

**PROPOSTE DELLA COMMISSIONE FABBRICHE DI AVOP
PER LA CONSULTAZIONE DI BASE SUL CONTRATTO**

Sono ormai conosciute nelle fabbriche catalane le assemblee di consultazione dei lavoratori sulla piattaforma contrattuale. L'obiettivo centrale è far sì che attraverso le assemblee la grande massa dei lavoratori eserciti un ruolo attivo, di reale dibattito e decisione e non di semplice "ratifica" quanto già deciso dai vertici aziendali. Tutto lo sforzo, nella preparazione e nello svolgimento delle assemblee, dovrà quindi essere rivolto in questa direzione: impedendo che le assemblee siano soffocate da lunghi discorsi degli "addetti ai lavori", concentrando l'attenzione sui problemi e sulle alternative principali ed evitando che si disperda in decine di aspetti secondari; spingendo inoltre i lavoratori a precisi confronti anche attraverso il voto sulle questioni rivendicative più importanti.

Come abbiamo già più volte ribadito, l'ipotesi di piattaforma presentata dalla FIEM è una valida base di partenza per la discussione nel senso che tocca i problemi centrali che dovranno essere inseriti nelle liste contrattuali, e rispetto ad essi non si pone su un terreno di sventura o di cedimento. Ma perché essa risponda realmente e sino in fondo alle esigenze dei lavoratori, e diventi un poderoso strumento di unificazione e mobilitazione della classe operaia, è assolutamente necessario che su una serie di punti qualificanti vengano modificate proposte insufficienti (ad es. sull'orario), e precisate in termini giusti proposte lasciate arbitrariamente imprecise (sul salario).

Ribadiamo quindi il nostro giudizio su alcuni di questi nodi centrali:

1) **SAZIAMENTO.** Solo la richiesta di almeno 40 mila lire di aumento uguali per tutti può venire incontro alle necessità di recupero e avanzata salariale dei lavoratori. Il fatto che nella piattaforma dei chimici non si sia andati al di là delle 30 mila lire non deve bloccare i metalmeccanici per il ruolo di punta che essi devono svolgere, sia perché - nel caso dei chimici - la riduzione dei livelli di inquadramento da 8 a 7 comporta un parziale recupero salariale (entro per i metalmeccanici l'ipotesi di piattaforma prevede 7 livelli).

Non c'è contrapposizione fra salario e occupazione, non solo perché sono entrambe componenti indispensabili del potere contrattuale dei lavoratori, ma perché l'aumento salariale rilevanza la domanda interna di beni di consumo popolari, influenzando così positivamente sui livelli di occupazione tenuti bassi dalla politica di recessione.

2) **ORARIO DI LAVORO.** Questo contratto deve far riprendere il controllo sul terreno della riduzione d'orario nella base di piattaforma è necessario affrontare il nodo delle 40 ore puntando su due obiettivi: in cui la riduzione abbia effetti immediati e verificabili sull'occupazione e su settori in cui la riduzione costituisce una generalizzazione di una conquista già realizzata in molte aziende. E in cui due rischi fondamentali da portare avanti:

a) la riduzione a 36 ore dell'orario per le lavorazioni a ciclo continuo, che comporta l'introduzione della 3° squadra (con un aumento del 25% circa degli addetti); il mancato inserimento di questa richiesta costituire il

principale limite della piattaforma dei chimici, ma anche per i chimici la battaglia non è chiusa;

b) la rinuncia di massa agli straordinari, compresi nelle otto ore, per i turnisti, che sono stati già ottenuti a livello aziendale in molte situazioni. A questo proposito vanno sottolineate 2 cose. Anzitutto, questa rivendicazione riguarda ovviamente non solo gli operai, ma settori di impiegati che si trovano in analoghe condizioni di orario e di rigidità di lavoro, come i centri meccanografici. In secondo luogo è legittimo estendere questa richiesta ai "metalmeccanici", quando anch'essi si trovano in condizioni analoghe come struttura dell'orario (ad es. otto ore e mezzo di permanenza in fabbrica con un breve intervallo di pausa).

c) riduzione dell'orario di lavoro per le lavorazioni notturne.
3) **INQUADRAMENTO INIZIO.** L'obiettivo deve essere quello di realizzare una maggiore omogeneità, eliminando differenze d' livello di classificazione (non più corrispondenti a differenze professionali reali) e impedendo che si formino "goccioli" di lavoratori a cui è precluso ogni avanzamento. L'obiettivo minimo da realizzare subito è l'unificazione del primo livello (cioè dell'ar 4°-5° operai) già ottenute in molte aziende, e la garanzia del passaggio automatico in tempi brevi dall'attuale 2° al 3° livello, per tutti i lavoratori e non solo per quelli direttamente addetti alla produzione (altrementi si forma un "gocciolo" dai lavoratori che costituiscono una grave fonte di disorganizzazione). Sono naturalmente da appoggiare altre proposte che mirino ad es. a modificare situazioni attuali di "segregazione" tra operai e impiegati che hanno lavori simili, e che riformano gli "interessi" tra operai e impiegati ad uno stesso livello.

4) **DIRITTI DI CONTROLLO SU PROCESSI DI SUBSTITUZIONE, DEGRADAMENTO PRODOTTO, QUALITÀ,** ecc. ed **ESERCIZIO DI DIRITTI SINDACALI AD AZIONE DI PICCOLA DIMENSIONE.**

È importante che tutti i lavoratori valutino pienamente l'importanza di questa parte della piattaforma: non si tratta di una generica richiesta, ma di una serie di rivendicazioni a partire dalle quali può realizzarsi un salto in avanti sia nell'unità della classe operaia, sia nello sviluppo di lotta e di strumenti organizzativi sul terreno del controllo operaio. Il fatto che queste richieste si radicano nella coscienza delle masse, e che servono ad una mobilitazione compatta delle piccole fabbriche e delle ditte artigiane, è anche la prima garanzia che esse non restino sulla carta, e non si riducano poi a forme vaghe di "deputazione" di competenza di un ristretto numero di "delegati di mestiere" distaccati dalle masse, se diventano invece terreno di iniziativa di massa o di lotte articolate dopo il contratto. Un'altra condizione importante in questo senso è che si richieda il raddoppio delle ore di assemblea retribuite (da 10 a 20) in modo da rafforzare il peso dell'assemblea e permettere lo sviluppo anche di assemblee di officina e di reparto che realizzino una capacità di controllo di massa su questi problemi, evitando che siano demandati agli esecutivi del C.d.F. o a una cerchia di impiegati.

5) **SCATTI DI AZIENDALITÀ E PRATICA IVA SULLA RENTITA' NORMALE.** L'obiettivo è quello di purificare il valore degli scatti operai a quello degli impiegati, e di aumentare il numero degli scatti operai. Questa richiesta va considerata come parte integrante della piattaforma contrattuale, indipendentemente dal "tavolo" a cui verrà trattata. Bisogna inoltre che il successo delle trattative interconfederali serva a mettere queste temi al controllo della base per farla "altitare" ed usarla poi eventualmente per bloccare la contrattazione articolata (o per riaprire il discorso sulla fiscalizzazione degli oneri sociali, magari sotto forma di abolizione dell'indennità di quiescenza).

È chiaro che, oltre a questi temi, è necessario saper raccogliere e sostenere altre indicazioni e altre richieste che emergeranno dalle basi nel corso delle assemblee: queste battaglie contribuiranno a far sì che la piattaforma divenga realmente una piattaforma degli operai e non qualcosa di imposto dall'alto.

**OGNI MERCOLEDÌ
LEGGI SUL
QUOTIDIANO
dei
LAVORATORI
LA PAGINA SPECIALE SUI
CONTRATTI E LE LOTTE OPERAIE.**

ORGANIZZAZIONE COMUNISTA
AVANGUARDIA OPERAIA
C.I.C.I.N. Roma
Via A.L. Moro 254
Tel. 43-10-35