

# DOCUMENTO DI ORIENTAMENTO POLITICO SUL CONTRATTO DEI METALMECCANICI DELLA COMMISSIONE OPERAIA DI BOLOGNA.

## SULLA PRIMA PARTE.

Sul problema della famosa prima parte dei contratti la bozza di piattaforma sembra rendersi conto del fallimento di questa ipotesi di controllo degli indirizzi produttivi. Si punta ad un rafforzamento dei sistemi di informazione. Questo tentativo sarà assolutamente inefficace. Esso infatti rappresenterebbe un piccolo passettino su una strada che non porta da nessuna parte. L'attività delle aziende si svolge sempre più sul piano multinazionale e finanziario, utilizzando in modo massiccio il decentramento. Il sistema di informazione anche nei momenti di maggiore forza si basa sulla conoscenza di bilanci formali e aspetti molto parziali dell'attività produttiva e per di più su informazioni fornite dal padrone. Essa è inoltre legata ad una ipotesi di controllo ~~dei~~ più generale dello sviluppo della produzione (piani di settore ecc.) tipico del periodo di unità nazionale e fallita insieme a quella prospettiva politica.

In ogni caso questa prima parte viene a perdere qualsiasi importanza e non è il caso di spenderci più di qualche parola.

## SISTEMA DI ORARI

L'ipotesi è quella della riduzione a 37 ore e mezza. Da notare che si tratta di una ipotesi unitaria dopo che nel precedente documento del direttivo nazionale FLM erano contenute 2 ipotesi: le 35 ore da raggiungere anche oltre la scadenza contrattuale ma con tempi certi, e le 38 ore nell'arco del contratto.

Scegliere le 37 ore e mezzo non è solo una mediazione riduttiva che fra l'altro vanifica l'obiettivo delle 35 ore entro l' '85. Nella bozza di piattaforma infatti viene legata questa riduzione di orario alla contrattazione dell'orario annuo. Si tratta in sostanza di creare una flessibilità dell'orario subordinata a molti fattori, - ma soprattutto alle esigenze e alle flessibilità della produzione. Gran parte di questa contrattazione è delegata a livello aziendale: dato il fatto che una grossa fetta della categoria è in Cassa Integrazione, che la forza dei CDF è molto bassa e che la cultura prevalente del sindacato è quella produttivistica, si tratterebbe in gran parte di un uso unilaterale della manodopera da parte del padrone. La flessibilità in sé, anche su base annua non sarebbe negativa dal punto di vista del singolo lavoratore. Il fatto è che così come è proposta non può ottenere nessun risultato sul piano occupazionale. Infatti la riduzione di orario è uno strumento parziale di difesa dell'occupazione non solo se è consistente e generalizzata, ma anche se rapida e pone delle rigidità al padrone tali da costringerlo ad assunzioni senza poter ri-

correre all'elasticità della manodopera . Non potendo ottenere risultati occupazionali diventa difficile pensare che un obiettivo del genere sia possibile costruire una mobilitazione già di per sé difficile e che quindi questo obiettivo possa essere raggiunto. Ricordo infine che già nel contratto precedente furono in teoria ottenute le 39 ore, ma che alla data di attuazione della riduzione la Feder-meccanica si è rifiutata di applicarla ; di fronte a questo la FLM non ha reagito. Dobbiamo partire dal fatto che la riduzione di orario ha scarsa credibilità fra i lavoratori ma anche dire chiaramente che l'unico obiettivo riguardo alla riduzione di orario è quello delle 35 ore da subito per tutti . Non si tratta di essere estremisti , ma di dire che è l'unico obiettivo adeguato alla pesantezza della ristrutturazione in atto , e per affrontare , anche se in modo parziale il problema dell'occupazione . E' chiaro che si tratta di un obiettivo parziale , finchè infatti non verrà affrontato in modo globale l'attacco all'occupazione , la questione della Cassa Integrazione dei ritmi di lavoro , ecc. con una politica radicalmente diversa e secondo una logica opposta a quella prevalente nel sindacato , non si riuscirà a porre seri freni alla politica padronale.

Gli altri punti riguardanti l'orario non sono negativi (la questione del part-time andrebbe però approfondita), anche se soprattutto la questione dei periodi sabba- tici appare come la tipica richiesta che viene abbandonata in sede di accordo.

#### SALARIO

La richiesta salariale è perfettamente dentro l'ipotesi del tetto anti-inflazione , non solo per il 1982 , ma anche per gli anni successivi. L'ipotesi contenuta nei documenti degli uffici studi sindacali prevede infatti che il tetto all'inflazione sia al 16 % nell' '82 , al 14% per l' '83 e al 12% per l' '84. La cifra di 85.000 lire di richiesta salariale per il terzo livello deriva da un calcolo che parte da questi presupposti e quindi non sta solo il tetto del 16% per l' '82 ma sta dentro questo tetto decrescente. E' una scelta politica radicale di subordinazione alle confederazioni ancora prima che queste prendano formalmente quelle decisioni.

Forse si tratta di un modo di far finta di dire che si tratta di scelte autonome e non decise autoritariamente dall'alto . Anche se questo fosse il motivo la sostanza non cambierebbe.

Questa scelta fra l'altro non era così scontata, nel documento di dicembre infatti l'ipotesi di richiesta salariale era subordinata all'accettazione di un tetto decrescente legata ad accordi sulla riduzione del fiscal-drag e misure su prezzi e tariffe. Questo collegamento nella piattaforma definitiva non esiste più , si da in sostanza come già operante un accordo globale sul 16% che invece non esiste e non è poi così sicuro.

Va invece fatta una richiesta salariale molto più consistente a partire dal rifiuto del tetto espresso dalla mag-

gioranza della categoria puntando a recuperare quanto perso negli anni passati sia in termini di salario reale sia in termini di riduzione della quota di prodotto nazionale che va ai salari.

#### INQUADRAMENTO

In questo capitolo si parte dalla premessa fasulla dell'accrescimento della professionalità. La falsità di questa affermazione è evidente. Il concetto stesso di professionalità usato dal sindacato è vecchio di più di 20 anni; la realtà cui siamo di fronte è quella di un appiattimento reale delle mansioni in basso, relegando ad un numero sempre più ristretto di tecnici quelle mansioni, create dall'introduzione dell'informatica, che hanno funzioni di controllo e decisionalità nel processo produttivo. Questo vuol dire che oggi è necessario un maggiore egualitarismo e non il contrario. La realtà è che le proposte che vengono fatte sono fondate su una concezione da sindacato autonomo che dà più soldi alle categorie più alte a scapito delle più basse. L'obiettivo è quello di rendere queste categorie le vere basi del sindacato con una politica puramente salarialisista. E' in questo senso che vanno proposte come quella di creare una categoria in più in alto oltre la settimana al parametro 220 e il fatto di non prevedere l'assorbimento dei superminimi negli aumenti richiesti (in questo senso va anche l'ipotesi di modifica del valore netto del punto di contingenza nell'ambito del tetto del 16% di aumento del costo del lavoro: infatti in questo caso le trattenute fiscali verrebbero unificate tutte all'aliquota del 19-20%). E' evidente che in questo caso ci guadagnerebbero di più le categorie più alte che arrivano adesso alla aliquota del 31-33% e oltre piuttosto che le categorie più basse che invece sono ferme al 22-25%). E' una politica comunque debole, perchè mettersi in concorrenza con il padrone nel dare soldi alle categorie più alte è perdente. C'è poi da ricordare la questione degli scatti di anzianità per gli impiegati ridotti nel precedente contratto, ed anche la questione del blocco della contingenza sulla liquidazione. Non si superano questi errori con quattro soldi in più nemmeno in vista di obiettivi come quelli che persegue il sindacato. Che si tratti poi di una politica puramente salariale è confermato dal fatto che mancano delle ipotesi di lavoro serie ed aggiornate sulle modifiche reali dell'Organizzazione del Lavoro e questo è direttamente collegato agli errori di analisi del sindacato e alla sua impotenza attuale rispetto ai processi di ristrutturazione in atto. La questione dei gruppi di produzione andrebbe da parte nostra approfondita, c'è da rilevare comunque il loro sostanziale fallimento di fronte all'iniziativa padronale ad es. alla Alfa Romeo di Milano. Di fronte a tutto questo va rilanciata una politica egualitaria fondata su un'analisi della situazione che vede un'appiattimento reale delle mansioni e un'estrema riduzione delle mansioni realmente decisionali e professionali. Sulla base di questo poi rifondare un mansionario e un inquadramento legato alla situazione reale. Si tratta di una battaglia culturale oltre che

politica sfatando il luogo comune che l'egualitarismo è causa di divisione fra i lavoratori. E' l'egualitarismo in basso cioè la politica dei sacrifici che è stata causa di questo. Quando da una politica globale ci si ricava poco, per affrontare i propri problemi è evidente che si cercano soluzioni individuali.

Per questo va mantenuta la riparametrazione 100/200 e rifiutata l'introduzione di un'ulteriore categoria in alto. In sostanza in questo contratto è opportuno lasciare le cose come stanno lasciando però la strada aperta per far sì che in tempi migliori la situazione possa essere cambiata in modo positivo anche da un punto di vista contrattuale.

#### DIRITTI

In questo capitolo c'è da notare la totale assenza dell'obiettivo di estendere alcuni diritti ai lavoratori delle piccole aziende, questo obiettivo era contenuto nella piattaforma del precedente contratto ed era stata

lasciata cadere. Inoltre c'è da ricordare la decisione formale che fu presa tempo fa dalla FLM di dare la stessa scadenza al contratto nazionale delle aziende artigiane con quello delle più grandi, anche questo è stato lasciato cadere. tutto ciò ad ulteriore conferma della malafede del sindacato sulla questione. Questi due obiettivi vanno ripresi.

Questo aspetto può essere utilizzato anche per dimostrare la malafede del sindacato sulla questione delle piccole aziende.

#### CONCLUSIONI

In generale si può dire che la FLM ha fatto una netta scelta di campo. Accettare il tetto e la sua logica al seguito delle confederazioni. Viene accettato il fatto che il riferimento del sindacato con gli strati alti dei lavoratori. Non è sufficiente come si fa nel documento politico che fa da premessa alla bozza di piattaforma parlare di priorità all'occupazione quando questo non si traduce in obiettivi conseguenti. In questa premessa c'è anche la presa in giro di ribadire il principio dell'obiettivo della riduzione di orario a 35 ore entro l' '85, cosa che viene poi negata nella piattaforma. Questa scelta avviene contro la volontà della maggioranza dei lavoratori della categoria che nella consultazione si è espressa contro il tetto e la logica politica che ci sta dietro.

La scelta di riferimento sociale è netta: più nessun riferimento nemmeno formale alle donne e ai lavoratori del decentramento (i soggetti emergenti con cui ancora il sindacato si sciacqua la bocca), scarso peso viene dato ai lavoratori di basso livello cui viene riservata una manciata di soldi e nulla sul piano della promozione categoriale salvo una, quanto meno non credibile, generalizzazione dei gruppi di produzione. Ai lavoratori di alto livello invece vengono riservate tutte le attenzioni non solo salariali ma anche normative: oltre all'introduzione di un'ulteriore categoria viene data indicazione di allargare e modificare il mansionario delle categorie più alte per dare una promozione (e cioè in questo caso soldi) a quei lavoratori. Infine c'è da rilevare come viene definito in modo netto il ruolo dei Consigli di Fabbrica

dali. E' invece molto precisa l'indicazione di occuparsi di gestire la riduzione di orario e la modifica del mansionario a livello aziendale. Viene così definitivamente assegnato ai CDF il ruolo di gestori del contratto nazionale togliendo loro ogni residuo margine di gestione politica diretta e in parte di sfondamento rispetto ad alcune questioni. La contrattazione articolata, almeno così come è stata concepita negli ultimi 10 anni viene di fatto abolita.

Rispetto a questa piattaforma la critica non deve essere quella del dire che si chiede poco. Piuttosto il problema è che questa piattaforma va in una direzione opposta a quella necessaria per affrontare l'azione del padronato in modo adeguato. Il rifiuto del tetto come rifiuto dell'ennesima e inutile e filopadronale politica dei sacrifici deve essere accompagnata alla critica del patto sociale. Il rifiuto della riduzione a 37 ore e mezzo legata alla flessibilità non deve essere solo quella che ne vogliamo altre 2 ore e mezza in meno, ma soprattutto quella che le 35 ore subito sono il minimo per cominciare ad affrontare seriamente il problema dell'occupazione. L'egualitarismo come battaglia politica definisce anche chiaramente il fatto che va definita un'alleanza fra i crescenti strati di lavoratori estraniati dai processi decisionali e da mansioni realmente decisionali e lavoratori del decentramento sottoposti ad ogni forma di sfruttamento. Da questa logica derivano le proposte difensive sull'inquadramento e la richiesta di consistenti aumenti salariali uguali per tutti e quelle che tendono ad iniziare un processo di unificazione dei lavoratori del decentramento agli altri.

Il rifiuto del tetto infine va anche nella logica di cercare di impedire la definitiva morte dei CDF in nome di un'idea di sindacato più decentrata e la più vicina possibile agli interessi dei lavoratori.

Tutti questi obiettivi insieme per noi definiscono quindi non una piattaforma che chiede qualcosa in più rispetto al sindacato, ma l'abbozzo di una linea politica alternativa a quella dominante nelle strutture del sindacato stesso e in questa logica dobbiamo muoverci.

Questa alternativa deve essere chiara e netta sul piano delle motivazioni politiche e avere delle conseguenze precise sul piano della azione concreta.

Per questo non hanno nessuna utilità logiche di tipo sindacalistiche che tendono a modificare alcuni aspetti della piattaforma oppure si fanno ricattare dalla necessità di unità della categoria.

Si tratta di una logica perdante perchè non esiste più nessuna possibilità di autonomia del sindacato di categoria così come si configura adesso dalle confederazioni e dal quadro politico. la piattaforma presentata è inoltre estremamente fragile perchè la FLM deve scontare una grossissima crisi di fiducia da parte della base, l'attacco padronale sul piano politico e il fatto che grossa parte della categoria è in Cassa Integrazione proprio

per l'incapacità di resistere alla ristrutturazione portata avanti dal padronato.

La linea su cui dare battaglia nelle fabbriche deve essere radicalmente alternativa nella logica politica e negli obiettivi.

35 ore subito, aumenti salariali consistenti ed egualitari devono essere gli obiettivi su cui dare battaglia politica generale e quindi anche dentro la scadenza contrattuale. Su questo bisogna andare alla consultazione nelle assemblee di fabbrica in modo organizzato per arrivare anche nelle assemblee di delegati con una consistente rappresentanza tale da poter continuare anche in quella istanza la battaglia politica.

DEMOCRAZIA PROLETARIA  
FEDERAZIONE DI BOLOGNA

