

Per coordinare le iniziative

MONTEDISON confronto di esperienze fra i lavoratori

Primo positivo incontro in un seminario svoltosi ad Arcella - Prossimo appuntamento

Si è svolto ad Arcella un seminario destinato ai lavoratori del gruppo Montedison appartenenti a diverse categorie. L'iniziativa a carattere unitario, ha permesso di affrontare a fondo l'analisi dei processi di ristrutturazione da tempo avviati in tutte le unità del Gruppo e di formulare indicazioni organizzative e iniziative di coordinamento tali da prospettare una risposta non frammentaria ed episodica alla strategia di espansione-ristrutturazione, che la Montedison sta realizzando in quasi tutti i più importanti settori industriali. La molteplicità delle partecipazioni al seminario ha consentito di affrontare i nodi più importanti sia dal punto di vista dei problemi territoriali che da quello dello sviluppo settoriale dei singoli comparti in cui la presenza del Gruppo appare ormai determinante. Erano infatti presenti ai lavori del seminario operai, tecnici e dirigenti sindacali dei settori chimico, tessile, metalmeccanico, dell'abbigliamento e della distribuzione provenienti dalle fabbriche più importanti del gruppo: la Chatillon di Ivrea e P. Marzhera, la Magrini di Bergamo, l'Oleese Veneziano di Novara e Pordenone, la OTE di Firenze, la FIMAR di Fomezia, i grandi petrolchimici di Ferrara, Brindisi e Siracusa, i magazzini Standa di Genova, Trieste, R. Calabria ecc.

Dal dibattito, pur nella diversità delle singole esperienze, è emerso chiaramente il carattere strumentale della cosiddetta « crisi » cui si vorrebbe condizionare la stessa iniziativa sindacale nelle fabbriche e che in realtà viene utilizzata per accelerare processi di ristrutturazione, tutti interni ad una logica di razionalità aziendale. Da un lato infatti la Montedison giustifica la chiusura di stabilimenti ed impianti (come nel caso dei fertilizzanti) con la non competitività delle produzioni o l'arretratezza del macchinario; dall'altro tende a creare un clima di intimidazione, prospettando la logica dei « rami secchi », anche rispetto ad aziende sulla cui vitalità non possono esistere dubbi, come nel caso di molte aziende metalmeccaniche.

Da un punto di vista generale è stato sottolineato come il potenziamento di alcuni settori e la cessione di altri, risponda in realtà a criteri tutti interni alle esigenze di riequilibrio dei saggi di profitto del gruppo e non certo a quello di uno stimolo all'aggiornamento della base industriale e alla espansione di produzioni qualificate.

Accanto a questo processo di specializzazione produttiva del gruppo, cui sono in larga misura condizionati provvedimenti di interesse generale come il « piano chimico » e la stessa presenza di un cantiere pubblico nel sindacato di controllo, si vanno delineando i termini sempre più chiari di una ristrutturazione interna alle fabbriche, che investe in egual misura tutti i settori e che ovunque presenta le stesse caratteristiche: un aumento massiccio dell'automazione, tale da comportare pochissimi nuovi posti di lavoro per i nuovi investimenti previsti (si parla di circa 13-20 mila unità per 2.800 miliardi); una riorganizzazione tecnica dei processi produttivi tendente a recuperare fino in fondo il controllo completo della organizzazione del lavoro, facendo pagare ai lavoratori con l'aumento della disoccupazione, l'inefficienza dello sfruttamento e la dequalificazione, il prezzo di una ritrovata competitività.

In questo quadro sono stati affrontati i contenuti della piattaforma rivendicativa dei chimici, che prefigurano una risposta generale a questo tipo di disegno, attraverso richieste quali: l'eliminazione dell'appalto, strumento fondamentale di divisione all'interno delle fabbriche, la riduzione degli orari per i lavoratori turnisti, con conseguente aumento degli organici, ecc. Si è dunque intravisto nella possibilità di realizzare tali contenuti rivendicativi - pur nella particolarità delle singole situazioni - anche altre aziende del gruppo, un primo livello di risposta tale da impedire la realizzazione del processo di ristrutturazione al di fuori di una costante pressione da parte dei lavoratori, capace di sfidare le risorse all'interno delle fabbriche ai problemi più generali che la riorganizzazione della Montedison comporta.

In questo senso sono venute precise indicazioni per realizzare nelle diverse zone del coordinamento tra i lavoratori delle varie fabbriche Montedison, in modo da approfondire i problemi che presentano nelle varie realtà.

La necessità di affrontare più dettagliatamente a seconda delle diverse province i collegamenti tra i processi di sviluppo della Montedison, e conseguenze sulle condizioni di lavoro e di vita delle varie zone, ha suggerito di realizzare ulteriori seminari intercategoriaли non più a livello nazionale, ma di territorio, come premessa alla definizione dei necessari provvedimenti e delle stesse ipotesi rivendicative. I risultati di tali iniziative, e l'arricchimento che essi potranno portare al dibattito, verranno valutati nel corso di un ulteriore incontro, che dovrà tenersi verso la metà del mese di giugno.

Ingrid Pedroni

Oltre 200.000 operai a sottosalarario con ritmi e orari massacranti

Lavoro in appalto: la più grande industria del supersfruttamento

Il significato della lotta per modificare l'organizzazione capitalistica del lavoro - La parcellizzazione delle mansioni e l'automazione - Ci si ammala anche di rumore - Il ricorso all'appalto per annullare le conquiste contrattuali



Una recente manifestazione a Roma dei telefonici contro gli appalti

A Roma il 26 e 27 maggio

I BRACCIANTI PREPARANO LA CONFERENZA NAZIONALE

Indetta dalla Federbraccianti-CGIL - Unità sindacale, contratti, riforme: temi di dibattito - Mobilitazione della categoria nelle singole province

Avranno luogo oggi

Incontri al ministero per tessili e telefonici

Mobilitati i lavoratori del settore acque e bevande gassate per il contratto

Giornata di importanti appuntamenti, quella di oggi, per i lavoratori tessili e per i telefonici. I primi in lotta contro i piani di ristrutturazione delle aziende che colpiscono in modo massiccio l'occupazione; i secondi impegnati da mesi per la conquista di una nuova piattaforma rivendicativa.

Al ministero del Lavoro si incontreranno i rappresentanti sindacali dei tessili con il ministro Donat Cattin, funzionari della Gepi, e i ministri del Bilancio e delle Partecipazioni statali. Si discuterà di problemi riguardanti il settore, con particolare riferimento agli interventi che la Gepi potrà realizzare a favore delle aziende in crisi. Come è noto oltre 12 mila sono i lavoratori tessili che rischiano di perdere il posto di lavoro; la categoria ha manifestato nelle scorse settimane con un possente sciopero, la propria volontà unitaria di difendere e sviluppare l'occupazione, giungendo ad una riduzione dei carichi di lavoro

e degli orari, per un allargamento degli organici.

Scoperta la giornata di oggi al Ministero del lavoro avrà luogo un nuovo incontro per la vertenza dei telefonici; il ministro Donat Cattin si incontrerà con i sindacalisti della Sip e con i rappresentanti dell'Intersind. I risultati dell'incontro saranno poi discussi dalle tre segreterie, anche in base alle precedenti riunioni l'ultima delle quali si è svolta ieri mattina.

Le federazioni sindacali dei lavoratori del settore acque e bevande gassate hanno proclamato lo stato di agitazione della categoria in seguito al rifiuto delle associazioni degli imprenditori di fare un unico contratto per i lavoratori addetti alle industrie delle acque e bevande gassate e per i dipendenti delle aziende idrotermali.

Il 15 maggio intanto avrà luogo un incontro fra le parti per la fissazione del contratto per il rinnovo del contratto di lavoro del settore.

IL 1° GIUGNO

Manifestazione di lancio per i prodotti «Agricoop»

BOLOGNA, 11. La manifestazione per il lancio dell'«Agricoop», il marchio di qualità e genuinità della cooperazione agricola italiana, avrà luogo il 1. giugno

Documento sull'unità della Cisl veneta

Un documento sull'unità sindacale, nel quale si rileva il pericolo di incoerenza che possono derivare dalla inosservanza, da parte di strutture federali, delle condizioni e dei tempi stabiliti dalle Conferenze per realizzare la unità sindacale organica, è stato approvato dal consiglio generale regionale della Cisl veneta, con un solo voto contrario. Il consiglio ha anche preso atto delle dimissioni presentate dal segretario regionale Sergio Bilego e dell'elezione di Italo Dotti, attuale segretario dell'Unione Cisl di Vicenza, a nuovo segretario coordinatore della Cisl veneta.

Mutare la condizione umana del lavoratore, mutare profondamente i meccanismi di produzione: questi due grandi temi della contrattazione del 1969, dopo i primi successi e le prime conquiste, saranno al centro della rivendicazione per i contratti del 1972. Il movimento sindacale in questi anni è andato approfondendo in maniera significativa i problemi dell'organizzazione del lavoro capitalistico non provando la paralisi produttiva come hanno affermato i padroni e le forze politiche che il sostengono. Si vuole al contrario cambiare un modo di produzione che fa pagare un prezzo altissimo, intollerabile all'operaio, infortuni, morti sul lavoro, invalidi, ammalati, lavoratori finiti in giovane età, questo il prezzo di una organizzazione del lavoro che si centra sostanzialmente su tre punti: la parcellizzazione delle mansioni, la meccanizzazione e l'automazione, la precarietà del rapporto di lavoro (appalto, lavoro a domicilio, subappalto).

Vediamo le conseguenze di tale organizzazione. La parcellizzazione delle mansioni riduce il lavoratore ad un « servo » della macchina. Lo rende estraneo al quadro complessivo del processo produttivo. L'operaio molto spesso non conosce neppure qual è la destinazione ultima di ciò che produce. Insofferenza fisica e psichica, che è all'origine di malattie specifiche e di infortuni, si determinano nell'operaio in un arco di tempo estremamente breve come dimostrano inchieste condotte in numerose aziende.

Il secondo aspetto, relativo alla meccanizzazione, provoca un processo di crescente impoverimento delle capacità fisiche e intellettuali del lavoratore. La macchina determina la condizione salariale, la macchina determina lo sforzo fisico e psichico del lavoratore. Lo sottopone a ritmi massacranti, « crea » ambienti di lavoro intollerabili. Un esempio: una indagine sui traumi acustici condotta dalla clinica del lavoro dell'Università di Milano ha rilevato che il 43% di 2040 lavoratori di industrie tessili sottoposti ad un rumore di 101-106 decibel è risultato poco sensibile ai rumori, affetto cioè da forme di sordità. Su 106 minatori di una miniera sarda che avevano usato martelli pneumatici gran parte è risultata poco sensibile al rumore. Se si tiene conto che i normali rumori (traffico, elettrodomestici, ecc.) producono suoni di una intensità di 80 decibel è ancor più comprensibile la facilità con cui si raggiungevano i 101 decibel.

Le cellule dell'epitelio acustico vengono lesse provocando gravi disturbi nervosi, accrescendo la « disponibilità » all'infortunio: una macchina per tessitura meccanica determina un rumore di 106 decibel.

Il terzo aspetto del modo di produrre capitalistico è quello che sta emergendo in questi anni in tutte le sue gravità. Ci riferiamo all'avvicinarsi e soprattutto dell'appalto. La lotta operaia ha portato ad un problema di fondo: quello di mutare l'attuale organizzazione senza diminuire la produzione e senza far pagare all'operaio né in termini di salute e sicurezza né in termini di occupazione. La risposta dei padroni è stata una vera e propria fuga dal problema, un tentativo palese di avvisarsi verso l'appalto dei lavori per rendere minore la incidenza del costo dell'operaio, per tessitura meccanica disponibile a più basso prezzo, costretta a orari e ritmi massacranti.

Negli appalti si muore con sempre maggior frequenza ogni giorno un vero e proprio stillicidio di sangue in grandi complessi, privati e pubblici, sciagore che coinvolge intere città, che gettano nel lutto numerose famiglie, come è avvenuto proprio in questi giorni a Catania.

Con il ricorso sempre più esteso all'appalto e alla frammentazione del ciclo produttivo che utilizza anche l'appalto di fasi del ciclo stesso, affidate ad aziende piccole e medie, spesso fittizie (perché di fatto controllate dall'appaltante) è stato affermato di recente al convegno promosso su questo problema dalla CGIL, CISL e UIL - il padronato punta a ridurre gli oneri delle nuove normative e tende a sottrarsi alla necessità di modificare l'organizzazione produttiva e così come presuppongono e conquistano i contratti del periodo più recente.

Da qui l'importanza che assume la lotta portata avanti contro l'appalto da importanti categorie fra cui i telefonici, i ferrovieri e soprattutto quella che si svilupperà con i nuovi contratti, da quello del chimico a quello dei metalmeccanici, degli edili. Non è a caso che i più grandi gruppi privati e pubblici, a partire dalla Montedison, mostrino una ostilità sempre più crescente proprio su questo problema che è centrale per modificare l'organizzazione del lavoro e, al tempo stesso, aprire nuove prospettive per l'occupazione.

Il problema è grande non solo dal punto di vista della qualità dell'azione sindacale ma anche da quello quantitativo. Si calcola infatti che

I dipendenti di ditte appaltatrici che svolgono lavori inseriti continuamente nel ciclo produttivo e nelle attività ad esse collegate sono oltre 200 mila. Si tratta praticamente della più grande « industria »

italiana che ha ramificazioni in ogni settore, una gigantesca macchina di sfruttamento che vede ben allineati padronato pubblico e privato.

Alessandro Cardulli

Per il contratto

I metalmeccanici verso l'assemblea dei delegati

Si sono conclusi i lavori dell'esecutivo unitario per l'esame della piattaforma

Si sono conclusi i lavori del mensilizzamento del salario, gli aumenti salariali, le strutture di fabbrica.

Sono stati anche affrontati i problemi relativi alle lotte sociali e al collegamento fra le varie categorie di lavoratori e fra politiche confederali e rivendicazioni di categoria.

In particolare sono state discusse le proposte riguardanti l'orario di lavoro (applicazione delle 40 ore e riduzione a 36 ore per certe lavorazioni), il cottimo (superamento o limitazione dell'incentivazione diretta); l'inquadramento uni-

Quindici anni: alla Standa tante cose da cercare trovare prendere



UNA ESTATE TUTTA DI STANDA