

PRESIDENTE -

Il compagno Palma Gino.

---

PALMA GINO -

Compagni, io credo che sia necessario cercare di approfondire alcune componenti dell'iniziativa del sindacato e quindi del tipo di attacco che il padronato ha sviluppato e il modo come i lavoratori devono rispondere. Cioè credo che affrontando in questa Commissione il problema delle politiche rivendicative, noi dobbiamo considerare o per lo meno credo che tutti finora, anche negli interventi hanno rilevato, che in fondo il tipo di contrattacco che il padronato ha espresso dopo le lotte di autunno è un tipo di attacco teso a ricostituire, se vogliamo così, a riconquistare anche quella parte di potere che indubbiamente è stato messo in pericolo dalle battaglie dell'autunno e che da parte dei lavoratori non interamente siamo riusciti ad esercitare durante almeno il primo semestre del 1970.

D'altra parte credo che lo stesso attacco che il padronato ha sviluppato è un tipo di attacco che corrisponde anche agli stessi obiettivi che noi ci siamo proposti in termini di politica rivendicativa; credo cioè che il tipo di attacco che è venuto avanti non propone una forma generale o si esprime in componenti che siano totalmente analoghe all'interno della categoria, ma

che comunque alcuni contenuti di fondo sono quelli, per quanto riguarda i problemi dell'orario, i problemi dello straordinario, i problemi delle qualifiche, se vogliamo, nell'ambito di un tipo di riorganizzazione aziendale che tende a ristabilire un nuovo equilibrio, un nuovo rapporto dopo le conquiste contrattuali dell'autunno.

Credo d'altra parte che la stessa politica degli investimenti, il modo come questa viene in avanti, è una politica di investimenti la quale tende a costituire, a realizzare le condizioni in termini direi intensivi e non tanto in termini estensivi, anche per quanto riguarda tutta la problematica della componente globale delle attività produttive, ma che tende a realizzare, a trovare, a ricercare, le forme e gli accorgimenti corrispondenti a un tipo di riorganizzazione aziendale che consenta di recuperare, di bloccare comunque quella che è il tipo di iniziativa dei lavoratori per conquistare un tipo di potere ad un livello nuovo all'interno delle fabbriche.

Adesso, a mio avviso, mentre da parte di tutti noi si riconosce che la risposta al contrattacco padronale è un tipo di risposta che parte da un tipo di applicazione dei contenuti contrattuali, delle conquiste contrattuali, non tanto per una gestione burocratica del contratto ma quanto per partire dalle conquiste del contratto e realizzare in termini nuovi e con il modo di affrontare i contenuti della condizione operaia e mentre tutti siamo a riconoscere che i problemi che oggi sono elemento di potere all'interno delle fabbriche, che possono riuscire a mutare la condizione operaia, fanno riferimento

al problema dell'orario, dello straordinario, dei ritmi, al problema degli organici aziendali che devono investire in sè anche tutto il problema dell'organizzazione del lavoro, per riuscire ad aggredire l'organizzazione e i meccanismi padronali, vengono avanti elementi, a mio avviso, ancora di contrapposizione per quanto riguarda i problemi di carattere rivendicativo in termini di potere e i problemi di carattere salariale. Cioè credo che in fondo la ripresa del movimento rivendicativo del primo semestre del 70 - e io parto da questo periodo avendo un elemento di riferimento dopo le lotte di autunno - mentre hanno portato ad avere comunque, seppure in modo differenziato, un certo tipo di ripresa di sviluppo di movimento rivendicativo, si siano riscontrate però due componenti in sè non positive: la prima è stata quella di una componente di carattere salariale la quale, volendo o no, veniva avanti come un elemento di maggiore disponibilità da parte del padronato, cioè come un tipo di elemento teso a dare delle soluzioni, a sposare il movimento rivendicativo su dei contenuti di carattere puramente economico, scantonando da quelli che erano i contenuti o che sono i contenuti di potere in riferimento alla stessa applicazione contrattuale.

L'altra componente è quella che in termini di penetrazione nell'interno dei lavoratori, ma in certi casi anche dello stesso gruppo dirigente, le componenti che facevano riferimento al tipo di applicazione contrattuale, al modo come realizzare all'interno della fabbrica un tipo di potere che riuscisse a contestare e a contrastare

il tipo di politica che il padronato ha proposto come elemento di recupero, non siano arrivate molto in profondità e che cioè di fronte al tipo di scontro in termini di potere e di fronte a un problema che era quello anche di soluzione economica, si è determinato in sé un certo tipo di squilibrio.

Dico queste cose perchè le abbiamo registrate in aziende di un certo tipo, in aziende anche di valore, in aziende con una grande esperienza di capacità, di movimento, di articolazione, e anche in recenti accordi che in tal senso abbiamo fatto anche nella stessa provincia di Genova.

Adesso, a mio avviso, questo elemento di contrapposizione tra contenuti salariali e contenuti di potere, è una contrapposizione la quale diventa fittizia se non riesca ad amalgamare i due contenuti. Cioè sarebbe artificioso e non reale affermare che oggi tutta la battaglia è attorno a contenuti di potere per quanto riguarda organici, qualifiche, per quanto riguarda il problema dei ritmi e dell'orario, e non attorno anche a contenuti economici, che oggi hanno necessità di venire avanti, di essere espressi e aggrediti dai lavoratori.

Però credo che d'altra parte sia anche necessario riflettere sul fatto che non è possibile che noi riusciamo a realizzare completamente una corretta applicazione del contratto, ma nemmeno consolidare e fare un passo avanti in termine di potere all'interno della fabbrica per modificare la condizione operaia, per incidere nelle strutture organizzative della fabbrica, se noi non



riusciamo a far corrispondere alla spinta di carattere salariale contemporaneamente questi grossi elementi; perchè, a mio avviso, il problema dell'orario credo che non sia giusto affermare che noi andiamo a risolvere il problema dell'orario soltanto in termini in cui noi riusciamo a negoziare con le aziende il problema dell'applicazione contrattuale dell'orario, per quanto riguarda la realizzazione settimanale della riduzione di orario, e cioè non affrontando contemporaneamente a questo il problema di come noi ci dobbiamo proporre la realizzazione effettiva della riduzione di orario a 40 ore, con tutti i problemi che questo propone nel proseguo del tempo; ma contemporaneamente anche con i problemi che propone comunque tutto il tipo di iniziativa e di deroga padronale per quanto riguarda i problemi dello straordinario. La contrapposizione che viene avanti è che noi ci troviamo di fronte ad aziende le quali sono disponibili a realizzare la riduzione effettiva contrattuale dell'orario settimanale, ma contemporaneamente ricercando un tipo di soluzione diversa attraverso deroghe per quanto riguarda lo straordinario, il modo come distribuire le prestazioni straordinarie.

In caso di resistenza in questo senso, noi ci troviamo ad avere un tipo di discorso per una riduzione di orario di carattere differenziato, il quale propone ancora elementi di accumulazione per quanto riguarda i conguagli, il quale propone ancora problemi del tipo di lavoro per quanto riguarda il sabato.

Credo che il problema dell'orario e dello straor

dinario e - a mio avviso - la posizione e su questo posso dissentire un po, se ho capito bene, con Paolo Franco, per me il problema della conquista effettiva della riduzione di orario non può avvenire in presenza di deroghe per quanto riguarda le prestazioni straordinarie o in rapporto, se ho capito bene..

(interruzione dalla sala)

ciò - e qui allora vuol dire che sono io che ho capito male su questa questione - cioè il problema che viene avanti è che noi dobbiamo affrontare e aggredire tutto un tipo di struttura aziendale, per cui contemporaneamente al problema della riduzione di orario, deve camminare di pari passo il discorso dello straordinario, ma come un elemento che non è tanto quello di intervento e di controllo per vedere quanto se ne fa, ma nel modo come andiamo ad aggredire la struttura aziendale e ad affrontare tutto un problema di corrispondenza aziendale alla esigenza della riduzione effettiva, perchè, mentre noi ci troviamo ad affrontare delle grosse difficoltà in un primo periodo post- contrattuale, le difficoltà più grosse verranno avanti però in proporzione di come la riduzione in sé viene a maturare. O noi siamo in grado di proporci quindi un tipo di scontro col padrone, nel quale in questo momento noi affrontiamo il problema della corretta applicazione dell'orario, aggredendo quindi l'organizzazione aziendale e ricercando e quindi proponendoci al confronto per quanto riguarda il modo come arriviamo a realizzare effettivamente le 40 ore, in rapporto ad un

mutamento della struttura della fabbrica, o altrimenti credo che ci troveremo in sempre maggiori difficoltà nel proseguo del tempo e per quanto riguarda il discorso delle deroghe.

L'altro elemento, compagni, che si collega a questo, è il fatto che, a mio avviso, affrontare i problemi dell'orario e dello straordinario significa andare ad affrontare i problemi dei ritmi, del modo come oggi il tipo di meccanismo che si mette in movimento e quello che tende a recuperare in modo diverso quello che i lavoratori hanno conquistato con la battaglia contrattuale, ma diventa un discorso anche attorno alle condizioni generali di lavoro e quindi ai problemi dell'ambiente, avendo presente che tutte queste cose affrontate insieme, in una visione comune dell'organizzazione del lavoro, permette di affrontare una realtà della condizione operaia: cioè, per essere più esplicito, pensare di affrontare i problemi dell'orario, i problemi dello straordinario, i problemi delle questioni generali di lavoro senza andare ad affrontare i problemi del tipo di organizzazione produttiva all'interno della fabbrica, del modo come il padrone organizza il lavoro all'interno della fabbrica, a mio avviso significa proporsi degli obiettivi che non possono essere realizzati. Perché quando noi andiamo ad affrontare e a proporre questi problemi, noi vogliamo andare a modificare qualche cosa, cioè vogliamo andare ad apportare una modifica a tutta la struttura aziendale ai fini di stabilire che le condizioni generali dei lavoratori devono essere modificate e migliorate, e quindi incidendo in tutti i criteri di strutturazione

aziendale e di organizzazione del lavoro. Cioè quando noi parliamo del problema dell'ambiente, io credo che se noi aggrediamo questo problema nel fatto di andare a stabilire quali sono le condizioni di lavoro, il grado di nocività, i rischi che questo comporta, le conseguenze che i ritmi hanno su questi rischi, ad un certo momento, andati a individuare questi fattori, non credo che poi il problema si possa definire soltanto nel far dire: abbiamo individuato, abbiamo realizzato il libretto di rischio, andiamo a realizzare le visite di controllo periodico..il problema è di come andare a modificare le condizioni organizzative del lavoro per superare, per evitare, per modificare quelle condizioni di salute.

Io credo che ancora l'elemento che ci troviamo a dover affrontare nei termini di rapporto tra il modo come noi proponiamo ai lavoratori e come si affronta dai lavoratori il dibattito del tipo di gestione del contratto, del tipo di obiettivi rivendicativi che noi ci proponiamo, che devono occorrere per modificare, per incidere nei meccanismi padronali, credo che d'altra parte come ci proponiamo questo, dobbiamo aver presente che diventa un grosso scontro di potere, il quale può proporre in certi momenti anche delle riflessioni per quanto riguarda le deroghe, ma si tratta di vedere quale significato hanno queste deroghe, perchè se io all'interno di un'azienda mi trovo ad affrontare e a discutere col padrone nel fatto che l'applicazione effettiva dell'orario per realizzare le 40 ore entro quel tempo dato, che superare lo straordinario significa in questo momento un problema di investimenti per una diversa dimensione di



quell'azienda, qui significa una politica di occupazione, di incremento degli organici, di inserimento di nuove forze produttive entro un tempo dato e con un tipo di programma il quale io sindacato lo discuto e lo contratto con l'azienda, io posso andare a valutare, per un determinato periodo di tempo, per un tempo dato, anche il problema di una deroga per quanto riguarda il modo di arrivare a realizzare la riduzione di orario. Non posso farlo però in termini di impegno, bisogna che lo faccia in termini di negoziato, in termini di contrattazione permanente, per cui io realizzi quelle condizioni che ora ci riportano a conquistare all'interno della fabbrica una condizione in termini completamente nuovi.

Ho voluto soffermarmi un po' su questi problemi perchè è una realtà che ci troviamo davanti quando noi riconosciamo che oggi abbiamo un ritardo nel movimento rivendicativo, che noi oggi abbiamo una pressione che ha bisogno di esprimersi nei prossimi mesi; però il tipo di pressione che deve esprimersi è un tipo di pressione che deve marciare su alcuni contenuti che sono dei contenuti di potere, cioè che tendono a modificare una realtà all'interno delle fabbriche per riuscire veramente a stabilire che le condizioni generali di lavoro devono essere modificate e tramite un rapporto di completazione e quindi nei contenuti su cui questo deve muoversi, perchè credo che diversamente noi potremmo trovarci veramente a ricadere sulla politica della monetizzazione e quindi trovare degli sbocchi che sono comunque ancora degli sbocchi di carattere economico, non modificando e non portando avanti gli stessi contenuti che erano di carat\_

tere contrattuale.

In questo senso - e ho finito - io ritengo, per esempio, che la stessa visione per quanto riguarda la problematica che noi ci proponiamo di superare in rapporto di salario condizionato a forme incentivanti, cioè del salario collegato alla dinamica incentivante della produttività, credo che in questo senso viene avanti il modo anche come noi andiamo ad affrontare tutto il discorso dei cottimi; perchè, a mio avviso, proporsi il problema del superamento degli attuali sistemi incentivanti, proporsi il problema del superamento di sistemi di cottimo, è questo lo abbiamo avuto anche come grosso contenuto di dibattito anche a livello provinciale, di fronte ad esperienze concrete, significa prima di tutto vedere il modo come noi andiamo ad aggredire l'organizzazione del lavoro capitalistico oggi all'interno delle aziende e come noi andiamo ad affrontare in termini collettivi il tipo di controllo e di determinazione dei ritmi, perchè se noi non andiamo a vedere questi a monte, veramente corriamo il rischio di proporsi un obiettivo il quale comunque il padronato lo sopperisce a questo con altre forme, con altri criteri che comunque nell'ambito della tecnologia vengono avanti. Ma sempre in questo termine di rapporto di salario non collegato all'incentivo, credo che dobbiamo sciogliere anche un'altra questione, cioè quella di affrontare in termini nuovi, e quindi di salto, anche attorno agli stessi premi di produzione, denunciando gli attuali criteri che abbiamo dei premi di produzione in questa realtà nuova, che sono comunque collegati a vecchi congegni i quali hanno dimostrato che

nella realtà dei fatti e nell'esperienza di una dinamica nuova e diversa, sono congegni che non reggono più, per cui è necessario che anche questo elemento abbia un valore di dinamicità diversa di libera contrattazione, scollegata da queste remore che imbrigliano e credo che anche scelta questa strada, venga avanti il modo per cui si giustifica, per esempio, il fatto che su questa strada noi possiamo avere una dinamica anche di carattere salariale diverso e che forse, posta la conquista o l'obiettivo che in certi casi viene espressa della quattordicesima, può diventare un elemento di contrapposizione, cioè può diventare anche il tentativo di andare a cristallizzare in modo diverso un tipo di retribuzione che noi invece abbiamo necessità di sviluppare in modo più ampio, nella massima libertà e con tutta la capacità di contrattazione e negoziato che noi siamo in grado o sappiamo esprimere.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Compagni, abbiamo ancora 40 iscritti a parlare. Vuol dire che se limitiamo al massimo di un quarto d'ora per compagno, abbiamo bisogno di almeno dieci ore, se non vado errato, di tempo utile per tutti gli interventi. Ma questo non è tutto, perchè avremo poi bisogno ancora di riassumere le posizioni che si sono espresse nella discussione, per valutarle assieme, per vedere se come Presidenza abbiamo colto l'essenziale delle opinioni, delle idee che i compagni ci hanno espresso, per presentarle poi nell'Assemblea generale: per cui non ci bastano dieci ore, avremo bisogno almeno di dodici ore.

Allora le proposte che facciamo sono: la prima, non andare oltre un quarto d'ora; la seconda, vedere se siamo in grado di avere una seduta notturna, quindi dopo cena, per consentire....lo so' che fa caldo, io faccio solo delle proposte, poi possiamo anche bocciarle; terzo, proseguire quindi ancora domattina, alcuni interventi - però sarà estremamente difficile, perchè se abbiamo bisogno almeno di due ore per verificare come proporre all'Assemblea una posizione che riassume il dibattito, avremo bisogno domani mattina di andare a discutere già una traccia che potremo predisporre in serata per domani mattina confrontarla con i compagni, perchè alle undici dovremmo essere già in Assemblea generale; e allora dovremmo finire gli interventi entro questa sera. C'è soltanto questa possibilità per far parlare tutti i compagni, oppure riduciamo ancora - questa è una soluzio



ne - ma anche riducendo a dieci minuti non risolveremmo lo stesso la cosa.

(voci dalla sala)

Dunque mi pare che la prima obiezione, quella di far parlare uno a nome di tutti quelli che delle singole delegazioni sono iscritti a parlare, non sia accettabile in quanto nelle singole delegazioni possiamo avere delle posizioni contrastanti, esperienze diverse; non siamo qui a riassumere semplicemente le opinioni, ma vogliamo un contributo e quindi ci interessa anche conoscere le posizioni contrastanti rispetto al Congresso. Diviene quindi difficile procedere ad una selezione che acquisisca quel tipo di proposta, di dire, per esempio: Milano, ce n'è un certo numero, parla uno per tutti i milanesi. E' estremamente difficile scegliere noi questo, perchè non sappiamo la opinione di quei compagni che sono iscritti a parlare. Stamattina ci siamo detti: diamo intanto anche la precedenza a quelle provincie che non hanno ancora parlato, e lo stiamo facendo. Abbiamo all'inizio chiamato a parlare alcuni compagni e non erano presenti. Mi pare una proposta non accettabile al di là del fatto che poi le singole delegazioni se la risolvono loro se ritengono o no l'intervento... questo è un altro problema. Ma non possiamo arrogarci come Presidenza di togliere dei nomi perchè.....

(voci dalla sala)

....allora, prima questione: limitiamo gli interventi non

oltre il quarto d'ora, chiaro? Siamo d'accordo? Prima c'erano venti minuti. Siamo d'accordo?

(approvazioni)

Poi c'è un'altra proposta: di non decidere adesso se andare o meno alla seduta notturna, lasciando e ai compagni delle singole delegazioni e a quelli che hanno chiesto l'intervento, di decidere se, rispetto alla discussione come procede, ritengono o meno ancora di parlare. Verso le diciotto rimetteremo in discussione il fatto di come andiamo a risolvere la possibilità per tutti quelli iscritti di poter parlare.

Fossiamo procedere in questo modo?

(voci dalla sala)

L'abbiamo già risolto, compagni, questo problema, lo abbiamo già deciso prima. Adesso vorremmo dare la parola ai compagni: De Vittorio Maurizio di Alessandria.

---

DE VITTORIO MAURIZIO - Alessandria -

Compagni, vorrei fare un breve intervento sul problema delle qualifiche, tuttavia desidero premettere di non essere sufficientemente preparato sul tema, se non in modo superficiale e generico, soprattutto in rapporto al troppo breve periodo di tempo della mia militanza attiva nel sindacato e alla insufficienza di preparazione sindacale, per cui quello che dirò è semplicemente il frutto di una elaborazione personale.

Innanzitutto penso che si dovrebbe precisare se è nostra intenzione porre il problema sotto il profilo dell'alternativa della risposta che i lavoratori danno al tipo tradizionale classista dell'interpretazione della qualificazione del lavoro, oppure se invece vogliamo andare più avanti e studiare e presentare noi stessi tutto un nuovo tipo della organizzazione e della qualificazione del lavoro non solo all'interno della fabbrica, ma nella stessa società capitalistica. Certamente il secondo tipo di discorso è più difficile e rischioso: dico rischioso in quanto potremmo anche correre il rischio di sganciarci dalla realtà e scivolare o nella fumosità o nell'utopia. Ciò nondimeno, io credo che uno sforzo anche piccolo in questo senso, potremmo farlo, e cioè, partendo dall'analisi della realtà della fabbrica e della società, tenuto conto che l'attuale tipo di qualificazione non solo non soddisfa, ma non è assolutamente rispondente alle reali esigenze dei lavoratori, nel predisporre una tematica nuova sul problema delle qualifiche, men

tre ricerchiamo una soluzione che riesca a soddisfare, in una certa misura almeno, le richieste dei lavoratori oggi, tenga già presente in qualche modo o prepari il terreno per le generazioni di studenti che in un domani vicino o lontano, entreranno a far parte della categoria e della classe dei lavoratori.

Innanzitutto è utile sottolineare che è già in atto a livello di contratto aziendale e di contratto nazionale di lavoro, una tendenza alla eliminazione della quarta e quinta categoria, per cui apparentemente c'è una tendenza verso l'alto; però il problema è di precisare che i lavoratori tendono naturalmente ad una rivalutazione verso l'alto e non ad un appiattimento delle categorie, cioè operai e impiegati ad un livello più avanzato possibile e non impiegati e operai allo stesso livello e al livello più basso possibile, chè questa è oggi la tendenza più specifica del padronato.

La tendenza all'equiparazione espressa dai lavoratori, ma nel modo migliore, possiamo ritenere sia dovuta ad un profondo senso di giustizia che oggi si presenta come una delle componenti sociali di questo momento rinnovatore e riformista, ma possiamo anche dire che i lavoratori oggi si sentono direttamente partecipi con gli impiegati e con i tecnici alla formazione del reddito dell'azienda; non solo ma anche all'interno della stessa categoria di operai, il senso di partecipazione alla formazione del reddito dell'azienda, anche se espresso a livelli e in misura diversa, in rapporto alla capacità dei singoli, è ugualmente presente.



Pertanto direttamente dalla fabbrica possiamo rilevare una certa tendenza, sempre più spiccata, a superare i limiti della qualificazione in rapporto alla qualità, quantità e tipo di lavoro svolto dal lavoratore e egualmente a superare i limiti della differenziazione operai - impiegati. E questo non solo nelle fabbriche dove sono stati applicati i più avanzati processi tecnologici, ma anche nelle fabbriche maggiormente in ritardo rispetto al processo di ristrutturazione e di riorganizzazione capitalistica del lavoro.

Risulta sufficientemente logico ed evidente che in questo processo di equiparazione tra operai e impiegati, una grossa categoria ne faccia le spese, e anche giustamente, ovverosia la categoria speciale, quella che cioè dovrebbe raggruppare i capo-officina, i vice capo-officina, i capo-reparto, ecc., anche perchè in questo processo di maturazione in atto e di diretta partecipazione alla responsabilità e allo svolgimento del lavoro, il lavoratore, l'operaio, reca il proprio contributo di esperienza e di capacità, per cui la presenza e la funzione del capo-officina si va sempre più delineando, via via, marginale, se non come l'aguzzino e il servo del padrone, secondo la precisa interpretazione che i lavoratori gli danno, per cui si può anche rilevare questa loro capacità di valutazione e in egual misura di carattere tecnico e politico insieme.

Da questo tipo di analisi espressa dai lavoratori sulle categorie speciali, possiamo dire che coloro che sono e saranno chiamati a ricoprirle, dovranno assumere soltanto il ruolo di coordinatore della produzione, mentre

per ovviare all'inconveniente del capo-officina aguzzino e servo del padrone, la persona incaricata a coprire tale ruolo se mai dovrebbe essere scelta tra i lavoratori, per serietà, responsabilità, capacità e obiettività, e dai lavoratori stessi, per voto unanime o maggioritario d'assemblea.

Ma ritornando al tema principale, possiamo innanzi tutto dire che l'attuale sistema della scuola non solo è lontano, ma è in netto contrasto con i reali interessi dei lavoratori, al punto che gli studenti diplomati che ogni anno vengono sfornati dalla scuola, non entrano subito e direttamente nel processo produttivo, ma vanno ad ingrossare la lunga fila dei disoccupati, sottoponendosi automaticamente a tutta la serie dei processi di discriminazione, di dequalificazione, di sottoccupazione e quindi di sottosalario, se no diversamente vanno ad ingrossare le file del clientelismo politico nella speranza di una sistemazione delle carriere amministrative dello Stato, previa raccomandazione o congrua prebenda. Pertanto ancora dalla fabbrica ci deve giungere l'indicazione possibilmente più precisa per risolvere il problema anche nei confronti della scuola, e se analizziamo la situazione all'interno della fabbrica, proprio in rapporto alla applicazione delle nuove tecnologie che richiedono personale sempre più qualificato e specializzato e tenuto conto che il livello medio intellettuale delle nuove generazioni in rapporto al passato si è notevolmente sviluppato e le differenze di intelligenza ai diversi livelli, tendono ad annullarsi, la proposta che ne deriva è quella di

una maggiore articolazione delle qualifiche in base alla attività svolta dal lavoratore: maggiore articolazione che deriva dallo stato di diritto acquisito attraverso la riforma della scuola, ma nello stesso tempo di una sempre minore differenziazione a livello di salario e per concludere e per dare un contributo reale al discorso che si sta sviluppando oggi nella classe operaia e tenuto conto che l'ultimo contratto di lavoro ha espresso la tendenza egualitaria all'interno della categoria con l'aumento eguale per tutti, tendenza che tuttavia non ha ancora eliminato le paghe di classe, ma che però ha reso palese la esigenza di una inversione della tendenza, e cioè al ritorno degli aumenti in percentuale ma in misura più alta verso il basso e più bassa verso l'alto e nello stesso tempo una sempre maggiore equiparazione della categoria degli operai a quella degli impiegati.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Compagni, una prima comunicazione: i compagni della commissione elettorale sono convocati alle 18,30 nell'atrio centrale e poi troveremo una stanza dove riunirci.

Seconda questione, noi abbiamo deciso in termini orientativi già ieri sera di far partecipare una delegazione del Congresso alla manifestazione per la FATME e per la VAGUESTAMPA, che si tiene a Roma in piazza San Giovanni questa sera alle 18,30 - 19. Allora, noi pensavamo orientativamente ad un centinaio di persone di compagni dell'intero Congresso il che vuol dire grosso modo una trentina per commissione. Noi proporremo quindi a Voi di decidere, di confermare la decisione di mandare la delegazione alla manifestazione, di indicare attorno a questa cifra i compagni della nostra commissione che dovrebbero partire alle 18 per portarsi a San Giovanni alla manifestazione e, orientativamente (la proposta può apparire oscena ma mi pare che abbia un valore) intanto i compagni che hanno preso la parola potrebbero essere una parte di quelli o anche tutti, se riusciremo a lavorare, che formano la delegazione, in modo che rimangano qui i compagni invece che hanno ancora da parlare.

Se siamo d'accordo in questa decisione, si tratterebbe poi che le singole delegazioni si mettessero d'accordo come dividere il loro lavoro.

Siamo d'accordo così, allora: i compagni che hanno già parlato ed un gruppo di altri che deciderete tra di



voi.

(voci dalla sala)

Cari compagni, il Congresso della FIOM non può assolutamente essere rinviato. D'altra parte mi pare che la delegazione ha lo stesso significato come se fossimo tutti perchè l'occupazione della FATME, la lotta dei lavoratori della FATME, non si risolve in giornata. E' chiaro? Del resto di quanto è una parte dello attacco padronale, il Congresso proprio si propone con più efficacia la risposta politica all'attacco padronale, che mi pare dobbiamo risolvere contemporaneamente le due cose: proseguire i lavori e andare alla manifestazione. Cento in più non risolvono il problema della FATME.

Tonilli Marino, Favia, è presente?

....non hanno apprezzato lo sforzo di far passare le provincie che non hanno ancora parlato perchè non sono presenti... Agrillo Giovanni di Napoli, per la seconda volta, scusate, è presente?

...

Tiziano Rinaldini, Reggio Emilia.

---

TIZIANO RINAIDINI - Reggio Emilia.

Le cose al fuoco sono molte, quindi i punti che avevo buttato giù probabilmente prenderanno più di un quarto d'ora, ma quando scade il quarto d'ora, mi togliete eventualmente la parola e consegnerò l'intervento agli altri, non è un problema.

Io credo che per dare un giudizio e vedere insieme l'ipotesi di proseguimento della politica rivendicativa in fabbrica, che ci aspetta nei prossimi mesi, io credo che bisogna partire almeno da alcune considerazioni che già, in verità, in una certa misura ci siamo fatte, su quella che il carattere dello scontro che abbiamo avuto negli ultimi anni nel nostro Paese e quindi le caratteristiche che la situazione attuale viene ad assumere. Cioè io credo che quando diciamo, come ci siamo detti molte volte, che le lotte degli ultimi anni non presentano quelle caratteristiche di lotte cicliche ricorrenti, tradizionali, che si svolgevano nel passato, ma presentano caratteristiche di scontro di potere e presentano caratteristiche di una riconquistata autonomia da parte della classe operaia che ha gettato nella lotta di questi anni; quando diciamo che ci troviamo di fronte, nelle lotte di questi anni ad un'affermazione concreta in fabbrica, nel cuore della produzione capitalistica di un incontro potere - operaio, io credo che noi quando facciamo questo tornaconto, dobbiamo trarne tutte le conseguenze necessarie: a livello sindacale e a livello politico.

E' vero che negli ultimi anni noi abbiamo avuto uno scontro di potere nell'interno delle fabbriche, soprat-

tutto a livello dei centri produttivi più importanti dell'industria italiana. Uno scontro di potere, tra l'altro, che ha avuto la capacità di strappare concretamente potere ai padroni, di strappare cioè ai padroni una parte di quella discrezionalità di intervento sull'organizzazione del lavoro di cui nel passato ha goduto di continuo.

Si badi bene, questo scontro di potere che la classe operaia ha ingaggiato non tanto con la caratteristica di chiedere una partecipazione, ma quanto con la caratteristica di contestare il tipo di potere che c'è in questa società, il tipo di organizzazione del lavoro, organizzazione della produzione che c'è in questa società e di sostituircene un'altra.

Io credo che l'esperienza storica che il movimento operaio ha fatto in tutti questi anni insegna che quando ci si trovi in queste situazioni di scontro di potere, appunto, queste situazioni non rimangono a lungo tali, e cioè queste situazioni non si accumulano su sé stesse.

In tempi abbastanza brevi, o partendo da queste situazioni, il movimento operaio è in grado di proiettare in avanti, di estendere quel pizzico di autonomia che si è conquistato nelle lotte, oppure finisce inevitabilmente per essere ricacciato indietro, e quindi finisce inevitabilmente per subire una delle tante sconfitte che nel corso del suo svolgimento il movimento operaio ha avuto. E cioè per parlarci più concretamente, io credo che la situazione che si è determinata, per esempio, alla FIAT o in tante grosse fabbriche del nostro Paese, nell'ultimo anno, non è una situazione che si accumuli su sé stessa indefinitivamente: è una situazione che ha la capaci-

tà di estendersi dentro e fuori la fabbrica qualitativamente e quantitativamente, oppure diversamente la inevitabile controffensiva padronale ricaccia indietro il movimento operaio nel suo complesso; e quando analizziamo le caratteristiche della controffensiva dell'ultimo periodo, il padronato, e i suoi strumenti politici hanno portato avanti, noi questo vediamo che il padronato lo ha ben capito, le caratteristiche di quella controffensiva che a tutti i livelli nell'ultimo periodo, dalla fabbrica alla società in generale, conduce con l'arma classica della crisi economica come strumento di ricatto e di tentativo di nuovo rendere subordinato la classe operaia a quello che è il gioco classico dell'economia borghese, stanno a indicare come da parte del padronato si sia avuta, e sempre di più negli ultimi tempi a mio parere, tutta la consapevolezza dello scontro che c'è nel Paese e quindi di quello che si decide in questo scontro.

Io credo che il punto decisivo sul quale oggi lo scontro di classe iniziato da alcuni anni nel nostro Paese, si gioca le sue prospettive future e la capacità da parte del movimento operaio nel suo complesso e a livello sindacale e a livello politico, di partire dalle lotte di fabbrica degli ultimi anni, per essere in grado di socializzarle, e cioè la capacità di rendere lotte sociali generali le lotte di fabbrica, di dare dei contenuti di potere sociale generale alla politica rivendicativa che è avvenuta negli ultimi anni. Non si tratta cioè di aggiungere o di calare sulla politica rivendicativa autonoma che la classe operaia ha portato avanti negli ultimi due anni e obiettivi generali di riforma calati dal



to - tra l'altro continuando a mantenere l'equivoco sul carattere dello scontro che a livello sociale generale in questa maniera si porta avanti - e da questo punto di vista, per esempio, non si possono non sottolineare tutta una serie di debolezze nella lotta per le riforme che c'è stata; ma si tratta di costruire a livello della politica rivendicativa, sul contropotere che è iniziato concretamente nel cuore della produzione, nelle grandi fabbriche del Paese, all'interno della fabbrica; si tratta di costruire partendo da questo un contropotere che sappia proiettarsi ed estendersi a livello sociale generale. La stessa politica rivendicativa degli ultimi anni, a mio parere, non ha grandi prospettive di sviluppo se non riesce a progredire su questa strada della socializzazione e io credo che sia anche più un'esperienza storica classica del movimento operaio, che quando la classe operaia riesce a conquistare un'autonomia, a definire una sua capacità di autonomia su alcuni punti di intervento, o è in grado immediatamente di proiettare in tempi abbastanza brevi questa sua autonomia a livello sociale generale, o diversamente questa stessa autonomia su quei singoli punti da cui era partita, viene ricacciata indietro e viene a perdersi.

Lo stesso intervento sui tempi, sull'ambiente, sui ritmi, sull'orario del lavoro, io credo che non progredisce su una strada autonoma senza che questo intervento sappia inserirsi in una strategia sindacale unitaria generale di contropotere a livello sociale; senza questa capacità alla lunga lo stesso intervento sui tempi, sul-

l'ambiente, sui ritmi e sull'orario, rischia di trovarsi chiuso fra le seche da una parte della congestione e dall'altra parte della rivolta impotente.

Io credo che sostanzialmente voleva dire anche questo il compagno Foa nell'ultimo discorso che ebbe occasione di fare a Milano, quando diceva e sosteneva la correttezza di sostenere la contrattazione dei tempi e dei ritmi invece di far passare una linea di autodeterminazione che è mistificante nella misura in cui fa credere agli operai che siano loro a determinare i tempi all'interno di una società che rimane capitalistica. Cioè al di là della scelta tra contrattazione e autodeterminazione, se noi non siamo in grado di proiettare questo intervento sui tempi, sull'ambiente, sui ritmi, sull'orario di lavoro, a un livello sociale generale, noi prima o poi ci troviamo appunto rinchiusi all'interno della secca che è costituita tradizionalmente dalla congestione da una parte e dalla rivolta impotente dall'altra. La classe operaia cioè, per dirla con una frase usata e abusata, non lotta e non pone la sua disponibilità di classe alla lotta per rendere le catene che l'avvincono più dorate, per indorare le catene che l'avvincono, ma la sua disponibilità autonoma di lotta riesce ad allungarsi anche in prospettiva nella misura in cui intravede una strategia che punta alla rottura di queste catene.

E' da questo punto di vista io credo che dobbiamo analizzare anche alcuni problemi come quelli dell'orario, alcuni problemi come quelli dell'ambiente, per vedere di non chiuderli in una linea prospettiva di tipo sindacalistico - e quel "tipo" ha significato dispregiativo -, ma

prevedere in sè una prospettiva sindacale moderna e politica nel suo complesso e che, per esempio, sul problema dell'orario non si tratta di vedere insieme come arrivare alle 40 ore rispettando le esigenze di sviluppo di questa o di quella parte del capitalismo italiano, che essa sia la più avanzata o che essa sia la più arretrata; ma si tratta di usare strategicamente questo obiettivo dell'orario per potenziare l'autonomia del potere operaio, si tratta cioè di chiarire il contenuto di puro rapporto di forza che ha il problema del raggiungimento dell'orario nel nostro Paese e non, appunto, di mistificare questo all'interno di un gioco intorno a quelle che sono le prospettive di sviluppo di questa o di quella parte del capitale italiano.

Anche sul problema dell'ambiente - procedo molto rapidamente per questione di tempo - non si tratta di vedere come determinare l'ambiente più sano possibile per essere sfruttati meglio, ma si tratta di vedere di come fare per riuscire a fare degli interventi sull'ambiente e sulla salute in fabbrica, un momento di crescita operaia e di contestazione operaia di quello che è l'ambiente reale con il quale l'operaio si scontra, e cioè la fabbrica capitalistica e la società capitalistica nel suo complesso.

Se perdiamo di vista, diciamo così, questa visione del prospetto dentro il quale si collocano questi problemi, rischiamo, a mio parere, di non essere capiti dalla classe operaia e di porci poi in posizione aristocratica di fronte alla non disponibilità della classe operaia per interventi che sostanzialmente non sono in grado

di far altro che indorare le catene che hanno.

Io credo che ci sono state debolezze, ci sono debolezze e ambiguità nel movimento sindacale nel suo complesso su questo punto decisivo, e cioè sulla capacità di costruire su una ipotesi di contropotere che è sorta anche grazie a noi all'interno delle fabbriche - un'ipotesi di contropotere generale a livello sociale. La debolezza e l'ambiguità che scontiamo anche attraverso alcuni campanelli d'allarme che se anche non compromettono la situazione generale all'interno della quale oggi ci troviamo, ci indicano però dove si potrebbe andare a finire se non riusciamo a risolvere determinati problemi. E per dirla in modo breve, ne cito solo tre, mi voglio rifare alle lotte corporative, per esempio, che determinati strati sociali hanno prodotto negli ultimi mesi, dell'incapacità di egemonia del movimento operaio nel suo complesso su queste lotte, di un certo tipo di ritorno di una tendenza comunque di ritorno alla monetizzazione, che compare nelle lotte dell'ultimo periodo, che in altro modo non si giustifica se non con il fatto che la classe operaia ha aperte delle prospettive politiche con le lotte dei mesi scorsi e intravvista la difficoltà a dare alle prospettive politiche una conclusione, una strategia, una prospettiva, ritorna alle cose concrete del giorno per giorno, sulle quali era nel passato, cioè l'aumento salariale puro e semplice.

Lo stesso accordo FIAT sull'orario, compagni: io non credo che ci possiamo negare che si tratta di un momento se non proprio di sconfitta generale, però almeno di un momento in cui c'è stato un passo indietro, perchè be-



ne o male si tratta di un accordo all'interno del quale abbiamo dovuto rivedere sostanzialmente quello che era stato un contratto - e lo spirito con il quale il contratto lo avevamo firmato.

Per prendere un esempio con il quale a mio parere sono esemplificabili in modo molto chiaro quelli che sono i ritardi che abbiamo nei confronti delle cose che sono venute avanti nel movimento negli ultimi anni, quelle che sono le necessità che il movimento ci pone e quella che è la possibilità che possiamo avere nel futuro, voglio prendere il problema delle qualifiche che già è stato dibattuto da molti compagni in questa sede. Noi ci troviamo tutti d'accordo nel dire che il vecchio sistema di qualifiche è stato messo in discussione concretamente dalle lotte operaie e giorno per giorno viene messo in discussione dagli operai stessi. Ma detto questo, compagni, siamo ancora in superficie, abbiamo cioè ancora preso la forma dello scontro e della crisi che abbiamo sulle qualifiche e non siamo ancora pervenuti a quella che è la sostanza dello scontro che c'è attualmente. Che cosa è entrato in crisi realmente e sostanzialmente su questo problema delle qualifiche. Certo è entrato in crisi anche il vecchio sistema delle qualifiche, è entrato in crisi l'ultimo schema delle qualifiche che avevamo, ma se noi andiamo più in profondità, vediamo che, a mio parere, è entrato in crisi quello che è l'istituto stesso della qualifica come possibilità di definire una base oggettiva di riconoscimento delle capacità professionali, che trovi una convergenza fra operai e organizzazione del lavoro capitalistico. Sono i mutamenti e il pro

gredire dell'organizzazione del lavoro del capitale che hanno provocato questa crisi, questo scontro sul problema delle qualifiche, e cioè un'organizzazione del lavoro che fuori e dentro la fabbrica toglie sempre più ogni autonomia operaia a livello della definizione della professionalità individuale; ne deriva che la qualifica, l'istituto tradizionale della qualifica, preso in sé stesso e chiuso in sé stesso, rimane tutto nelle mani del padrone, cioè di coloro che gestiscono e hanno in mano la organizzazione del lavoro.

Ed è questa, compagni, la reale dequalificazione. Non solo la forma in cui questa dequalificazione si esprime, e cioè il fatto che troviamo gli operai messi nelle categorie più basse, ma soprattutto questo venire meno, questo scomparire sempre più di qualsiasi possibilità operaia autonoma di intervenire per definire la professionalità individuale, e questo, compagni, vale e per gli operai che lavorano alle catene, dove l'esempio sarebbe più semplice, ma vale anche per gli stessi operai specializzati, così come vale, a mio parere, e per le grandi industrie e per le piccole industrie. Anche l'operaio in possesso di una specializzazione di vecchio tipo oggi se rientra all'interno del piano di programmazione di questa o di quell'azienda, trova un posto e un'autonomia - che poi a quel punto non è più autonomia - per la propria specializzazione professionale. Diversamente, in realtà, quella sua professionalità gli serve a ben poco.

E questo per dire cosa, compagni? Che pretendere di

risolvere, a mio parere, la crisi delle qualifiche semplicemente con un nuovo sistema di qualifiche, e cioè di definizione del giusto riconoscimento delle capacità professionali individuali, vuol dire, almeno in una certa misura, mistificare la realtà dello scontro di classe che su questo problema si è prodotto, vuol dire restringere l'ambito di intervento, l'ambito di scontro sul quale partire invece di estenderlo ai problemi a cui fa riferimento. Vuol dire, a mio parere, continuare a far credere - e questo secondo me va detto - a far credere che lo scontro sulle qualifiche sia ancora a livello del riconoscimento delle capacità professionali individuali, quando questo ambito è, a mio parere, totalmente gestito nella realtà dal padrone, attraverso l'organizzazione del lavoro, vuol dire mistificare la situazione reale, lo scontro reale che gli operai hanno prodotto su questo problema, nell'ultimo anno.

Per fare un esempio, compagni, adesso andiamo a definire un nuovo livello, un nuovo sistema di qualifiche: come classificheremo gli impiegati che lavorano negli uffici, non so, agli uffici tempi e metodi e che svolgono il compito di studiare i modi per sfruttare meglio gli operai.

(interruzione dalla sala)

...Non manca molto, se avete cinque minuti di pazienza. Dicevo, per fare un esempio, che il problema certo non si risolve all'interno della definizione di uno schema

che pretenda di nuovo di fissare quale è il riconoscimento delle capacità professionali individuali dei singoli operai lavoratori. Adesso faremo l'unità di categoria tra operai e impiegati. Bene, compagni, come classifichere-  
mo gli impiegati degli uffici "tempi e metodi" che studiano il modo migliore per sfruttare gli operai? Viene che questa è una capacità professionale superiore e gli faremo riconoscere la prima super, compagni? Oppure facciamo fare la rotazione di modo che più gente abbiano modo di andare all'ufficio "tempi e metodi" e programmare quella che è la produzione per strappare il maggior tipo di sfruttamento possibile all'interno degli operai?

Bene, compagni, tutto questo e cioè quello che dicevo concretamente è che a mio parere continuare a far credere che lo scontro sulle qualifiche sia ancora a livello del riconoscimento delle capacità professionali individuali, quando questo ambito, a mio parere, oggi è totalmente nella realtà gestito dal padrone, vuol dire in una certa misura produrre una mistificazione, vuol dire cioè che lo scontro sulle qualifiche che oggi è in atto, lo scontro sulla professionalità, se ancora vogliamo usare questo termine, che oggi assume dei significati totalmente nuovi rispetto al passato, investe oggi nella sua sostanza la professionalità collettiva della classe operaia e cioè il lavoro della classe operaia non in quanto diversi mestieri, ma in quanto lavoro unitariamente preso; è solo a questo livello, a mio parere, che noi troviamo un'autonomia operaia nei confronti dell'organizzazione del lavoro, una possibilità



di intervento operaio sulla divisione del lavoro e sulla organizzazione del lavoro.

Se questo è vero, compagni, allora dobbiamo dirci che al centro dello scontro per le qualifiche non è tanto la ricerca di una nuova sistemazione, che magari pur deve esserci, ma semplicemente come base di partenza la più unitaria e la meno mistificante possibile, ma al centro dello scontro sulle qualifiche, a mio parere, è l'organizzazione del lavoro nel suo complesso, la divisione sociale del lavoro dentro e fuori della fabbrica, nello stesso tempo.

Io qui, compagni, mi fermo, perchè dovrei continuare ancora per cinque minuti, ma vedo alcuni compagni già impazienti.

(applausi)

PRESIDENTE -

...Se l'assemblea ritiene che l'intervento è molto interessante e lasciarlo proseguire, lasciamolo proseguire.

TIZIANO RINALDINI -

Se questo è vero, compagni, dicevo, io credo che al centro dello scontro delle qualifiche non è tanto la ricerca di una nuova sistemazione che, dicevo, pure deve esservi, ma l'organizzazione del lavoro nel suo complesso, e cioè la divisione sociale del lavoro così come è, dentro e fuori dalla fabbrica; dico dentro e fuori dalla

fabbrica perchè voglio dire che intendere, come in alcuni casi e in alcune elaborazioni mi è parso di cogliere, che l'intervento sull'organizzazione del lavoro e l'intervento sulla divisione del lavoro si produca dentro la fabbrica e intendere questo come ricomposizione delle mansioni in questo senso, come ricomposizione del lavoro, rischia a mio parere di apparire, come ho visto, per esempio, in alcuni documenti comparsi ultimamente sul sindacato moderno, rischia di apparire altamente mistificante e subordinato - perchè per parlarci molto chiaro, compagni, non esiste ricomposizione del lavoro dentro la fabbrica, se questa non è collegata nello stesso tempo a una capacità di ricomporre il lavoro, di metterlo in discussione a livello sociale generale.

Su questa strada, compagni che sembra definire attraverso enunciazioni abbastanza astratte, anche per il tempo abbastanza relativo, ci sono per gli operai le possibilità concrete di una politica rivendicativa fabbrica per fabbrica, obiettivo per obiettivo, con presenti, tra l'altro, questa volta sì, quelle caratteristiche di socializzazione della lotta rivendicativa, che a mio parere oggi sono indispensabili per proseguire avanti la stessa lotta rivendicativa.

Quindi in concreto mi voglio rifare a due proposte fondamentali: primo, un sistema di qualifiche che, pur tenendo conto di quella che è oggi la realtà all'interno della produzione, sia un sistema il più unitario possibile e il meno mistificante, e cioè un sistema che chiarisca di non avere la pretesa di risolvere il problema dello

scontro sulla qualifica a livello della definizione di un sistema di qualifiche stesse e che serva solo come base di partenza per obiettivi che hanno di mira la divisione sociale del lavoro nel suo complesso. Da questo punto di vista, per esempio, mi trovo abbastanza d'accordo con la proposta che ultimamente appariva in un articolo del compagno Garavini, per una strutturazione in due o tre qualifiche fondamentali all'interno delle quali immettere dei grossi gruppi di lavoratori, per esempio la seconda, che comprende tutti quelli che sono in produzione e una prima che comprende solo alcune mansioni particolarmente difficili e che richiedono particolari difficoltà tecniche. Secondo, una linea di aggressione nello stesso tempo in cui si porta avanti quello che dicevo prima, una linea di aggressione della divisione sociale del lavoro come momento di contropotere, di crescita operaia, in una prospettiva rivoluzionaria. E questo dentro e fuori dalla fabbrica. Allora sì - a mio parere - che dentro la fabbrica assume un senso, per esempio, una proposta come quella che da molti compagni è stata portata avanti, come quella della rotazione; o fuori dalla fabbrica cominciamo a intravedere e a dare un senso anche reale alla battaglia che si fa, per esempio, per la scuola, e cioè fuori dalla fabbrica, contro la divisione sociale del lavoro - dicevo prima - prima di tutto quindi contro la divisione tra studio e lavoro, la divisione tra scuola e fabbrica. Impostare cioè la linea direttiva dell'attuale scuola non solo come uso della scuola - e questo discorso è già stato superato in tutta la sua . . . . dal movimento studentesco. Io credo che dobbiamo fare i conti

con quelle conclusioni alle quali i movimenti di massa sono già giunti e non passare tranquillamente sulla testa e riproporre ancora una volta il discorso dell'uso diverso e alternativo della scuola, quando questo è stato uno dei punti chiariti e conquistati dal movimento studentesco; e quindi impostare una linea di rottura della scuola e scuola non solo come uso, ma come scuola e istituzione separata dal lavoro e dalla fabbrica, come istituto da aggredire e da distruggere da parte della classe operaia, per conquistare alla classe operaia il diritto allo studio. E quindi da questo punto di vista puntare concretamente a livello rivendicativo sulla conquista al diritto allo studio degli operai, attraverso la diminuzione di lavoro a parità di salario.

(applausi)

E da questo punto di vista, molto interessante e - a mio parere - apprezzabile, è tutto il discorso che faceva il compagno Foa nella prefazione al libretto "I lavoratori studenti"; e badate, compagni, questa linea non è in antitesi con le difficoltà che abbiamo sull'orario. Non vorrei che alcuni compagni dicessero: Ma abbiamo difficoltà sull'orario e adesso questo qui viene a proporre che diminuiamo le ore di lavoro per conquistarci il diritto allo studio..No, compagni, noi avremo difficoltà sull'orario sempre maggiori nella misura in cui non riusciamo a dare una linea strategica generale al movimento operaio, nella misura in cui cioè, partendo dalle conquiste che abbiamo fatto, a definire una ipotesi di costru



zione del contropotere nella società e nella misura in cui faremo questo, noi avremo capacità di far rispettare il problema dell'orario e dello straordinario.

E non sono cose astratte; io porto l'esempio di una piccola fabbrichetta, quella di . . . . . di Reggio Emilia, 80 operai, dove ultimamente gli operai, attraverso la lotta, hanno conquistato il diritto - i sei operai che studiano nello stesso tempo - hanno conquistato il diritto di diminuire dalle 43 ore e mezzo a 40 ore alla settimana, con pagate 43 ore e mezzo, cioè quelle 3 ore e mezzo che vanno a studiare. Certo è poco, è una linea ancora con degli equivoci, ma questa, a mio parere, compagni, è la strada per intervenire realmente su un problema, per esempio, come quello della scuola.

Io concludo su questo problema delle qualifiche dicendo soltanto questo....

(interruzione dalla sala)

...ho finito, pazienza. Io volevo finire, compagni; volevo dire solo questo, compagni, che io su questo problema delle qualifiche non credo possiamo a lungo gettarci la palla infuocata, dicendo che non ci sono indicazioni, non ci sono esperienze e via di questo passo. Io credo che le indicazioni, almeno in una certa misura essenziale, le lotte operaie ce le hanno date. Gli aumenti salariali uguali per tutti, come elemento unificante della lotta, a mio parere, è solo qualche cosa che fornisce una indicazione anche di intervento e di analisi sul problema

stesso delle qualifiche. Se poi queste indicazioni noi vogliamo ignorarle, allora lo si dica chiaramente che è un'altra cosa e un altro paio di maniche. Però io credo che non sia giusto mistificare quello che è accaduto negli ultimi anni nelle fabbriche per il problema delle qualifiche, dicendo per esempio che le richieste salariali uguali per tutti erano giustificate da cose, non so', del tipo "tutti abbiamo la stessa bocca e tutti dobbiamo mangiare", perchè, compagni, questo è vero oggi ma era vero anche dieci anni fa, ma la realtà è che gli aumenti salariali uguali per tutti dieci anni fa funzionavano da elemento di divisione della classe. Gli aumenti salariali uguali per tutti oggi hanno funzionato concretamente come elemento di unità della classe, e quindi non si può dare la stessa risposta di dieci anni fa, oggi, di fronte alle richieste di aumenti salariali uguali per tutti. Ciò vuol dire che oggi queste richieste hanno corrisposto ad un certo livello di organizzazione del lavoro e a un certo tipo di contestazione che gli operai vogliono fare, così come - a mio parere - non si può continuare a mistificarci o comunque a imbrogliarci le cose, dicendo, per esempio, che bisogna tornare al passato o comunque a una definizione di linea di intervento sui problemi delle qualifiche come si aveva nel passato, perchè la linea degli aumenti uguali per tutti finisce per diventare una linea di divisione degli operai.

Compagni, ciò che divide gli operai non sono e non saranno gli aumenti salariali uguali per tutti, ciò che divide e dividerà gli operai nel futuro sarà l'incapacità

di costruire sulle indicazioni che gli operai ci hanno fornito negli ultimi anni una strategia di contropotere nella società. E' questo che divide gli operai, perchè è abbastanza meschino, a mio parere, invece di riconoscere la propria incapacità a fare delle scelte precise e chiare sulle indicazioni che sono venute avanti negli ultimi anni di lotta, mettere sotto accusa proprio quella tendenza che è venuta fuori nelle lotte, e cioè quella spinta sulle qualifiche di cui parlavo prima, che costituisce, a mio parere, una delle indicazioni più preziose delle ultime grandi lotte operaie.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Ricordo all'Assemblea che gli altri compagni della delegazione di Reggio Emilia rinunciano alla parola e in questo caso andiamo alla pari con il prolungamento dell'intervento del compagno.

(applausi)

Siamo di nuovo a richiedere l'intervento del compagno Agrilli, e ci scusiamo se lo chiamiamo di nuovo, anche per il fatto che è l'unico compagno iscritto a parlare di Napoli e quindi del mezzogiorno, chè non ha ancora parlato nessuno.

Agrilli.

...



AGRILLI - Napoli -

Compagni, innanzi tutto voglio chiedere scusa a tutta la commissione se non ero in sala nel momento in cui mi hanno chiamato, perchè la delegazione di Napoli si è dovuta trasferire da un albergo all'altro perchè l'albergo in precedenza prenotato era a sua volta prenotato per la giornata odierna da altra gente.

Compagni, io vorrei approfondire, poichè sono un operaio siderurgico e stamattina da più di un intervento è venuta la richiesta di approfondire il discorso sulla siderurgia, cercherò appunto di rappresentare quelli che sono un poco i nostri problemi all'interno dei grossi complessi siderurgici, come appunto l'ITALSIDER, dove io lavoro.

Vorrei partire dall'orario di lavoro. Qualche compagno qui si è posto il dilemma del lavoro domenicale, sì o no. Ebbene, io devo dire che non si tratta tanto di stabilire se si lavora o meno la domenica, almeno per quanto riguarda noi che siamo nel sud, proprio perchè abbiamo un problema gravissimo, abbiamo un problema che si chiama la disoccupazione di massa, e quindi per noi i turni di lavoro sono articolati su sette giorni della settimana, ovviamente facendo sempre le 40 ore, perchè se ne lavorano cinque e si riposa due giorni. Ma non solo, noi ad esempio all'ITALSIDER di Bagnoli abbiamo imposto alla direzione aziendale di articolare il lavoro su sette giorni settimanali anche in quei reparti dove in precedenza, prima del contratto di lavoro, erano articolati invece

Su sei giorni settimanali. Abbiamo chiesto che gli impianti fossero sfruttati anche per la settimana giornata, proprio per allargare il raggio dell'occupazione nella nostra provincia, ed è per questa strada che oggi possiamo dire di avere dato un minimo contributo all'ITAISIDER di Bagnoli per far assumere sino ad oggi, dalla firma del contratto ad oggi, circa seicento unità lavorative.

Ora, secondo me, il problema dell'orario di lavoro va inquadrato innanzi tutto nel rispetto di quello che abbiamo sancito nel contratto, perchè si è sentito quasi dalla maggioranza degli interventi che non solo non si rispetta l'orario previsto dal contratto di lavoro, ma addirittura c'è un largo abuso di straordinari e quindi questo, secondo me, è uno dei nodi che noi, come movimento, dobbiamo sciogliere. In rispetto integrale dell'orario di lavoro, no allo straordinario in qualsiasi forma, proprio perchè abbiamo un dovere verso larghi strati di disoccupati e giovani che escono dalle scuole e che sono in cerca di una prima occupazione.

Ma nell'interno della siderurgia esiste anche un altro problema in merito all'orario di lavoro, che noi dobbiamo, come siderurgici, cercare di portare avanti, cioè all'interno della siderurgia bisogna finalmente affermare il principio dell'orario differenziato. Esistono posti di lavoro, all'interno della siderurgia, dove è impossibile pensare che si lavori le 40 ore. Mi riferisco, per chi è pratico dell'ambiente siderurgico, ai coperchi delle coccherie, mi riferisco alle placche a caldo della laminazione, mi riferisco ai campi di govaggio degli altoforni, mi riferisco alle fosse di govaggio delle acciaierie. Qui è veramente impossibile pensare che gli operai

ci stiano per otto ore giornaliere e per 40 ore settimanali. Qui veramente bisogna fare una battaglia per cercare di ridurre l'orario di lavoro ulteriormente.

Quindi, anche se contrattualmente restano le 40 ore, però ovviamente introdurre all'interno del turno di lavoro delle pause di lavoro, nelle quali i lavoratori lasciano il posto e naturalmente non restano nello stesso ambiente, ma possono avere la possibilità di rigenerarsi in un ambiente più sano.

Mi aggancio subito ad un discorso relativo all'ambiente di lavoro. Sono pienamente d'accordo con il compagno Martini, che stamattina egregiamente qui metteva a fuoco quella che è la situazione sull'ambiente di lavoro. Vorrei qui rappresentare solo un esempio di contrattazione dell'ambiente di lavoro. Noi a Bagnoli abbiamo fatto una grossa esperienza, almeno in un reparto, proprio in coccheria: quando abbiamo impostato la contrattazione e per l'orario e per l'ambiente - e devo dire fra le altre cose che questo metodo di contrattazione, cioè quello che abbiamo assunto in coccheria, a Bagnoli, da tutto il consiglio di fabbrica, da tutto il consiglio dei delegati di fabbrica, è stato assunto proprio come modello di contrattazione da ripetere, da portare avanti, perchè veramente ha dato dei risultati efficaci - dicevo, noi in coccheria abbiamo innanzi tutto fatto una lotta che nemmeno gli accordi stipulati sulla salvaguardia degli impianti ci consentivano di fare. Cioè voi sapete benissimo che le coccherie sono escluse dagli scioperi: ab bene qui c'era veramente una situazione incancrenita, proprio perchè questi lavoratori non avevano la possibilità

di battersi per i loro problemi. Ebbene, noi abbiamo rotto questo: la coccheria si è messa in sciopero, abbiamo avallato lo sciopero e abbiamo finalmente risolto alcuni dei problemi che ci sono in coccheria.

Io vorrei rappresentare un esempio di tutta la vertenza della coccheria, perchè sarebbe veramente lungo qui esporre tutti i punti e tutte le conquiste che si sono fatte attraverso questo accordo. Innanzi tutto è stato maggiorato l'organico di circa il 20 %, appunto per consentire le pause ai lavoratori e le pause da farsi in cabine ad aria condizionata, fuori dall'ambiente di lavoro, ma in alcuni posti dove veramente non era possibile abbandonare il ciclo e i lavoratori non erano saturati come carico di lavoro in modo tale da richiedere delle pause, ma comunque vivevano in ambienti enormemente polverosi, abbiamo preteso che questi lavoratori non subissero più quell'ambiente: poichè il loro era un lavoro di controllo da effettuarsi nei vari piani della vagliatura del cock, e quindi un ambiente estremamente polveroso, noi abbiamo detto: questi lavoratori non ci staranno più in questo ambiente, voi ci farete una cabina di aria condizionata, ci metterete uno schermo televisivo, un circuito televisivo a ciclo chiuso, con delle telecamere sul posto da controllare e il lavoratore controllerà il lavoro dall'interno, appunto, di una cabina ad aria condizionata, senza intervenire in quell'ambiente. Bene, quando noi dicevamo questo ai lavoratori della coccheria, lavoratori ormai abituati da anni ad essere portati in giro, loro ci hanno riso in faccia. Non ci credevano. Noi



invece ci siamo battuti per questo, e lo abbiamo ottenuto. Oggi alla coccheria di Bagnoli i lavoratori della vagliatura Kock controllano gli impianti attraverso un circuito di televisione a ciclo chiuso e non stanno più in quell'ambiente.

Ecco perchè io dicevo che il problema sta appunto nei termini che diceva stamattina il compagno Martini e quindi non voglio ancora dilungarmi.

Un'altra cosa , compagni vorrei dire: secondo me quando discutiamo di politica rivendicativa, noi non possiamo perdere di vista neppure per un momento uno dei problemi cardine che abbiamo di fronte. Noi dobbiamo lasciare dietro di noi quello che è il retaggio di una vecchia concezione della condizione del sindacato in modo veramente artigianale; non sono pochi gli esempi di piattaforme rivendicative formate intorno ad un tavolino, nel chiuso di una stanza, fra dirigenti sindacali. Noi dobbiamo imboccare una strada che è quella vincente, secondo me: il confronto continuo con i lavoratori, il dibatto nelle assemblee, le formazioni delle piattaforme rivendicative appunto nelle assemblee, perchè i lavorori nella misura in cui si ritrovano nelle piattaforme rivendicative, nella misura in cui hanno contribuito ad affermarle, nella stessa misura saranno determinati a portare avanti la lotta. E quindi, dicevo, è questa veramente la carta vincente, non solo per quanto attiene alle rivendicazioni in sè stesse, ma è la carta vincente attraverso la quale tutto il movimento potrà andare avanti, perchè è impensabile che si possa veramente muoversi al di fuori di quelle che sono le volontà del movimento

to, cioè è la carta attraverso la quale, secondo me, passa la maturità di una coscienza di classe di tutto il movimento e quindi di una lotta a fondo non solo all'interno delle fabbriche, ma di una presa di conoscenza dello sfruttamento, anche all'esterno delle fabbriche e che quindi lo sfruttamento viene da un tipo di sistema che bisogna rovesciare. Questo, secondo me, è la coscienza alla quale dobbiamo arrivare come movimento operaio.

Un'altra cosa che volevo dire ai compagni che sono nella siderurgia: noi ci siamo dati un appuntamento - un appuntamento che è importante, forse più importante dell'ultimo contratto di lavoro che abbiamo firmato, cioè è l'appuntamento per rovesciare il sistema di un . . . . .  
. . . cioè le paghe di classe. Le paghe di classe che hanno permesso fino ad oggi l'estrema parcellizzazione del lavoro

(applausi)

le paghe di classe che hanno permesso al padrone fino ad oggi di programmare le cose come meglio e come credeva; le paghe di classe che hanno permesso l'introduzione nell'azienda di una minipolitica dei redditi, che appunto serviva e serve unicamente esclusivamente al padrone.

Noi a settembre ci siamo dati questo appuntamento: qualcuno qui diceva, a proposito delle qualifiche, di essere d'accordo nell'inquadramento di uno, due o tre livelli massimi, appunto per arrivare a una soluzione dell'eterno problema delle qualifiche. Ma secondo me, noi come sindacato, abbiamo fino ad oggi, siamo mancati veramen-

te in una politica salariale; cioè noi come sindacato, non solo come FIOM, ma tutto il movimento sindacale italiano, non abbiamo avuto una definita politica salariale e quindi logicamente è passato il padrone, è passato con i cottimi, con le paghe di posto, con le qualifiche ecc., è passato nel '62 introducendo appunto le paghe di classe. Quando noi diciamo - e veniva qui un esempio anche da un compagno di Milano - di ricostruire un salario sociale, ebbene noi in siderurgia abbiamo questo problema, come ricostruire non solo la figura del siderurgico, ma di ricostruire appunto un salario che sia garantito a tutti, e quindi diritto di partire per stabilire alcuni opportuni livelli. E qui compagni devo anche dire, anche se è abbastanza fascinosa l'idea che da molte parti viene introdotta nel movimento sindacale del salario unico, però è un fatto questo irrealistico. Gli stessi lavoratori non ci comprenderebbero su questo. Quindi è opportuno stabilire un salario sociale, un salario minimo garantito a tutti, un salario che permetta veramente al lavoratore di poter vivere e quindi di lì ripartire per ricostruire, appunto dicevo, alcuni livelli all'interno dei quali inquadrare i lavoratori secondo le professionalità, secondo l'anzianità di servizio.

Un altro problema, compagni che vorrei sottolineare è il problema delle riforme. Noi fino ad oggi veramente, in questa strana altalena che c'è sul problema delle riforme, abbiamo innanzi tutto, come movimento sindacale, un dovere di chiarezza. Fino ad oggi i lavoratori su questo problema non ci capiscono. I lavoratori hanno finito per capire che le riforme sono, appunto, la defisca\_

lizzazione dei salari, la riduzione dell'aliquota di ricchezza mobile. Abbene questo non è - e lo sappiamo tutti benissimo - che un aspetto marginale della battaglia per le riforme. Ma quando diciamo di fare chiarezza, bisogna farlo in tempo, non bisogna avere timore di queste o quelle forze che dall'interno o dall'esterno del movimento sindacale cercano di condizionarlo. Quando diciamo riforma sanitaria, deve essere chiaro, compagni, che non può trattarsi, come porta avanti qualcuno, solo della riforma ospedaliera, oppure della costituzione dell'unità sanitaria locale. La riforma sanitaria, a mio parere, passa innanzi tutto attraverso la sconfitta dei baroni delle cattedre universitarie, cioè dove si forma veramente il potere, e quindi passa necessariamente attraverso la nazionalizzazione dell'industria farmaceutica senza indennizzo, non una nazionalizzazione così come fu per le aziende ex elettriche, dove si permise a questi grossi speculatori di avere a loro disposizione grandi capitali, che poi abbiamo visto come sono finiti, appunto nelle concentrazioni monopolistiche che oggi ci ritroviamo di fronte - vedi la Montedison -. Dunque la riforma sanitaria deve essere vista in questo aspetto, e quindi nella medicina preventiva del lavoro, e quindi nella scheda personale di ogni lavoratore, di ogni cittadino, che viene seguito dalla nascita alla morte, che abbia veramente tutti gli strumenti che la società può mettere al suo servizio per risolvere questi annosi e gravi problemi che sono quelli della salute di tutti i lavoratori.

Un altro piccolo esempio, compagni, di poca chiarezza che c'è stata sulle riforme è quando diciamo "riforma



urbanistica, ci si limita a dire solo "la casa a tutti"; ebbene non basta, compagni, anche qui bisogna parlare chiaro, bisogna ricercare le responsabilità, vedere le grosse speculazioni edilizie, batterle, secondo me bisogna anche dire che dare la casa a tutti non significa più costruire degli enormi ghetti suburbani, dove appunto relegare grosse fette di classe operaia, e quindi allontanarla, appunto, dalle città, dai centri. Qui è necessario anche affermare lo sviluppo cooperativistico, appunto per consentire ai lavoratori di costruirsi una casa in modo autonomo come e dove vogliono. Questo, secondo me, è un altro problema che bisogna discutere con i lavoratori, approfondire per arrivare, appunto, a quella chiarezza che dicevo all'inizio.

Penso di aver superato anche il tempo.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Compagni, Carcarino di Napoli, che avrebbe dovuto intervenire, rinuncia a intervenire anche perchè il compagno Agrilli ha preso qualche minuto in più. Lo ringraziamo.

La parola al compagno Gatti di Brescia.

---

GATTI - Brescia -

Azione rivendicativa aziendale: compagni, è qui, a mio avviso, che dobbiamo aggredire il padronato, perchè è in fabbrica che esso non vuole mediare il suo potere, come abbiamo sperimentato alla fine della battaglia contrattuale, quando l'unità di tutti i lavoratori era riuscita a mettere in crisi il potere del padronato all'interno dell'azienda; la repressione che ne è seguita nella nostra fabbrica è con migliaia di denunce e parecchi licenziamenti di membri di commissione interna e questa vendetta è tuttora in atto, la tocchiamo con mano nella nostra provincia.

In questa direzione ai padroni ha dato man forte anche il ministro del lavoro, con le sue avventate dichiarazioni, soprattutto quando si lamenta che nelle fabbriche non è ritornata la pace sociale che c'era precedentemente al contratto. Se intende per pace sociale il ritorno alle vecchie condizioni di subordinazione, è evidente che durante la sua mediazione contrattuale non è riuscito a capire il nuovo che veniva avanti nelle fabbriche ita-

ne e se così fosse avvenuto avremmo potuto anche fare a meno del contratto. Ripeto che è nella fabbrica che dobbiamo iniziare la nostra azione, perchè questa poi automaticamente si va a saldare con l'azione generale. E' nella fabbrica che il padronato è riuscito a vanificare gran parte dei benefici salariali derivati dal contratto e la dimostrazione pratica si è avuta già nelle varie esposizioni internazionali, dove i prezzi dei nostri prodotti mantengono gli stessi livelli differenziali precedenti e le esportazioni sono in aumento. Questo significa che esportiamo ancora negli altri Paesi i bassi salari dei lavoratori italiani, perchè congegni elettronici e calcolatori, cioè i prodotti altamente specializzati, in Italia si importano ancora.

Dov'è che ci hanno fatto segnare il passo nelle aziende? Soprattutto sull'orario di lavoro e nell'intensificazione dei ritmi non solo nella piccola, ma nella media e nella grande industria, si tende a fare lo straordinario, subire le imposizioni circa la norma di lavoro da compiere, e questo in virtù sì delle necessità che ha il lavoratore e la propria famiglia, ma anche perchè assistiamo a un gioco di potere, soprattutto in questa fase di transizione di organismi dirigenti all'interno delle aziende e il padronato se ne sta approfittando.

Siamo ancora all'inizio per quanto riguarda i consigli di fabbrica e questi sono stati costituiti in principal modo nelle aziende dove anche prima esisteva la commissione interna, dove anche in precedenza si riusciva ad esprimere un certo potere di contrattazione e

la costituzione di questi organismi invece ha creato, come era logico, degli intoppi circa il riconoscimento del consiglio stesso, alimentati dalle direzioni aziendali anche con conflittualità di competenza fra vecchi e nuovi organismi.

Ho voluto ricordare questo non come elemento negativo, ma come fase transitiva di crescita necessaria del movimento, da superare però molto celermente, perchè ritarda la risposta generalizzata e non episodica che noi dobbiamo costruire a livello di azienda.

Situazioni anormali e insostenibili riscontriamo nelle fabbriche anche in merito all'ambiente in cui sono costretti a operare i lavoratori, che li porta ad un invecchiamento precoce, che gli accorcia l'esistenza di parecchi anni rispetto al livello medio normale; e per questo problema non ci sono aumenti salariali che possano compensare le tragiche conseguenze che ne derivano da organizzazioni che hanno alla base sempre e solo il massimo profitto da realizzarsi.

Qui si deve cambiare tutto magari, se è necessario.

Qualifiche professionali: anche perchè non è possibile scegliersi liberamente una professione nel nostro Paese, ma si è in un ingranaggio di una organizzazione imprenditoriale che vi colloca ai livelli professionali contingenziali di cui ha bisogno, è ovvio che è un problema che tende a diventare salariale a tipo di mansione. Se facciamo un'analisi anche ristretta nella nostra provincia, riscontriamo che un operaio di manutenzione lo troviamo incasellato in sei categorie diverse, e cioè dalla terza alla prima intermedia e svolge le stesse man



sioni; pertanto il suo salario annuo varia da poco più di un milione fino a due milioni e 300.000.

Quindi è insostenibile che le categorie vengano di fatto assegnate con criteri talmente diversi, che l'attribuzione della categoria del lavoratore rappresenta il modo di assicurare un certo trattamento retributivo.

Inoltre esistono delle disparità salariali tra le aziende e non è sempre vero che ad alte categorie si corrispondano sempre alti salari. Esistono delle diversificazioni fra le aziende che portano ad avere manovali di terza categoria che percepiscono molto di più che gli operai specializzati. Pertanto per il padrone è l'organizzazione del lavoro che contribuisce a fissare quei posti chiave in base ai quali poi lui cerca di fissare i propri differenziali.

Poi ci sono situazioni di mercato che contribuiscono a fissare i salari. Tutte cose che oggi trova i lavoratori estranei, non partecipi.

Perciò il terreno d'azione risulta, a mio avviso, la fissazione di una strada da contrapporre a quella padronale, sia in materia di rapporti definitivi, sia in materia di organizzazione del lavoro.

Oltre a tutto dalla politica rivendicativa aziendale nasce la necessità di costruire nuovi strumenti unitari e una saldatura tra gli obiettivi immediati e la indicazione anche generica di una prospettiva di trasformazione e di rinnovamento della società.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Il compagno Cozzi di Milano rinuncia. Il compagno Bellucci Dante della .....STANDARD di Milano ha fatto pervenire l'intervento scritto.

De Mangone Paolo della OLIVETTI di Ivrea.

---

DE MANGONE PAOLO - Ivrea -

Compagni, i temi che la Fiom propone al nostro dibattito sono molteplici e strettamente connessi fra di loro nel definire il tipo di sindacato nuovo, il tipo di strategia rivendicativa nuova che necessita alla classe operaia per procedere verso nuove e più avanzate conquiste.

Sicuri che il Congresso tratterà in modo approfondito tutti i problemi che interessano i lavoratori, noi vorremmo contribuire al dibattito cercando di cogliere da vicino due aspetti: qualifiche e cottimi, che per quanto riguarda il tipo di esperienza da noi fatta alla OLIVETTI, ci pare possano costituire un utile elemento di riferimento e informazione per un ulteriore approfondimento congressuale.

Sul problema delle qualifiche: tutti siamo concordi nell'affermare che l'attuale inquadramento categoriale previsto dal contratto e la relativa assegnazione delle qualifiche a livello d'azienda è nettamente superato, non corrisponde più alla continua evoluzione tecnologica e soprattutto non corrisponde alla rapida presa di coscienza

za che attraverso le lotte un numero crescente di lavoratori ha di questo problema. Tale contrasto diviene ancor più evidente nelle leve giovanili che si affacciano al primo impiego muniti di una scolarità più elevata e che mal volentieri si adattano alle attuali condizioni di lavoro fatto di ritmi esasperati, di parcellizzazione delle mansioni, di operazioni manuali il più delle volte banali e ripetitivi.

Tale malessere è presente anche nel settore impiegatizio, soprattutto i tecnici avvertono in maniera sempre più evidente la sotto-utilizzazione professionale che l'attuale assetto organizzativo della fabbrica capitalista esercita nei loro confronti. Esiste quindi un contrasto di fondo, che mentre vede la classe operaia decisamente orientata a svolgere un ruolo presente nell'ambito della società, al lavoratore nella fabbrica viene offerto un posto di lavoro sempre più dequalificato e subordinato al sistema e alle esigenze produttive.

Il sindacato deve proporsi una risposta globale e approfondita, che renda chiari ai lavoratori quali sono gli obiettivi da perseguire per fare in modo che l'organizzazione del lavoro sia gradualmente modificata in funzione del rispetto della personalità umana; non si tratta tanto di indicare degli obiettivi generali con cui tutti concordiamo. L'esigenza, per esempio, di una classificazione unica di operai ed impiegati, quanto invece analizzare profondamente la realtà in tutte le sue componenti ed individuare i mezzi più idonei per costruire nei lavoratori un livello di coscienza sufficientemen-

te elevato ed omogeneo tale da tradursi in permanente rapporto di forza costantemente volto a favore del lavoratore e in grado di condizionare a fondo le scelte tecnico produttive e organizzative del capitale.

Per quanto concerne l'esperienza che sul problema delle qualifiche ci siamo fatti alla OLIVETTI, specie in questi due ultimi anni, possiamo dire di aver fatto alcuni passi avanti. Possiamo infatti affermare di essere passati da una concezione paternalistica della qualificazione, affidata alle scelte unilaterali dell'azienda, ad una fase contrattata di cui la lotta degli attrezzisti, nel 1967, ha segnato l'inizio e quella dei montaggi del '69 un momento di massima espansività.

Questa fase contrattata nata da una crescente spinta della base - base costituita volta per volta da gruppi omogenei di lavoratori, ci ha portati a superare decisamente generici riferimenti contrattuali e a contrattare con la OLIVETTI decine di accordi, che soprattutto per le mansioni più qualificabili della produzione dei servizi, costituiscono uno sviluppo nel tempo della professionalità, fino alla specializzazione.

I criteri per assegnare tali categorie sono molteplici e variano a seconda delle tecnologie su cui i lavoratori operano. In certi casi si è contrattata la ricomposizione delle fasi per definire una mansione più ampliata e responsabilizzata; in altri si è previsto un accumulo di esperienze fatte nel tempo; per altri lavori si è ricorso alla istituzione di corsi teorici pratici; per altri ancora alla esecuzione manuale del proprio lavoro si sono affiancati l'approntamento della macchina e l'autocontrollo della produzione.



Questi risultati si sono resi possibili non solo per una evidente spinta dei lavoratori, ma lo dobbiamo ammettere, anche per un oggettivo interesse dell'azienda, che nel momento in cui rinnova rapidamente le sue tecnologie - passaggio dalla meccanica alla elettronica - ha la necessità di usufruire di un certo numero di lavoratori le cui caratteristiche tecnico-professionali si adattino facilmente alla continua evoluzione della sua tecnica produttiva.

Gli accordi firmati hanno già permesso e permetteranno in futuro ad un notevole numero di lavoratori di accedere alle categorie superiori. Nell'ambito di questa linea evolutiva l'azione rivendicativa del sindacato ha anche investito le mansioni meno qualificate, ottenendo quale risultato concreto, per la totalità dei lavoratori di produzione il superamento nel tempo della quarta categoria ed il loro inquadramento nella terza.

Quest'ultimo aspetto interessa migliaia di lavoratori soprattutto donne, che la OLIVETTI, avvalendosi del disposto contrattuale, inquadrava in una categoria che noi giudichiamo ormai superata e che riteniamo debba essere eliminata.

Riferito al problema della qualificazione per quanto riguarda la OLIVETTI, il bilancio previsto in termini numerici, è un bilancio decisamente positivo. Nel periodo da dal 1° 68 al 31 del 70, su circa 15.000 operai abbiamo infatti 339 passaggi dalla quinta alla quarta categoria, 3.536 alla terza categoria, 1.471 alla seconda, 1076 alla I.a categoria B e 335 alla I.a categoria - 163 alla I.a super. Teniamo conto che tale mobilità categoriale si

inserirsi in una realtà che alla fine del 1967 vedeva il 55 % degli operai oltre la II.a categoria, 19 in prima categoria, il 26 % in III.a, il 17 % in quarta, il 2% in V.a.

Francamente però siamo coscienti dei limiti politici della nostra azione; seppure più incisiva e puntuale del passato, non è ancora riuscita ad andare oltre lo aspetto tecnico organizzativo dell'azienda, anche se di tipo particolare rispetto ad altre fabbriche metalmeccaniche, che l'azienda si è dato e si sta dando e non possiamo certamente affermare di essere riusciti se non in modo trascurabile a condizionare le sue scelte produttive in funzione di un maggior rispetto dell'uomo lavoratore e delle sue esigenze.

E' necessario fare anche una ulteriore considerazione; dimostrandosi disponibile a regolamentare col sindacato una evoluzione di carriera che permetta a grossa parte dei dipendenti di andare oltre il disposto contrattuale, la OLIVETTI è comunque sempre riuscita a porre all'interno di ogni accordo delle contropartite, condizionando il passaggio alla categoria superiore a determinate scadenze di tempo, al raggiungimento di elevate prestazioni in ordine alla qualità-quantità di produzione.

Questo è il quadro sintetico che sul problema delle qualifiche abbiamo alla OLIVETTI, fatto quindi di risultati per certi versi interessanti, anche se sono evidenti i limiti della nostra contrattazione.

Riteniamo che per il futuro questo problema debba essere affrontato con maggior forza e in virtù delle espe-

rienze accumulate, con maggior approfondimento, chiamando a collaborare nella individuazione dei problemi connessi alla qualificazione, un numero sempre più largo di lavoratori, investendo dell'intero problema i delegati di reparto, stimolando la loro partecipazione diretta alla direzione e conduzione delle vertenze e delle lotte.

Ci proponiamo di stabilire con i compagni del sindacato scuola e il movimento studentesco contatti permanenti per utili scambi di idee e di esperienze al fine di enucleare il problema della qualificazione fin dal suo nascere, cioè dalla scuola.

Non tralascieremo ogni possibile iniziativa che possa permetterci di avere di questo complesso problema tutta la visuale più ampia ed organica possibile per tendere a trasferirla tra i lavoratori in termini di obiettivi di lotta.

Questo approfondimento, questa ricerca, la dobbiamo iniziare abbastanza rapidamente, perchè siamo convinti che con la crescita della coscienza unitaria e politica dei lavoratori, l'equilibrio che siamo riusciti attualmente a stabilire con la OLIVETTI, non potrà reggere troppo a lungo e dovremo essere preparati a dare alla nostra azione dei contenuti nuovi più avanzati, contrastanti e alternativi alla logica in cui la OLIVETTI intende rinserire il problema.

Sul problema dei cottimi. Alla OLIVETTI il sistema di cottimo inteso in senso tradizionale si sta in questi anni gradualmente evolvendo verso un suo vero e proprio superamento a cui l'azienda fa subentrare un carico di lavoro plafonato in funzione di una parziale ricomposi-

zione del sistema produttivo, senza che però venga meno il carattere di socializzazione del lavoro.

Questo fattore riorganizzativo tende a risolvere una serie di problemi connessi al fattore produttivo. Da tempo la OLIVETTI ha compreso che il suo sistema di cottimo fatto a tavolino in base ad un'analisi del lavoro scomposto fino al limite del possibile e allo studio dei movimenti necessari per attuarlo, a cui far discendere il tempo di lavoro, era ormai un sistema superato, in quanto non era più possibile per quella via aumentare in modo soddisfacente la produttività; i ritmi di lavoro erano ormai giunti ad un livello esasperante e neanche sistemi salariali incentivanti non stimolavano più il lavoratore ad autosfruttarsi in misura maggiore. Occorreva quindi applicare un nuovo mezzo organizzativo che riuscisse comunque a garantire un aumento sostanziale della produttivita complessiva ed individuale. Questa via che passa attraverso una ricomposizione graduale del lavoro e delle fasi di montaggio, permette di eliminare i cosiddetti tempi morti, creatisi per via della parcellizzazione accentuata, di introdurre elementi di autocontrollo della produzione, eliminazione dei vari controllo della lavorazione, in particolare nella lavorazione d'officina, alle macchine, di giungere ad una maggiore saturazione della trattazione lavorativa.

Il passaggio dalla lavorazione meccanica alla elettronica e la continua evoluzione dei prodotti di questo settore, non giustifica più la grossa bardatura costituita da un ufficio tempi=proteso ad analizzare fino



all'estremo il processo produttivo, ma impone una struttura tecnica organizzativa snella in grado di seguire con puntualità l'evoluzione costante della produzione e di individuare con agilità il carico di lavoro da affidare a ogni operaio, tenendo conto di determinati criteri di costi produttivi connessi alla competitività del prodotto.

La massiccia assunzione di personale attuata in questi anni, prevalentemente formata da mano d'opera giovanile, manifesta un crescente malcontento nell'essere adibito a lavori estremamente parcellizzati, con ritmi esasperati e operazioni ripetitive.

Questa nuova realtà determinata da una mano d'opera culturalmente più evoluta, che non soggiace più come in passato al mito e al paternalismo olivettiano, costituisce un ulteriore elemento di pressione che l'azienda tende ad anticipare e integrare nell'ambito della sua logica produttiva tesa a ricomporre il lavoro per diminuirne in senso complessivo il costo e che contrabbanda tale processo come la tendenza del padrone illuminato, che si sforza di offrire al lavoratore un posto di lavoro più interessante e rispettoso della sua personalità umana e professionale.

La ricomposizione delle fasi del lavoro, offrendo possibilità nuove per contrattare l'assetto delle qualifiche, permette all'azienda di intrecciare strattamente il discorso del carico di lavoro con la qualificazione ed il diritto al passaggio di categoria diventa la molla contrastata e controllata per spingere il lavoratore

ad aumentare la sua prestazione qualitativa e quantitativa.

Alla luce di questi fattori, per il sindacato si pone il problema di intervenire per chiedere quale prima cosa che il guadagno di cottimo diventi parte integrante e garantita del salario e che spariscono le tabelle che alla luce della situazione attuale non hanno più ragione di esistere.

Il problema di fondo però su cui il sindacato è chiamato ad agire è quello di rendere coscienti tutti i lavoratori di queste trasformazioni in atto nel rapporto produttivo e sensibilizzarli al fatto che devono essere loro ad autogestire la propria prestazione, che devono verificare criticamente e politicamente ogni processo evolutivo dell'azienda, poichè se essa è lasciata sola a decidere, anche le soluzioni che appaiono più favorevoli per i lavoratori, nascondono nuove forme di sfruttamento più accentuato.

Quando diciamo autocontrollo, diciamo che è necessario che il gruppo dei lavoratori omogeneo, sia che lavori con carattere individuale, sia che operi con catena di montaggio, deve essere in grado di giudicare quale deve essere il giusto carico di lavoro da svolgere senza che la sua salute e il suo equilibrio psicofisico abbia a risentirne. E questo non è certamente un obiettivo demagogico, anzi alla OLIVETTI il gruppo dei lavoratori della linea spinta della M C 26 e della M C 24, ha rivendicato un abbassamento a parità di guadagno del numero di macchine da montare ogni giorno, in quanto tutto il gruppo aveva giudicato eccessivo il numero di macchine

richiesto dall'azienda.

L'OLIVETTI, che già precedentemente si era duramente misurata con la capacità di resistenza e di lotta di questi lavoratori, ha accettato la richiesta, riconoscendo implicitamente che l'unico metro scientifico per misurare l'entità di prestazione era il giudizio del gruppo interessato, sconfessando nel contempo la scientificità del suo sistema di rilevamento.

L'accordo prevede anche, oltre alla diminuzione delle macchine da montare, la maggiorazione di tutte le fasi che i lavoratori giudicano ulteriormente squilibrate rispetto alla omogeneità del flusso della linea.

Siamo convinti che nel giro di poco tempo il problema possa essere esteso ad altri settori della fabbrica. Infatti in questi giorni, i lavoratori delle trafilere sono scesi in lotta, riducendo in maniera sensibile la propria prestazione, rivendicando a parità di retribuzioni un carico di lavoro decisamente inferiore.

Queste brevi considerazioni su qualifiche e cottimi, pensiamo che possano interessare questo Congresso in quanto sovente ciò che succede alla OLIVETTI è per certi versi anticipatore di processi che investiranno successivamente la categoria.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Il compagno Bixio Luigi di Genova , delegato del  
l'ITALCANTIERI rinuncia a parlare e invierà l'intervento  
scritto. Ha la parola Pizzinato di Milano.

PIZZINATO - Milano -

Compagni, vorrei soffermarmi su tre aspetti, non col  
legandoli nel contesto generale, ma soffermandomi in par  
ticolare su tre aspetti del nostro dibattito, cioè quel  
lo relativo all'inquadramento professionale, al problema  
del superamento del collegamento del salario alle forme  
incentivanti e ad alcuni aspetti del problema dei side-  
rurgici.

Dai vari compagni che sono intervenuti sul primo pro  
blema, quello relativo alle qualifiche, viene fuori che  
tutti siamo concordi sulla crisi che vi è attualmente nel  
sistema dell'inquadramento professionale, una crisi non  
solo per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale,  
ma una crisi che sta piu a monte, che sta nell'insieme  
della società stessa, che è nella stessa crisi della scuo  
la.

Se siamo coscienti di questa crisi, dobbiamo vedere  
quale linea strategica e tattica darsi; può darsi che  
io - come diceva il compagno di Reggio Emilia - sia uno  
che fa una politica mistificante, un discorso mistificano



te attorno al discorso delle qualifiche, ma io credo che dobbiamo affrontarlo, non solo in modo teorico e astratto, ma dobbiamo collegarlo con quella che è l'esperienza concreta della realtà che abbiamo nelle aziende. Cioè dobbiamo affrontare in modo strategico e tattico il problema dell'inquadramento professionale, avendo presente che attorno a questo problema, come su altri problemi, decisivo per vincere la stessa battaglia è quella dell'unità dei lavoratori, in primo luogo dei lavoratori della fabbrica nei quali affrontiamo il problema e dell'insieme dei lavoratori.

Quando parlo di unità, parlo di unità di tutti i lavoratori, sia di operai che hanno le categorie più alte, sia degli impiegati, sia degli operai che hanno le categorie più basse, perchè non si può pensare, quando si fa il discorso delle qualifiche, di fare il discorso della unità ma sola di una parte della classe anche all'interno della fabbrica, ma dobbiamo vederla nel suo complesso.

Credo che questo sia un primo aspetto, e l'esperienza di questi mesi, di queste settimane, ci dice che se noi non approfondiamo questo problema, non ci diamo una precisa linea strategica, corriamo il rischio anche con obiettivi giusti, di non portarli al successo, perchè invece di avere l'unità dei lavoratori attorno agli obiettivi che ci poniamo, abbiamo la divisione all'interno dei lavoratori della fabbrica.

Vi è un primo aspetto che io credo anche se il problema delle qualifiche è nel suo complesso in crisi, ma il modo di affrontarlo è diverso, a seconda delle caratteristiche dell'azienda, o se vogliamo anche all'interno

delle stesse grandi aziende, a seconda dei reparti nei quali andiamo a porre il problema, andiamo ad esaminare il problema.

Vi è una caratteristica per quanto riguarda il problema delle aziende altamente meccanizzate, con le linee, con le catene e dove il problema, anche quando è conquistato attraverso accordi aziendali, attraverso, ad esempio, il problema della rotazione nei diversi posti di lavoro, non risolve affatto il problema, anche perchè gli stessi lavoratori interessati, anche dove vi sono accordi, nella stragrande maggioranza, non sono disponibili a fare questa rotazione.

Questo è il primo caso concreto che dobbiamo vedere. Il secondo aspetto è invece vedere come va affrontato nelle fabbriche dove hanno le tradizionali caratteristiche e dove vi è un'alta specializzazione. Come altri hanno detto, il problema delle qualifiche non possiamo vederlo solo all'interno della fabbrica, ma dobbiamo vederlo piu a monte, nella società. Detto questo, però, siccome voglio essere molto sintetico, attorno a questi problemi credo che noi dobbiamo fare una scelta decisiva, un salto qualitativo. E io ritengo, così come è indicato nei temi, che questo salto, questa linea strategica per poi vedere come operiamo concretamente la contrattazione articolata e quella dell'inquadramento unico tra operai e impiegati, perchè qualora non ci ponessimo questo problema, non andremo al fondo della questione. E cioè io credo che dobbiamo partire da un punto: attualmente noi abbiamo i lavoratori nelle fabbriche che sono divisi in

tre serie: la serie A, che sono gli impiegati, la serie B, che sono gli equiparati, la serie C che sono gli operai. E questa divisione non avviene sulla base del valore, della merce forza lavoro, della prestazione del lavoratore all'interno della fabbrica.

Credo che se non facciamo questo salto, in fondo - e voglio soffermarmi immediatamente su questo perchè poi è strettamente collegato con un altro discorso che farò più avanti anche circa il modo come portiamo avanti l'azione concreta nella contrattazione aziendale - in pratica io credo che quando andiamo a vedere nella realtà della fabbrica che è quella poi che se non la cogliamo fino in fondo, non ci permette l'unità nella lotta per realizzare gli obiettivi che abbiamo e, concretamente, se andiamo a vedere fra quelli che sono inquadrati nella parte operaia, nella serie C, se prendiamo, ad esempio, un tracciatore, attualmente è chiaro che la sua professionalità, le sue prestazioni professionali, la capacità, il valore della sua prestazione deve essere senz'altro parificata all'impiegato di seconda, ma al massimo questo ha la prospettiva di arrivare all'operaio specializzato super. Ma io volevo fare ancora un esempio, che è ancora più classico, che è quello attorno al quale vengono fuori molto spesso gli scontri - E cioè se prendiamo un reparto attrezzeria, dove abbiamo operai altamente specializzati, con un alto valore professionale, noi vediamo che poi, concretamente, hanno l'impiegato o l'impiegata di reparto che ha il solo compito di segnare le bolle di cottimo, o dove non ci sta il cottimo, i cartellini ecc. a questo punto, siccome quella è inquadrata nella serie A, abbiamo

questa differenziazione, e se non cogliamo questi elementi, nella realtà, e le lotte di queste settimane e di questi mesi ci dimostrano che poi concretamente non riusciamo a portare avanti la battaglia. E quindi io credo che come linea strategica concretamente da porsi è quella da realizzare anche se con una certa gradualità, non dei parametri intersecati fra i diversi gruppi di lavoratori, ma quello di un inquadramento unico, con unici parametri, e cioè con un certo numero limitati di categorie.

Certo quando poniamo questo problema, ha collegato tre questioni: il problema del diverso stato giuridico, il problema dell'anzianità degli scatti e delle ferie, il problema della mensalizzazione. Ma io credo che coraggiosamente dobbiamo porci questo problema, perchè se non affrontiamo questi aspetti, anche le battaglie parziali che stiamo conducendo, se non sono inquadrare in questa logica, molto spesso, dopo l'inizio della lotta stessa, si arriva ad un certo punto che si corre il rischio della sconfitta, a meno che non siano fabbriche che abbiano come caratteristica che la parte fondamentale, l'80, il 90% dei lavoratori sono inquadrati nella quarta e quinta categoria.

E quindi, questo a mio modo di vedere, è un primo aspetto che con questo congresso dobbiamo compiere, in modo definitivo. Fatto questo, poi in collegamento stretto con i lavoratori, dobbiamo vedere come costruire e dibattere nei confronti dei lavoratori; e quindi completamente partendo da questo poi possiamo porci nella realtà, nella contrattazione aziendale già ora il problema del superamento della quarta e della quinta categoria:



superamento della quarta categoria, perchè per le fabbriche femminili ormai è diventata una categoria femminile e il problema della quinta che è il problema dove si mettono i lavoratori in quella categoria, ma che in pratica non sono i manovali comuni.

Assieme a questo vi è il problema io credo concreto che dobbiamo porci per un salto decisivo perchè abbiamo un sistema che è vecchio ormai di oltre venticinque anni, per quanto riguarda le paghe di posto in siderurgia, come il problema di far saltare tutto il sistema del "job evolution", che anche questo vi è nella siderurgia pubblica. E quindi già in questa azione non muoversi per l'obiettivo della conquista dell'inquadramento unico avere la terza categoria come base.

Facevo prima l'esempio della realtà che abbiamo in concreto all'interno della fabbrica perchè anche se il sottoscritto ha firmato le richieste, è andato a sostenerle, e vi sono ancora le vertenze in corso nell'esperienza concreta, ad esempio di rivendicare l'abolizione della quarta categoria impiegati, perchè questa è una richiesta, ma io credo che sia nettamente in contraddizione col discorso che facevamo prima relativamente all'inquadramento unico e quindi alla giusta corresponsione, anche se è impossibile averla perfetta per quanto riguarda il valore della prestazione dei lavoratori, perchè nel momento stesso in cui ci poniamo il problema contemporaneo, ad esempio l'ultima vertenza della ERCOLE MARELLI, dove abbiamo posto il problema dell'abolizione della quarta e della quinta operai, della quarta impiegati, l'elemento che abbiamo avuto, ci sono stati tre tipi di reazione, la reazione de

gli operai dei reparti altamente specializzati, che non erano disponibili a questa azione, sia per quanto riguarda le categorie più basse, ma la cosa era contemporaneamente quella relativa agli impiegati di quarta categoria.

E quindi attorno a questi io credo che non possiamo solo fare il discorso che può sembrare affascinante attorno all'unità di classe, se però contemporaneamente all'interno - è questo il discorso - eliminiamo sì le categorie più basse degli operai, però eliminiamo anche quelle più basse degli impiegati, così aumentiamo la differenza che è il rapporto, le capacità professionali; ognuno se ne sta, si passa dalla serie C alla serie A solamente facendo tutti gli scaglioni e solamente se vi è il salto qualitativo.

Io credo che all'interno nostro, demistificando anche certi discorsi a vedere l'unità di classe attraverso la categoria unica o altri discorsi, nel concreto noi, se non facciamo saltare le diverse classificazioni tra operai e impiegati equiparati ne facciamo una sola, cioè un unico inquadramento, in pratica aumentiamo le stesse divisioni.

Questo io credo che se non teniamo conto di queste cose, corriamo il rischio e l'esperienza, la realtà, giorno per giorno ci dimostra anche che diamo delle grosse parole d'ordine che possono sembrare avanzate, ma non riusciamo a realizzarle perchè attraverso quelle parole d'ordine non riusciamo a realizzare l'unità dei lavoratori nella lotta per conquistare gli obiettivi. E quindi il rischio anche di essere sconfitti su quelli che sono gli

obiettivi giusti.

Il secondo aspetto che vorrei esaminare è quello relativo al superamento delle forme d'incentivazione. Anche qui io credo e quindi al superamento dei cottimi, al non collegamento del salario alle forme incentivanti. Io credo che attorno a questo non dobbiamo limitarci alle parole d'ordine, se no corriamo il rischio preciso lo stesso che hanno commesso i nostri compagni al momento in cui fondavano la FIOM che in uno degli articoli dello statuto della FIOM hanno messo l'abolizione del cottimo, però siamo qui, nel 1970, la FIOM ha quasi 70 anni, e siamo qui ancora a discutere del cottimo, con la conseguenza in termini concrete che qualora non caliamo nella realtà, abbiamo un elemento preciso di demoralizzazione, di delusione e di deflusso da parte dello stesso movimento operaio e quindi anche di riflussi in questa direzione.

Il problema io credo che non possiamo porlo in modo generalizzato ma dobbiamo collocarlo a seconda di quella che è la realtà e le caratteristiche dell'azienda, perché non è la stessa cosa parlare di forme incentivanti dove vi sono catene e dove vi è l'elettromeccanica pesante tradizionale, dove si lavora ancora in modo tradizionale. E quindi dove in pratica, come diceva prima il compagno dell'OLIVETTI, in pratica il cottimo non ha più nessuna funzione incentivante.

Quindi si tratta e dove tutto è ormai predeterminato, si tratta in concreto io credo che dobbiamo calarci nella realtà e porci degli obiettivi completi anche qui mobilitativi e ci permettano di realizzare gli obiettivi che ci poniamo.

Però io credo che dobbiamo fare distinzione; anche qui io sarò, se volete, non sempre compreso in quello che vado dicendo, non confondere le lotte, la forma di lotta di riduzione della produzione, del rendimento del lavoro con gli obiettivi che ci poniamo.

Noi stiamo vivendo delle esperienze dirette, le abbiamo vissute nella scorsa settimana; ad esempio i lavoratori di due Breda hanno fatto la lotta per gli obiettivi aziendali che andavano dall'ambiente al premio di produzione, alle qualifiche, ecc., usando non la forma dello sciopero ma usando concretamente la forma di diminuzione a metà della produzione. In questa settimana a tutt'oggi vi è in corso da parte delle lavoratrici e di 6.000 lavoratori della MAGNETI MARELLI, come forma di lotta la riduzione del 50 % della produzione. Ma io credo e hanno come obiettivo l'eliminazione della quinta e della quarta e il superamento del sistema di cottimo, la contrattazione dei ritmi di produzione, gli organici, la saturazione, le pause. Però io credo che questi obiettivi - cioè dobbiamo fare distinzione fra forme di lotta e obiettivi che ci poniamo, e quando ci poniamo degli obiettivi non può esservi solo il discorso di realizzare l'autodeterminazione.

Anche qui io credo valga la pena di demistificare certe nostre parole d'ordine, perchè io sono d'accordo con l'obiettivo dell'autodeterminazione dei problemi di contestazione di quella che è la condizione del lavoratore; però non sono d'accordo, perchè poi nella realtà si dimostra al contrario, se pensiamo che questa sia la autodeterminazione da parte dei lavoratori su quanta è



la quantità di produzione o qual'è il ritmo che devono andare se non è regolamentato da precisi accordi, perchè nella realtà delle fabbriche basta che prendiamo ad esempio dove vi sono le lavorazioni a squadra collettive a cottimo, uno degli elementi e qui vi è una parte di autodeterminazione, spinge molto spesso ad aumentare il ritmo; chi va a richiamare i lavoratori che eventualmente vanno lentamente? Non è più il capo, capita molto spesso che sono gli stessi lavoratori quando lavorano in squadra e vi sono vari esempi a questo riguardo.

Quindi obiettivo, passare in paga, quelli che sono i guadagni di cottimo, però se concretamente non colleghiamo il problema di una riduzione di quelli che sono i ritmi a cui si va, se non poniamo il problema della contrattazione degli organici, se non poniamo il problema delle pause di lavoro, io credo che corriamo il rischio concretamente di darci delle parole d'ordine, ma poi nella realtà trovarci non solo con la delusione dei lavoratori, di quelli che sono gli sfruttati, ma bensì, di un maggior sfruttamento di quello che era prima di quando non ci eravamo posti quell'obiettivo.

Quindi la forma di lotta di ridurre la produzione e il rendimento è una forma che ci aiuta anche a vincere la battaglia del superamento del cottimo, di diminuzione dei ritmi di lavoro, del superamento del cottimo e delle forme incentivanti. Però se non è collegato a tutto il resto a breve o a lungo termine ci troveremo come dimostrano - e io per brevità di tempo non lo faccio - molti esempi che abbiamo registrato nella realtà.

Teniamo conto che attorno a questo problema io

credo dobbiamo essere coscienti che siamo di fronte a uno scontro molto duro.

L'ultima esperienza della MASSA LOMBARDA ci dice qualche cosa: che ad esempio in una sede divertente, l'Associazione Industriale Lombarda, per quel che conta, pone come pregiudiziale, in alcuni casi, per iniziare almeno la trattativa, questo è il caso della Borletti, ma che si è tentato anche con la MAGNETI MARELLI, che preventivamente le organizzazioni sindacali rinunciassero a porre nella trattativa il problema del superamento del cottimo. Quindi uno scontro duro abbiamo in questa direzione, che solamente se renderemo coscienti tutti i lavoratori conquistandoli a questa linea potranno realizzarsi.

L'ultima questione sulla quale dovrò soffermarmi, compagni, è il problema della siderurgia e delle lavorazioni a caldo. Negli anni scorsi la nostra Federazione ha costituito il sindacato siderurgici, ma io credo che concretamente se andiamo ad esaminare quale è stata la attività del settore del sindacato siderurgici, credo che di positivo se non il coordinamento della SIDER, non abbiamo fatto molto. Io sono molto duro e pesante in questa direzione, e credo che attorno a questo ci deve essere un elemento di riflessione di tutta la Federazione Nazionale, perchè questo è uno dei settori dove più pesanti sono le condizioni di lavoro, dove gli orari di lavoro sono più pesanti per le caratteristiche degli impianti, dove le condizioni ambientali, come vari compagni hanno qui posto. Io credo che attorno al problema del settore siderurgico dobbiamo vedere di superare la politica

frammentaria non organica che è stata portata avanti in questi anni in direzione di questo settore.

Io credo che vi sono molti problemi caratteristici di questi settori e di quelli non considerati siderurgici ma che sono similari, come le fonderie di seconda fusione, che se non li affrontiamo come Federazione nazionale nel suo insieme, corriamo il rischio, io credo, di un ritorno di corporativismo di questi lavoratori e in questo caso i responsabili saremo noi, come Federazione nazionale in primo luogo.

Attorno a questo vi è il problema di come affrontare il discorso del settore siderurgico. Io volevo solo accennare a quelli che sono i problemi perchè il tempo mi è già scappato. Io credo che abbiamo il problema che già ho accennato del superamento delle paghe di posto e delle paghe di classe; abbiamo il grave problema dei declassamenti non solo per quanto riguarda il periodo occupazionale, ma anche quel periodo successivo, quando si va in pensione; vi è il problema degli scatti di biennali che non vengono riconosciuti quando si passa da una piazza all'altra, quindi il problema dell'anzianità di stabilimento; vi è il problema delle pause durante il lavoro, pause retribuite per le condizioni ambientali, vi è il problema di orario di lavoro, in modo particolare per quanto riguarda la siderurgia a carica freddo, che è una cosa diversa da quella a ciclo integrale, vi è il problema, ad esempio, per il nord, che è in condizioni diverse dal meridione; il problema dell'insofferenza dei lavoratori io credo che venga sempre fuori con più forza e non possiamo a questo riguardo dimenticare ad esempio

la lotta portata avanti dal mese di gennaio al mese di aprile dai lavoratori della Breda Siderurgica, non solo per non lavorare più la domenica, ma per non lavorare più nel sabato notte, e quindi vi è un modo diverso da porsi. Abbiamo il problema noi crediamo quando raggiungiamo, il 1° gennaio prossimo, le 40 ore per questo settore; ad esempio dal Congresso della FAIUCK al Congresso della BREDASIDERURGICA, di porsi per il settore siderurgico, l'obiettivo delle 36 ore settimanali. Abbiamo il problema degli organici e delle pause: io credo che questi problemi non possono continuare ad essere affrontati in modo disorganico fabbrica per fabbrica, provincia per provincia, andando in un certo modo.

Io credo che questi problemi devono essere affrontati a livello di tutto il settore nazionale. Non so se è il caso, ma io la pongo qui al Congresso che ogni autunno, o al massimo nella primavera prossima, aprire una vertenza nazionale per il settore siderurgico e per il settore delle fonderie di seconda fusione, che affronti quelli che sono, e cioè una contrattazione integrativa settoriale per il settore siderurgico.

Credo che attorno a questo, fra i temi, c'è il problema del Congresso del settore siderurgico; credo che qualora, per altri motivi, per motivi politici più generali, non venisse convocato questo, noi dobbiamo arrivare a breve scadenza, se è possibile unitariamente, alla convocazione di un convegno unitario di tutto il settore siderurgico privato e pubblico per darci una linea. Diversamente i rischi che prima dicevo di qualche ritorno di corporativismo ci sono, ma in questo caso responsa-



bili in primo luogo sarebbero la FIOM nazionale e la FIOM provinciale nel suo insieme.

...applausi...

---

ARCHIVIO FIOM

PRESIDENTE -

Pavesi Giampietro di Modena, Commissione interna  
Forni Fonderia.

PAVESI GIAMPIETRO - Modena-

Compagni delegati, desidero portare a questa Commissione del nostro quindicesimo Congresso una serie di esperienze fatte nel settore delle fonderie di seconda fusione, esperienze che ritengo sia opportuno discuterle per la importanza che le fonderie di seconda fusione hanno e per la trascuratezza in cui fino ad ora sono state lasciate dalle organizzazioni provinciali e nazionali.

Premettendo che il nostro settore è il settore più disagiato di tutti quelli che applicano il contratto della meccanica generale, prova ne sia, così per inciso, le difficoltà che si riscontrano a reperire la mano d'opera, mi pare giusto sottolineare e richiamare la vostra attenzione su quali siano le cause specifiche e conseguentemente le richieste che nel nostro settore vengono portate avanti.

Disagevole in modo particolare il lavoro nelle fonderie per le caratteristiche che sono proprio dell'ambiente di lavoro e che si riscontrano particolarmente nei fattori nocivi, nei fattori nocivi delle fonderie che riguardano i gas, la polvere, il calore, l'anidrite carbonica,

il rumore e una serie di nocività diverse ma di non meno importanza che sono i ritmi di lavoro ai quali i lavoratori sono sottoposti.

Una esperienza molto positiva ritengo che sia importante illustrare, è stata fatta proprio a Modena, nelle fonderie, su iniziativa del comune che, attraverso l'Istituto di medicina e prevenzione del lavoro, ha portato avanti una serie di indagini ed ha recepito dei dati sull'ambiente di lavoro i quali hanno dimostrato la tossicità, il grado elevatissimo di tossicità, nel quale ci veniamo a trovare. Però il discorso è caduto per un motivo molto semplice, anzitutto una carenza enorme nella legislazione vigente per quanto riguarda la prevenzione degli infortuni, la prevenzione delle malattie professionali, per quanto riguarda l'applicazione di queste norme di prevenzione. Conseguentemente nelle aziende che si sono trovate così..alle quali noi abbiamo rivolto delle richieste affinché venissero istituiti dei mezzi preventivi in rispetto ai dati che erano stati resi pubblici, contrariamente a quello che fa l'azienda, che quando vengono chiamate - per ora sono solamente questi enti indirizzati dall'ispettorato del lavoro che vengono a fare i loro rilievi, le loro rilevance - e poi tutto va bene, tutto è regolare soltanto perchè i lavoratori non possono venire a conoscenza dei dati, non possono conoscere fino a quale punto sono sottoposti ai gradi di tossicità ai gradi di nocività dell'ambiente di lavoro.

Di conseguenza, trattandosi, come dicevo, di casi particolarmente gravi, noi siamo d'avviso che le fonderie

di seconda fusione, giustamente come faceva osservare prima il compagno Fizzinato, debbono necessariamente, per analogia del loro stesso lavoro, essere inquadrare immediatamente con l'inizio della stesura della nuova piattaforma contrattuale per il prossimo rinnovo che andremo a fare del contratto di lavoro, per le fonderie di seconda fusione, noi chiediamo di essere inclusi nel settore della siderurgia perchè così intendiamo annullare queste due diverse nomenclazioni, con tutta una serie di agevolazioni che il settore della siderurgia ha nei confronti dei lavoratori delle fonderie, e per citarne qualcuno: l'aumento delle giornate di ferie, l'eliminazione del turno notturno che in certi punti già è stato raggiunto, la riduzione notevole rispetto ad altri settori della meccanica generale dell'orario di lavoro, delle pose retribuite per i lavori che sono particolarmente più impegnati, più pesanti. E a tal proposito alla CORI abbiamo fatto una esperienza che ritengo sia molto valida, anche se di pochi giorni, infatti il 7 luglio abbiamo concluso lo accordo che regola in parte, speriamo, auspichiamo almeno, che regolamenti totalmente e che elimini la totalità dei fattori nocivi, ma che è un accordo che ritengo sia abbastanza positivo, anche se per ora è solamente sulla carta e i lavoratori, attraverso tutta una nuova struttura sindacale, dovranno far in modo di far rispettare. Comunque quello che si è raggiunto con l'accordo alla CORI mi pare sia abbastanza sintomatico.

Innanzi tutto in rispetto della nuova legge



che è lo statuto dei lavoratori, abbiamo già dato, ci siamo già dati lo strumento necessario per iniziare i lavori, cioè un organo formato da attivisti sindacali, un organo prettamente sindacale, che segua, faccia le debite ricerche per la tutela della salute dei lavoratori. Questo organo lavorerà, così è almeno auspicabile, sulle basi che la ricerca attraverso dei dati ambientali, la ricerca costante, giornaliera, attraverso la stesura, il controllo di quello che possono riguardare i dati biostatistici, che dovrebbero e dovranno tenere conto di diverse possibilità, della presenza di tali gradi di rumorosità, di tali gradi di anidride carbonica in determinati punti cardine della lavorazione all'interno delle fonderie - dicevo attraverso questi dati ambientali, ricostruire ed avere una situazione esatta e aggiornata per poter intervenire nei confronti del padrone per far fare quelle indagini, quei lavori, tutti i lavori necessari per superare ciò; e oserei dire che abbiamo superato la legislazione su questo punto; abbiamo superato la legislazione quando siamo andati ad ottenere, attraverso questo accordo, che all'interno dell'azienda e pur con delle limitazioni che poi dipenderà dai rapporti con cui noi riusciremo a portare avanti questo problema, dicevo siamo riusciti ad ottenere che allo interno dell'azienda, almeno della nostra azienda, il controllo venga effettuato da enti e da istituti che godono la nostra fiducia, il che mi pare una cosa abbastanza sostanziale dal punto di vista della fiducia che i lavoratori debbono riporre necessariamente nei confron-

di chi è chiamato a vedere, a tutelare, la loro stessa salute.

Abbiamo ottenuto un altro grosso successo - grosso successo che riguarda il controllo e la contrattazione dei ritmi di lavoro; sui tappeti ritmicamente trasportati su certe linee di impianti automatici, siccome la logica padronale mi pare lo insegna, siamo riusciti ad istituire attraverso i delegati quell'organo che tuteli il lavoratori, che contesti sul posto immediatamente tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, tutte le volte che il solito galoppino per eccesso di zelo va a dar su all'orologio, in quello stesso momento il nostro delegato interviene, fa la prima istanza, la prima contestazione al capo reparto e previa la consultazione immediata dei lavoratori attraverso questo strumento, si passa alla contestazione immediata, che può arrivare addirittura alla fermata simbolica, può arrivare alla fermata di protesta, può arrivare allo sciopero di solo quella linea, di solo quel reparto, di solo quell'impianto.

Concludendo, perchè non voglio rubare tempo agli interventi successivi, ritengo però che tutto questo non debba essere lasciato alle iniziative delle aziende: tutto questo deve essere portato avanti in campo nazionale in un modo organico e uniforme, al fine di poter avere quella spinta necessaria che logicamente in una singola azienda o in poche aziende sparse in tutto il territorio, da sole non potrebbero avere.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Dopo l'intervento del compagno Orlando, a -  
vremmo intenzione di mettere in discussione il prosegui-  
mento dei lavori, così come ci eravamo impegnati.

ARCHIVIO FIOM

ORLANDO -

Comunque vorrei precisare un aspetto, che mi sembra sia un aspetto di funzionalità del Congresso, che è un Congresso che ci impegna tutti, impegna tutti i compagni presenti, per poter definire effettivamente quella che dovrà essere la politica che l'organizzazione si darà, la politica rivendicativa che l'organizzazione si darà nei prossimi anni, mi sembra dalla partecipazione che noi abbiamo qui in sala al momento e da come un po' sono stati condotti i lavori, mi sembra che non sia molto qualificante per poter prendere delle decisioni che poi dovranno essere decisioni che l'organizzazione tutta nel suo insieme e che tutti i lavoratori si aspettano nel mandato che ci hanno dato per definire, per puntualizzare alcune cose.

Comunque toccherà un aspetto solo, anche per stare nel tempo e per non essere molto lungo, e per conditività partirò dalla lotta dell'autunno per agganciarvi all'aspetto che io vorrei toccare.

Mi sembra che immediatamente dopo la lotta dell'autunno vi sono stati e vi sono tuttora in atto dei grossi tentativi di recupero da parte del padronato, da parte delle forze padronali italiane, di recupero di quella parte e normativa ed economica, cioè il potere in fabbrica che noi abbiamo acquisito con l'autunno e la parte economica, il salario, che siamo riusciti a ottenere nella battaglia contrattuale, e in questi giorni si è arrivati ad una determinazione che mi sembra abbastanza in linea, che è quella della crisi governativa voluta non a caso dalle



forze di destra che poi in fondo sono l'espressione più viva del nostro capitalismo in questo momento, del padronato italiano.

E non a caso, agganciata a questa, vi è stata una voce di allarmismo che il governatore della Banca d'Italia Carli faceva attorno nel momento in cui il movimento sindacale andava ad imporre con una certa forza la richiesta delle riforme, andava a imporre al governo, non lasciava spazio al governo, che saltasse la trattativa con i sindacati per le riforme.

Però le riforme hanno espresso alcuni aspetti negativi e il primo aspetto negativo, a mio avviso, è stato quello della sospensione dello sciopero che le Confederazioni hanno fatto e non è che le motivazioni che ieri il compagno Trentin dava nel tipo di valutazione che faceva sulla sospensione dello sciopero, possano bastare alla classe operaia, perchè oggi, il giorno 7, dire: noi abbiamo sospeso lo sciopero anche perchè anche il compagno Scheda faceva capire domenica alla manifestazione per il Vietnam, perchè in un certo modo mette anche sui rapporti unitari un discorso, mi sembra che sia il modo sbagliato per portare avanti la questione e i rapporti unitari, perchè se i rapporti unitari, il processo unitario noi lo vogliamo portare avanti fino in fondo e lo dobbiamo portare avanti in fabbrica e l'espressione della classe operaia in quel momento, sulla lotta per le riforme, era quella di fare lo sciopero, al di là che fosse mancato un governo, al di là che gli altri sindacati avessero fatto la loro scelta, non a caso tutti noi abbiamo detto -tut

ti noi negli interventi anche all'Assemblea congressuale generale - abbiamo precisato che il momento massimo di unità noi lo troviamo nei lavoratori attraverso le lotte. Se invece noi facciamo cadere la lotta del 7 giugno e diamo un tipo di motivazione come è stata data, vuol dire che non crediamo fino in fondo ad un processo unitario che dalla fabbrica viene avanti.

Comunque oggi, a mio avviso, il discorso delle riforme è il discorso che noi bisogna rilanciare, ma per rilanciare, dobbiamo far cadere alcuni problemi contingenti che noi abbiamo, momenti di divisione che ci sono fra industria categoria e categoria, momento di divisione che sono anche perchè la presentazione della piattaforma delle riforme è stata fatta in un momento burocratico di vertice, non è stata fatta nascere e scaturire dal dibattito reale di tutte le categorie e superare i momenti che anche all'interno della categoria dei metalmeccanici di divisioni ci sono, magari tra operai e impiegati, perchè gli interessi sulle riforme degli impiegati non avendo questi discusso insieme con noi quel tipo di piattaforma per le riforme, in un certo modo sono diversi e questi hanno possibilità di creare momenti di divisione.

Comunque di fronte ad un attacco padronale, non basta solo la lotta per le riforme, ma di fronte ad un attacco padronale di ritorsione, di una certa natura, noi dobbiamo contrapporre un tipo di politica rivendicativa che ci consenta di mantenere in piedi il movimento perchè con il movimento in piedi noi abbiamo contingente di forza per respingere qualsiasi ritorsione padronale e sicuramente su alcuni obiettivi che siano qualificanti politicamente sulla

crescita della classe. Un obiettivo molto facile per muovere la classe operaia oggi sicuramente è il salario, ma è un obiettivo che tutti i lavoratori noi riusciamo a portarli dicendo: facciamo una battaglia per 50, 10, 20.000 lire in più troveremo tutti i lavoratori disposti a portare avanti questa battaglia. Comunque per portare avanti l'obiettivo del salario che troppo facile ma poi infine non ci garantisce tutte quelle strutture, tutti quegli strumenti che all'interno della fabbrica ci permettono di avere un potere reale e politico, io vorrei trattare la scomposizione del salario, perchè se noi guardiamo il salario, il salario è composto di determinate voci, però abbiamo una parte di salario che possiamo dire il salario fisso perchè è dato dalla paga base che è garantita ai lavoratori, abbiamo una parte di salario che è nella misura del 30 % un salario mobile, e mentre il salario fisso, dicevo, dato dalla paga base, che gioca nel 70 % e che dà garanzia al lavoratore di percepirlo tutti i mesi, al di là di come va la produzione e la produttività, il 30 % di questo salario si compone del cottimo, del premio di produzione, dell'indennità di nocività, dello straordinario e di altre voci. Io dell'aspetto di questo salario mobile voglio toccare il cottimo, che a mio avviso è una grossa componente del salario mobile, che gioca nella misura dal 20 al 24 % che i lavoratori sono incentivati a produrre il cottimo, perchè questo gli garantisce ..

Se noi analizziamo il primo aspetto del cottimo, vediamo che viene determinato attraverso un esame analitico dei tempi di lavorazione, cioè viene fissato un tempo che si dice è il ritmo normale di lavoro, però questo ritmo

normale non è che lo stabiliscono i lavoratori ma lo stabilisce, a sua discrezione, il padrone. D'accordo che questo ci fa giocare dentro i tempi morti che uno ha, ci fa giocare dentro i momenti di recupero, i bisogni fisiologici, ma comunque noi non siamo riusciti ancora fino ad oggi a dire e a contrapporre al padrone e il sindacato, ad eccezione di un caso del gruppo siderurgico dell'ITALSIDE, che ha fatto uno studio, che ha portato avanti un tipo di battaglia sul cottimo, per l'abolizione del cottimo, il sindacato nel suo insieme non ha ancora perso la concezione e non ha saputo far scaturire una discussione reale alla base dei lavoratori per superare questa concezione del cottimo. E il cottimo si scompone anche a cottimo a tempo e a cottimo a quantità. Noi sappiamo che il cottimo a tempo è quello che definisce che nell'arco di un tempo quanti pezzi, quanto lavoro su otto ore noi dobbiamo produrre, mentre il cottimo a quantità è quello che nell'arco di otto ore viene controllata la quantità di pezzi o di lavoro che uno ha fatto.

Comunque tra il cottimo a tempo e il cottimo a quantità non vi è nessuna differenza, anzi possiamo dire che queste due componenti si fondono in una sola componente, che è l'intensificazione reale dello sfruttamento a cui i lavoratori sono portati.

Se noi guardiamo questa intensificazione a livello di squadra, per fare un discorso più reale, cioè una lavorazione incentivata a squadra, vediamo che questa intensificazione passa sugli organici, e cioè sulla riduzione di essi. Non a caso abbiamo degli esempi che sono quelli che se una squadra lavora con dieci persone, venon



do a mancare una persona, qui passa il discorso della suddivisione guadagno assenti-se voi lavorate in nove e mi producite la stessa produzione che lavorando in dieci, a questo momento io vi do il salario della decima persona che manca e ve lo suddividete fra di voi. Questo è stato un momento - e lo è ancora per molte aziende - di divisione che i lavoratori accettano perchè passa sulla questione economica di salario.

Però oggi il nostro sforzo è quello di raggiungere, di concepire un discorso di superamento del cottimo che tenga presente le esigenze reali della classe di salario cioè che costituisca un aumento importante per superare l'importanza che il capitale dà sull'incentivo, cioè che tende alla massificazione del profitto, cioè facendo produrre di più, gli impianti, i costi d'impianti, viene rapidamente ad essere inferiore e il capitalismo e il padrone ha la possibilità di avere un maggiore guadagno.

Comunque oggi per superare questo modo vi è un sistema che in un certo modo è stato adottato in linea sperimentale all'ITALSIDER e non è che sia il plus ultra della contrapposizione al vecchio sistema di cottimo, ma che comunque entra in una nuova visione dell'incentivo. Cioè si stabilisce un sistema che garantisca nella stessa misura che il guadagno del 24 % netto che deriva dai cottimi, sia per lo meno garantito al lavoratore e questa parte di salario sia messa fissa, sia parte compresa nella paga base, in modo che il lavoratore non abbia più questa parte mobile ma abbia questa parte d'incentivo, questa parte di salario fissata nella paga base. Cioè scorporare l'aggancio diretto che vi è tra salario e produzione.

Difatti, se noi facciamo tanta produzione - faccio un e sempio a livello di squadra, non vogliamo più tanti soldi solo, ma vogliamo: tanta produzione, tu mi dai tanti soldi che sono garantiti nella paga base e comunque voglio vedere anche quant'è l'organico. Perchè addirittura se tu vuoi padrone che io aumenti la produzione, la mia produzione, io non voglio più quel salario in più che però intensifica i ritmi, mi fa lavorare in un modo più intenso, mi fa saturare in un modo più elevato, ma tu mi dai una corrispondenza di organico che elevi il mio organico in modo che la mia saturazione, la mia nocività rimanga tale ed hai una produzione in più; e qui abbiamo il discorso del controllo reale sugli organici.

Questo non vuol dire che noi fissando - facciamo una ipotesi - per un periodo di tempo andiamo a rilevare quali sono state le medie del rendimento che è andato all'incentivo e lo blocchiamo in paga base e abbiamo il tipo di organico che questo organico andava bene, ma noi andiamo a vedere quando abbiamo fissato questo, se l'organico che noi avevamo fino a quel momento, andiamo a contrattare reparto per reparto, posto di lavoro per posto di lavoro, andiamo a contrattare questo organico, vediamo se effettivamente da una porta protettiva di una certa natura è giusto che abbiamo un tipo di guadagno, e se è giusto che vi sia quel tipo di organico o se questo organico effettivamente deve aumentare perchè cali la nostra saturazione, perchè cali il nostro sforzo operativo.

Sicuramente questo discorso ci deve dare una garanzia che vi siano alcuni strumenti perchè questo sia applicato in azienda e gli strumenti noi possiamo averli attra

verso i delegati di reparto, cioè il delegato di reparto, posto per posto di lavoro, area per area, contesta tutte le volte che il padrone apporta delle modifiche produttive e va a vedere come coincidono queste modifiche produttive e nello sforzo fisico del lavoratore e nella sua saturazione, e va a vedere fino in fondo per mantenere questi due aspetti, che tipo di organico vi deve essere in questo posto qui.

Ma io direi, compagni, e voglio terminare, senza dilungarmi, che oggi a livello di FIOM, noi dobbiamo partire con una concezione di aprire una vertenza che non sia limitata ad una fabbrica o all'altra, ma che sia generalizzata nelle fabbriche, nelle fabbriche metalmeccaniche, e cioè tra i lavoratori metalmeccanici di tutte le aziende metalmeccaniche, per il superamento reale del cottimo, perchè se noi ci diamo immediatamente delle scadenze, diciamo a settembre, oppure le vedremo in primavera, ma se noi riusciamo ad elaborare settore per settore in questo periodo che noi abbiamo davanti, settore per settore, la possibilità di superare nella realtà e nell'applicazione pratica in azienda l'incentivo, noi riusciamo a produrre effettivamente una contrapposizione rivendicativa che non ci troverà sicuramente impreparati a un tipo di rivalsa che il padronato sicuramente e con la formazione di nuove compagini governative che verranno sicuramente non spostate per garantire quelle che sono le richieste dei lavoratori, tenderanno sicuramente ad affermare, a garantire quel tipo di copertura per il capitalismo locale e per il padronato locale.

Pertanto noi dobbiamo intensificare il nostro lavoro nelle aziende e a livello di centrale, a livello di coordinamenti, a livello della categoria a tutti, facendo magari un seminario per precisare quali sono i momenti comuni che la categoria ha per superare effettivamente il problema dell'incentivo.

...applausi...

---

ARCHIVIO FIOM



PRESIDENTE -

Compagni, noi ci eravamo detti che alle 6 avremmo ridiscusso come procedere nei lavori. Allora, la ipotesi che ci eravamo data era: per consentire al massimo dei compagni che sono iscritti a parlare - saranno ancora una trentina - ci sono due soluzioni. O procedere questa sera nella discussione, se i compagni lo ritengono, oppure proporci il proseguimento della discussione fino alle ore venti, come era previsto nel programma, con tutti i compagni che fino a quel momento sono in grado di prendere la parola; quelli che non saranno in grado di prendere la parola, sarà estremamente difficile riprendere la discussione in questi termini domani mattina, perchè ci eravamo detti che abbiamo bisogno domani mattina di andare a discutere - per chi non ha sentito probabilmente l'introduzione + un primo tentativo di conclusione, di sintesi della nostra discussione da presentare all'Assemblea generale. Quindi domani mattina, all'apertura, non riprendiamo gli interventi, ma presentiamo alla Commissione una prima sintesi, un primo documento che riassume i lavori della Commissione da riferire in Assemblea generale, e quindi la discussione se mai è su quella sintesi che noi presentiamo, non già gli interventi dei singoli compagni.

Quindi domani mattina il tempo credo lo possiamo soltanto utilizzare per questo tipo di soluzione, non ne abbiamo altre, altrimenti rischiamo di non poter andare all'assemblea alle undici, come previsto dal programma

dei lavori. Allora l'unico spazio che abbiamo è nella giornata di oggi. Qui, dicevo, ci sono due soluzioni. O proseguiamo questa sera e quindi consentiamo il massimo di partecipazione agli interventi dei compagni, o andiamo fino alle venti, sapendo che un'ipotesi è ancora aperta, per tutti coloro che non saranno in grado di prendere la parola questa sera, passeremo gli interventi alla Segreteria, e quindi alla Presidenza, per la discussione nell'Assemblea generale e tra domani pomeriggio e venerdì e sabato, probabilmente, non dico tutti - che probabilmente è successo così anche nelle altre Commissioni - ma una parte dei compagni potranno sicuramente in quella sede ancora prendere la parola.

Queste sono le ipotesi, non ne intravediamo altre.

Scusate, avevo dimenticato una informazione: la riunione della Commissione elettorale, per chi ne fa parte, è rinviata alle ore diciannove e non alle diciotto e trenta.

(discussione in sala sulle proposte del  
Presidente)

Compagni, io vorrei dire una cosa: a me pare che la proposta più saggia sia quella di proseguire fino alle venti e di pregare i compagni - io accolgo la cosa che diceva il compagno adesso - che pure portano una esperienza diretta dalla fabbrica, dai loro congressi, ma che hanno già sentite esposte delle opinioni compiutamente rispetto i problemi aperti, facciano pervenire il loro intervento anziché parlo alla tribuna, sottolineando una

cosa: il documento e l'esposizione che faremo domani in Assemblea generale sarà una esposizione che riceverà il complesso delle proposte che sono uscite dal dibattito, cioè dirà "vi sono state queste opinioni, ad esempio, sulle qualifiche, e queste altre opinioni..la maggioranza ha espresso questa opinione, altri compagni hanno espresso queste opinioni.." Ragione per cui, se domattina noi incominciamo in modo puntuale alle otto e mezza, e abbiamo tempo sino alle dieci e mezza, perchè alle undici dobbiamo andare in Assemblea, ma il compagno relatore avrà bisogno di tener conto delle discussioni che ci saranno, sulla base della proposta che verrà fatta dai compagni che hanno diretto il dibattito oggi pomeriggio e che stasera elaboreranno una prima sintesi del dibattito così come si è svolto, sulla base di questa relazione, ogni singolo compagno, senza argomentare lungamente, può prendere la parola a quel punto per sottolineare l'assenza nel documento, nella proposta, di una posizione; se non si ritrova nelle posizioni che sono indicate come posizioni espresse dalla maggioranza dei compagni o come posizioni espresse da alcuni compagni, da una minoranza, allora la proposta concreta può uscire, la Commissione può raccoglierla e quindi definire il documento.

Mi pare cioè che se lavoriamo bene domani mattina e soprattutto se lavorano bene i compagni che fanno la proposta, domani mattina si può anche avere una parte di contributo che può essere facilmente raccolta.

(continua la discussione in sala sulle proposte  
del Presidente)

Allora, compagni, mi pare che dalla maggioranza degli interventi viene fuori di andare avanti fino alle venti e non procedere nell'assemblea successiva; ma zi come c'è anche una proposta di Orlando che è diversa, mi pare che dobbiamo mettere ai voti questa prima proposta: cioè andare avanti fino alle ore venti, vedere quanti com pagni restano ancora a parlare e riprendere domattina, co me discussione già però sulle conclusioni che saranno pro poste qui, da presentare poi all'assemblea generale.

Allora, sulla proposta di andare avanti fino alle venti e non procedere dopo cena, chi è d'accordo?

Giù le mani. Contrario? Quindi è inutile mettere in discussione la seconda proposta, procediamo in questo modo.

Compagni, la preghiera che vi facciamo è di ascoltare pazientemente gli interventi dei compagni.

La parola a Conti Margherita di Lecco.

---



CONTI MARGHERITA - Lecco -

Faccio presente che è il mio primo intervento e che sono sei mesi che sono nell'attività sindacale. Carissimi compagni, la rivendicazione politica penso che sia alla base delle nostre lotte. Il padrone non ci deve trattare come schiavi, come macchine automatiche, ma come uomini. Non dobbiamo subire in continuazione delle rappresaglie, e scusate se espongo una rappresaglia che pure io ho subito.

Sono cinque anni che lavoro nella fabbrica e i primi tre anni avevo una mansione in ufficio, in magazzino. Quando entrai a far parte della rappresentanza sindacale, mi trasferirono all'imballaggio e alle spedizioni; quando poi andai a chiedere il permesso per questo Congresso, il padrone mi disse che di queste persone lui non ne aveva bisogno e mi fece questa proposta: "Se tu rinunci alle tue attività sindacali ti do la qualifica, l'aumento del salario e il tuo posto di lavoro." La risposta che gli detti fu questa: "Io non rinuncio alla mia attività sindacale". E aggiunsi che in Italia c'è la libertà, sebbene questa libertà è consumata, che il regime fascista non c'è più. Ma mi rispose che di fascisti in Italia ne esistono ancora. E da quel giorno mi hanno messo alla fucina.

Tutto questo l'ho accettato perchè ho un ideale e penso che ognuno di noi abbia un ideale e per questo dobbiamo lottare, per difendere i nostri diritti. Il padrone da noi vuole, vuole solamente, ma non da mai. Perciò dobbiamo rivendicarci l'autonomia del sindacato e

e l'iniziativa rivendicativa; ed è anche necessario ricordare le lotte del 68, le lotte nella nostra categoria, pur subendo anche rappresaglie dai principali. Da sei mesi fine contrattuale ci troviamo ancora a combattere i principali, che purtroppo sono aiutati pure dal governo. Ma i principali non hanno trovato una classe operaia debole ma una classe operaia combattiva che contrasta anche con lo sciopero.

Vediamo il tema delle qualifiche che è molto complesso. Purtroppo il sistema attuale è in crisi e dalla crisi . . . . .perciò la classe operaia deve cimentarsi su questi principi. Vediamo differenze di qualificazione non in base alle capacità, ma a piacerimenti dei principali, perciò raccogliamo quello che . . . . .in azienda per dare la qualifica meritata. Io penso che tocca proprio a noi, specialmente attivisti sindacali in azienda a far questo e se non ci sono elementi capaci di rivendicare i nostri diritti come nella mia azienda da parte di quelli della CISL, su certi punti cerchiamo degli altri a darci una mano per avere la rivincita sulla controparte e ricordiamoci che dobbiamo vincere i principali e politicamente, prendendo quei mezzi che la politica ci dà.

Noi siamo sfruttati ed è proprio dal nostro sfruttamento che il principale ha il suo guadagno e l'organizzazione del lavoro che con le ferree leggi prospettate dai padroni a loro uso e consumo deve diventare obiettivo primario di contestazione permanente a livello di fabbrica.

Siamo tutti uniti, superando quei limiti che ci divergono, perchè proprio dall'unità ci viene la forza.

...applausi...

PRESIDENTE -

Bellomo Filippo - Como.

BELLOMO FILIPPO - Como -

Compagni e amici, io sarò breve, per dare la soddisfazione agli altri di poter prendere la parola .

Voglio portare una cosa nuova e può darsi che anche la Commissione sindacale, qui a voi, vi pare un poco strana, ma comunque io ho questa mia volontà e la debbo dire qui al Congresso nazionale.

Se noi guardiamo tutti gli impiegati dal nostro Stato, in Italia, tutti i lavoratori delle altre nazioni, tutti hanno un mese di ferie, mentre noi a questo non ci possiamo arrivare. Sono sicuro che è una cosa difficile adesso, però se noi iniziamo a poco a poco, arriveremo anche ad avere un mese di ferie, come gli altri. Perché gli impiegati di banca studiano per la sedicesima mensilità e noi non possiamo studiare per avere un mese di ferie e andare con la nostra famiglia a disposizione, dopo un anno di sacrifici, nelle ferriere, nelle acciaierie e dovunque, sudare tutto l'anno e non avere questo mese a disposizione per noi.

Inoltre io sono d'accordo per le categorie, cioè solo due categorie, non la prima, la terza, la quarta e la quinta, una scala che non finisce mai. Io sono d'accordo con la prima e la seconda categoria e quindi quan-

do noi siamo arrivati a questo obiettivo, prima e seconda categoria, abbiamo trovato lo sfruttamento dell'azienda, che quando assume un operaio, non mette nè operaio comune e neanche la quarta categoria.

Con questo io chiudo per dare spazio agli altri e scusatemi.

...applausi...

---

ARCHIVIO FIOM



IRRESIDENTE -

Lunghi Emilio - delegato dell'Alfa Romeo di  
Milano.

---

LUNGHI EMILIO - Milano -

Compagni, trattare la tematica della strategia rivendicativa significa andare a vedere per esperienza il passato. Noi sappiamo che durante questi ultimi anni, in diverse fabbriche ha giocato la contrattazione articolata un ruolo importante, ma non sempre si sono verificate linee comuni da fabbrica a fabbrica, da settore a settore, da obiettivi a obiettivi, portando gruppi di lavoratori su posizioni settarie e portando fabbriche a rivendicare obiettivi differenti.

Da qui nasce l'esigenza che questo Congresso sviluppi la tematica dell'azione articolata di fabbrica su obiettivi che devono essere comuni per tutti, senza portare fabbriche o gruppi o settori ad assumere quelle posizioni che si verificavano nel passato.

Questa è una esigenza sentita un po' da tutti e mi pare che l'avesse sottolineata anche Trentin alla relazione introduttiva.

Voglio portare qui quello che può essere il mio contributo a questa elaborazione. Secondo me, quella che deve essere la strategia rivendicativa prossima, cioè la

strategia rivendicativa nella fabbrica deve avere sempre piu collegamento con la strategia che investe tutta la società capitalistica che ci circonda; operare così anche tutta quell'azione verticistica che viene portata avanti nella lotta per le riforme .

Solo con questo legame riusciremo a sfuggire al particolarismo di gruppo e di settore, al settarismo, al privilegio.

Nei temi e in tutti gli interventi si sottolinea e a ragione si va delineando quali sono i cottimi, le qualifiche, gli ambienti di lavoro, l'orario. Obiettivi qualificanti che devono essere strettamente collegati, come dicevo prima, al problema delle riforme; perchè sappiamo bene che non si può credere di risolvere il problema degli ambienti di lavoro senza puntare decisamente al problema che investe tutta la particolare problematica della medicina, cioè un problema che si deve affrontare assieme a gruppi oppure a classi differenziate, che non può essere solo la classe operaia. Cioè mi riferisco agli studenti, e credo che questo lavoro deve essere affrontato anche assieme, fuori dalla fabbrica, con commissioni mediche, che affrontino nelle fabbriche con gli operai quello che può essere il problema scottante degli ambienti.

Quindi ambienti di lavoro significa anche affrontare il problema della riforma sanitaria e da qui il collegamento che deve uscire dalla fabbrica e si collega al problema degli studenti e con gruppi di studio sulla medicina preventiva per far conoscere agli stessi operai

perchè il medico deve studiare certe cose che fanno comodo al padrone e non certe altre che farebbero comodo a noi.

Questo modo concreto di legare i problemi di fabbrica, come movimento che possono lottare assieme a noi per risolvere certe condizioni che in questa società sono opprimenti.

C'è il problema poi dei ritmi che hanno una funzione importante sulla condizione fisica e quindi non c'è altra soluzione, secondo me, dell'autodeterminazione dei ritmi stessi, ma questo si può realizzare solo se c'è una forte volontà di superare queste condizioni e una certa coscienza di classe in quel determinato gruppo di lavoratori, in quella determinata fabbrica. Però se riusciamo a far funzionare quegli organismi come i delegati, le commissioni, affrontando sul posto di lavoro, assieme agli operai interessati, sull'autodeterminazione possiamo anche farcela.

Questa grossa rivendicazione sull'autodeterminazione dei ritmi sarà il banco di prova dei delegati, sarà la verifica di un certo funzionamento al tempo stesso di rafforzamento dell'organizzazione in fabbrica per l'unità di classe.

Collegare poi il problema delle qualifiche al problema della riforma scolastica, il minimo che si possa fare in questo momento è quello di ridurre le qualifiche, non trascurando però, come dicevo prima, di collegarlo a tutto il problema che investe il problema della scuola,

il problema dello studio in generale.

Quello che volevo dire non era tanto entrare nel particolare, nelle condizioni specifiche di fabbrica, cioè volevo dire che l'articolazione articolata delle fabbriche per svilupparsi concretamente, anzi con una azione più generale che investa insieme tutti i problemi inerenti alla società in cui viviamo. Collegare il particolare di fabbrica al problema generale di società potrà scaturire una coscienza che noi organizzazione dobbiamo saper dare con un discorso politico per una elevazione e una emancipazione di tutta la classe e uno dei principali obiettivi per cui si deve sviluppare la tematica della lotta articolata con il problema generale delle riforme deve essere appunto questo: sviluppare una coscienza di classe per far sì che il padrone non riesca più, con i suoi mezzi tradizionali, a imporre a tutti la sua legge dello sfruttamento e dell'oppressione.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Checchini Carlo di Padova.

CHECCHINI CARLO - Padova -

Dunque, compagni, essendo d'accordo con il compagno che mi ha preceduto sul fatto della sospensione dello sciopero del 7 luglio, vorrei dire che a Padova, di accordo con la FIM, noi non abbiamo sospeso lo sciopero, ma abbiamo fatto un'ora di sciopero tutti quanti per le riforme

(applausi)

Io provengo da una fabbrica dove regnava il terrore; il principale con pochi dirigenti facevano quello che volevano, ma nel gennaio del 69, ci siamo scrollati di dosso la paura e siamo partiti per una lotta dura; purtroppo si è conclusa nel giugno di quest'anno. Abbiamo fatto una lotta articolata per circa diecimila lire al mese e da neanche un iscritto al sindacato siamo passati al 75 % degli operai iscritti al sindacato.

(applausi)

Dopo la lotta sono scaturiti vantaggi anche per le



altre fabbriche della provincia, in quanto senza scioperare hanno acquisito il premio produzione.

Il momento particolare che noi viviamo nella storia del movimento operaio è un momento difficile per portare avanti i problemi ancora insoluti e per tener vivo quello che abbiamo già conquistato. Adesso a Padova i datori di lavoro cercano di forzare sullo straordinario, noi siamo contrari a questo e cerchiamo di far assumere altra gente piuttosto che fare lo straordinario.

Con le altre fabbriche abbiamo fatto un piccolo resoconto: "Il momento particolare in cui viviamo, particolare nella storia del movimento operaio e nel momento in cui facciamo funzionare la lotta di classe come strumento risolutivo dei nostri problemi dentro e fuori le fabbriche, però l'epicentro della lotta rimane la fabbrica come sviluppo sia della lotta rivendicativa, sia essa sociale che economica, perchè sarà da qui che avremo la possibilità di risolverla a tutti i livelli, perchè non è vero e non sarà possibile che tutto possa risolversi a livello nazionale, e non si risolverà se non sapremo attaccare in maniera giusta a tutti i livelli i problemi sociali di riforma. Quale apporto possiamo dare alle riforme? Attaccando nelle fabbriche le condizioni che vengono a crearsi dalla produzione moderna, ambiente, ritmi, salute e tutte le altre cose, attaccando nella società, cioè nel comune, provincia, regione, alcuni problemi che certamente anche se ci dessero soddisfazione a livello nazionale, non troverebbero una giusta collocazione ai vari livelli.. Partire dalla fabbrica con le sue realtà e problemi, in quanto se noi non capiamo che cosa voglia...

mo dalle riforme, non cambieremo la struttura sociale del nostro Paese. A livello comunale dobbiamo esigere che alcuni aspetti del problema possano trovare una giusta collocazione anche se intermedia - casa, applicazione integrale legge 167 per gli espropri dei terreni, per avere una giusta collocazione sul problema della casa; in attesa della riforma sanitaria e del funzionamento dell'unità sanitaria, chiediamo che i comuni intervengano sia nelle malattie sociali, sia sull'ambiente di lavoro e controllo delle malattie professionali!"

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Ci è pervenuto un documento, che leggiamo, della compagnia Capolecchio di Venezia.

E' presente il compagno? Vieni, vieni qui, scusa. (lo invita a leggere).

"Compagni e compagne, a Venezia è in corso in questo momento una lotta che, a nostro avviso, ha una grande importanza, perchè riguarda un problema generale presente anche nelle altre situazioni. La lotta per abolire le vistose sperequazioni salariali e normative occupazionali, che esistono per i lavoratori delle imprese metalmeccaniche, che lavorano nell'interno delle grandi industrie metalmeccaniche, come la SAVA, l'ITALSIDER e i cantieri navali o anche di altro ramo come le industrie chimiche.

E' questa una piaga che ci portiamo dietro da anni. Si tratta di 4000 lavoratori suddivisi in decine e decine di imprese che hanno un trattamento profondamente diverso dai lavoratori in organico fisso.

1°) differenze del salario - i fuori busta

2°) differenze nelle condizioni normative  
(divisione delle norme contrattuali

3°) differenza per quanto riguarda la sicurezza  
del posto di lavoro

tutte differenze che hanno portato a creare una categoria di lavoratori di seconda classe e posti all'arbitrio del capo padronale.

Ma non vi è solo questo: vi è anche il fatto che le grandi industrie, attraverso l'uso delle imprese e degli ap-

palti intensificano lo sfruttamento dei lavoratori ed evitano la costituzione degli organici portando avanti una loro politica di discriminazione e di divisione dei lavoratori.

I lavoratori delle imprese hanno detto basta a tutto ciò e da due mesi stanno conducendo una accanita lotta, scioperi e manifestazioni in strada.

Gli obiettivi fondamentali di questa lotta sono:

1°) L'eliminazione del fuori busta con tutte le conseguenze negative che questo ha e togliendo dalle mani del padrone un'arma di discriminazione e di sfruttamento.

2°) Il passaggio anche graduale dei lavoratori delle imprese ad organico fisso.

E' una lotta dura che incontra aspra resistenza da parte del padronato, il quale è consapevole di dover perdere non solo dei soldi, ma strumenti di potere.

Ma i lavoratori sono tutti uniti e decisi e lottano fino in fondo per la conquista della nuova condizione del loro lavoro e di civiltà".

...applausi...

---

PRESIDENTE -

Vermandi Enzo di Bologna.

VERMANDI ENZO - Bologna -

Attenendomi a quello che è l'impegno che ci siano assunti e schematicamente vorrei affrontare due tre que stioni.

Intanto mi pare necessario riaffermare e non dare mai per scontato che, attorno agli obiettivi che noi ci proponiamo in merito alla politica rivendicativa, in merito al discorso dell'autodeterminazione e delle condizioni di lavoro e di salario, così come l'obiettivo dello sgancio del salario dalla produttività, e cioè abbattere i criteri dell'oggettività dell'organizzazione produttiva del lavoro che il padrone vuole darci ad intendere, mi pare sia assolutamente necessario che proprio il momento di questo nostro dibattito ci mermetta di superare tutta una serie di fasi d'incertezza.

Se noi abbiamo giudicato positivamente le lotte del 68 e del 69, così come affermazioni concrete della linea di contrattazione articolata, pur tuttavia abbiamo registrato l'ora, i limiti di quell'iniziativa sindacale proprio nel senso della sua frammentarietà e in particolare perchè, per molti aspetti, recepiva un po' tutte le 'spin te. Detto questo, ci sembra necessario che in questa fase, così come registriamo ancora un limite nell'affronta



re, anche nel dibattito con i lavoratori, la prevalenza, gli aspetti salariali, e come è sottolineato anche nella relazione di Trentin, che non sono da sottovalutare, in particolar modo in una realtà economica produttiva come la nostra, quella emiliana, dove abbiamo purtroppo, con delle piccole e medie aziende, delle ampie zone di salario, per cui anche il salario è una componente, e tuttavia diventa fondamentale che noi riusciamo ad individuare gli obiettivi di potere e riusciamo anche a superare, secondo me, un'incertezza, una non comprensione in pieno di quella che è stata la componente, il risultato più concreto delle lotte contrattuali dell'autunno, cioè quello di aver battuto la gerarchia, cioè un certo tipo di autoritarismo padronale nella costruzione di nuovi strumenti, ma di essere anche in porto con delle forme di lotta molto efficaci per cui finora ed anche oggi non sempre riusciamo ad accogliere fino in fondo questo potenziale e nelle vertenze, come da noi che parecchie sono le vertenze aperte, a tradurlo e a farlo pesare sul tavolo delle trattative. Per cui mi sembra importante precisare che è compito, anche della nostra commissione, di tener conto della esigenza della ripresa nel dopo ferie che noi riusciamo veramente sul problema dell'orario, sul problema dei ritmi, dei cottimi, delle qualifiche e dell'ambiente di lavoro, ad essere il centro delle piattaforme rivendicative e puntare all'unificazione delle esperienze e alla direzione politica di un movimento che sappia veramente scontrarsi con il padronato.

Dopo scontato, a tutti noi è chiaro il discorso

e l'obiettivo del padronato. Oggi noi, per esempio, una caratteristica che ci troviamo nelle aziende del bolognese, nel momento che si aprono le vertenze, oltre che riaffermare il solito discorso dei costi, di quelle che sono state le componenti del costo del contratto, il discorso di realizzare . . . . . salariale, diteci tutto quello che volete, chiudiamo la partita per i prossimi tre anni.

Cioè, e questo è chiaro, che è un discorso che anche in certi gruppi di lavoratori trova il suo momento, ma quello che noi dobbiamo riuscire ad affermare, così come abbiamo respinto nel contratto, . . . . . fondamentale che noi sappiamo qualificare essenzialmente l'iniziativa essere momento di direzione proprio sul piano di conseguire obiettivi di potere e di trasformazione di quella che è l'organizzazione produttiva e su questi aspetti qualificanti.

Così, secondo me, non dobbiamo dare per scontato, anche se non è compito della nostra commissione, il discorso che può portare avanti una linea di politica rivendicativa con questi obiettivi, se noi non affermiamo in concreto la creazione dei delegati, dei consigli di fabbrica e superiamo in particolar modo le incertezze, così come si è anche già sentito nel corso dell'assemblea, i però sulla funzione delle commissioni interne, delle sezioni sindacali. Secondo me, se noi non leghiamo strettamente il discorso degli strumenti per portare avanti una cosiffatta politica, evidentemente diventa estremamente difficile superate in particolar modo, cioè, secondo me, il discorso della commissione interna vuol di

re che è ancora abbastanza diffuso a livello dei lavoratori il discorso della delega dell'organo rappresentativo, che non ci permette evidentemente di conseguire quegli obiettivi di potere che noi ci proponiamo.

Secondo me questo è un momento molto importante di verifica, anche nelle fabbriche, dove durante la lotta contrattuale, in alcune, eravamo riusciti a realizzare i delegati, e sono ancora quelle che poi hanno o stanno preparando le vertenze sui problemi più qualificanti. Pur tuttavia anche nelle altre fabbriche, se pure, secondo me, abbiamo fatto dei passi avanti, se pure c'è un'incertezza perchè nel momento della lotta è molto più concreto la costruzione del discorso del delegato e della sua funzione all'interno del reparto del gruppo omogeneo dei lavoratori, ma se noi anche nel momento che prepariamo la piattaforma rivendicativa, facciamo il discorso del delegato per conseguire determinati obiettivi, questo diventa un aspetto molto importante.

Inoltre, data la caratteristica e questo è stato un risultato in particolar modo dei nostri Congressi interaziendali dove noi abbiamo il grosso degli addetti che sono nelle piccole e medie aziende, è venuto fuori con forza il fatto del ritardo che queste piccole e medie aziende noi non siamo riusciti, nel 68 e 69, ma che tuttavia l'unificazione della lotta contrattuale ha fatto maturare condizioni nuove, l'esigenza di portare avanti anche a livello di queste piccole aziende, la stessa iniziativa rivendicativa che per molti aspetti, anche in termini di condizioni di lavoro, se non sempre abbia-

mo il problema dei ritmi, anche se alcune di queste sono razionalizzate ai livelli più avanzati, però abbiamo la grossa componente, per esempio, del prolungamento dell'orario di lavoro, dove il padrone riesce a realizzare in particolar modo attraverso le dieci e anche le quindici ore settimanali, in sostanza, l'obiettivo del carico che deve far pagare ai lavoratori.

E' venuto con forza anche qui di darci degli strumenti veramente nuovi; quelle poche esperienze che abbiamo fatto nel 68, 69, nelle piccole e medie aziende, molte volte quando si arriva allo scontro col padrone, dove ci sono i trenta quaranta operai, dico diventa anche difficile fare di questo momento il momento generale che riesca a cogliere nei confronti degli altri lavoratori per cui il discorso del coordinamento a livello delle zone omogeneo delle dieci, delle trenta, quaranta aziende, partendo sempre però dalla elaborazione degli obiettivi a livello aziendale, che si muovono contemporaneamente su delle piattaforme autonome matrovano anche dei momenti di collegamento, sono momenti molto importanti.

L'altro aspetto, lo stesso discorso del collegamento fra questi nuovi strumenti che devono sorgere, per cui, ad esempio, a livello di zona, i delegati aziendali, i delegati dei diversi gruppi omogenei come momento di coordinamento in questa fase, sono stati indicati come momento molto importante anche per realizzare questo obiettivo.

L'altro aspetto, lo stesso collegamento, è di subordinazione di queste piccole e medie aziende, che per molti aspetti e i reparti dell'azienda - dico non della



grande azienda che nelle nostre provincie non esiste perchè al massimo siamo al livello dei mille dipendenti; dico abbiamo la diffusione di queste migliaia di aziende per cui anche il momento di collegamento, cioè fra questi gruppi che in particolare vengono a formarsi e i consigli di fabbrica delle grandi fabbriche, proprio per trovare anche i momenti comuni degli obiettivi per sconfiggere, dico noi abbiamo in particolare nelle fabbriche di produzione di macchine automatiche, di macchine utensili, dove abbiamo anche il 60 - 70 % del lavoro produttivo di queste aziende che viene fatto a livello di queste aziende; voi immaginate che tipo di problemi, che tipo di problemi esistono quando evidentemente i lavoratori della piccola azienda viene sfruttato due volte nel senso che la grande azienda fa fare del lavoro in questa piccola azienda, tenendo conto che c'è già nello stesso tempo una logica di profitto.

Una questione in merito al problema del cottimo e del superamento del cottimo e delle tappe che almeno nella nostra provincia predisponiamo attraverso il dibattito che è aperto e che secondo me affronta anche concretamente il discorso degli obiettivi intermedi e nello stesso modo vedono dove abbiamo in particolare dei livelli di rendimento e cumuli di cottimo elevati come obiettivo immediato il discorso di un minimo garantito elevato, la disincettivazione delle curve, come tappe intermedie che devono vedere contemporaneamente però una discussione concreta in termini di autodeterminazione dei ritmi, che vedono evidentemente la maturazione in uno stretto collega



mento fra il controllo dell'organizzazione produttiva degli organici, così come mi trovo d'accordo sull'intervento del compagno di Genova di questa mattina, come un momento fondamentale.

E' chiaro che sul discorso dell'autodeterminazione, così come è stato sottolineato in particolare dal compagno Foa quando dice che di fronte alla proprietà di mezzi di produzione da parte del padrone, noi possiamo cadere nella congestione cioè di un certo tipo di livello produttivo. A parte l'esperienza che abbiamo fatto nella nostra provincia, dove come forme di lotta comunque a me sembra che sono forme di lotta concrete, in particolare alla . . . . collegata direttamente alla FIAT, dove su una vertenza il limite della direzione politica nostra è stato che, per esempio, nella riduzione di un terzo del rendimento in questo tipo di lotta che non sono state conseguenti proprio perchè non abbiamo saputo tradurre in concreto poi sui problemi che erano più scottanti e che è nato quasi spontaneamente, ma anche a livello di altre fabbriche è iniziata una certa forma di autolimitazione dei tempi e ha portato evidentemente alla riduzione dei tempi e in concreto del livello di rendimento.

E su questo secondo me, io dico . . . . all'autodeterminazione una qualcosa che cade e che risolva il problema, perchè nel caso specifico delle aziende dove siamo riusciti a livello del 400 dipendenti almeno nei reparti fondamentali, ad arrivare dal rendimento cento, ridurre anche a livello dell'ottanta, dico il padrone evidentemente corre ai ripari. E' il caso dell'operaio, dell'ex operaio, messo a disposizione per la piena saturazione dei

cottimisti dove evidentemente ha comunque portato ad un notevole rendimento. Per me autodeterminazione vuol dire anche essenzialmente forma di lotta che riesca attraverso un dibattito continuo del rapporto, perchè il fatto positivo è che questi reparti arrivano all'autodeterminazione con la partecipazione al dibattito di tutti i loro dipendenti. E' un fatto concreto e che predispone comunque alla realizzazione di obiettivi, comunque come forme riconoscitive, per cui quando il padrone passa al contratto, loro sono in grado comunque di dare un certo tipo di risposta per aprire il problema e contemporaneamente di salvaguardare le condizioni di potere e le condizioni di salario.

Per quanto riguarda l'ultima questione delle qualifiche, è molto dibattuto, così come noi abbiamo optato al Congresso provinciale per un documento e devo fare solo un rilievo particolare e cioè che sono concorde sul discorso della riduzione della quarta e della quinta; il discorso dell'obiettivo dell'inquadramento unico operai impiegati. Questi due obiettivi però predispongono che noi comunque abbiamo un rapporto con i lavoratori per decidere e presentare delle piattaforme di questo tipo per un incontro con il padrone: non mi convince molto per esempio il discorso dei criteri oggettivi che anche qui stamattina il compagno Lucchesi proponeva, nel senso che attraverso l'anzianità e attraverso, per esempio, la scolarità o altri fatti automatici, che noi possiamo costruire su questa base una alternativa alla politica del padrone. Il caso tipico delle nostre aziende più importanti, quel-

le che quando assumono gli operai, comunque li assumono sempre a una qualifica più bassa, cioè lo specializzato a livello del qualificato e così via per le altre categorie. E in conseguenza abbiamo il dato negativo che in questi ultimi dieci anni il numero degli specializzati, anche a livello di queste fabbriche che hanno ancora una produzione che si avvicina se pure attraverso il processo di razionalizzazione e di ristrutturazione del lavoro, abbiamo anche lì il disegno della parcellizzazione del lavoro in un certo modo, dico pur tuttavia abbiamo realizzato un processo di dequalificazione. Dico non mi convince proprio perchè il passaggio automatico, quello che viene a mancare è proprio il rapporto con i lavoratori nel portare a livello della discussione di reparto - siccome anche nella nostra provincia si teorizza, noi poi saremmo coloro che . . . . . e quello che fa il padrone in diversi livelli di qualifica del lavoratore, quando mi sembra che in particolare, attorno anche per esempio è aperto, in una fase di discussione, il grosso problema dell'organizzazione delle mansioni e nel far valere in particolar modo il lavoratore che in particolare il padrone utilizza, qui sono d'accordo che il tipo di mestiere, il tipo di professionalità, il tipo di quadro operaio nella fabbrica oggi non esiste più, ed è evidente il discorso che dobbiamo costruire però, mi sembra, per dirlo molto sinteticamente, perchè poi avremo molte possibilità di discutere la stesura del documento su questo problema, dico questo aspetto del passaggio automatico diventa di conseguenza una alternativa alla politica del padrone.

...applausi...

---

PRESIDENTE -

SALOMONE - Sezione sindacale SIMENS - Milano.

SALOMONE - Milano -

Compagni e compagne, oggi noi registriamo da parte dei lavoratori una forte spinta alla contestazione padronale di come oggi il lavoro viene organizzato, cioè avanzano con forza da parte dei lavoratori richieste ed esigenze di risolvere alcuni grossi problemi che oggi si risentono all'interno della fabbrica e non a caso i problemi delle qualifiche e dei cottimi sono stati esclusi dal rinnovo dell'ultimo contratto di lavoro proprio per avere quella possibilità e quel margine che ci dia maggior potere di contrattazione all'interno della fabbrica, viste le carenze che questi riscontravano nel rinnovo del contratto nazionale, proprio perchè nel contratto nazionale non tiene presente di una sola parte di settore, ma di tutto il settore dei metalmeccanici.

Oggi i lavoratori si battono e si muovono sui problemi enormi, giorno per giorno, all'interno di una fabbrica, cioè quelli delle qualifiche, i cottimi, gli orari, i ritmi e i trasporti. E io penso che in questo nostro quindicesimo congresso dovremmo dare un taglio netto, cioè costruire su una linea che sia e che parta dalle esigenze che oggi si sentono e vengono avanti con forza all'in



terno della fabbrica, perchè badate se questo noi non lo facciamo, tanto i lavoratori la portano avanti lo stesso e noi rischiamo di essere scavalcati.

Oggi ad esempio, e qui in questa sala, questa mattina, si è parlato molto sul problema di vedere che non può più essere accettato, non è più accettato dai lavoratori il problema della ristrutturazione delle categorie così come oggi è basato e viene avanti su questo problema, cioè comunque incominciando l'abolizione delle categorie più basse, per arrivare ad una prospettiva più o meno vicina ad una unica categoria.

Questo è un tema che già in parecchie aziende in tutta Italia == == i lavoratori si sono mossi, che in parte sono riusciti a sfondare, in altra parte, perchè purtroppo erano più deboli, non ce l'hanno fatta. Ma che comunque sono problemi che esistono e che dovremo vedere come affrontarli.

E qui vorrei soffermarmi soprattutto sul problema del cottimo perchè nell'azienda in cui io lavoro è un problema che da dieci anni se ne discute, che i lavoratori ne hanno le tasche piene di lavorare in quelle condizioni e che vogliono affrontare in un certo modo e portare l'esperienza anche di come i lavoratori, i seimila lavoratori a Milano della SI-SIEMENS hanno cercato di affrontare questo grosso problema.

Dicevo che da dieci anni i metalmeccanici discutono sul problema del cottimo e ogni qual volta, in qualsiasi piattaforma rivendicativa o rinnovo di contratto di lavoro, eccetto l'ultimo, era il primo punto delle richieste



quello della contrattazione del cottimo, la realtà è che mai nulla si è contrattato ma si è sempre cercato di rattoppare in alcuni punti, che poi con la riorganizzazione del lavoro questi sono saltati e i lavoratori ne hanno fatto le spese, come ne fanno tuttora.

Oggi il lavoratore cominci intanto a chiedere il salario garantito, indipendentemente cioè dalla produzione che esso produce e che se si dovesse produrre in meno di quello che si è prodotto fino ad oggi non venga decurtato il salario. Chieda il salario garantito, al massimo del tasso che fino ad oggi ha raggiunto e cioè che sia sganciato dalla produzione. Chiedere un salario garantito sganciato dalla produzione per arrivare in prospettiva ad un salario sociale perchè comunque anche un salario garantito - e qui il discorso è un po' difficile perchè ogni azienda ha un tipo di cottimo anche se è . . . O del Taylor o della MBM, ogni azienda poi lo plasma == a seconda delle proprie esigenze, dunque dicevo anche il problema dell'abolizione del cottimo con tasso garantito non risolve oggi o attenua lo sfruttamento che c'è all'interno della fabbrica proprio perchè il salario è basso, proprio perchè le esigenze di vita oggi sono enormi e di conseguenza il lavoratore è costretto vuoi per imposizione dei capi o della stessa organizzazione del lavoro e anche per soddisfare le proprie esigenze, di cercare di autosfruttarsi di più per portare a casa qualche cosa che gli permetta di andare avanti lo stesso.

Qui si è discusso questa mattina, ad esempio, che c'è pericolo o che comunque bisogna rivedere le cose come por

tarle avanti per quanto riguarda l'abolizione del cottimo perchè ciò non significa - e lo diceva anche Trentin nella sua relazione - non significa una volta che il cottimo è abolito, che sia abolito lo sfruttamento. Io penso che qui possiamo essere tutti d'accordo, però la peggior cosa è quella di non far nulla comunque.

Ora noi, nella nostra azienda, questi problemi li abbiamo affrontati partendo da quei reparti in cui lo sfruttamento era maggiore, anche con un nuovo tipo di lotta, ossia i lavoratori hanno incominciato a dire questo: lavorando a queste condizioni noi arriviamo a casa stanchi, non ce la facciamo a resistere, ci sono svenimenti in continuazione tutti i giorni e il salario diminuisce continuamente. Va bene, allora da oggi in avanti regolamentiamo noi la produzione e regolamentiamo la produzione in modo tale che ci permetta di non andare più a casa stanchi la sera e nello stesso tempo un salario garantito e cioè sganciato dalla produzione.

Cioè, in poche parole, il tipo di lotta che è stata portata avanti è questa: si sono regolamentati il ritmo, la produzione è diminuita del 76%, i lavoratori sono andati a casa meno stanchi e in taluni reparti si è riusciti a passarli ad economia a un tasso fisso, indipendentemente dalla produzione che questi facevano.

Certo è che i pericoli qui ci sono stati, perchè i capi cercavano di far pressione verso i lavoratori dicendo che adesso hanno un salario garantito e per questo, perchè sono arrivati a questo, non devono produrre in meno. E' chiaro che i lavoratori ci hanno risposto anche che quella è la produzione che sono capaci di dare e se

non sono d'accordo di mettersi loro alle catene a lavorare.

In altri casi non siamo riusciti a passarli ad economia, però siamo riusciti a raddoppiare il tempo, in modo che il cottimo stesso venisse snaturato nel suo modo come era stato concepito.

Ma anche qui, come siamo arrivati a questo discorso? Non è da oggi che lo discutiamo, si può dire che è da alcuni anni che lo discutiamo fra i lavoratori, anche ad esempio il tipo di lotta da scegliere e che si sono scelti, non è che sia venuta così da un momento all'altro, perchè è certo che passare a produzione controllata significa tornare a casa con meno salario, perchè se non si produce di più è chiaro che il salario diminuisce.

Abbiamo invertito un po' i vecchi discorsi, i vecchi accordi, così come andavano avanti negli anni scorsi, e cioè quando si facevano delle battaglie aziendali, mentre gli economisti andavano in paga, per i cottimisti andavano nel valore punto. IL CHE SIGNIFICAVA CHE SE QUESTI AUMENTAVANO LA PRODUZIONE, allora questi aumenti li avevano perchè il valore punti giocava nei punti di produzione che avevano mandato. Se questi invece, vuoi per diverse cause o perchè i tempi erano ristretti o perchè non ce la facevano a sostenere un certo ritmo, l'aumento salariale che gli economisti percepivano, i cottimisti non lo percepivano.

Allora negli ultimi due anni, con le battaglie integrative, siamo arrivati a dare sì le 42 lire all'ora, per esempio, nel giro di due anni, agli economisti, ma a dare

42 lire l'ora anche ai cottimisti, ossia aumentare la paga e per disincentivare il lavoratore ad autosfruttarsi per prendere di più. In poche parole, le 42 lire ottenute dal cottimista, che producesse tanto o poco, comunque quelle ci restavano, nulla avevano a che fare con la produzione, se cioè prima il lavoratore che l'aumento salariale lo aveva messo nel valore punto e andava ad un certo passo (80, mettiamo caso) e andare a passo 80 e percepiva le 80 lire all'ora, andare meno del passo 80 significava perdere ottanta lire all'ora, oggi quel lavoratore perde 38 lire perchè 42 lire già ce le ha, ossia ha portato il lavoratore a fare un altro discorso sul problema.

Ma non solo questo, cioè siccome non c'è, non esiste nella nostra azienda e penso anche nelle altre, una omogeneizzazione stessa, cioè che tutti vanno ad un passo uguale, ma vi sono degli sbalzi: chi va a 50, chi va anche a 80, allora abbiamo cercato di portare il discorso che comprendesse tutti i lavoratori e abbiamo portato avanti il discorso che si chiede il passaggio ad economia e il salario garantito a tutti al massimo di tasso, dove cioè vada bene per colui che andava a quel certo passo che era il massimo plafonato e andava bene per colui che andava al minimo, perchè cioè fare una metà significava un guadagno sì per colui che andava al minimo di passo, ma una perdita per colui che andava a passo più alto. Per questo siamo riusciti a portare avanti il discorso nell'unità di tutta la fabbrica su questo problema.

Certo però che mentre noi discutevamo di questi problemi, i lavoratori si sono mossi in certi reparti, non



aspettato la piattaforma che interessasse tutti i lavoratori su tutti i problemi che oggi esistono dei cottimi, delle qualifiche, orario, ecc. e ci siamo trovati con una serie di reparti, in questo ultimo periodo di lotta, che ci hanno un po' colti di sorpresa e che oggi stiamo ricorrendo ai ripari e appunto per questo dicevo pocanzi, all'inizio dell'intervento, che dovremmo vedere, prima di essere scavalcati, di raccogliere questo malcontento che oggi esiste all'interno della fabbrica, e cercando di evitare quel corporativismo che purtroppo viene fuori in certi reparti, che vogliono avere la supremazia sugli altri, ma un discorso concreto e su tutto.

Ecco, perchè per esempio i lavoratori nella nostra azienda hanno scelto questo tipo di lotta: dicevo prima, la produzione è diminuita del 67%, mentre il lavoratore nell'arco della giornata . . . . . dalle 400 alle 450 lire al giorno. Il lavoratore oggi ha capito che prendendo in mano quest'arma, del controllo della produzione, può maneggiare nel modo e non nella direzione, cioè la produzione, con un minor scapito da parte sua, e non a caso la direzione ha cercato di correre ai ricatti, cercando di minacciare e coloro che adottavano questo tipo di lotta e coloro che portavano avanti il discorso fra tutti i lavoratori e in modo che questo prendesse sempre più piede. Certo hanno cercato di fare la chiusura di qualche reparto e hanno avuto la risposta di tutti i lavoratori.

Ma c'è anche un altro motivo, cioè vorrei citare alcuni dati sulla situazione che c'è all'interno della



nostra fabbrica. Cioè io mi riferisco ad alcuni dati svu-  
ti così per sbaglio dalla nostra direzione e che oggi non  
ce li da più. Cioè si è scoperto che nel 1966, su 6000 di-  
pendenti di cui il 50 % lavorano a cottimo, fino al 1966,  
le mancanze, le assenze per malattia, erano in totale il  
16 %, fino al 68 si è passati dal 16 al 28 %.

Foi abbiamo condotto anche un'altra inchie-  
sta in un reparto di 400 donne dove sono tutte cottimi-  
ste e anche in questo caso fino al 1966 le assenze erano  
il 18 %; siamo arrivati al 1968 che le assenze sono pag-  
sate al 32 %.

Questi sono sempre problemi che devono farci  
riflettere, problemi che i lavoratori, i giovani che ven-  
gono nelle aziende non vogliono accettarli, si battono  
contro questi.

Ma non solo, ma noi abbiamo registrato, confer-  
mato da specialisti alla radio, per televisione e anche  
nella stampa, che nel giro di venti anni le malattie ner-  
vose sono aumentate da 50.000 a 1.250.000 e cioè sono pro-  
vocati da questi fatti dei cottimi, dei ritmi che oggi  
esistono all'interno della fabbrica.

Ecco perchè io penso che non solamente nella nostra  
fabbrica viene avanti questo problema: i lavoratori non  
vogliono e non sono più disposti ad andare avanti in que-  
sta situazione, perchè vogliono vivere per lavorare e non  
lavorare per vivere.

D'altra parte io penso che noi dobbiamo con urgenza,  
cioè fra di noi, vedere di discutere una linea di questo  
problema, perchè bisogna rendersi conto che in ogni azien-  
da c'è una situazione particolare, però dovremmo vedere

nel modo come affrontarla, perchè personalmente non sono convinto che una grossa fabbrica quale è la nostra riesca a spuntarla sull'abolizione del cottimo su tutta la superficie della fabbrica.

Io penso che questo, come del resto il problema delle qualifiche, dell'orario, dei turni ecc., sia un problema di tutta la categoria e tutta la categoria su questo problema deve muoversi.

L'altro discorso sul quale stamattina si è <sup>di</sup> battuto abbastanza è quello dell'orario di lavoro e quello degli straordinari. Be', qui io devo dire con tutta franchezza che non sono d'accordo con coloro che hanno detto che in un modo o nell'altro dovremo dare di dare alcune deroghe. Deroghe non se ne devono dare; d'altra parte però c'è una realtà: che gli straordinari si fanno nelle fabbriche, allora dobbiamo ricercarne le cause. Io penso che queste cause derivino da un insieme di problemi che oggi ci sono e il primo di tutti è quello dei bassi salari che oggi esistono, perchè anche qui non è sufficiente nè la quattordicesima e neanche la quindicesima, quando abbiamo ottenuto la quattordicesima per sopperire a questo; oggi noi vediamo che a Milano - e figuriamoci negli altri paesi del meridione, - i salari variano dalle 80, alle 100, e in qualche caso alle 120.000 lire al mese; però che son pochi coloro che percepiscono questa paga, e guardiamo le statistiche oggi che cosa dicono cosa deve prendere il lavoratore per poter vivere dignitosamente, non per fare una vita da nababbo. Allora ecco che quando io mi rivolgo al lavoratore e gli dico di non fare lo stra

ordinario, questo lavoratore mi dice: sì, tu hai ragione, però ventimila lire al mese a me mi fanno comodo, non sono d'accordo di fare lo straordinario, però sono costretto a farlo.

D'altra parte mi rendo anche conto che con il salario sociale non è che il problema si risolva, ma intanto comunque cominciamo ad avere questo salario sociale; e badate, non penso che gli operai della mia fabbrica che devono lavorare due giornate in una, ossia in fabbrica e poi quando se ne vanno a casa provano gusto a fare lo straordinario, ma lo fanno perché vi sono costretti per un insieme di problemi. Allora anche questo dovremo vederlo: cioè, a mio avviso, il problema dello straordinario come del resto del cottimo, come del resto dell'orario di lavoro, è collegato al problema del salario; non dimentichiamoci mai di questo.

Io purtroppo devo dire con rammarico che questa mattina non è che sia stato posto con forza questo problema: sì, si cercava il problema dell'aumento di salario, ma che non era sufficiente.

Il problema dei turni. Anche qui, nel corso del rinnovo del contratto, i compagni che dirigevano le trattative questo problema è venuto fuori, e cioè sia per quanto riguarda con la diminuzione dell'orario di lavoro, che si avanzava la prospettiva dei turni, perché è chiaro, diminuzione dell'orario di lavoro comporta diminuzione di produzione e siccome la produzione, a detta dei nostri padroni, è sacra, è inviolabile e non si tocca, deve esserci come prima. Come deve esserci come prima?

In due vie. Sfruttando e istituire dei turni. I turni di notte del resto come sono venuti fuori all'ALFA ROMEO e da noi, siamo riusciti a porgli un termine di due anni, anche se con questo non mi faccio illusioni che quando saranno i due anni la direzione dirà: ci servono ancora, perciò devono farli. E questi lavoratori dovranno battersi. Ma anche per gli altri, i turni celano un grosso pericolo, a mio avviso. Noi abbiamo una vertenza aperta in questo senso e la direzione ce lo ha detto con franchezza e brutalità, non solo per quanto riguarda i due turni, ossia dalle 7 del mattino alle 3 del pomeriggio e dalle 3 alle dieci o alle undici di sera: non solo non vogliamo porre un termine per questi turni, ma ve lo diciamo con chiarezza che intendiamo allargarli perchè vogliamo sfruttare in modo brutale le macchine, cioè come a dire che vicino alla macchina c'è un'altra macchina e non il lavoratore. Ma il pericolo dove sta?

Certo se nella nostra fabbrica venissero estesi i turni in tutta la superficie, è chiaro che dovranno anche assumere personale, allora si registrerà che su 1000 macchine lavoreranno 2000 lavoratori, se fanno i turni. Cioè in quali condizioni potremmo opporci? Così come oggi lo è stato nella FIAT e che domani qualche reparto quando avanza la rivendicazione e che è a volte un tipo di lotta magari del controllo della produzione, non fanno altro che mettere in cassa integrazione o sospendere una parte di questi lavoratori, la metà di questi lavoratori, e le macchine le mandano avanti in modo normale di giorno, senza fare i turni, con gli altri lavoratori, ossia, per rendere chiaro, cioè questi non sono degli in-



vestimenti, cioè è un'assunzione di personale, ossia un conto che facevano degli investimenti su nuovi reparti e comperassero nuovo macchinario e assumessero anche nuovi lavoratori, allora il discorso è più difficile di lasciare a casa i lavoratori perchè devono lasciare il macchinario fermo, l'altro discorso invece è quando c'è una parte di macchinario e che i lavoratori che ci lavorano su quel macchinario sono il doppio. Allora si incorre in questo pericolo. E il problema dei turni viene avanti con forza oggi e dobbiamo stare attento.

Ma questo comporta anche un altro problema, cioè il problema dei turni comporta un problema, per esempio, nelle aziende dove la prevalenza delle maestranze è femminile, problema di asili nido, problema di trasporti, cioè in poche parole comporta anche il problema del funzionamento dei rapporti familiari, cioè quando il marito lavora in un'altra azienda e fa un certo turno e la moglie ne fa un altro, cioè quelli non si vedono mai. Sono problemi allora da vedere.

Io non sono uno di coloro che dicono che bisogna respingere i turni, però dico: se i turni si devono fare bisogna però mettergli un limite, che entro quel limite si devono fare degli investimenti, si deve assumere del nuovo personale, cioè in modo da permettere ai lavoratori di lavorare, cioè in modo da eliminare anche quella grossa piaga sociale che abbiamo nel nostro Paese e che è quella della disoccupazione, ma per partire da questo allora dobbiamo sceglierci una linea sui problemi che qui sono venuti fuori, quali le qualifiche, i cottimi, orari di lavoro, turni e trasporti. Una linea che oggi,



compagni, ancora noi non ce la siamo data, e almeno per quanto riguarda anche Milano, ci sono parecchie fabbriche che già sono partiti su questi problemi e che ancora noi non sapevamo da che parte dovevamo muoverci per dargli uno sbocco.

Allora su questi, che non sono problemi delle singole aziende, ma sono problemi di tutte le aziende metalmeccaniche italiane, dobbiamo vedere nel modo di partire assieme per dare una risoluzione a questi problemi in modo che non ci si trovi, come già qualche volta è successo che noi ci siamo trovati, che le masse ci scavalcano.

...applausi...

---

ARCHIVIO FIOM

PRESIDENTE -

Castiello Walter - Milano - Commissione interna Cr  
tofrigor.

CASTIELLO WALTER - Milano -

Io penso che anche per quanto riguarda la nostra po-  
litica rivendicativa nella società e nella fabbrica, sia  
giunto il momento di fare un salto di qualità. Qui sono  
state dette molte cose e molte cose sono state affronta-  
ti in modo abbastanza ampio i problemi dei cottimi, del-  
l'orario e delle qualifiche.

Io vorrei affrontare il problema - brevemente - da  
un punto di vista diverso, particolare, da un certo pun-  
to di vista anche provocatorio nei nostri confronti.

Io penso che dobbiamo compiere, come quadro dirigen-  
te di organizzazione, un esame autocritico sulle nostre  
scelte individuali di fronte a ciò che la società pensa  
di imporci in termini di primario e secondario, cioè  
dobbiamo cominciare a chiederci come operiamo di fronte  
alle scelte su ciò che è necessario e ciò che non è ne-  
cessario per la nostra vita. Insomma se non abbiamo del-  
le idee chiare attorno a questo problema, ne nasce tut-  
to un tipo di discorso che porta alla distorsione.

Non a caso ci troviamo di fronte a una società che  
ha sviluppato in modo impetuoso le sue strutture secon

darie a scapito delle strutture primarie ed esplodono le contraddizioni.

L'azione per le riforme che stiamo conducendo in mezzo a mille difficoltà e la reazione del sistema a questa azione, confermano questo tipo di analisi, ci pongono davanti alle nostre debolezze e ci pongono di fronte a questo problema. Non c'è dubbio, a mio avviso, che questo è uno dei problemi di fondo che dobbiamo affrontare nel momento in cui le contraddizioni del sistema diventano insopportabili per lo sviluppo della società. Ho coscienza che venticinque anni di sviluppo capitalistico hanno influenzato lo sviluppo intellettuale politico e sociale di ognuno di noi e che si tratta di operare, mettendosi su questa nuova via, una grande rivoluzione rispetto a ieri e anche all'oggi: una rivoluzione che portando alla coscienza di ciò che è sostanziale rispetto a ciò che è secondario, ci porterà su un piano diverso a scontrarci con le scelte che la società capitalista ci propone.

Nel momento in cui lavoriamo per creare un sindacato nuovo, un sindacato che supera le divisioni dei lavoratori e vuole operare per trasformare la società, noi dobbiamo riuscire a superare questa nostra intima contraddizione fra una carica ideale che ci spinge alla ricerca del socialismo e scelte economiche che rafforzano il sistema che vogliamo superare. Noi dobbiamo chiederci se le scelte che abbiamo compiute, che ancora compiamo, sono giuste, perchè non vi è dubbio che se pure possiamo trovare delle giustificazioni nel sistema che orienta, o se volete, disorienta, alla fine, nel momento

in cui queste scelte si compiono, siamo noi che decidiamo se essere soggetti o se essere oggetti.

Queste idee, che possono sembrare astratte, ci portano invece alle cose concrete. Di fronte al consumismo, all'incremento dei beni strumentali, il salario non sarà mai sufficiente. Lo stesso problema del salario minimo, a mio giudizio, diventa un'assurdità. Quando noi impegniamo il salario in un certo campo, noi aumentiamo in questo campo la richiesta, e quindi orientiamo gli investimenti favorendo un tipo di sviluppo, concentrando nelle mani dei privati, degli speculatori, ingenti mezzi economici e non è un mistero che chi possiede il potere economico, possiede anche il potere politico.

Penso che proprio partendo da questa scelta di fondo che consapevolmente o no siamo andati compiendo, derivi un tipo di sviluppo la cui logica conseguenza sono gli ambienti di lavoro, i ritmi e in generale le condizioni di lavoro e di vita nella società che conosciamo.

Penso che nel momento in cui scegliamo se essere soggetti o oggetti, noi creiamo le condizioni per il verificarsi dello sfruttamento; nel momento in cui compiamo la scelta di essere dei soggetti, respingiamo invece il principio stesso dello sfruttamento.

E' necessario quindi, nel momento in cui vogliamo dare un carattere di qualità alla politica rivendicativa porci questi problemi e operare con energia per contribuire a realizzare questo salto di qualità, nella consapevolezza che si tratterà di andare controcorrente rispetto ad un costume, rispetto ad una realtà; che si trat

terà di sostenere una dura battaglia per il carattere nuovo che ha ma che non ha alternative se vogliamo costruire una società nuova.

...applausi...

---

ARCHIVIO FIOM



PRESIDENTE -

Fumagalli - Milano - settore siderurgico.

FUMAGALLI - Milano -

Io volevo fare alcune osservazioni, osservazioni che ho trovato nei temi e osservazioni che, secondo me, sono state confermate dalla relazione del compagno Trentin, sotto due aspetti.

Primo, io credo, per quanto riguarda la strategia della politica rivendicativa, in rapporto allo stesso movimento operaio, alla forza e all'unità che esprime la categoria dei metallurgici e agli stessi obiettivi - poi dirò - raggiunti e che si pongono, c'è ancora un forte dislivello. E mi spiego. Secondo me, quello che hanno fatto i metallurgici nell'autunno caldo, non lo hanno fatto solo perchè volevano cose importanti come le quaranta ore e l'altro punto qualificativo che era la mutua e gli infortuni (65 lire conquistate) ma lo hanno fatto perchè in quella grossa contestazione, volevano vedere modificati i propri rapporti di lavoro e i rapporti con la società, nel nostro Paese. Questo era lo spirito che animava i giovani in particolare, in quelle lotte, perchè non si passa, ad esempio, da una grossa provocazione come quella avvenuta a Milano con la morte dell'agente Annarumma, alla stessa manifestazione avvenuta una settimana dopo a Roma, con la partecipa-

zione dei metalmeccanici milanesi, perchè quella provocazione era per fingere, per chiudere, o per far chiudere una battaglia che i metalmetallurgici volevano.

Dico questo perchè, secondo me, anche la prima parte del discorso del compagno Trentin era troppo difensiva. Io non vorrei che con la paura di presentarsi come adesso si dice trionfalistici - trionfalistici, si passa all'opposto, perchè io sono convinto che i delegati della FIOM al nostro Congresso possono venire qui tutti con la bandiera in spalla, una bella bandiera rossa, perchè hanno fatto tanti di quegli sforzi in questi ultimi anni, hanno fatto tante di quelle cose che nessun movimento operaio, non solo nazionale ma nemmeno internazionale, ha fatto

(applausi)

perchè, secondo me, potevano presentarsi tutti qui, ripetuto, con la bandiera rossa in spalla e entrare, perchè avevano tutti fatto il proprio dovere, perchè dalle cose che noi abbiamo registrato a Milano ci risulta che nella bellezza di 4 o 5 anni abbiamo una media di 600 ore di sciopero, ma la media è la storia del pollo, che i delegati come minimo che erano qui ne hanno fatte oltre mille ore di sciopero, con quella forza che hanno espresso con manifestazioni, con interventi...ma insomma, da quando in quando nel movimento operaio si è posto il problema alla FAI - la storia dei falò - molti non mi capiscono. Il padrone non voleva pagare la tredicesima perchè c'erano gli scio-

peri e perchè c'era la . . . . I lavoratori alla FAI hanno acceso un bel falò a venti metri di distanza e hanno detto: ogni giorno noi portiamo avanti questo falò: se entro Natale voi non ce lo date, bruciamo la palazzina della direzione.

(applausi)

Insomma queste sono cose, compagni, che io che ho una certa età....sono venuti fuori i fatti che i lavoratori, durante questa grossa battaglia - non si fa la grossa battaglia sòlo per i soldi, stabilendo, ad esempio, che nemmeno un chiodo deve uscire dalla fabbrica. Va fuori quel camion perchè serve allo stabilimento tale per lavorare. Ma i padroni in quel periodo, in quel mese, mese e mezzo, non hanno venduto una lira di materiale, e c'erano le code di camion tutte le mattine.

Ho fatto questi esempi per dimostrare la grande combattività che c'era e che c'è tuttora in mezzo al movimento operaio.

Quindi la mia impressione sulla relazione del compagno Trentin, era troppo difensiva e se vogliamo far la guerra, non si va alla guerra se non c'è entusiasmo, compagni.

Ho fatto questa osservazione collegando il primo aspetto dei temi e il secondo aspetto in questa direzione, perchè anche quando dicevo che anche qui non c'era grande discussione .. su che cosa? Noi siamo di fronte a due grossi problemi che non possiamo ignorare e l'allarmismo portato avanti - si dice allarmismo ma io ci cre

do poco agli allarmismi - credo invece alla volontà che si vuol creare in alcune situazioni del nostro Paese, perchè i risultati della lotta contrattuale da una parte, gli interventi degli uomini politici dall'altra parte che creavano la situazione hanno creato - se non facciamo una svolta - hanno creato condizioni che si possono pagare; e io mi riferisco al problema dell'articolo 40, per quanto riguarda lo sciopero, che sarà un grosso problema che dovrà affrontare la classe operaia in questo momento. E siccome chi fa tanti scioperi, compagni, diciamolo con franchezza, siamo noi, sarà uno dei problemi che colpirà di più il movimento operaio. Sarà, questo dello sciopero, un grosso problema che dovremo affrontare assieme al problema della pace e della guerra, che è un grosso problema che noi avremo fra i piedi in questo periodo, perchè nella situazione del nostro Paese io non sono d'accordo, per esempio, con quello che diceva il compagno Giovannini, l'altra sera, se non ho capito male, perchè io delle volte capisco anche male - diceva: noi avremo un governo moderato con un sindacato unico di sinistra. E no eh! Noi avremo un governo moderato con un movimento operaio, non di metallurgici, moderato. Questo è il discorso, perchè un sindacato come il nostro, dei metallurgici, quando esprimono la loro forza, fanno delle alleanze, non possono non far delle alleanze, e allora quando si muovono fanno delle alleanze e allora spingono a sinistra anche lo stesso movimento in questa direzione.

Quindi mi pare che..ho capito male? Giovannini è presente..

GIOVANNINI - Io non ho capito bene quello che hai capito tu. Io non sono in grado di spiegare...

FUMAGALLI - Io ho detto che ho capito che tu hai detto che avremo nel nostro Paese e cercheremo le condizioni per un governo moderato, perchè Andreotti non crediamo che sia un governo di sinistra. E' l'uomo - se riesce a farlo - della NATO, è l'uomo degli americani, del Vaticano. E quindi un governo di quel tipo non esprime..

( cambio nastro )

./.



Se si crea perchè vengono fuori delle condizioni, altri menti non si crea quel governo, questo è il discorso, al lora noi - ecco perchè dicevo - noi abbiamo di fronte grossi problemi che vanno al dilà dello stesso cottimo.. che è il problema della pace, è il problema dell'art.40 è il problema di affrontare queste cose in questa dire zione..

(applausi)

Dicendo questo, compagni, io volevo sollevare due o tre questioni, e volevo fare anche chiarezza.-Al le volte mi piace anche raccontare qualche cosa -.

Io in questa commissione e non solo in questa commissione e in altri interventi, ho avuto l'impressio ne che lo 'hobby' degli operai è quello di lavorare per chè si vede che a lavorare, ad essere sfruttati, ad ave re i ritmi pesanti, aver questo, aver quello... e poi guarda caso gli operai fanno gli straordinari, l'hobby' degli operai è quello di fare gli straordinari, secondo l'impressione che ho avuto.

Mentre invece il discorso va rovesciato, agli operai non gli piace preferiscono andare a giocare alle bocce, se sono costretti a fare lo straordinario, lo fanno perchè non hanno quattrini a sufficienza...

(applausi)

...questo è il discorso e noi dobbiamo dargli un'imposta zione diversa perchè il solo rivolgersi alla coscienza di classe. Compagni se il milione e mezzo di lavoratori

avesse la coscienza di classe, di capire che non bisogna fare un'ora in più è chiaro che noi non avremmo neanche la preoccupazione che il governo lo faccia Andreotti, non so se rendo l'idea in questa questione.

Perchè ci sono delle difficoltà a far capire, quando noi andiamo a dire ai lavoratori che bisogna fare lo straordinario, bisogna dire - emi pare che abbiamo fatto una grossa battaglia nel settore siderurgico in provincia di Milano, quella di impedire di fare lo straordinario, però abbiamo chiesto anche dei soldi, perchè bisogna fare anche un pò di conti. Tu cosa perdi? Perdi 15.000 lire al mese, bene se perdi 15.000 lire al mese bisogna trovare le condizioni per far saltare fuori queste 15.000 mila lire al mese.

Questo è il discorso, perchè i salari nella Lombardia, non parlo a Milano, sono ancora 95.270 queste sono le statistiche, con 95.270 non si soddisfano le esigenze dei lavoratori, ma nemmeno i bisogni dei lavoratori in questo caso.

(applausi)

Quindi io credo che dobbiamo parlo con forza, - io sono e ho fatto anche in diverse riunioni, lo pongo anche qui alla Segreteria - noi dobbiamo porre con forza un'impostazione per quanto riguarda - io sono d'accordo con Trentin che bisogna vincere questa battaglia a bisogna vincere questa battaglia adesso, sullo straordinario, dobbiamo parlo con forza in rapporto alla situazione che abbiamo nel paese.

Perchè alle volte noi ci dimentichiamo che ci sono ancora 238.000 lavoratori che con la valigia di cartone o di pelle adesso - sono diventati più moderni anche gli emigranti - vanno all'estero a lavorare, e chi va all'estero a lavorare, chi c'è stato ditelo ai compagni che noi abbiamo nelle fabbriche, alla Breda Siderurgica e torno indietro e come andare militare, uno va via il 1° gennaio e torna se gli va bene alla vigilia di Natale, quindi è come fare il militare.

Noi dobbiamo porlo questo, io avevo fatto e faccio ancora questa proposta per quanto riguarda questo un Convegno tra le Organizzazioni sindacali del nord e le organizzazioni sindacali del sud, perchè questo problema lo si affronti seriamente, perchè se non facciamo questi discorsi, se noi imponiamo al padronato degli investimenti non solo al sud che bisogna farli, ma gli stessi investimenti al nord perchè il lavoro diventa meno pesante, che fa questo, che fa quello.

Quindi un Convegno di questo tipo che si affronta al livello nostro e si da respiro, si da respiro ai lavoratori perchè è inutile continuare a parlare dell'emigrazione, far questo, far quello e poi centinaia, migliaia di persone per risolvere il proprio problema devono andare con la valigietta all'estero.

Secondo me ci sono le condizioni per porlo, il problema degli straordinari, il problema degli investimenti e il problema dei ritmi di lavoro che devono essere divisi in questa questione.

Su alcune questioni sollevate qui che non mi trovano molto d'accordo perchè io sono d'accordo...la

prima cosa che bisogna fare anche se ormai non c'è più è quello dell'abolizione del cottimo, però questo non è un grande elemento rivoluzionario parliamoci chiaro, perchè ci sono degli stati dove non si lavora a cottimo e si continua ad essere sfruttati.

Così anche il problema delle 40 ore, in America nessuno mette in discussione che le 40 ore sono state raggiunte e poi si continua ad essere sfruttati in questa direzione.

Il problema, secondo me, dell'abolizione del cottimo va visto non solo collegato agli organici ma visto... Intanto bisogna chiarire perchè c'è confusione fra gli operai quando parliamo di abolizione del cottimo vuol dire che la paga di cottimo che si prendeva adesso secondo me, la si mette in paga perchè l'abolizione del cottimo non serve a nessuno.

Quindi vuol dire che le 150 o 200 o 80 lire che con il cottimo uno guadagna, lo si mette in paga e non se ne parla più, poi si discute tutto, ma anche questo se vogliamo veramente portare una rivoluzione su questa o quel tipo di discorso bisogna che noi alleghiamo un problema di pause, di ritmi, un problema di organici, per la quale poniamo il discorso in questa direzione.

Perchè vedete noi parliamo sempre alle volte di organici ma poi gli organici li fa il padrone, il padrone dice 5 e noi ci battiamo per avere 5, quando ce ne toglie uno e diventano 4 noi ci battiamo avere ancora i 5 senza pensare che quei 5 li aveva già destinati lui, che poi lo sfruttamento lo portava ad averne anco



ra uno in meno, invece negli organici dobbiamo creare le condizioni per determinarli noi in questa situazione in modo più netto su questo o su quell'altro problema.

Io non parlo degli altri problemi sollevati qui dai compagni per quanto riguarda le critiche a livello siderurgico, io sono d'accordo su una cosa compagni, noi bisogna che la smettiamo anche qui di non attendere, perchè in Italia sono 5.000 lavoratori, tutti gli anni, ogni anno che prendono la bicicletta o la cinquecento o a piede o con il tranv che vanno in fabbrica e alla sera non tornano più.

Perchè sono 5.000 la gente che muore sul lavoro, quindi noi dicevamo che è peggio che andare in guerra perchè in guerra non sappiamo quanti ne tornano, tutti gli anni 5.000. I silicotici mi si dice dalle statistiche sono 30.000, sono quasi 55.000 gli invalidi del lavoro.

L'altro giorno leggevo sul giornale che in un paese della Brianza vicino, fuori di Milano un ragazzo, un bambino perchè non è un ragazzo, un bambino a 12 anni non può essere un ragazzo, un bambino di 12 anni ha lasciato la mano su una sega.

Ma, insomma è possibile, è possibile?

Io ponevo al Congresso di Milano come lo pongo qui che si faccia non il problema per la riforma, in tanto per quanto mi riguarda gli Ispettorati del Lavoro li devono gestire i Sindacati e non possono essere gestiti dal governo o dagli Istituti, devono essere gestiti dai Sindacati gli Ispettorati del Lavoro.

Prima cosa, è una rivendicazione che ha 70 an



ni, questa rivendicazione che siano i Sindacati a gestire l'Ispettorato, il Collocamento etc.

Secondo- bisognava trovare anche una soluzione per quanto riguarda la materia infortuni, anche delle leggi, nò che gli diano 30.000 o 40.000 lire di multa, ma delle leggi che mandino in galera qualcuno perchè quando il padrone assume un bambino di 12 anni e questo bambino taglia via una mano e questo è rovinato per tutta la vita, questo qui non può cavarsela con una multa, questo deve andare in galera.

(applausi)

Questo è il discorso che dobbiamo iniziare nelle commissioni, perchè se non facciamo così noi non risolveremo più, noi andremo tutti gli anni a stabilire che in 20 anni ci sono stati 85.000 morti, che in 20 anni... continuiamo a registrare i morti e i feriti, gli invalidi.

E' questo il discorso dobbiamo creare per partire con situazioni diverse, in questa questione.

Per quanto riguarda ad esempio i problemi li ha già accennati Piccinato, io sono del parere che anche questo problema degli spostamenti e degli scatti, del problema del riconoscimento delle malattie professionali diverse da questo, di un intervento a carattere pensionistico diverso da questo e questo non investe solo i siderurgici.

Perchè oggi le catene, le donne hanno lo stesso problema, perchè non ci vengano a dire che la donna

a 50 anni alla Siemens è ancora sulla catena, a 50 anni questa se è ancora in fabbrica è là a scopare e non è sulla catena a prendere lo stesso salario che prendeva in altre situazioni.

Io credo, compagni, che questi sono grossi problemi che dobbiamo vederli, sia problemi dei ritmi, dell'ambiente, dei cottimi, delle qualifiche io non sto qui a dire delle qualifiche, però è tanto marcio il problema delle paghe di posto che lo stesso Falck ha ritenuto opportuno dopo la lotta di rivederle le paghe, noi non vogliamo eliminarle, vuol modificare, rivedere.

Però, compagni, anche qui bisogna fare un Convegno su questo problema al più presto possibile, non solo per quanto riguarda le paghe di posto o le paghe di classe, ma per quanto riguarda tutte le qualifiche.

Perché se vogliamo porre il problema di una unica classificazione e non di un'unica paga come si fa confusione, bisogna stabilire cosa vogliamo, cosa vogliamo realmente e come...mettiamo io che sono un compagno di una certa età, vi dico che non è da 4 o 5 anni che sono in crisi le qualifiche.

Molti anni fa prima di rifare con alcuni geni le qualifiche l'operaio specializzato era classificato tra l'impiegato di terza e l'impiegato di seconda, anzi era classificato al 75%, a una linietta noi dicevamo, a una linietta al disotto dell'impiegato di seconda come parametro.

Oggi l'operaio specializzato senza andare a dir niente è al di sotto dell'impiegatella, la colpa è nostra, non è nè degli impiegati nè degli operai, la col

pa è che anche questo contratto come il contratto del '66, come il contratto del '63 che erano i tre contratti unitari, siccome questo problema del mansionario, delle qualifiche è difficile, lo si lascia lì, lo si lascia lì questo è il discorso, perchè il problema delle qualifiche e sul mansionario era difficile e si è lasciato lì, non si è affrontato io ripeto dei tre contratti unitari perchè quello del '58 e '59 l'abbiamo chiuso unitario, ma alla fine, non siamo partiti con la stessa piattaforma unitaria in questa direzione.

Credo, compagni, che anche questi sono problemi che vanno risolti e sono problemi grossi, ecco che io dall'inizio li ho collegati ai problemi più generali, ai problemi più particolari, ai problemi di fabbrica.

In questa direzione, secondo me, ci sono tutte le condizioni per ottenerli, questi problemi; perchè la combattività è questo è l'elemento importante, anche se ci sono alcune difficoltà l'unità dei lavoratori metallurgici e la combattività è forte.

Non bisogna partire dall'ultimo bottone, allo ultimo bottone ci sarà sempre in un esercito che parte per la guerra, scusate, qualcuno che gli manca un bottone, non può l'esercito partire se gli manca un bottone.

Noi siamo in queste condizioni, oggi c'è qualche bottone, ma è nella battaglia che poi si va a vedere se a quello lì gli manca un bottone, ma è nella battaglia compagni, perchè se non partiamo non arrischiamo nè di far l'unità - perchè l'unità si fa sulle cose in primo luogo, si fa sui problemi e si fa anche negli stessi consigli di fabbrica e gli stessi delegati, tutto il

movimento marcia e tutte le cose e i settori, tutti i problemi saltano fuori quando noi mettiamo in moto i lavoratori.

Ripeto, la combattività e l'unità è sufficiente e direi ancora, altamente impegnativa per portare un duro colpo al movimento padronale e a tutte le intenzioni che hanno i padroni in questo momento.

...applausi...

---

ARCHIVIO FIOM