratori in serie, che contribuivano con la messa a punto sulle macchine a revolver o su macchine semiautomatiche degli utensili. In sintesi noi avevamo una mano d'opera all'incirca dell'80 % alle categorie superiori e un 20 %, un 30 di media, secondo i complessi industriali, della categoria terza. Mentre oggi, questo per parametro di riferimento, noi abbiamo rovesciato completamente il rapporto. Oggi noi abbiamo un 70 - 80 % a categorie inferiori - la quinta, la quarta e la terza ed abbiamo solo un 20% di categorie operai specializzati e qualificati.

Quindi è chiaro, compagni, che come mano d'opera, costo mano d'opera, oggi al datore di lavoro costa molto meno, ma costa molto meno anche per un altro dato che è tecnico, per quanto concerne la questione della tecnologia, della produttività determinata da macchine più moderne, dei ritmi diversi, che poi direi, che ha portato evidentemente ai datori di lavoro, in linea generale, sì a un maggiore sfruttamento, ma particolarmente a una maggiore realizzazione di guadagno sulla mano d'opera, evidentemente contenuta in categorie inferiori.

Compagni, la mia proposta, che collima con quella che ho già sentito nelle relazioni di compagni come Breschi alla riunione del Congresso Provinciale di Milano, oggi noi siamo arrivati che dobbiamo affrontare il problema non solo - e parliamoci chiaro - in fatto di enunciazioni in qualche Congresso, in rinnovo di Congressi o-

gni cinque o sei anni, ma siamo nettamente in ritardo sulle categorie, un problema vecchio di dieci anni che dovemo affrontare con più energia, con più coraggio ancora molti anni fa

(applausi)

cioè il problema, compagni, è dell'unificazione delle categorie; e qui non vorrei essere malinteso. Io non sono d'accordo su un'unica categoria, perchè farei della demagogia e ritengo utopistico una sola categoria di lavoratori. Lascieremmo al potere discrezionale del datore di lavoro, evidentemente, per quello che riguarda la retribuzione a tutta una gamma di categorie; logicamente esistenti in una realtà. Di conseguenza non sono d'accordo per un'unica categoria, sono d'accordo per una unificazione delle categorie, anche perchè si è creata una nuova situazione nelle aziende: dunque operai equiparati agli impiegati in un'unica categoria; ma non solo, oggi noi abbiamo queste tre categorie che sono tredici. Per me può essere come elemento di studio fatto così, che va approfondito evidentemente, un sette - otto categorie per raggruppare i lavoratori nell'azienda. Inoltre a questo processo generale noi, evidentemente, entrando nel particolare, abbiamo che oggi gli operai di mestiere, mi riferisco agli attrezzisti in generale ecc., noi abbiamo elementi di parificazione anche per un processo sia per una maggiore cultura generale dei lavoratori che oggi essi hanno acquisito e anche necessario per l'industria moderna, per cui se dovessi fare per parametro un riferi-

mento, se l'impiegato di concetto di seconda categoria il quale ha poteri di autonomia discrezionale e una sua eventuale discrezione di concetto, noi diciamo che l'operaio di mestiere oggi considerato nella super e specializzato, svolge nell'azienda mansioni concettuali e con poteri discrezionali di autonomia esecutiva e decisionale (perchè se mi riferisco ai montatori interni ed esterni dove il tecnico c'è e non c'è e forse non riesce nemmeno lui a poter superare l'esperienza e la tecnica di questo operaio, io mi domando anche per una riqualificazione reale, giusta, obiettiva, noi dobbiamo portare questi lavoratori a categorie evidentemente appropriate nel campo del concetto.

Ma questo vale anche per categorie diverse, per i lavoratori di mestiere che sono praticamente come anticamera per arrivare a quella categoria.

E poi vediamo il grosso degli altri lavoratori. Per il grosso degli altri lavoratori, evidentemente noi dobbiamo non avere una serie, una miriade di categorie; l'omogeneizzazione noi nelle fabbriche oggi ci permetterebbe di raggruppare questi lavoratori oggi classificati di terza e di quarta categoria, dando loro la possibilità di rientrare nella categoria attuale per fare riferimento agli operai qualificati. E' chiaro che questo obiettivo deve passare mediante una categoria sulla questione di stato di perfezionamento e inoltre per una eventuale rotazione di lavoratori che possono assimilare e recepire determinate lavorazioni e di conseguenza automaticamente non alla volontà del padrone, ma deve essere specificato nel contratto che quando il lavoratore

è in possesso o ha recepito più operazioni di lavoro, de ve passare automaticamente alla categoria superiore, che in questo caso è l'operaio qualificato.

Con questo discorso mi riferisco alle lavorazio-
ni in serie particolarmente.

Compagni, sulla questione della categoria noi dob biamo affrontare un problema che è molto serio perchè anche i lavoratori nelle categorie delle grosse aziende SI-
MENS - MAGNETI MARELLI ecc., con questo procedimento noi eviteremo anche alcuni aspetti che oggi si verificano. Primo, la questione della monotonia del lavoro stanca, stancante, dell'operaio; secondo, un elemento di umilia-
zione del lavoratore nel ghetto della categoria inferiore per rimanere eternamente in questa categoria, in que-
sta semplice lavorazione; e poi per eliminare un fatto di discriminazione e di favoritismi che esiste, evidente mente, sotto vari aspetti, anche e soprattutto politici per quanto riguarda l'attività politico sindacale di de terminati lavoratori.

La materia è complessa, non è evidentemente mio intendimento sottovalutare l'importanza di uno scontro frontale per un capovolgimento delle categorie di lavoro; ma è un problema che dobbiamo affrontare noi immediatamen te come sindacato, non attendere, riunire commissioni qualificate e di studio per il perfezionamento e la pre sentazione, per la discussione a livello di fabbriche, di provincia o in campo nazionale, e non attendere. A mio giudizio, non possiamo discutere le categorie alla vigi-
lia del rinnovo del contratto di lavoro; un mese prima, riunire una commissione e pretendere nel giro di poche

ore di sviluppare il problema per presentare alla controparte. Ritengo che questo significa non voler cambiare nulla agli effetti delle categorie.

Compagni, un altro problema sulla questione dei cottimi. La politica del cottimo: io chiamo e definisco politicamente "la politica dei cottimi", in quanto è pacifico per tutti noi che sappiamo e che veniamo dalle fabbriche, che cosa rappresenta il cottimo, che è un elemento di sfruttamento di classe che evidentemente non è nato oggi, non è nato solamente da Taylor, che fu il primo che applicò evidentemente il cottimo sulla base della produzione in serie; la tecnica del padronato, come dissi a un altro Congresso, è molto semplice. La tecnica del cottimo per poter sfruttare maggiormente il lavoratore è lineare e semplice, molto elementare; conteniamo le retribuzioni di base, conteniamo la base d'emissione di un cottimo, evidentemente la fetta, per quanto concerne il cottimo, permetterà al datore di lavoro di sfruttare maggiormente il lavoratore i cui bassi salari di emissione essendo talmente bassi, corre, segue, non per una sua volontà ma perchè costretto agli effetti di una realizzazione, di una maggiore retribuzione, ad accettare, a subire particolarmente la questione della bolla di cottimo; in quei termini accetta anche determinati ritmi non per sua volontà ma per raggiungere un salario che gli permetta di soddisfare le sue minime esigenze familiari.

Di conseguenza la caccia al massimo profitto è un elemento politico, è un elemento di fondo primordiale che è sempre presente in qualsiasi datore di lavoro. Caccia al massimo profitto, al super profitto mediante la forma

di cottimo.

E' chiaro che il datore di lavoro perfeziona, ha perfezionato tutta una sua organizzazione all'interno della azienda; forse siamo in ritardo noi per questa valutazione. Ha perfezionato un'organizzazione sul piano tecnico, sul piano scientifico, sul piano organizzativo, tutto per raggiungere, spremere il massimo che è possibile dal lavoratore. Ed abbiamo allora le forme di esasperazione del salario a cottimo, intensificazione dei ritmi, taglio dei tempi di lavorazione, abuso degli straordinari, attacco al principio della settimana di 40 ore. La questione del massimo profitto, evidentemente, è concatenata e legata a una serie di elementi che hanno come capro espiatorio, come massimo imputato, il cottimo.

Il cottimo dunque non è estraneo alle cause degli infortuni, malattie nervose, malattie professionali, malattie non riconosciute ancora professionali, come conseguenza di infortuni. Noi citiamo dei dati: oggi alla SISI SIEMENS abbiamo una media di ammalate, di assenze per lavoro di donne di una media del 30 % mensile. Abbiamo alla MAGNETI MARELLI un'assenza in media dal 25 al 28 %. Le cause sono diverse, individuate: l'ambiente di lavoro, il ritmo. Cottimi, ritmo, rumorosità, vibrazioni, umidità, posizione di lavoro, monotonia ecc.. E qui mi ricollego al fatto della categoria, della rotazione, perchè è un problema che dobbiamo affrontare radicalmente, a fondo per impedire che si verificano appunto questi fenomeni che i medici e gli psichiatri chiamano monotonia continua ecc., che porta all'esaurimento nervoso della persona addetta.

Sulla questione delle linee di montaggio, reparti di alimentazione, macchine ecc., noi abbiamo oggi, compagni, il problema del superamento. Parliamoci chiaro: una volta l'operaio determinava lui sul cottimo con i tre quarti della sua partecipazione diretta, era lui che determinava il ritmo di lavoro: per un quarto la macchina e per tre quarti l'operaio. Ma oggi è quanto meno ridicolo - e lo sottolineo: è ridicolo - quando mi si viene a parlare che noi chiamiamo cottimo la questione delle linee di montaggio delle macchine automatiche; per un sindacalista, per un operaio all'interno dell'azienda è puramente ridicolo, in quanto non è più l'operaio che determina la velocità della linea di montaggio del tappeto o di quella macchina automatica, ma è la direzione tecnica o i tempisti, insieme al caposala, che determinano la velocità di linea del tappeto, le varie stazioni che ci sono sul tappeto o quella velocità di quella macchina, del rapporto di quella macchina. L'operaio non è altro che un semplice ingranaggio che deve ruotare e velocemente attraverso il ritmo imposto dai tecnici.

Questo è il problema che già matura il superamento del cottimo, ma la direzione lo sa benissimo che è superato. Ce lo dicono alla MASSA LOMBARDA i funzionari della controparte, ma è vero, ma perchè allora rimane il cottimo? Perchè rimane il cottimo? Perchè è un fattore psicologico che dobbiamo ancora vincere anche fra i lavoratori. La psicologia del cottimo, pensando che se si elimina quello, il salario cade immediatamente sui minimi tabellari. Allora qui s'innesta un altro problema, il problema garantito del salario, che diceva giustamente Breschi al Congresso

di Milano

(applausi)

se salario mensile, se salario sociale, chiamatelo come volete, c'è una conquista nuova che permette al lavoratore un respiro, una garanzia, che non è più obbligato.. e qui vi dico un particolare che poi per voi è una fesseria perchè conoscete il bedò corretto, il cosiddetto 33 % e 33, superato questo vuol dire che hanno sbagliato la velocità di linea, non è possibile guadagnare di più e i tempisti eliminano, tagliano, evidentemente perchè non si deve guadagnare di più, evidentemente c'è la cristallizzazione. Allora a che cosa serve?

Compagni, voglio concludere perchè mi dilungo troppo. L'azione immediata per la questione del cottimo, eliminazione nei punti per oggi come prospettiva del cottimo generale, ma oggi dove già sussistono le condizioni per la eliminazione del cottimo, linee di montaggio, ecc.

Poi c'è un altro problema e poi ho finito. Il problema che qui ho sentito della siderurgia, in quanto anch'io provengo dalla siderurgia e so benissimo la drammaticità del problema della silicosi, saturnismo, problemi cui noi ancora oggi, 1970 non abbiamo dato alcuna soluzione. E permettetemi una parentesi: quando io mi arrabbio, chiunque di noi si arrabbia - a un determinato momento i nostri calciatori che sono andati in Brasile tutti i medici, scienziati, persone per bene, preoccupati della salute, del clima, dei 2000 metri, assuefarsi a un determinato clima, per il rendimento, una serie di cose,

ohi, nella fabbrica non c'è mai questo problema di preoccupazione

(applausi)

per quanto riguarda i lavoratori: è un problema politico, è evidente, in quanto nella fabbrica mica tutti sono atleti, abbiamo il giovane diciassettenne e abbiamo l'uomo che ha superato i 50 anni, per cui non c'è la preoccupazione se quell'uomo allo sbavatore con la rivoltella che preme allo stomaco, che per otto ore al giorno deve star lì a togliere fette di ferro per sbavare con la silice ecc., o ai forni, o ai laminatoi, o in altri posti ecc.- E' un problema anche questo da vedere qui, ma se non posso dilungarmi, lo diranno altri compagni. Il problema medico, ma non del medico di azienda, che quello glielo lascio al padrone perchè non può essere obiettivo, come non possono essere obiettivi gli avvocati del padrone. Farlo dei medici della collaborazione coi studenti, che studiano medicina per commissioni regionali di paese, attorno alle fabbriche, per studiare il problema

(applausi)

e far sì perchè l'operaio è l'unico che sa, che conosce le cause, però non può conoscere i rimedi in quanto non è uno studioso di medicina, ma il medico lui è in grado di poter dire a queste commissioni: cosa succede là, cosa fa male qua ecc. - Ma non solo, il cottimo: ma è mai possibile che noi oggi tolleriamo che il lavoratore che

prende la silicosi debba lavorare a cottimo. Quando l'operaio che porta la maschera - ma io li ho visti con la maschera nelle sabbiatrici, hanno quei caschi che sembrano marziani, nei sbavatori con la mascherina; ma provate un lavoratore se riesce otto ore a lavorare a cottimo, a ritmo, con una maschera: se non prende la silice, si prende l'infarto, perchè evidentemente il cuore non regge a quel ritmo, la respirazione non può....

(applausi)

..allora noi non mandiamo in malora l'industria se diciamo che in quei posti di lavoro dove c'è il pericolo, dove è pericoloso, deve essere eliminato, proibito contrattualmente e per legge il cottimo. Vi posso dire migliaia di esempi; io parlavo con dei lavoratori che fortunatamente non sono morti, caduti da tre metri, fortunatamente caduti su terra, e dicevo loro: ma perchè non ti sei messo la cinghia di sicurezza? "Ma io lavoravo a contratto là in cima e se lavoro a contratto non posso aggan- ciarmi la cinghia di sicurezza". Un altro episodio: ero a Milano per una vertenza con la TUBOLARI DAIMINE - sape- te, attorno ai palazzi, quei tubi che si piantano per l'edilizia e via - ho osservato che uomini di 50 anni, 30 anni e 20 anni, scivolavano giù dai tubi, salivano come tante scimmie ecc. per mettere i ponti. Ho detto: ma che modo è? Ma voi siete degli acrobati? "No, compagno Martini, non mettiamo le cinture, non saliamo per le scale perchè perdiamo troppo tempo, scivolando giù dai

tubi facciamo alla svelta, perchè siamo a contratto e ogni tanto qualcuno cade". E allora dobbiamo essere noi responsabili come sindacato dove non arriva ad un determinato momento anche il lavoratore, vorrei ammettere. Dobbiamo arrivarci noi e proibire assolutamente perchè il rischio non si può incentivare, noi dobbiamo in questi posti proibire ogni forma di incentivazione, di cottimo di qualsiasi tipo o a contratto. E qui non mi si dica che è impossibile, sarà più difficile il problema in linea generale per alcuni settori, ma per questo, evidentemente, il problema si può risolvere.

Compagni, io ho terminato. La necessità di affrontare il cottimo come elemento di proibire immediatamente nei posti di lavoro dove è pericoloso ed eliminarlo nei posti dove oggi è superato politicamente e sindacalmente ed economicamente e in linea generale in prospettiva come eliminazione generale del cottimo.

... applausi...

PRESIDENTE -

Pozzo Lorenzo di Genova.

POZZO LORENZO - Genova -

Volvo parlare sostanzialmente di tre problemi che sono un po' alla base di quel discorso che facciamo ormai da tempo, direi da troppo tempo, senza poi cogliere dei risultati tangibili, dell'organizzazione del lavoro, e vorrei rifarmi sostanzialmente a due documenti: a quello che è nostro, della FIOM - nella preparazione di questo Congresso - e quello della FIM in preparazione della loro Conferenza organizzativa di Brescia.

La FIOM, affrontando almeno uno di questi aspetti, cioè quello dei ritmi, dice che il potere dei lavoratori deve arrivare sino all'autodeterminazione e collettiva. La FIM, dopo aver fatto delle enunciazioni più radicali delle nostre, alla Conferenza di Brescia, partendo dall'autodeterminazione collettiva dei tempi, dei ritmi, arriva a stabilire che un primo obiettivo è quello del controllo dei ritmi stessi; e specifica meglio, se volete, però, il significato dell'autodeterminazione, dicendo chiaramente che l'autodeterminazione significa il ritmo sostenibile senza danno per il lavoratore. Quindi pone un limite abbastanza oggettivo, che ormai possiamo anche affrontare con l'esperienza che ci siamo fatti in questo settore abbastanza concretamente.

Il compagno che mi ha preceduto ha detto in modo molto eloquente, direi con una esperienza formidabile in questo settore, che tutti i ritmi oggi sono dannosi, cioè insostenibili e che è giusto ormai superare quelle che sono tutta una serie di cose che per il passato sembravano avere un carattere scientifico, e mi pare che dicesse chiaramente - io sono d'accordo - che un giudizio sul ritmo sostenibile da parte dei lavoratori senza danno lo possono esprimere sostanzialmente solo i lavoratori, cioè quello che noi definiamo ormai, così per una indicazione che mi pare torinese ma che è accettabilissima da tutti, quello del gruppo omogeneo: cioè di un gruppo che è sfruttato pressochè allo stesso modo.

Io credo che questo gruppo oggi è in grado di stabilire quel'è il ritmo in modo non nocivo. Si è fatto un gran parlare, a volte a proposito, a volte a sproposito, anche con espressioni abbastanza rozze, che andavano forse al di là delle stesse intenzioni di chi voleva affrontare questo problema, un po' far apparire che le posizioni della FIM e anche le nostre fossero demagogiche su questo aspetto, e mi pare che invece il discorso, se ricondotto nei giusti termini, sia affrontabile abbastanza, almeno concettualmente abbastanza semplice.

Certo che noi dobbiamo passare così da un'iniziativa che era molto difensivistica degli anni scorsi, che era quella di dire no al padrone, senza porre delle alternative, ma invece superare questa nostra posizione e fare di questa politica dell'autodeterminazione, agganciarla ad un tipo di struttura che grosso modo oggi abbiamo e

che non abbiamo ancora utilizzato in questo senso, cioè i delegati e che, secondo me, è fondata appunto sui delegati stessi. Il che significa riportare il problema a coscienza collettiva, che significa stabilire che un gruppo omogeneo può concordare un tipo di ritmo che è accettabile, che non modifichi le sue condizioni di salute alla fine della giornata e poi con l'andare del tempo.

E' chiaro che a questo punto la funzione del delegato di cottimo, del delegato di linea ecc, è essenzialmente quella di controllare i ritmi che il padrone vorrebbe imporre, cioè quella di contrattare queste cose, ma è quella anche di richiamare a delle norme stabilite dal gruppo tutti coloro che vi appartengono.

Il compagno che mi ha preceduto ha detto che elemento salariale così rilevante che sta nel rendimento, molto spesso porta i lavoratori ad autosfruttarsi. Questo mi pare sia senz'altro un elemento da tenere in considerazione e la funzione proprio del delegato di cottimo deve essere anche proprio questa, cioè di vietare, con una iniziativa collettiva, con un confronto di idee su questo problema, che il lavoratore passi ad autosfruttarsi.

E guardate che questo riesce fattibile alle catene di montaggio, ma è fattibile anche dove ci sono cottimi individuali.

In una recente trattativa l'ASGEN, non avendo potuto superare l'abolizione del cottimo in alcuni reparti, abbiamo proposto invece al padrone questo discorso, cioè di stabilire un delegato di cottimo che però potesse operare, cioè fosse riconosciuto e che avesse la possibilità di svolgere un lavoro di ricerca e di controllo. Fur

troppo non l'abbiamo realizzato perchè è mancata una presa di posizione cosciente dei lavoratori nella fabbrica.

Un altro discorso nel quale mi pare ci vuole chiarezza e più rigore di quanto non abbiamo fatto fino ad oggi è quello dell'ambiente di lavoro. Anche qui la motivazione del documento è abbastanza generica; direi che su questo problema al quale abbiamo dato molta importanza, ci si è soffermati di meno nel documento. La FIOM dice che dobbiamo rifiutare la monetizzazione, che dobbiamo arrivare alla contestazione dei fattori di nocività. La FIM, che tutto sommato è arrivata più tardi ad affrontare questa tematica, riconferma grosso modo la linea della FIOM, però dice abbastanza esplicitamente e mi trova d'accordo, che la nostra iniziativa è ancora insufficiente.

Io credo che questo sia giusto, sia fermamente giusto e dobbiamo, secondo me, riflettere.

Parliamo di questo problema in termini generalmente molto astratti, qualche volta un po' così, se volete sembrano dei discorsi a livello di gente che se ne intende, mentre invece non è un discorso di gente che se ne intende, è un discorso che dobbiamo fare tutti collettivamente. E molto spesso non ci rendiamo conto nemmeno del significato, dell'importanza di taluni strumenti che tuttora abbiamo conquistato.

A Genova abbiamo una grossa fortuna di avere molte aziende a partecipazione statale che su questo problema ci hanno dato anche consensi, cioè hanno convenuto con noi sull'opportunità di fare determinate cose: il fatto è che poi queste cose le abbiamo messe sulla carta e dif

ficilmente le abbiamo poi realizzate. Per esempio, che cosa abbiamo ricavato noi dalla registrazione dei dati di rischio, se l'abbiamo fatto, quali sono gli elementi che ne abbiamo tratto da questa registrazione? Se abbiamo usato quello che molto spesso abbiamo anche conquistato, cioè la registrazione dei dati biostatistici, quante volte abbiamo usato questi strumenti per studiare un fenomeno, che ci aiuti poi in una determinata contrattazione, che elementi abbiamo ricavato dalla analisi di queste indicazioni, di questi strumenti? Che indicazioni abbiamo ricevuto da queste cose?

Dicevo che a Genova queste cose le abbiamo ottenute. Tre anni fa in un cantiere navale abbiamo acquisito il diritto del controllo della salute attraverso delle indagini cliniche specializzate e abbastanza precise, stabilite di comune accordo con l'azienda, ma io credo che non ne abbiamo fatto più niente solo perchè era un lavoro lungo, paziente, di ricerca, attraverso il quale dovevamo stabilire se un gruppo omogeneo interessato ad un processo produttivo aveva avuto degli effetti, era stato vittima di effetti di questa impostazione.

Dicevo che i risultati che abbiamo acquisito in questo settore sono abbastanza limitati, ma aprono se sappiamo utilizzare bene le forze sia per generalizzare la coscienza su questi problemi, sia per acquisire veramente degli elementi che dovrebbero essere determinanti in questo settore. Per esempio, a Genova ci eravamo posti il problema di non far lavorare a cottimo le donne che erano addette alle lavorazioni che comportavano l'uso

delle vernici equindi con tutti i fenomeni di dermatosi. Non abbiamo superato questo problema, abbiamo invece ottenuto delle pause che consentissero alla gente di utilizzare determinate cautele per affrontare questo discorso. Abbiamo ottenuto delle pause, che poi magari non vengono neppure utilizzate, se volete, dei rimpiazzi in certe lavorazioni a caldo. Un risultato invece che mi pare più interessante e sul quale dovremo discutere, è stato quello della determinazione dell'uso di determinati elettrodi, per un massimo di ore al mese e all'anno. Il risultato di per sé non è stato molto rilevante, il fatto però che ci fossero delle limitazioni che noi volevamo certamente più rigorose e che non abbiamo ottenuto, perchè alla fine poi queste contrattazioni cadono sempre in termini politici, in termini di contrattazione vera e propria e quindi i risultati sono quelli che si ha la forza di acquisire. Ma noi avevamo rilevato una cosa sulla quale abbiamo cercato di richiamare l'attenzione di molti che avevano questo problema: cioè che le indagini dell'Istituto Devoto di Milano aveva detto chiaramente, anche al di là delle sue intenzioni, che c'era un pericolo di pneumocognosi in tutte le saldature, non soltanto in quelle che erano state oggetto delle indagini, ma su tutte le saldature c'era questo grosso rischio. Del resto ormai abbiamo tutti coscienza che in molti dei cantieri navali, in quello di La Spezia ma anche in quello ormai di Genova, questo dato viene avanti in modo rilevante e preoccupante.

Ci siamo dati una linea nel 67; imparo og-

gi che dobbiamo verificare la validità di questa linea, i risultati che abbiamo acquisiti, perchè se attraverso quella linea non abbiamo acquisito determinati risultati, occorrerà, non so, essere più rigorosi, accentuare la nostra attenzione, oppure riverificarla e darcene un'altra.

Io credo che da allora in poi, soltanto una volta per le Fonderie ci siamo visti nel '68, però non abbiamo fatto mi pare gran che per cercare di generalizzare tutta questa nostra iniziativa. Dobbiamo verificare questo nostro lavoro, perchè se no la strada della monetizzazione non solo sarà sempre presente, ma andrà avanti, ma quello che ci sarà di peggio è che verrà avanti ed è già presente ormai in molte iniziative di questo tipo, il concetto di delega, che è anche più pericoloso, se volete, peggiore di quello della monetizzazione.

Sulle categorie. Anche qui la FIOM denuncia alcune cose abbastanza semplici ma che non ci aiutano a portare avanti un discorso per arrivare a quello che vuole essere un inquadramento unico degli operai e degli impiegati, che volessero una riduzione delle categorie. E anche la FIM da questo punto di vista non va molto più avanti: parla di un'unica classificazione, parla di un maggior controllo operaio sui passaggi di categoria, parla di una riduzione drastica del numero delle categorie e della classificazione unica. Ma quando parliamo di classificazione unica facciamo un discorso che posto in termini attuali, nella situazione attuale, mi pare abbastanza fittizio, non reale. Noi non abbiamo una classificazione unica, ma abbiamo una intersecazione ormai di parametri, però non hanno alcun significato finchè ci sarà un trat-

tamento diverso tra impiegato e operaio; è inutile avere lo stesso parametro o avere o avere un parametro anche superiore se poi le condizioni salariali e le condizioni normative sono molto diverse.

Noi abbiamo cercato di andare avanti nella linea della riduzione del numero delle categorie ed abbiamo ottenuto mi pare dei risultati sostanzialmente concreti anche se non formali, perchè la controparte a sei mesi di distanza dalla firma del contratto non ha voluto riconoscere formalmente le nostre esigenze e riguardavano esattamente l'abolizione della quinta, della quarta categoria. Mi pare che su questo abbiamo sfondato, perchè in quasi tutte le trattative che abbiamo portato avanti in questi ultimi quindici giorni, questo problema è stato se non formalmente, almeno sostanzialmente risolto, nel senso che la quinta e la quarta categoria non sono più ai parametri precedenti.

Un discorso invece che abbiamo portato avanti da più tempo ormai e che anche questo abbiamo realizzato almeno nella grande maggioranza dei casi, è quello di limitare la permanenza in terza categoria di molti lavoratori, di molti giovani. Un dato di fatto che avevamo sino a qualche anno fa era questo: che i giovani entravano in terza categoria e poi ci rimanevano per lunghissimo tempo. Siamo riusciti a stabilire dei tempi di permanenza che vanno mi pare da 8 a 16 mesi, a seconda dei casi, a seconda dei precedenti professionali o di acquisizione professionale attraverso le scuole, attraverso corsi particolari ecc. ed abbiamo stabilito che dopo un certo periodo di tempo, per esempio, c'è il passaggio

automatico alla seconda categoria di questi gruppi di lavoratori.

Un altro discorso che abbiamo affrontato più recentemente, che però, secondo me, se è possibile (scusate questa presunzione) ma deve trovare riscontro anche in altre situazioni, cioè ha bisogno di un conforto, di una critica, se questo è giusto e se ci deve essere: il discorso della qualifica di reparto. Cioè abbiamo detto, sulla base di una nostra valutazione del lavoro che si fa in un reparto, una carpenteria, un reparto di macchine grandi, ecc., dobbiamo stabilire quanti sono gli operai specializzati, qualificati, quelli di terza categoria ecc. e stabilito quale è la percentuale di questa mano d'opera deve rimanere inalterata, questa mano d'opera - anche se questo è un grosso limite - ad una futura contrattazione, per fino che non modificano le condizioni di lavoro. Intanto c'era, secondo noi, un tentativo, che era quello, attraverso questa iniziativa, di arginare un certo tipo di qualificazione, superando il contratto in materia di passaggio di categoria, quando il lavoratore svolge mansioni superiori. Cioè, stabilito che in quel reparto c'erano certi tipi di lavorazione che richiedevano l'intervento di un certo numero di operai specializzati, noi volevamo superare il fatto che l'azienda dava da fare questo lavoro alternativamente e non in limiti contrattuali a molti operai qualificati, senza che questi potessero accedere poi alla categoria superiore.

Si tratta certamente di un accorgimento ancora

molto arretrato rispetto alla linea che ci siamo dati, però, se volete, almeno corre in linea con quelle enun_ ciazioni abbastanza generiche che sono quelle di saper controllare gli effetti dell'organizzazione del lavoro voluto dal padrone.

...applausi...

ARCHIVIO FIOM

PRESIDENTE -

Bettucchi Roberto - Bologna, delegato della
M.F. SACIP.

BETTUCCHI ROBERTO - Bologna -

E' ormai verificato, anche a livello della provincia di Bologna che la categoria degli impiegati vive quel fenomeno di espropriazione delle capacità professionali, caratteristica che va sempre più generalizzandosi come sistema padronale di produzione. La parcellizzazione del lavoro come caratteristica più diffusa, il processo di automazione come caratteristica sempre più presente, costituiscono oggi un fatto reale, un mezzo di sfruttamento e per meglio dire il mezzo di attualità di cui il padrone si serve per la creazione vera e propria di mano d'opera impiegatizia priva di qualifiche specifiche, che non diano la possibilità all'impiegato di presentarsi in un sia pur minimo livello di privilegio di carattere tradizionale.

E' vero anche che non ci si stupisce affatto di questo fenomeno, che non smentisce in nessuno dei suoi particolari l'orientamento padronale di usufruire e di trasformare ogni capacità intellettuale di carattere qualitativo in una realizzazione e valorizzazione del capitale. In altri termini questo dimostra anche che è sempre più difficile rivendicare all'interno dell'azienda, partendo

dalla capacità intellettuale, poichè oggettivamente i me
todi di riorganizzazione del processo produttivo sposta
no a un livello limitato, a una limitata parte di impie-
gati, il livello decisionale. Questo testimonia quanto
sia sempre più vero che la necessità di essere utile al-
l'organizzazione capitalistica del lavoro come capacità
intellettuale, anzi direttiva, diventa patrimonio di una
cerchia di impiegati che riscuotono una forte fiducia e
che costituiscono senza dubbio quella parte impegnata an-
che nella dirigenza aziendale.

Questo fenomeno provoca nei tecnici una divisione
di fatto, che da una parte, proprio in funzione alla pro-
fessionalità, ci propone il vecchio tipo di neutralità
di cui ha sempre goduto l'impiegato nei confronti e du-
rante le lotte tra padrone e operai. Dall'altro invece
il fenomeno poco fa citato propone alla maggioranza dei
tecnici e degli impiegati l'inserimento di una logica di
proletarizzazione della categoria.

Questa ultima condizione vede ancora il tecnico o-
rientato a fuggire da questa logica, poichè anche se pre-
senta prospettive di unità, non ricomponne certamente alcun
margine di privilegio. Questa considerazione direi che è
l'arma che oggi ha in mano il padrone, attraverso la qua-
le divide operai e impiegati e impiegati fra di loro al
momento in cui propone la risoluzione del problema sala-
riale attraverso una contrattazione individuale della
qualifica, attraverso gli aumenti di merito: a questo li-
vello è facile comprendere come passi l'organizzazione pa-
dronale del lavoro, come giunga indisturbata fino allo
sfruttamento di ogni dipendente dell'azienda, recuperan-
do così la produzione perduta durante le lotte.

Ora credo che se fino ad ora è fallito ogni tentativo di adesione di massa del tecnico al rifiuto della proletarizzazione nelle aziende dove esistono impiegati e operai, ciò è dovuto a una considerazione che ritengo debba essere soggetto di valutazione e di dibattito. Cioè io ritengo che le carenze nei confronti della categoria impiegatizia siano più di una. Ma il punto che apre la possibilità di concretizzare il dialogo con gli impiegati in riferimento al riconoscimento del proprio ruolo nell'organizzazione capitalistica del lavoro, ritengo sia la misura con la quale il consiglio di fabbrica ha avuto argomenti concreti di porsi in rapporto dialettico con la categoria stessa. La misura cioè derivante da un impegno di analisi prima e di provocazione poi, ma di provocazione politica sulla base della completa conoscenza della tematica della categoria. Lavoro difficile e laborioso senza dubbio, ma possibile se vi è un minimo di avanguardia fra gli impiegati che mettono a punto, assieme agli operai, l'intervento dialettico provocatorio che faccia discutere la massa degli impiegati. Verificare fino in fondo perciò che non esiste più la possibilità neutralistica nei confronti della lotta operaia contro il potere padronale in fabbrica, lotta che mette molte volte in discussione il ruolo dell'impiegato, per lo meno come impiegato fatto su misura dell'organizzazione padronale.

Dicevo che questo tipo di intervento si pone l'obiettivo di unificare operai e impiegati non in un'alleanza che sarebbe senza dubbio basata sulla convenienza corporativistica - vedi partecipazione impiegatizia alle lotte confrattuali prima e alle lotte per le riforme poi, ma

bensì per migliorare, per unificare operai e impiegati come stratificazione di classe per un potenziale uso al ternativo della capacità degli studi tecnici, per la difesa e l'attacco nei confronti dell'organizzazione padronale.

Quindi mi pare che a questo livello la contraddizione esistente fra ricomposizione del privilegio e presa di coscienza venga risolta non corporativisticamente ma invece gestita dal consiglio degli operai, che come forza organizzata va presa come referente per far scoppiare le più evidenti contraddizioni come la provocazione e smitizzazione della gerarchia padronale, come gli strumenti di merito debbano essere un qualche cosa di diverso che non incentivi l'adesione alla subordinazione ideologica, come le qualifiche non debbano riproporre in vece quei vecchi concetti di meritografie, tutti strumenti e falsi nella realtà di un lavoro parzializzato e sempre più nelle mani del padrone attraverso il controllo elettronico. L'altra parte che conferma la necessità indiscutibile dell'intervento delle forze operaie e il collegamento reale che esiste fra la scuola e il posto di lavoro, la necessità reale di questo intervento parte dalla considerazione che la scuola, proprio in funzione della meritografia e cioè proprio attraverso gli strumenti che caratterizzano la concezione scolastica - vedi voti, esami, tipo di istruzione - produce nel futuro impiegato l'accettazione della gerarchizzazione dei ruoli, gabbellata come necessità oggettiva del processo tecnico, e cioè diventa sempre più vero se manca un discorso politico chiaro da parte dei lavoratori attorno

alle funzionalità della scuola nei confronti della fabbrica.

Quindi aggredire la scuola capitalistica significa aggredire il nascere della divisione fra lavoro collettivo e intellettuale e lavoro collettivo manuale. Perciò il quadro politico di intervento nei confronti degli impiegati parte dal consiglio di fabbrica costituito da operai, che interviene in concomitanza con l'avanguardia degli impiegati per espropriare il potere padronale di fare uso del lavoro intellettuale e manuale con la visione privatistica, dando in tale direzione anche un grosso colpo alla gerarchia aziendale. Al tempo stesso il sindacato deve far intervenire i lavoratori sulla scuola per eliminare la divisione fra lavoro intellettuale e quello manuale, aprendo in questa visione il quadro di rinnovazione delle qualifiche: che ci appare in questo modo sempre più possibile la rotazione effettiva delle mansioni fra operai e impiegati, proprio in funzione della visione razionale dell'insegnamento che si può dare gestendo la scuola da parte dei lavoratori.

...applausi...

PRESIDENTE -

Franco Paolo di Torino.

FRANCO PAOLO - Torino -

Io credo che i punti principali dello scontro che in questo momento è in atto all'interno delle aziende con il padronato, sono quelli dell'orario di lavoro e delle condizioni di lavoro e sono i punti, secondo me, di maggiore scontro per una ragione di fondo, cioè che attraverso la manovra sia degli orari, sia delle condizioni di lavoro, il padrone ha recuperato sistematicamente nel passato i costi dei rinnovi contrattuali, dei miglioramenti salariali e dei miglioramenti insomma conseguiti attraverso le lotte aziendali. E sono punti di scontro sui quali, secondo me, occorre soffermarsi con una certa cura e con un certo approfondimento anche perchè proprio su questi punti viene a delinearsi all'interno delle aziende un tipo di resistenza che va molto spesso al di là di quanto le organizzazioni sindacali siano in grado di recepire o siano in grado di proporre come soluzione politica, come soluzione rivendicativa.

E io vorrei soffermarmi specialmente sul problema dell'orario di lavoro non tanto per dare una importanza minore a temi come le condizioni di lavoro o come le categorie, ma per concentrare un intervento su un problema solo, riservandomi eventualmente di intervenire anche

sugli altri problemi.

Problema dell'orario di lavoro. E' un problema molto delicato rispetto alla situazione nella quale ci troviamo e ~~ci~~ io non credo vi siano delle componenti o situazioni nelle quali la nostra organizzazione si può dire che abbia sottovalutato o trascurato il problema dell'orario di lavoro. Se c'è stata una sottovalutazione del problema dell'orario, sicuramente non si può parlare di sottovalutazione in tutti quei casi particolarmente significativi, come secondo me è il caso della FIAT, in cui il movimento, le organizzazioni sindacali, hanno per cinque o sei mesi di seguito sistematicamente resistito rispetto alle richieste avanzate dalle direzioni aziendali di una deroga in una entità assolutamente inaccettabile per quello che riguarda i lavoratori, e non si è trattato di una sottovalutazione di quei punti del movimento, ma anche perchè la scelta del rispetto integrale delle conquiste contrattuali è stata per mesi la scelta di tutto il movimento. Sono state le scelte che ci siamo fatti tutti insieme e immediatamente dopo la firma del contratto di lavoro, perchè - diciamo celo anche con estrema chiarezza - nel momento in cui noi, o a febbraio o a marzo, fossimo andati a proporre, fossimo andati ad accettare un discorso che ci portava una deroga concordata per quello che riguarda gli orari contrattuali, a vremmo, nella situazione che ci trovavamo all'interno delle fabbriche allora, sicuramente rovesciato il segno di conquiste contrattuali, come quelle conseguite attraverso una lotta contrattuale che ha avuto una portata e un significato politico così importante, un significato poli-

tico chiaro a tutti i lavoratori.

La scelta che si è fatta per ciò che riguarda la FIAT non è mai stato, tra l'altro, una scelta aprioristicamente contraria alla necessità di giungere ad un accordo, cioè noi ci siamo sempre trovati di fronte a una direzione FIAT che con le stesse motivazioni che ha riproposto nelle ultime tornate di trattative - sulle quali poi ritorno - ha sempre chiesto all'organizzazione sindacale di fare una deroga agli orari contrattuali almeno per tutto il periodo di validità del contratto in una misura che di fatto coincideva o in numero di ore, o in numero di sabati, o in numero di festività con le 44 ore settimanali e ce l'ha sistematicamente richiesto per tutto il periodo di validità del contratto di lavoro.

Di fronte a queste richieste, che cosa è successo? Di fronte al no delle organizzazioni sindacali e di fronte alla scelta fatta dalle organizzazioni sindacali con i lavoratori di passare unilateralmente alla imposizione dell'orario di lavoro, attraverso lo sciopero al sabato e attraverso il controllo degli orari straordinari, la contrapposizione fra organizzazioni sindacali e direzione si è acuita e si è determinato un irrigidimento nella posizione delle parti che ha poi reso difficile nel proseguire successivo delle discussioni una possibilità di incontro a determinati livelli, che fossero accettabili, per ciò che riguarda la quantità e soprattutto le modalità della deroga stessa.

Dette queste cose abbastanza velocemente, se c'è un appunto da fare al complesso dell'organizzazione sin-

dacale , della FIOM in particolare, rispetto a questo problema degli orari di lavoro (dico la FIOM per le responsabilità che ha la FIOM rispetto a un problema così decisivo come quello degli orari di lavoro) - se una critica vi è da fare, secondo me è questa, e cioè che l'organizzazione nel suo complesso non ha assunto i punti più significativi dello scontro con il padronato in tema di orario di lavoro e i punti più significativi della resistenza dei lavoratori a concedere maggiorazioni, perciò deroghe, alle conquiste contrattuali, come i punti decisivi di riferimento per costruire su queste situazioni una strategia di resistenza complessiva di tutte le aziende metalmeccaniche per costruire su questo tipo di resistenza una alternativa effettivamente significativa dal punto di vista dello sviluppo economico della possibilità di manovra degli orari, in riferimento a un determinato tipo di sviluppo economico. Non si è avuta cioè, secondo me, la capacità politica di trasformare e lo scontro di alcuni punti particolarmente importanti come quello della FIAT sull'orario di lavoro, in uno scontro politicizzato, che invece ha avuto la capacità di trasformarlo il padronato, perchè in tema di orari di lavoro, e quindi in tema di sviluppo economico, di salvezza dell'economia ecc., fin dalla conquista o dalla stipula del contratto di lavoro nel periodo immediatamente precedente le elezioni, con l'allarmismo che si è diffuso attraverso gli interventi del governo, del grande padronato, di tutte le componenti politiche ecc., si è scatenata contro le organizzazioni sindacali e contro le lotte dei lavoratori una

campagna che ha politicizzato il problema dell'orario di lavoro. Altrettanto non è stato fatto da parte delle organizzazioni dei lavoratori e ci siamo mossi su un piano così importante in ordine sparso, lasciando isolati dei punti su cui poi si gioca la battaglia e su cui si è giocata, secondo me, in modo abbastanza decisivo per i futuri sviluppi della contrattazione in tema di orario di lavoro, la battaglia; perchè si è arrivati, compagni, al Congresso che era l'occasione per discutere all'interno della FIOM e per ragionare a fondo sul tipo di motivazioni con le quali noi potevamo accedere in questa fase a una discussione sulle deroghe agli orari contrattuali e aprire quindi una larga discussione di massa fra i lavoratori, si è arrivati a questo Congresso con una soluzione che di fatto già condiziona il tipo di scelte che noi saremo chiamati o comunque saremo costretti, nel peggiore dei casi, a fare nel periodo immediatamente successivo a questo, perchè arriviamo a questo Congresso con una intesa, con un accordo, o almeno con una intesa che diventerà accordo molto probabilmente, dato l'andamento che anche se contrastato, ma comunque..., dato l'andamento delle assemblee che si stanno tenendo all'interno degli stabilimenti FIAT, che comunque, in ogni caso, condiziona il tipo di scelta che noi dobbiamo e potevamo compiere.

Ed è un limite del modo come tutti insieme abbiamo impostato e portato avanti la discussione in tema di orario di lavoro.

Entrando più direttamente nel merito, io vorrei fare alcune precisazioni che mi paiono doverose, perchè mol

te delle cose che si dicono quando si parla di orario di lavoro, secondo me, non sono esatte e non sono giuste.

Intanto è sbagliato - prima considerazione - identificare in modo automatico le difficoltà che ci ritroviamo all'interno delle aziende per ciò che riguarda gli orari straordinari, con una sconfitta per ciò che riguarda l'orario di lavoro. Vale a dire: si dice, il 50 - 60 - 70% - 80 % dei lavoratori fa lo straordinario, sono in gioco le 40 ore, abbiamo perduto per ciò che riguarda le 40 ore. Secondo me non è così in termini automatici, perchè c'è una differenza fra la disponibilità che ritroviamo fra i lavoratori in questo momento a concedere delle prestazioni straordinarie e la disponibilità tra i lavoratori a concedere una deroga all'orario contrattuale. E non soltanto perchè la deroga rappresenta una sconfessione di fatto di quanto si è conquistato in tema di orario effettivo di lavoro con il contratto di lavoro - lotta che rimane un punto di riferimento valido per tutti i lavoratori metalmeccanici e che ha una validità anche psicologica molto più grossa di quello che noi possiamo pensare, - non possiamo identificare - dicevo - in termini automatici per due fatti fondamentali: il primo che la percentuale, cioè il parlare di percentuale di lavoratori che fanno lo straordinario non ci dice ancora niente rispetto alle situazioni dove maggiore è la resistenza dei lavoratori, rispetto alla concessione di deroga, cioè se andiamo a vedere, quando si parla del 60 o del 50 % dei lavoratori che fanno lo straordinario (cosa che, ad esempio, si può dire anche per quello che riguarda la FIAT di Tori

no che c'è un 30, un 40 % di lavoratori che fanno lo straordinario o per determinati stabilimenti della FIAT di Torino, si può dire che c'è un 30, un 40 % di lavoratori che fanno lo straordinario) quando entriamo nel merito di come si forma una percentuale, come questa del 30 - 40%, ci accorgiamo che ci sono gli stabilimenti delle officine ausiliarie o delle officine di meccanica, che fanno percentuali di straordinario nell'ordine del 60 o del 70 %; e che ci sono invece le officine di montaggio, le officine dove si lavora in linea, dove lo straordinario non esiste, o dove la battaglia sullo straordinario è stata vinta dai lavoratori, e vinta attraverso anche una mobilitazione effettiva al di là delle giornate dove si effettua lo straordinario, cioè con scioperi, fermate di un quarto d'ora, di mezz'ora, di protesta contro l'utilizzo e la forzatura sullo straordinario da parte dei capisquadra, dei capireparto ecc.; e dove, se esiste lo straordinario, esiste soltanto per prestazioni così, ausiliarie, di preparazione o di pulizia degli impianti, nelle giornate dove le linee non tirano, dove le linee non lavorano. E sono settori anche numericamente abbastanza rilevanti, perchè nella sola Mirafiori ci sono ventimila operai alle officine in linea, dove si lavora in linea di montaggio. Non sono cose che possiamo così, annacquare o insabbiare in una percentuale che non ci dice niente rispetto alle ragioni, alle motivazioni, ai problemi che nascono rispetto alla concessione di deroghe.

Il secondo aspetto che non va trascurato, che non nasce da situazioni specifiche - io ho citato quella delle linee, però non ci sono soltanto le linee, c'è la si-

derurgia, quindi le ferriere da una parte, ci sono le fonderie, dove fra l'altro è assurdo il fatto stesso di andare a chiedere una modifica profonda degli ambienti di lavoro e nello stesso tempo proporsi una deroga agli orari contrattuali.

Sul secondo problema voglio dire questo, e cioè che sempre di più, per le difficoltà che ci ritroviamo nelle grandi città, il problema orario di lavoro sta diventando - cioè la riduzione dell'orario di lavoro si identifica man mano, sempre di più, al di là di quello che molti di noi hanno potuto sostenere anche in passato, con la scelta della settimana corta. E direi che questa progressiva identificazione del problema riduzione dell'orario di lavoro con settimana corta, deriva soprattutto dal fatto che si allungano i tempi di trasporto e che c'è tra i lavoratori una consapevolezza, una coscienza sempre più radicata e sempre maggiore del fatto che il tempo di trasporto, quindi il tempo che ci si mette per andare dalla casa al lavoro e ritorno, è un tempo di fatica, che diminuisce la libertà, che stanca, rispetto al quale è necessario quindi un tipo di iniziativa.

Per questo aumentano anche le resistenze per quello che riguarda i sabati e per questo anche, all'interno dei settori dove si fa lo straordinario, magari è più facile trovare lavoratori disponibili a un certo tipo di prolungamento degli orari di lavoro, piuttosto che andare al sabato a lavorare.

Sono io credo precisazioni da fare, perchè su queste precisazioni va innestato un tipo di ragionamento e di valutazione che se non facciamo rischiamo di affrontare

il problema dell'orario di lavoro esclusivamente partendo da riferimenti e da parametri di carattere generale che riguardano l'andamento dell'economia, dell'occupazione, ecc., ma che non nascono come noi abbiamo sempre detto che qualsiasi tipo di iniziativa o di rivendicazione sindacale doveva e deve nascere, dal riferimento diretto alle condizioni di lavoro e alle condizioni di sfruttamento all'interno della fabbrica.

E' chiaro che io non voglio con questo sottovalutare il problema dello straordinario, per carità: ho fatto questi due riferimenti che mi sembravano e mi sembrano abbastanza decisivi per non esaurire tutte le nostre valutazioni in percentuali che di per sè riescono a dirci abbastanza poco.

Non voglio sottovalutare il problema dello straordinario, però con questi tipi di precisazione. Questo per riprendere quello che dicevo all'inizio, cioè che rispetto a una strategia di difesa e di attacco, comunque di resistenza rispetto alle pressioni politiche che il padronato e il governo hanno fatto, per ciò che riguarda gli orari di lavoro, perchè le pressioni e i ricatti che si sono verificati da sei mesi a questa parte sulle organizzazioni sindacali e sui lavoratori, hanno riguardato essenzialmente i problemi dell'orario di lavoro, perchè è il problema più grosso e su cui tutto il padronato e il governo hanno sistematicamente cercato di giungere a un logoramento del fronte sindacale, a una incrinatura del fronte sindacale, arrivando al punto in cui si è verificato, al termine di questa discussione complessiva sulla deroga, una differenziazione abbastanza netta al-

l'interno dello schieramento sindacale e all'interno delle stesse organizzazioni sindacali come la FIOM o come la FIM.

Io dicevo: uno dei limiti che noi abbiamo registrato e che deve essere discusso da questo Congresso, è che riferimenti, diciamo punti di resistenza come quelli rappresentati dalle linee di montaggio o dalle fabbriche di grande produzione di serie, dove la battaglia sullo straordinario è stata vinta, non sono diventati per il movimento sindacale i punti su cui costruire una strategia alternativa che battesse la campagna di allarmismo del padronato e che sconfiggesse, almeno contenendola in termini accettabili, quantitativamente insomma, accettabili dai lavoratori come un compromesso, che registra una certa situazione, diciamo così un certo stato di fatto nei rapporti di forza con il padronato, però che partisse da una discussione a fondo con i lavoratori di questi settori, per preconstituire un terreno di difesa che concedesse il meno possibile alle richieste del padrone. Perchè quello che interessa è il padrone in questo momento. Non è tanto fare lo straordinario nelle officine ausiliarie dove le ore straordinarie sono manovrate, almeno in questa fase, soprattutto come..così, la esigenza di dare una risposta a problemi di carattere salariale che non possono in questo momento, all'interno delle aziende, trovare una soluzione, soprattutto perchè ^{ne è} le grandi aziende il padrone non se la sente di dare 100 lire o 150 lire in più agli operai di prima categoria o di prima categoria extra, perchè questo scatenerrebbe la rivolta degli operai che lavorano in linea o che lavorano al-

le macchine, o che non hanno un'altra specializzazione, e quindi manovra gli orari di lavoro e gli straordinari nei settori di alta specializzazione, nei settori di manutenzione, di ausiliarie ecc.ecc.

Quello che interessa il padrone sono le deroghe, gli straordinari ecc. nelle officine di montaggio, nelle officine di linea, dove lo straordinario o lo fanno tutti o lo straordinario non lo può fare nessuno, perchè quando in linea manca il 30 % degli operai, non vale neanche la pena di far camminare la linea, insomma, a meno che non si riesca ad addensarla in particolare linea o in particolare giostra.

Quindi sono questi i punti che, secondo me, ci interessano direttamente.

Adesso, per quello che riguarda la FIAT noi siamo arrivati alla conclusione di una vicenda abbastanza complessa, dove abbiamo incontrato parecchie difficoltà in una lotta che è cresciuta e che si è - come hanno detto gli altri compagni della FIAT che sono intervenuti - si è sviluppata a partire da una rivendicazione per ciò che riguarda i premi di produzione: vertenza che ha registrato - come fanno anche i compagni della FIAT degli altri stabilimenti al di fuori di Torino, proprio perchè hanno partecipato con continuità alle discussioni in merito ai premi di produzione - che ha incontrato delle difficoltà non indifferenti per ciò che riguarda lo sviluppo e la forza degli scioperi e della lotta, con dei cali e delle debolezze che hanno accentuato nel tempo una certa frattura fra i lavoratori di alcuni settori più combattivi e i lavoratori invece di altri stabilimenti meno combat-

tivi e meno disponibili agli scioperi. A questo si sono aggiunte difficoltà che credo si siano registrate in tutti gli stabilimenti in Italia, non soltanto FIAT, in rapporto all'attacco venuto al movimento sindacale in occasione delle elezioni, al fatto che hanno accusato il sindacato di strumentalizzare gli scioperi ai fini politici, al fatto che si è scatenata una campagna di allarmismo che ha temporaneamente messo in difficoltà l'orientamento unitario dei lavoratori e ci ha costretto a prendere dei margini di tempo che ci hanno portato molto più avanti di quello che i lavoratori e i consigli di delegati, i consigli di fabbrica, il gruppo dirigente delle organizzazioni sindacali, supponeva o pensava rispetto alla fase conclusiva degli scioperi sui premi di produzione.

Siamo arrivati così in una fase di stretta, rispetto alla quale la conclusione dei prezzi di produzione è venuta a coincidere, per una precisa volontà della FIAT, oltre che per una serie di difficoltà oggettive all'interno sindacale, con il problema della deroga, che era sempre rimasto in piedi come richiesta esplicita da parte della FIAT. Cioè siamo arrivati al 10 di luglio con la possibilità di una soluzione sui premi di produzione condizionata alla concessione di una deroga per ciò che riguarda gli orari contrattuali alla FIAT.

Questa è la ragione per cui siamo arrivati all'intesa con la FIAT - questa è la ragione vera. Non credo che ci sia da ricercare, francamente, al di là di tutte le cose che si possono inventare sopra, che sia da ricercare delle motivazioni ideologiche e politiche sul fatto che la deroga ecc. ecc. - Questa è la ragione, ecco, per cui al-

la FIAT si è giunti alla concessione di una deroga nei termini che sicuramente conoscete perchè sono stati riportati dalla stampa. E' il fatto che un certo tipo di vertenza sui premi di produzione ha coinciso con delle difficoltà e con dei tempi stretti che ci hanno portato in una situazione del genere. E direi che proprio questa situazione ci ha portato a dover fare un compromesso che suscita molte amarezze e molta incomprensione fra i lavoratori e che ha anche i suoi aspetti positivi nel momento in cui non ci ha portato all'abbandono definitivo di un obiettivo e di una linea che persegue il raggiungimento delle 40 ore all'interno dell'arco di validità del contratto, ma che certamente, così ragionando un po' a posteriori, insomma, nel momento in cui noi, come organizzazione sindacale e come Consiglio dei delegati, piuttosto che impostare la discussione con la FIAT rispetto alle richieste che la FIAT ci poneva di una deroga generalizzata in termini, ripeto, inaccettabili, invece che impostare la discussione avendo di mira l'obiettivo delle 40 ore e basta, avessimo costruito tra i lavoratori una valutazione e un ragionamento che partiva dalla situazione oggettiva dei rapporti di forza delle difficoltà oggettive nelle quali ci trovavamo, che cercava di preconstituire con i lavoratori determinati limiti quantitativi su cui fare barriera per ciò che riguarda l'orario di lavoro, sicuramente io credo che la nostra posizione sarebbe stata estremamente più forte, anche perchè in questi termini avremmo sicuramente condizionato l'orientamento non soltanto di tutti i lavoratori ma anche delle stesse altre organizzazioni sindacali, su dei limiti

quantitativamente definiti da una discussione con i lavoratori invece che andare a una discussione, che aveva sì ed ha avuto come sbocco le 40 ore, ma che non ci ha consentito di definire e di approfondire con i lavoratori, nelle discussioni, nelle assemblee, nelle officine, i limiti di ciò che correva da adesso fino al raggiungimento delle 40 ORE, perchè poi è questo che lascia la bocca amara negli operai, è la quantità della deroga, che è abbastanza pesante, perchè dal ritorno dalle ferie fino alla fine del 7I, al di là del fatto che i sabati sono concentrati in un periodo o in un altro, però di fatto sono 44 ore settimanali, al di là di questo.

Ultimo problema - io ho finito poi. Ultimo problema, ed è questo: si dice garanzia delle 40 ore per ottenere, cioè mi pare di aver capito che una delle impostazioni che noi come organizzazione sindacale cerchiamo di dare a questo problema dell'orario di lavoro e della deroga, è questo: poniamoci l'obiettivo delle 40 ore e cerchiamo di ottenere, attraverso dei precisi accordi, dalle aziende, quelle garanzie in termini di investimenti, di occupazione, di sviluppo economico, che rendano effettivamente possibile il raggiungimento delle 40 ore.

A parte le difficoltà politiche, le difficoltà teoriche di capire rispetto a che cosa noi dovremmo riuscire a garantire, rispetto a che dato di mercato complessivo di sviluppo economico, noi dovremmo riuscire a garantire il raggiungimento delle 40 ore, però io vorrei anche su questo cercare di demistificare un po' una concezione che sopravvaluta la capacità o la possibilità delle or

ganizzazioni sindacali di riuscire a tenere, attraverso la manovra della deroga, degli impegni che siano realmente conseguenza di una manovra o di una concessione in termini di deroga, vale a dire: quando noi abbiamo parlato di deroga agli orari contrattuali alla FIAT, abbiamo detto: però dovete dirci come fate nel 1972 o nel 1971, quando riuscirete a raggiungere le 40 ore, come fate a tenere fede alle vostre esigenze di mercato, come fate cioè a presentarvi in una situazione del genere fra un anno e mezzo, fra due anni, a non richiederci più le deroghe agli orari contrattuali. E loro ci hanno raccontato le cose che sono note ormai da cinque o sei mesi, perchè sono venuti a raccontarcele che sono pubblicate su tutti i giornali, che hanno raccontato al CIP, che hanno raccontato al governo e che ci avevano raccontato al termine della vertenza contrattuale, che fanno degli stabilimenti nel sud, che fanno degli stabilimenti di montaggio di auto nel mezzogiorno, che fanno tutta una serie di investimenti - cioè di investimenti poco qualificati per ciò che riguarda la prestazione lavorativa, investimenti che hanno un certo rilievo per ciò che riguarda le caratteristiche della qualificazione del lavoro.

Però, ripensando anche a questo tipo di informazione, o a questo tipo di cosiddetta contropartita che ci sarebbe venuta dalla FIAT, la convinzione che c'è nei lavoratori e la convinzione che io stesso ho profondamente radicata, è che la scelta che la FIAT ha fatto di investimenti nel sud, non deriva affatto dalla concessione di una deroga in tema di orario di lavoro, ma deriva dal fatto che lavoratori e organizzazioni sindacali, nel corso del

1969, con le lotte del maggio- giugno prima e con l'inizio della vertenza sulle riforme nel luglio del 1969, che puntava sulla riduzione degli affitti, sull'equo canone, sul blocco degli stessi affitti, su una politica di sviluppo urbanistico e di edilizia popolare con determinate caratteristiche, ha fatto esplodere delle contraddizioni che hanno isolato politicamente la FIAT e che non le hanno più consentito di proporsi uno sviluppo economico negli stessi termini dell'area torinese, negli stessi termini in cui se lo è proposto sempre per il passato, vale a dire: noi abbiamo fatto saltare un certo tipo e una certa prospettiva, una determinata linea di sviluppo economico, particolarmente concentrata nell'area torinese, perchè abbiamo portato avanti con i lavoratori una iniziativa che partiva dalle condizioni di lavoro all'interno della fabbrica e che partiva dalle condizioni esistenti a livello cittadino, insistendo su temi come gli affitti, la casa, la politica urbanistica ecc. - Sono queste le cose che hanno fatto saltare un certo tipo di politica della FIAT, sono queste le cose che hanno portato la FIAT a iniziare una scelta di politica degli investimenti non concentrata nell'area torinese, ma un inizio di decentramento dello sviluppo dei suoi stabilimenti anche in aree differenti da quella torinese.

...applausi...

PRESIDENTE -

E' arrivata una proposta alla Presidenza che chiede che gli interventi non si riferiscano essenzialmente ai grandi centri e alle grandi fabbriche e di limitare gli interventi. Per quanto riguarda i limiti degli interventi, ad eccezione dell'ultimo, tutti sono stati nel limite di un quarto d'ora, venti minuti. Per quanto riguarda invece l'ordine con il quale abbiamo dato la parola ai compagni, va detto che noi abbiamo semplicemente seguito tale ordine, così come i compagni ci hanno portato la richiesta. Se siamo d'accordo, possiamo anche fare una selezione e quindi consentirci, attraverso questo modo, anche di dare la possibilità a compagni di altre provincie che in ritardo hanno portato la richiesta, di far sentire le loro opinioni circa i problemi che abbiamo aperti, tenendo conto che proprio all'inizio noi siamo di fronte a Milano, Bologna, Genova: questi sono i nomi che ci avete mandato, cari compagni, non è che abbiamo fatto noi di discriminazioni verso gli altri centri.

Io chiedo però all'assemblea di consentirci in un certo senso una selezione, onde determinare un equilibrio nella discussione. Questa è la prima questione.

La seconda, che come commissione noi siamo chiamati non già ad andare ad un documento rispetto ai singoli problemi che stiamo discutendo, ma di portare poi alla assemblea plenaria, nella giornata di domani - non si sa ancora bene se domani mattina o domani pomeriggio e ciò lo valuteremo domani mattina - una valutazione nostra che

sarà riferita in assemblea, come momento di precisazione, di arricchimento o di critica rispetto alla introduzione del compagno Trentin, che riassumeva nella sua impostazione i problemi che qui stiamo affrontando. Per questo credo sia utile per i nostri lavori di andare, forse stamattina non sarà possibile, ma forse oggi nel pomeriggio, a tentare già un primo momento di sintesi dei problemi che abbiamo di fronte, per consentire a chi dovrà, a nome della nostra commissione, relazionare all'assemblea generale, di stabilire se si è colto o meno il senso della discussione nostra. Ciò per dare ai compagni anche l'insieme dei compiti che ci riguardano direttamente come commissione.

Sulla prima questione, siamo d'accordo allora che andiamo anche a saltare l'ordine delle richieste di interventi così come i compagni ce le hanno portate, per consentire ad altre provincie che sia pure in ritardo, però hanno, credo, il diritto di far sentire la loro voce qui, al di là del fatto che in alcuni centri alcuni compagni più volte hanno parlato. Siamo d'accordo su questo, c'è obiezione?

Allora, Lucchesi Carlo di Firenze - Commissione interna
Targetti.

LUCCHESI CARLO - Firenze -

Quello che io vi propongo è un documento elaborato in materia di qualifiche. E' un discorso abbastanza organico, che io propongo al Congresso per una ulteriore valutazione; in alcune considerazioni differisce anche dalle posizioni espresse dal compagno Trentin e anche dall'intervento del compagno Martini, mi sembra, di Milano di questa mattina.

Nel passaggio dal tipo di produzione artigianale a quello manifatturiero ed ancor più da questo secondo alla produzione industriale, intervengono sostanziali modificazioni nella condizione dei lavoratori. Vogliamo qui considerare quello che avviene dell'antico mestiere dell'operaio e vedere se si può parlare, sia pure in termini qualitativamente e quantitativamente diversi, di una sua sostituzione con una nuova forma di mestiere, intendendo in questo termine, oltre che le capacità professionali di cui il lavoratore è in possesso, anche la loro concreta trasferibilità nel processo produttivo.

E' abbastanza evidente intanto che nell'industria scompare quasi del tutto il mestiere come cristallizzazione di un determinato modo di produrre, prerogativa di tutta la fase artigianale.

L'industria moderna - citando Marx - non considera e non tratta mai come definitiva la forma di un processo di produzione. Essa rivoluziona con costanza la revisione del lavoro dentro la società e getta incessantemente masse di capitale e masse d'operai da una branca della produzione nell'altra.

Il nuovo modo di produzione capitalistico impone dunque alla classe operaia una versatilità del tutto nuova; ma cos'è che rende praticamente realizzabili questi spostamenti e spesso anche improvvisi di ingenti masse di lavoratori fra settori strutturalmente eterogenei? Le risposte possibili sono due, o la classe operaia ha acquisito collettivamente una base culturale o tecnica da consentirle la piena adattabilità alle più svariate forme produttive, oppure queste presentano, pur nella loro tipicità, un denominatore comune, vale a dire l'estrema elementarietà dei compiti richiesti alla massa dei lavoratori.

E' piuttosto scontato che corrisponde a verità soltanto la seconda ipotesi; basta ricordare in proposito il repentino ingresso in massa delle donne e dei fanciulli nell'attività industriale, i due tipi cioè di lavoratori che, per ovvie ragioni, mancavano di requisiti professionali, ma che fornivano egualmente prestazioni altamente produttive ed ancora basta pensare come il livello medio di istruzione dell'operaio sia rimasto per decenni estremamente basso, mentre le trasmissioni consistenti in gruppi di lavoratori fra settori diversi, hanno continuato a costituire una costante dello sviluppo capitalistico.

Questi elementi ci consentono l'ovvia considerazione che l'operaio complessivo del periodo industriale non è affatto la somma degli operai singoli del periodo artigianale, ma è qualcosa di assolutamente nuovo, tanto nei valori numerici che lo compongono quanto nei valori intrin

seci che adesso lo costituiscono in classe.

L'introduzione della macchina nel processo produttivo subordina, fin dal suo primo apparire, l'attività dell'operaio e quindi anche le sue capacità professionali, al nuovo modo di produrre che vede proprio nella macchina il suo centro organizzativo. L'industria non fa così che proseguire e accentuare quella scomposizione del processo produttivo già avviata dalla manifattura e che appariva come la sola in grado di consentire una indiscriminata utilizzazione della forza lavoro e quindi una immediata e accelerata accumulazione.

L'industria metalmeccanica è forse quella che fino a non molti anni fa presenta queste caratteristiche in modo meno accentuato, in quanto proprio per il tipo di produzione non facilmente standardizzabile, più a lungo conserva forme produttive che richiedono una mano d'opera di alta qualificazione.

La qualifica professionale mantiene qui una obiettiva giustificazione, o per lo meno gli operai hanno . . . riconosciuta questa giustificazione. Un fatto, è comunque certo, l'operaio, sempre nell'industria metalmeccanica, sa fare ed è messo nelle condizioni di fare ciò che sa fare. Questo saper fare e poter fare non godono evidentemente dell'autonomia di cui godeva l'artigiano nella sua bottega; oltre al metodo di produzione, è mutato - ciò che più conta - il modo di produzione. Nonostante le leggi del capitale, l'operaio mette comunque a frutto le proprie capacità, sia pure nell'ambito di una organizzazione che supera ormai il lavoro individuale.

La progressiva generalizzata parcellizzazione delle mansioni, però, come base della nuova organizzazione del lavoro e l'uso di macchine sempre più automatizzate, producono un vero e proprio sconvolgimento nella condizione dei lavoratori.

L'obiettivo del padrone è come sempre produttivistico e si avvale di un largo contributo, e quindi in ultima analisi del consenso di alcune branche della ricerca scientifica, fornendo così una veste di obiettività e di inevitabilità a scelte facilmente contestabili sul piano sociale e a volte perfino su quello produttivo.

A questo punto si può trarre una essenziale conclusione: non è necessario che l'operaio sappia fare, perché le nuove mansioni non richiedono nessuna particolare capacità, si richiede caso mai una certa maggiore adattabilità a mansioni diverse, ma tutte egualmente semplici, per consentire una mobilità interna perfettamente funzionale al processo produttivo.

Per raggiungere questo risultato è sufficiente un lieve incremento del livello di istruzione media, e quindi della scolarità, che è appunto quanto si viene realizzando.

Non ha così modo di prendere consistenza l'unica vera contraddizione capace di prospettare alternative al modo di produzione capitalistico: quella tra un alto livello culturale medio della classe operaia e un basso uso della sua forza lavoro.

In questa realtà si definisce molto meglio il ruolo mistificatorio che la qualifica ha finora svolto; la divisione in numerose categorie, se si potesse prescindere dai

forti dislivelli salariali che l'accompagnano, sembrerebbe più un'eredità del periodo artigianale o di quello manifatturiero, che un'esigenza obiettiva della produzione industriale.

Il fatto però che queste categorie sussistono oltre ogni tecnica giustificazione e che ad esse corrispondono salari diversi e declaratorie che operano addirittura distinzioni fra le varie mansioni, indicano nella qualifica uno degli strumenti tipici più efficaci in mano ai padroni per la divisione e la discriminazione della classe operaia.

Può caso mai stupire che, contrariamente a quanto accaduto per il cottimo, anche se con scarsa fortuna, non si sia ricercato finora un'uso operaio della qualifica in contrapposizione all'uso padronale. Si è voluto sostenere, e in parte lo si sostiene tutt'oggi, che la qualifica è patrimonio del lavoratore e che come tale va salvaguardata, senza neppure chiedersi se essa non è piuttosto e perchè un patrimonio del padrone.

Si è fatto addirittura ricorso inconsciamente a modelli della retorica borghese, ricordando i duri sacrifici che ad ogni lavoratore costa la conquista di una professione o di un mestiere, dimenticando però che ogni risposta individuale ad un problema di una classe è nei fatti un servizio reso alla classe antagonista.

L'unica valida attenuante a tanta monotonia sta forse nel tipo di organizzazione di lavoro fino a non molto tempo fa prevalente nell'industria metalmeccanica. Un tipo di organizzazione del lavoro sorretta ancora da una note

vole qualificazione della mano d'opera e con una sia pur relativa possibilità di promozione interna.

Questi elementi hanno probabilmente indotto il movimento sindacale a considerare generalizzabile l'inserimento del lavoratore ai più alti livelli della scala professionale, subordinando così la propria iniziativa allo sviluppo del progresso tecnico e fidando sempre sul presupposto che questo non può realizzarsi senza un corrispondente elevamento della capacità professionale della forza lavoro.

Nel momento in cui però la tecnologia avanza a grandi passi e trova la sua applicazione nel processo produttivo del tutto spersonalizzato, cade inevitabilmente proprio quel fondamento che sosteneva tutta la politica del movimento sindacale.

La qualifica assume allora con chiarezza quelle caratteristiche che le erano proprie fin dall'insorgere della industria e che soltanto una ottimistica interpretazione sulla libertà e gli adeguamenti possibili del modo di produzione capitalistico era riuscita tanto a lungo a mascherare.

Non facciamo più nostra la tesi secondo la quale tutti i lavoratori sono uguali perchè ugualmente necessari alla produzione, anche se ne riconosciamo la legittimità teorica.

Partendo da questa valutazione avremmo un mercato di lavoro assolutamente incontrollabile da parte della classe operaia e quindi si ricreerebbero nei fatti quelle diversità di trattamento che invano avremmo abolito nella lettera. E' vero piuttosto che nonostante la ossessiva par

cellizzazione delle mansioni, il sistema delle qualifiche pretende di essere ancora il riconoscimento di ciò che lo operaio sa fare all'interno del sistema produttivo, che non gli permette invece di mettere in pratica il suo sapere, ma anzi distrugge nell'operaio ogni sapere professionale.

La qualifica è così assegnata non al sapere professionale dell'operaio, ma alle operazioni che gli sono imposte dalla organizzazione del lavoro.

In questo contesto ben si comprende come il padronato propenda sulla soppressione del sistema delle qualifiche, ma solo per sostituirle con la che oltre a consentirgli una relazione più diretta fra costo della forza del lavoro e costo del prodotto, gli dà anche maggiori garanzie nella incontestabilità e soprattutto produce una ancora più capillare divisione all'interno della classe operaia.

In una prospettiva di classe, la qualifica ha perso a questo punto una pur minima legittimazione sia tecnica che politica. Essa vale soltanto come incentivo economico e disalienante per l'operaio singolo, non per l'operaio collettivo ed è proprio questo l'uso che il padrone ne fa.

Se è vero però che l'alienazione è la condizione della classe operaia, è altrettanto vero che l'operaio esce da questa condizione o rinnegando la sua appartenenza alla classe o lottando per una alternativa di tutta la classe.

Le risposte che il movimento sindacale sta tentando di dare da alcuni anni non tengono in sufficiente considerazione queste necessità. Alcuni affrontano entro

un ambito strettamente sindacale quello che è un problema essenzialmente politico; possono forse persuadere per il loro realismo in quanto prospettano soluzioni accessibili, ma ben poco operano per ribaltare il rapporto fra il sapere dell'operaio ed il fare al quale l'operaio è comandato, ed ancora meno per accrescere il sapere dell'operaio stesso.

Tali proposte finiscono così con il rimanere bene al l'interno dell'organizzazione capitalistica e se il problema si volesse esaurire con esse, non solo non si aprirebbero nuove condizioni, ma addirittura potrebbero funzionare come strumenti per una più raffinata integrazione.

Quale differenza ci sarebbe tra una nuova classificazione che tende alla riscoperta del mestiere partendo dalla realtà della fabbrica e il che ci propone il padrone e che tenta oggi andare a riscoprire il mestiere dell'operaio, quando la nuova organizzazione del lavoro soffoca anche quei residui che la piena industrializzazione aveva conservati?

Allo stesso modo la unificazione parametrica delle categorie operaie con quelle impiegatizie, se deve soltanto constatare la stretta analogia fra mansioni fino a ieri considerate del tutto estranee, può anche tradursi in una presa d'atto della indifferenziata dequalificazione prodotta dalla nuova organizzazione del lavoro, tanto nei confronti degli operai che degli impiegati. In questo caso non basterebbe la certezza di una forte resistenza padronale a rassicurarci sulla bontà dell'obiettivo.

Il padrone sicuramente si opporrebbe per paura di perdere del tutto quello che ancora oggi gli rimane della fedeltà dell'impiegato, ma la nostra iniziativa in un contesto tanto ridotto, pur traducendosi in un'importante conquista politica, non farebbe maturare i contenuti forse più decisivi insiti nella unificazione parametricale.

Il vizio di fondo di queste due proposte è quello di una sostanziale passiva rassegnazione di fronte alla attuale organizzazione del lavoro e di una estesa sfiducia sulla possibilità di modificarla tanto a medio che a lungo termine.

Fossiamo anche codificare i nuovi mestieri, ma sarebbe un grosso errore farlo senza averne considerato i caratteri e se anche per certe mansioni la parola mestiere non è propria, dobbiamo vedere in quale entità numerica gli operai siano interessati a queste mansioni e in quale entità numerica possono diventarlo.

Un nuovo tipo di classificazione ha infatti una sua validità solo in quanto inverte il processo di dequalificazione collettiva tuttora in atto, e quindi deve necessariamente accompagnarsi a proposte alternative di organizzazione del lavoro.

Fintanto che il recupero del mestiere avviene nell'ambito della odierna organizzazione del lavoro, esso diventa concretamente un sostegno della politica integratrice del padronato e un ulteriore elemento di divisione della classe operaia, e quella aperta dalla proposta alternativa è la tematica più suggestiva che il momento sindacale si è proposta.

E' utile ricordare però che pur essendo questa un argomento di serio dibattito, non si è riusciti a definirla

in termini e darle quindi caratteri operativi. Non crediamo infatti di dover comprendere fra le proposte alternative quelle che tendono ad una limitazione degli effetti disastrosi prodotti dall'eccessiva parcellizzazione delle mansioni e dalla conseguente influenza del lavoro sulla condizione psicofisica del lavoratore.

La richiesta di rotazione su diverse operazioni per l'operaio in catena risponde senz'altro alla necessità di liberarlo in una qualche misura da un lavoro altrimenti intollerabile e da sostegno alla tesi che vuol vedere riconosciuta nella polivalenza una maggiore qualificazione.

E' però tutt'altro che facile anche per noi persuaderci che la somma di più mansioni elementari costituiscono una mansione complessa, senza poi considerare il fatto che la rotazione ha carattere esclusivamente difensivo, non alterando in niente la precedente organizzazione del lavoro.

Se la qualifica deve essere, come crediamo, un riconoscimento di quello che l'operaio sa fare e non di quello che l'operaio fa, intendendo questo sapere come cultura che precede il processo produttivo e ne rimane indipendente, nel momento in cui chiediamo la seconda categoria per l'operaio in catena che opera su diverse stazioni, affermiamo che la seconda categoria deve essere la categoria in quanto quella cui corrisponde il minimo sapere dell'operaio.

La conclusione sarebbe dunque quella della definizione di due sole categorie operaie, che però, in un quadro

tanto parziale perde anche gran parte del suo significato politico.

Possiamo quindi ritenere corretta quella richiesta soltanto per gli elementi difensivi obiettivamente validi che contiene e nel quadro di un'iniziativa volta a far pagare il più possibile al padrone la sua disumana organizzazione del lavoro.

Anche il tentativo rivolto verso una ricomposizione delle mansioni come ricerca di soluzioni per il problema delle qualifiche, nasce dalla constatazione della non tollerabilità dell'odierna organizzazione del lavoro. In questo caso si va però oltre l'aspetto difensivo della conquista di condizioni più umane, ma si cerca addirittura di proporre e di imporre forme diverse di organizzazione.

Il discorso si è fino ad oggi sviluppato soltanto sul piano teorico ed anche su quello ha palesato una pericolosa difficoltà a trovare precise definizioni. Non diciamo che è su una strada da non percorrere e non condividiamo l'opinione di chi vi vede soltanto un assurdo tentativo di tornare alla bottega dell'artigiano. Dal momento però che molto più di tutte le altre proposte, questa ricerca una risposta che inizialmente valga come linea rivendicativa di tutta la categoria, ci sembra mancare del solo presupposto valido per una sua pratica realizzazione, vale a dire di un elevato grado di cultura sociale della classe operaia.

Fer cultura qui non intendiamo quella che si traduce in operazioni produttive e tanto meno quella che coincide

con il possesso di un mestiere altamente specializzato. Vogliamo piuttosto indicare per cultura da una parte la coscienza integrale delle forme dello sfruttamento capitalistico e dei nuovi tecnici nei quali si concretizza la subordinazione dell'operaio al padrone e al lavoro. Dall'altra la capacità di individuare un nuovo modo di produrre che ribalti completamente il rapporto lavoratore e lavoro, ponendo al centro non il lavoratore singolo, ma il lavoratore collettivo.

La prima di queste due contraddizioni è molto prossima dall'essere soddisfatta. Le contraddizioni dello sviluppo capitalistico, tanto a livello di fabbrica che a livello sociale, sono sempre più spesso oggetto di analisi e di documentazione da parte della classe operaia. Questa anzi ha già espresso un primo giudizio durante le battaglie del 68 - 69 e quella contrattuale dell'autunno scorso. La richiesta degli aumenti in cifre uguali per tutti e la conseguente riduzione del dislivello parametrico, trova infatti la sua origine nella necessità di unificazione politica della classe, tesa ad impedire al padrone un uso discriminatorio della distribuzione.

Quello che conta rilevare però è che il padrone ha sempre usato il salario come elemento di discriminazione o di integrazione, mentre soltanto adesso i lavoratori si oppongono a questa essenziale componente. Se infatti questo può essere spiegato come una maggiore coscienza politica e una determinante indotta dalla stessa intensità delle lotte, ci sembra però che questo mutato atteggiamento del movimento operaio, trovi le sue radici

in una obiettiva interpretazione della mutata organizzazione del lavoro. Gli operai rispondo cioè ad un modello di organizzazione del lavoro che si realizza accentuando i caratteri dell'alienazione collettiva rispetto alla alienazione individuale, senza riproporre forme disgregatrici di privilegio, ma ricomponendo unitariamente la coscienza della loro alienazione, per riassumere il controllo di tutta l'iniziativa della classe.

Il disegno padronale che mirava tanto a realizzare fini produttivistici quanto ad accrescere il proprio dominio sul lavoratore, privato in larga misura anche del suo sapere professionale, fallisce almeno questo secondo obiettivo. La forza della classe operaia è infatti direttamente proporzionale sia alla sua unità politica, che dipende soprattutto dalla sua unità di condizioni, sia al livello del suo sapere e non nei suoi valori medi, ma solo in quanto valore omogeneo.

La realizzazione della seconda condizione che pure ponevamo come necessaria per la corretta soluzione del problema delle qualifiche, si inserisce a questo punto nella misura in cui cresce in modo omogeneo la cultura della classe operaia oggi sufficientemente omogenea ma ad un basso livello, trovano spazio e modo di imporsi le alternative organizzative, o in mancanza di queste si sviluppa in modo insostenibile la contraddizione fra l'alto grado culturale dei lavoratori e il non uso che il padrone ne fa.

Formuliamo alcune proposte che partono da due elementi apparsi fin qui del tutto prevalenti: primo, valorizzare il significato politico del processo di ricomposizione

unitaria della classe, fissando anche i termini precisi di facile controllo; il secondo, incrementare in tempi brevi ed in modo non differenziato, il livello culturale generale dei lavoratori.

Al primo obiettivo si risponde con la drastica riduzione del numero delle categorie, con la progressiva unificazione dei valori parametrali operai - impiegati, con la individuazione di criteri oggettivi per determinare il passaggio di categoria. Al secondo si risponde con una radicale riforma del sistema scolastico, basato sulla scuola unita obbligatoria fino ai diciotto anni e con una riconsiderazione di tutti i contenuti dell'insegnamento.

I due obiettivi non sono scindibili ed è proprio il secondo che produce una nuova dimensione al primo, gli fornisce cioè la sola base necessaria per impedirci, come sindacato, di subire o addirittura di proporre formule che privilegino gruppi di lavoratori rispetto ad altri, accettando i giudizi borghesi riferiti ai livelli più individuali e quelli capitalistici riferiti alla maggiore o minore produttività delle singole mansioni.

La stessa unificazione parametrica operai - impiegati, alla quale già prima attribuivamo un rilevante significato politico, perde in questo contesto quel carattere di riqualificazione di certe mansioni operaie rispetto ad una definitiva dequalificazione di altre operaie o impiegatizie, che altrimenti potrebbe contenere.

Il movimento operaio non può adagiarsi nella rassegnata accettazione della inevitabilità del modo di produzione capitalistica, nè far proprie le istanze . . .

di alcune parole d'ordine come rifiuto del lavoro.

Il nostro compito è quello di costruire una nuova condizione per i lavoratori e verso questo obiettivo dobbiamo dirigerci con chiarezza di iniziative e di proposte.

Un'altra scuola sottratta agli interessi del capitale è determinata a questo scopo ed altera profondamente tutti gli equilibri sui quali poggia lo sfruttamento capitalistico: una scuola intesa come promozione non differenziata di tutta la classe lavoratrice che rompa la subordinazione della cultura alla necessità di inserimento e di utilizzazione del ciclo produttivo, è anche l'unica possibilità che abbiamo per non rimanere impotenti di fronte alle leggi che dominano il mercato del lavoro.

Quelli che in una recente vertenza contrattuale si opponevano agli aumenti uguali per tutti, lo facevano sottolineando la necessità per il sindacato di contrattare per intero il salario di tutti i lavoratori indistintamente e preoccupandosi di non abbandonare nessuno ad una contrattazione individuale. Privilegiavano cioè una di ortodossia sindacale, rispetto ad una politica per un problema che è appunto politico. Al limite, tenendo conto che alcuni lavoratori riescono ad imporre retribuzioni doppie di quelle contrattuali, quell'impostazione avrebbe dovuto portarci a predisporre, per quel tipo di lavoratore, parametri per lo meno doppi rispetto agli attuali.

Si può obiettare che le retribuzioni di fatto tendono a costituire comunque lavoratori privilegiati e quindi ad operare una divisione all'interno della classe, per

cui sarebbe preferibile che questo almeno non avvenisse completamente al di fuori del controllo del sindacato. Non condividiamo questa tesi: tentando di rispondere poco fa all'esigenza preliminare di conservare ed accentuare l'unità politica della classe operaia, indicavamo come i passaggi di categoria debbano rispondere a criteri oggettivi, tra i quali in primo luogo dobbiamo considerare l'anzianità di lavoro.

Questo evidentemente sottintende un giudizio tutto negativo sull'organizzazione capitalistica del lavoro e radicalizza tale giudizio, negando ogni legittimazione e complicità nei confronti dell'organizzazione.

Allo stesso modo non si può presumere di affrontare allo stesso modo problemi connessi all'offerta e alla domanda della mano d'opera, inserendoci in una visione che avalla la condizione di netto privilegio, ma dobbiamo piuttosto modificare alla radice il rapporto domanda-offerta; e questo possiamo farlo solo attraverso una nuova definizione del ruolo della scuola; impedendo la selezione di classe ed affidando al lavoratore la gestione della cultura, creeremo le premesse per la loro piena emancipazione.

...applausi...

FRESIDENTE -

Ultimo intervento di questa mattina: il compa-
gni Mossa Luigi di Cagliari - Commissione interna della
F.A.S. -

MOSSA LUIGI - Cagliari -

Compagni, io voglio riallacciarmi un po' a quanto è stato detto sulla siderurgia e sui problemi che investono il nostro ambiente. Per prima cosa vorrei parlare del controllo medico e infortunistico e i provvedimenti che il nostro ambiente richiederebbe e che, a mio avviso, almeno per quanto ho visto io, mancano se non del tutto in parte abbastanza importante, dai controlli sulla silicosi ecc. - Io sono già cinque anni che lavoro alla F.A.S. e ancora non ho avuto un controllo da parte dell'INAM, controllo proprio di ambiente, cioè dal lato silicotigeno. Altri compagni che sono andati per proprio conto a farsi visitare, sono risultati silicosi; da noi sono già su 118 operai circa, 18 sono silicotigeni; senza contare poi gli infortuni sul lavoro che sono anche questi una maggioranza enorme.

Circa venti giorni fa abbiamo avuto un altro incidente abbastanza pesante e anche per questo io penso che da parte sindacale dovrebbe esistere una commissione apposita che andasse nelle aziende e controllasse il livello di lavoro che esiste in queste aziende. Ripeto, io ho

visto delle aziende nel nord, dove ho lavorato, che avevano delle strutture di 40 anni fa e credo che siano attualmente ancora così, anche se io vi manco da una decina di anni. E noi siamo, appunto, a livello di quelle aziende lì, nonostante la nostra sia un'azienda nuova che lavora da cinque o sei anni. Però riscontriamo che anche nelle aziende nuove mancano costituzionalmente, cioè un'azienda nuova viene fuori già con quelle mancanze di ambiente di lavoro. Ripeto, quando vediamo che un compagno, dopo cinque o sei anni di lavoro, va a fare una visita per conto proprio, sa di avere la silicosi, eppure è costretto ancora a lavorare in quell'ambiente, sono cose che a me personalmente mi toccano nel profondo e ne soffro io quanto può soffrirne quello colpito dalla silicosi.

Per questo penso che si potrebbe richiedere a livello nazionale una commissione apposita che andasse negli stabilimenti siderurgici, particolarmente, perchè penso che questi siano gli ambienti più pesanti e più pericolosi forse della metalmeccanica. Una commissione, ripeto, che andasse per verificare questi ambienti di lavoro e se ad un certo punto un'azienda è inadatta a lavorare, porre un rimedio, oppure si potrebbe addirittura parlare di una serrata - scusatemi se sono un po' emozionato -; anche di chiudere questa fabbrica, perchè ad un certo punto o la si chiude o questo operaio muore perchè l'ambiente di lavoro non gli permette di vivere fisicamente, o muore piano piano o muore tutto di un colpo, come io, ripeto, ne vedo tutti i giorni.

A queste si riallacciano anche le fonderie di piombo e zinco: noi ne abbiamo una in Sardegna, a San Basilio. Questa fonderia qui non è inquadrata nella siderurgia, eppure anche lì esiste il forno, esiste lo stesso sistema di lavoro di una fonderia di ferro, in un certo senso è quasi la stessa cosa e si dovrebbe sindacalmente, a livello sindacale, insistere per affrontare appunto questo problema che investe appunto il contratto stesso di questo tipo di aziende.

Io come categorie, penso che l'abolizione della quarta e della quinta categoria oggi come oggi e dando un piccolo sguardo, senza soffermarsi a lungo su questo argomento già trattato, dovrebbero essere già completamente abolite, perchè oggi un'azienda siderurgica - io, ripeto, parlo del mio ambiente - un operaio, non so, che lavora in certo posto può essere preso e messo in un altro posto perchè è buono anche lì. non esiste quella specializzazione specifica, perchè noi vediamo che quando un operaio nostro deve preparare una secchia, la prepara tanto quello che lavora alla fossa quanto quello che è alla preparazione effettiva delle secchie. Perciò non esiste più quella differenza che poteva esistere prima, nell'ambiente di lavoro siderurgico.

Per il riposo settimanale, anch'io sono d'accordo su quanto ha detto il compagno di prima, perchè effettivamente si sente la mancanza di una giornata libera, specie nelle domeniche, e quando uno ha il riposo in turno settimanale e una domenica libera ogni sette domeniche, come tocca a me, ad esempio, (noi abbiamo una domenica ogni sette)

penso che quasi quasi dimentichiamo che esiste la domenica, perchè quando poi abbiamo questa domenica libera non sappiamo che fare.

Perciò io proporrei la quarta squadra, ma non come l'abbiamo noi la quarta squadra, ma una quarta squadra di 40 ore effettive, cioè che dia la possibilità di godere a tutti del riposo, e io penso che chi lavora in ambiente siderurgico sa quanto si ha bisogno del riposo e quanto si ha bisogno di respirare aria pulita fuori da un ambiente come quello.

Io prima ho parlato di fossa, di colata; prima si lavorava alle fosse, appunto, e anche lì esisteva e dove ci sono ancora esiste ed è gravissimo il pericolo della silicosi, oggi abbiamo una colata continua e per chi lavora in quel posto lì, penso che una ricerca, un controllo su questa nuova macchina, debba essere fatto oggi che la macchina comincia a produrre, cioè questo tipo di macchine sono una novità, debba essere fatta oggi su questo tipo di posto di lavoro, perchè, a differenza della fossa, non si suda più, però il naso è molto più vicino alle polveri che vengono emesse dal ferro che sta colando.

Perciò sono problemi che dovrebbero essere visti oggi, prima che invecchino, perchè una volta invecchiato un problema del genere, ci si è già fatta l'abitudine, oppure quello che forse aveva idea di ribellarsi è già morto.

Noi, nella nostra azienda, abbiamo impostato un tipo di lotta per la quattordicesima mensilità; siamo arrivati ad avere 90 ore, e penso che nell'ambiente metalmeccanico, non lo so', perchè, ripeto, io ho pochi contatti

con altre aziende del genere, perchè in Sardegna forse di aziende metalmeccaniche c'è solo questa qui, ad eccezione di un'altra piccola, che si trova a Sassari, e non ho molti contatti con l'ambiente siderurgico, che è quello che mi interessa perchè è un ambiente che impiega una quantità enorme di capitale e un piccolo numero di individui per manovrare questa enormità di capitale. A me interesserebbe prendere contatti con altre aziende siderurgiche e trattare tra di noi il problema e vedere di trarre quelle conclusioni che io non posso prendere da solo, lontano come sono dai centri importanti, perchè è stata una lotta nostra forse, senza conoscere quello che gli altri facevano, impostando questa battaglia per la quattordicesima mensilità. Abbiamo avuto 90 ore, l'anno prossimo questo accordo è rivedibile e si potrà portarlo alla completezza delle 200 ore; però, ripeto, vorrei avere dei contatti con le altre aziende e sentire anche i loro problemi, che saranno forse meno importanti dei nostri, in quanto noi pensiamo di essere più indietro. Comunque io spero che i compagni se vogliono avere, all'infuori di questo palco che mi sta emozionando parecchio, se vogliono avere dei contatti, possiamo trovarci, discutere e vedere di comune accordo di portare avanti un sistema proprio dell'ambiente siderurgico in quanto è un ambiente a parte e penso che sia poco conosciuto, cioè si parla di siderurgica, però la siderurgica ha dei problemi vastissimi che non possono essere neppure illustrati in un discorso così, perchè bisogna prendere punto per punto dell'azienda per avere una coscienza completa di quello che è l'ambiente siderurgico.

...applausi...

PRESIDENTE -

I lavori riprendono oggi alle 15,30 puntuali.
Ci sono iscritti a parlare ancora 30 compagni.

Allora 15,30 precise.

ARCHIVIO FIOM
