

RELAZIONE DI GIANFRANCO ROBERTI A NOME DELLA SEGRETERIA ALLA RIUNIONE  
DEL 17.11.1983 DEL COMITATO DIRETTIVO REGIONALE DELLA FILLEA MARCHE  
SUI PROBLEMI DEL SETTORE LEGNO.-

La Segreteria ha ritenuto importante e significativo dedicare questa riunione del Comitato direttivo ad una discussione sui problemi presenti nel settore del legno in considerazione della importanza di questo settore nella nostra Regione in rapporto agli altri settori delle costruzioni e ai settori industriali in generale.

Non si tratta qui di diffondersi su una serie di dati come quelli che emergono dalla indagine fatta fare dalla FLC Nazionale, che comunque tutti i compagni devono conoscere e che vanno meglio approfonditi ed analizzati, basti solo dire che le Marche sono tra le prime regioni in campo nazionale per la presenza del settore e ai primissimi posti per quanto riguarda il rapporto tra gli occupati nel legno e mobile e gli occupati totali nell'industria, anche se questa presenza è prevalentemente concentrata nella provincia di Pesaro.

Con questa riunione è nostra intenzione fare il punto per definire alcune linee di rilancio dell'impegno e della iniziativa sindacale a tutti i livelli: regionale, territoriale, aziendale in questo settore, e ci è sembrato il modo migliore quello di investire direttamente il massimo organismo regionale.

Le difficoltà che il Sindacato registra nel rapporto con i lavoratori, per essere superate hanno bisogno di una ripresa di iniziativa sui problemi presenti oggi nelle aziende e nel settore, che riesca a realizzare risultati concreti e tangibili in particolare sul piano della difesa della occupazione, attraverso il coinvolgimento di tutte le fasce di lavoratori, poichè non sarebbe credibile nè unificante un Sindacato che rimanesse attaccato al passato pensando di svolg-



re il suo ruolo "tradizionale" così come si è configurato nel passato, senza vedere ed affrontare il nuovo che avanza che va controllato e guidato.

L'essere stati costretti dall'attacco della Confindustria, che peraltro non è concluso, ad una battaglia durata quasi due anni per rinnovare i contratti di lavoro e l'aver dovuto passare attraverso una centralizzazione della contrattazione e l'accordo del 22 Gennaio, è stata una esperienza diversa dal passato che ha inciso nel rapporto Sindacato-lavoratori come ha pesato il fatto che per la prima volta il contratto dei Metalmeccanici è stato l'ultimo ad essere rinnovato.

Sono cambiati in questo modo dei punti di riferimento che erano ormai tradizionali per i lavoratori ed è passato un lungo periodo durante il quale le strutture periferiche del Sindacato ed i C.d.F., non hanno potuto svolgere nessun ruolo di decisione che non fosse quello di gestire le lotte decise altrove.

Il risultato contrattuale, che pure è stato approvato anche nella nostra Regione a larghissima maggioranza dalle assemblee, ha però incontrato qualche difficoltà sulle parti più innovative, soprattutto in quelle realtà che meno risentono ancora oggi della crisi economica; si tratta di cogliere questi segnali ed aprire un dibattito di chiarimento e orientamento: si tratta di chiarire fino in fondo che i problemi della produttività, della professionalità di tutti i lavoratori, compresi quelli che il Sindacato rappresenta di meno, o non rappresenta affatto, della gestione flessibile di una serie di istituti contrattuali e dell'orario in particolare sono problemi nostri che possono permetterci di sviluppare una azione tesa al risanamento delle aziende in crisi e alla difesa della occupazione in generale.

Si tratta quindi di abbandonare vecchie concezioni secondo cui alcune cose erano considerate problemi del padrone, ed invece di



entrare su tutte le questioni presenti nelle fabbriche che riguardano le aziende ma anche i lavoratori, consapevoli che gli strumenti li abbiamo, perchè se c'è un punto sul quale possiamo dire di avere vinto la battaglia contrattuale, questo punto è la salvaguardia ed in qualche modo l'accrescimento del ruolo dei C.d.F., e su questo abbiamo vinto uno scontro dove la posta in gioco era proprio il potere del Sindacato.

La fase economica che stiamo attraversando permane grave anche se nel settore legno mobile ed arredamento la produzione e la occupazione stanno subendo un calo lento ma progressivo e continuo; è aumentato enormemente il ricorso alla CIG ordinaria e straordinaria, diverse procedure di riduzione di personale sono in corso anche in questo momento.

Esiste una particolare crisi nelle prime lavorazioni del legno (pannelli e tranciati) che tocca molto marginalmente la nostra regione per la presenza molto ridotta di questo comparto.

Siamo in presenza di una flessione della domanda interna di mobili che non è compensata dall'aumento dell'esportazioni che è costante ma contenuto ed è anche disomogeneo.

Il restringimento notevole del mercato libico ed il calo dei mercati medio-orientali dovuti a diversi fattori, hanno determinato il crollo produttivo ed occupazionale di un paio di aziende nel Pesarese che hanno ridotto di due terzi il personale e sono entrate in Amministrazione controllata, e si è determinato inoltre un aumento notevole delle difficoltà di alcune altre aziende che, come queste due, avevano puntato molto su quei mercati che invece si sono dimostrati poco affidabili.

Permane la politica recessiva che aggrava questa situazione di difficoltà complessiva mentre manca una politica industriale da



parte del Governo che sia indirizzata a orientare e programmare gli interventi nei vari settori compreso questo, che ha bisogno di programmazione e di una vera politica industriale. Inoltre il costo del denaro e il peso degli oneri finanziari, incidono pesantemente sui bilanci delle aziende aggravando ulteriormente tutta la situazione. La nostra richiesta del piano di settore che finora non ha trovato riscontro da parte del Governo, è una richiesta che dobbiamo continuare a sostenere poiché siamo di fronte ad un settore che conta 500.000 addetti, assume una importanza notevole sul piano produttivo ed occupazionale, che ha grossi problemi ma anche potenzialità che non sono seconde ad altri comparti industriali.

La FLC Nazionale dopo il Convegno di Pordenone e dopo il rinnovo dei contratti, sta preparando una Conferenza Nazionale del Legno, da tenersi entro i primi mesi dell'84 che dovrà essere l'occasione per la precisazione e la ridefinizione della politica del Sindacato rispetto al settore oltrechè di rilancio della iniziativa.

A livello regionale riteniamo che vada lanciata una analoga iniziativa da parte della FLC, da tenersi in tempi brevi, e comunque prima della Conferenza nazionale, per rifare il punto delle nostre richieste e rilanciare le nostre proposte nei confronti del padronato, della Regione, delle istituzioni locali.

E' opportuno fin da questa riunione, aprire la discussione ed effettuare una verifica dello stato delle cose, poiché la situazione non è del tutto ferma.

La Federazione unitaria regionale ha aperto da tempo un confronto con la Giunta Regionale sullo schema di sviluppo, confronto impostato sulla base del documento elaborato dalla Federazione unitaria, alla cui definizione la FLC ha dato il suo contributo per quanto riguar





da i problemi dei settori industriali e della edilizia e territorio.

Avevamo a suo tempo rivendicato dalla Regione la realizzazione di piani settoriali anche nei settori industriali. Il tipo di struttura produttiva presente, ed anche la carenza di poteri da parte della Regione in materia hanno fatto sì che la Regione Marche sia pervenuta alla decisione di non prevedere piani di settore che in effetti non sono contenuti nella politica regionale di sviluppo, anche se noi ribadiamo la necessità di approfondimenti in questa direzione.

Attualmente il confronto si sta svolgendo sugli interventi regionali in materia di politica industriale che la Federazione unitaria ha articolato su quattro punti principali:

- 1 - conoscenza dello stato dei principali settori;
- 2 - localizzazione delle nuove aree industriali;
- 3 - ruolo della Finanziaria regionale;
- 4 - fornitura di servizi reali alle imprese.

Nell'ultimo incontro che si è tenuto nella scorsa settimana, il Presidente della Giunta regionale ha assunto alcuni specifici impegni che interessano anche il nostro settore.

Sul 1° punto: poichè si è evidenziata una grande carenza di informazioni e di conoscenza da parte della Regione sulle problematiche dei settori, c'è stato l'impegno di dotarsi di strumenti idonei per superare questo stato di cose, attraverso un miglioramento del servizio di raccolta e di pubblicazione di dati da parte delle Camere di Commercio; la utilizzazione a questo fine dell'Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro già costituito, e della Agenzia per la fornitura di servizi reali alle imprese che è in via di costituzione.

Sulle aree industriali esiste un programma della Regione per la realizzazione di aree industriali nelle comunità montane, al fine



di perseguire un riequilibrio del territorio tra la costa e le zone interne di cui alcune aree saranno pronte entro febbraio; altre incontrano problemi; l'impegno è stato quello di fare un progetto operativo su tutte le localizzazioni.

Sul ruolo della Finanziaria ci sono proposte nostre che precisano quali devono essere le possibilità ed i limiti di intervento in singole aziende, privilegiando l'intervento nella direzione della fornitura di servizi reali ai settori e alle imprese ed in direzione di favorire anche la cooperazione e le attività autogestite.

Su questo punto il confronto dovrà proseguire come pure sulla agenzia per i servizi reali la cui legge istitutiva, è già stata approvata dal Consiglio e che la Regione si è impegnata a costituire concretamente entro l'anno sulla base di criteri, di capacità e professionalità degli uomini che vi dovranno essere impegnati e degli stessi componenti il Consiglio.

Siamo ancora ad un confronto aperto che sta facendo passi in avanti anche se lenti e che va sostenuto da parte di tutte le categorie.

Intanto un risultato finalmente acquisito nei mesi passati rappresentato dalla ristrutturazione del Consorzio del Mobile di Pesaro che come Sindacato avevamo richiesto e sostenuto.

Rispetto alla vecchia struttura pubblica che contava sulla partecipazione della Provincia di Pesaro e dei Comuni di Pesaro e di Fano oltre alla Camera di Commercio che si interessava della commercializzazione del mobile pesarese senza avere dato grandi risultati, la nuova struttura è diventata una società per azioni, i cui soci, oltre ai vecchi componenti, sono la Finanziaria regionale, gli imprenditori industriali o artigiani del sistema marchigiano ed è aperto alla partecipazione di



altri Enti locali interessati che vogliano diventare azionisti.

La maggioranza del pacchetto azionario è detenuto dagli Enti pubblici e i compiti statutari sono fondamentalmente:

- 1 - la ricerca e lo sviluppo tecnologico;
- 2 - il marketing e la commercializzazione del prodotto;
- 3 - la formazione professionale e manageriale.

Si tratta di un centro di servizi reali alle imprese del settore sulla cui costituzione riteniamo si debba esprimere un giudizio positivo ma che nel contempo riteniamo vada incalzato rispetto a due obiettivi. Si tratta di fargli assumere un ruolo ed una dimensione regionale effettiva come lo Statuto prevede e di far sì che diventi effettivamente operante dotandosi di programmi di intervento nel minor tempo possibile e quindi superando in modo definitivo le discussioni anche polemiche che vi sono state tra le varie Associazioni imprenditoriali e che ancora in parte permangono.

La FLC ha già richiesto un incontro al Consorzio per aprire un confronto sui programmi relativi al 1984, come del resto è previsto da patti parasociali sottoscritti dai soci.

Riteniamo di dover sostenere, in occasione dell'incontro, che il Consorzio debba ricercare il massimo livello di professionalità possibile per svolgere il ruolo di direzione di questa struttura, e si debba avvalere di strutture e strumenti già esistenti nella nostra Regione, quali la Sogesta di Urbino ed altre, in particolare per quanto riguarda la indagine e la ricerca tecnologica e la formazione professionale e manageriale, evitando esperienze già fatte nel passato di ricerche e studi fatti a ciclostile o in maniera superficiale in altri campi, al contrario contribuendo a creare un legame tra le strutture pubbliche esistenti, comprese le Università, ed il territorio marchigiano. Sul piano



dei Comprensori, o quanto meno di alcuni Comprensori, pensiamo che vi sia un ruolo importante da svolgere in questo settore per la specificità che esso presenta.

Siamo in presenza di un settore che in generale è composto da aziende piccole e piccolissime. Questa caratteristica è sempre stata più marcata nelle Marche e si è maggiormente accentrata negli ultimi anni in conseguenza della politica di decentramento produttivo che i padroni hanno fatto, nella ricerca di una riduzione dei costi di produzione e di una competitività sul mercato attraverso queste forme anziché attraverso un ammodernamento degli impianti ed un rinnovamento tecnologico delle aziende.

Il padronato ha seguito questa strada, motivandola con la necessità di specializzazione delle aziende; questo fatto in parte era reale, in parte invece questo processo è servito per realizzare una flessibilità incontrollata dell'uso della forza lavoro ed uno sfruttamento maggiore dei lavoratori.

Come Sindacato non abbiamo mai condiviso la posizione di coloro che parlavano del miracolo marchigiano e indicavano il cosiddetto modello Marche come un esempio da imitare ed estendere. Bisogna però riconoscere che questa Organizzazione del lavoro che ha reso più flessibili le aziende, ha permesso di resistere meglio nella bufera della crisi e di rallentarne o rinviarne nel tempo gli effetti negativi. La prova sta nel fatto che mentre negli anni '77 e '78 di fronte alle crisi aziendali ed alle riduzioni di personale che venivano avanti anche allora noi denunciavamo una riduzione dell'occupazione, ci siamo accorti poi, di fronte ai dati statistici, che la occupazione complessiva nel settore, aveva tenuto ed era in un certo periodo anche aumentata, sia pure in a-





ziende più piccole e con un lavoro più precario, meno tutelato dal Sin  
dacato ma non per questo e non sempre meno retribuito.

In effetti io credo che si debba riconoscere che, se al  
l'interno del decentramento esistono anche aree di supersfruttamento,  
di non rispetto dei contratti di lavoro e dei diritti dei lavoratori,  
questo fa parte di un disegno politico, ma non è la motivazione princi-  
pale che ha spinto e spinge tuttora le aziende a battere questa strada,  
poichè è incontestabile che la specializzazione delle aziende è un fat-  
to reale che ha un sua grossa validità sul piano economico.

La creazione di una azienda piccola per produrre parti  
di mobili, per esempio cornici, per diverse aziende permette di effet-  
tuare investimenti in impianti qualche volta anche molto avanzati tecno-  
logicamente e di utilizzarli pressochè al massimo, mentre nella azienda  
cosiddetta madre gli stessi impianti sarebbero utilizzati molto meno,  
avrebbero un ammortamento in tempi molto più lunghi, rappresenterebbero  
quindi un investimento sostanzialmente improduttivo ad un costo fisso  
molto alto. Di fronte a questo che è un calcolo economico, è evidente  
che le aziende hanno scelto la strada del minor costo della produzione,  
una strada alla quale non ci si può opporre. In effetti le posizioni  
che erano presenti nel Sindacato, di lottare contro il decentramento so  
no rimaste a livello di parole d'ordine senza concreti risultati.

Il risultato invece di questo processo è stato un aumen-  
to del numero delle aziende ed una riduzione degli occupati per azienda  
con la presenza oggi di una miriade di fabbriche artigiane con pochi ad  
detti, dove però sono occupati migliaia di lavoratori che, nonostante  
gli sforzi non riusciamo a contattare e ad organizzare nella loro globa-  
lità che invece è un obiettivo da perseguire perchè è il mestiere del  
Sindacato. Va aggiunto che gran parte delle aziende artigiane e decen-

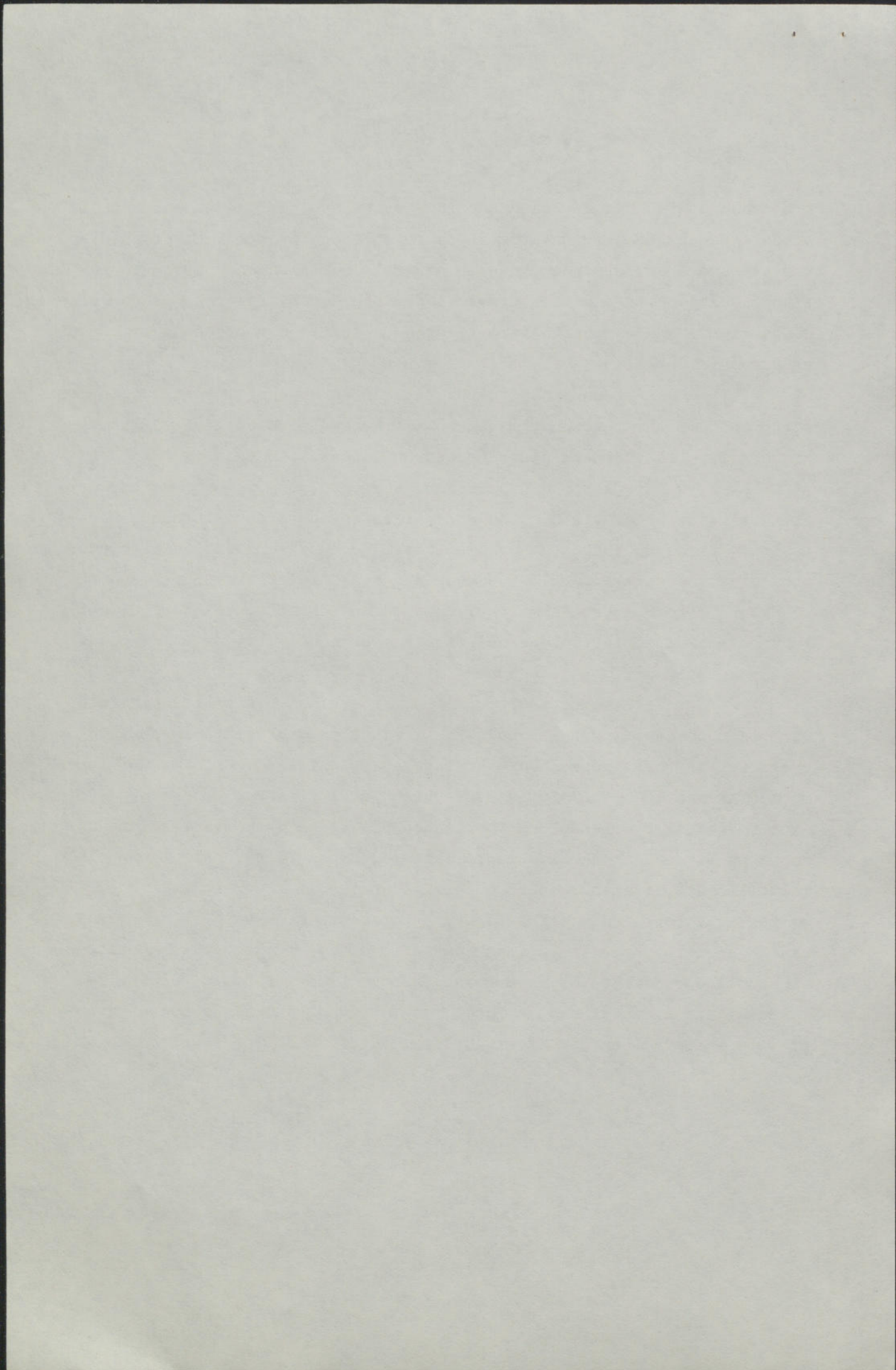


trate hanno una grossa vitalità poichè vi si svolge la gran parte della produzione ed anche in questo momento richiedono prestazioni straordinarie ai lavoratori dipendenti, e in generale non assumono personale per l'incertezza nella quale si trova il settore poichè lavorano su commesse della azienda che commercializza il prodotto finito e non sono in grado di programmare nulla.

E' indubbiamente una situazione che va affrontata con una politica di programmazione, ma anche attraverso strumenti di contrattazione a livello territoriale su questioni specifiche.

Si tratta di aprire una vertenza con le Associazioni degli Artigiani presenti, e anche con la Confapi dove ne esistono le condizioni, prima di tutto sui problemi della occupazione sui quali è possibile contrattare assunzioni, anche se dovessero essere in parte a tempo determinato o a part-time, sviluppando un tentativo concreto di collegamento e di mobilitazione dei disoccupati e dei giovani in cerca di prima occupazione.

Si tratta inoltre di verificare la possibilità di sviluppare la formazione professionale realizzando assunzioni temporanee con contratti di formazione-lavoro attraverso un utilizzo corretto del fondo sociale europeo che diversamente rischia di rimanere una forma di finanziamento alle aziende che lo richiedono, senza dare risultati nè occupazionali nè sul piano della formazione, o peggio rischia di non essere utilizzato affatto. Inoltre, per garantire ai lavoratori di questo comparto la corretta applicazione del contratto di lavoro, e per rendere omogenei in tutte le aziende una serie di costi che diversamente oggi sono diversificati da fabbrica a fabbrica, si tratta di realizzare la mutualizzazione di una serie di istituti contrattuali come per esempio: la integrazione per i periodi di malattia e di infortunio, la inte



grazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità per le donne, i permessi sindacali, il diritto allo studio.

Sono questi alcuni esempi che vanno meglio approfonditi e studiati per la loro realizzazione e che sottoponiamo al dibattito, sapendo che una vertenza di questo tipo deve per forza di cose avere una dimensione almeno provinciale se non regionale anche per le dimensioni organizzative territoriali delle controparti.

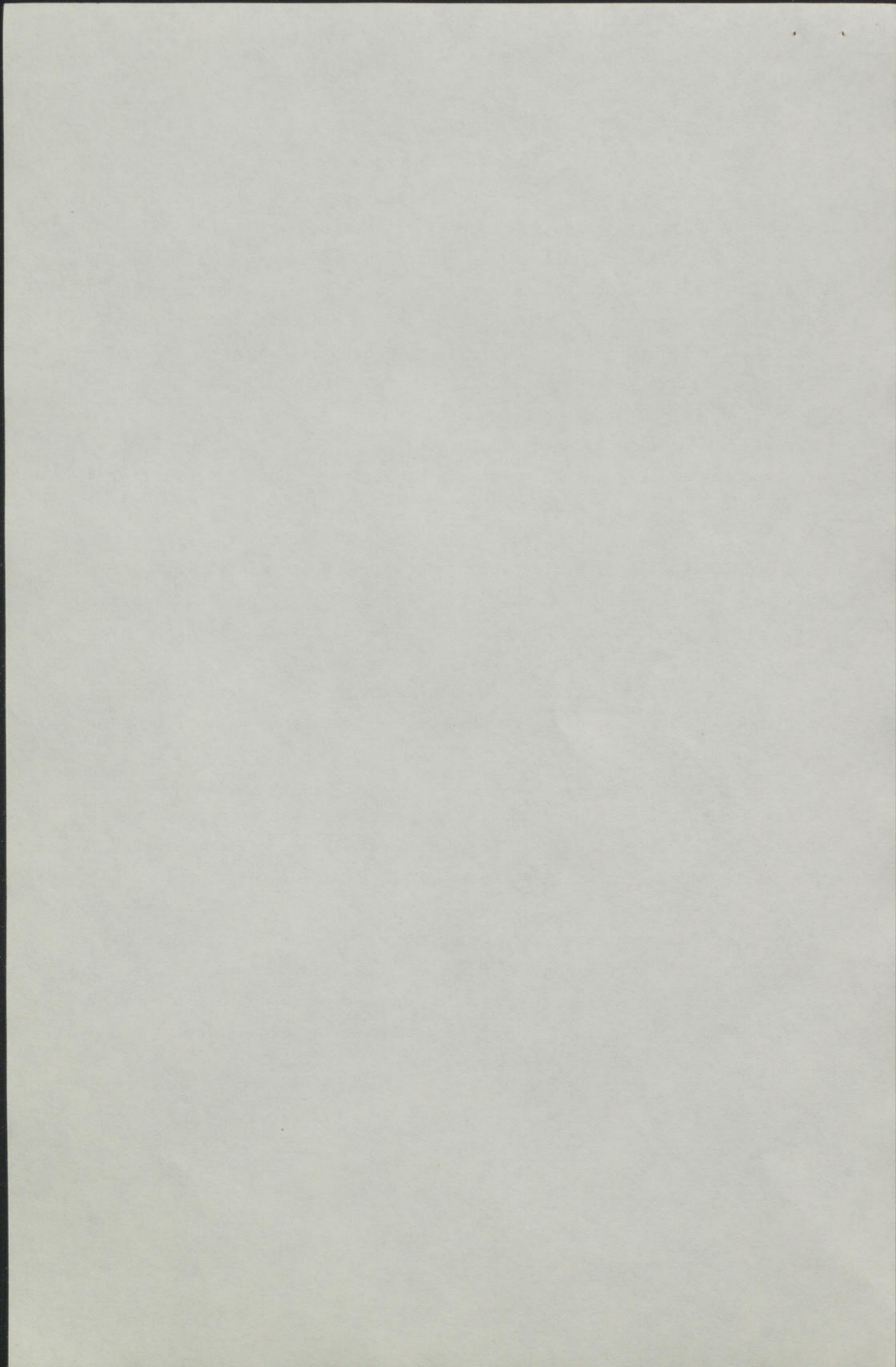
Significa quindi un impegno da assumere a livello regionale sviluppando il confronto e la elaborazione nella FLC e con la Confederazione per realizzare, su questioni di questo tipo il livello di direzione politica più adeguato.

Va aggiunto che nel comprensorio di Pesaro, agganciato ad una iniziativa più generale della Federazione unitaria territoriale di rilancio dell'impegno sindacale in direzione dei problemi occupazionali, si è aperto un dibattito che ha maturato nel Sindacato unitario le condizioni politiche per una iniziativa di questo genere.

Il dibattito di questa giornata e il contributo che potrà venire dal Nazionale, dovranno segnare l'orientamento della FILLEA su queste tematiche.

Comunque, il rilancio dell'iniziativa della categoria a livello territoriale ed aziendale, va realizzato anche in campi più tradizionali, nella gestione del contratto e nella contrattazione articolata, partendo dall'analisi che facevo in apertura di questa relazione.

E' necessario iniziare il confronto, ai livelli territoriali previsti dal contratto, con le controparti, ed in particolare con la FEDERLEGNO, sui diritti di informazione che abbiamo conquistato nel passato e migliorato nell'ultimo rinnovo, consapevoli che le informazioni che andremo a raccogliere dovranno costituire la base di conoscenze ed



il punto di riferimento su cui costruire la successiva contrattazione.

E' chiaro che questo obiettivo comporta un miglioramento della nostra capacità complessiva di fare Sindacato oggi, ed è altrettanto chiaro che questo lavoro è prioritario se vogliamo uscire da una fase che troppo spesso, e non per colpa nostra, ci vede impegnati e rinchiusi dentro una serie di vertenze aziendali nelle fabbriche in crisi, dove bisogna certamente essere presenti, ma evitando di perdere il contatto con la massa dei lavoratori e con la realtà complessiva del settore e con le sue prospettive che non si giocano, o almeno non si giocano tutte nelle aziende in crisi.

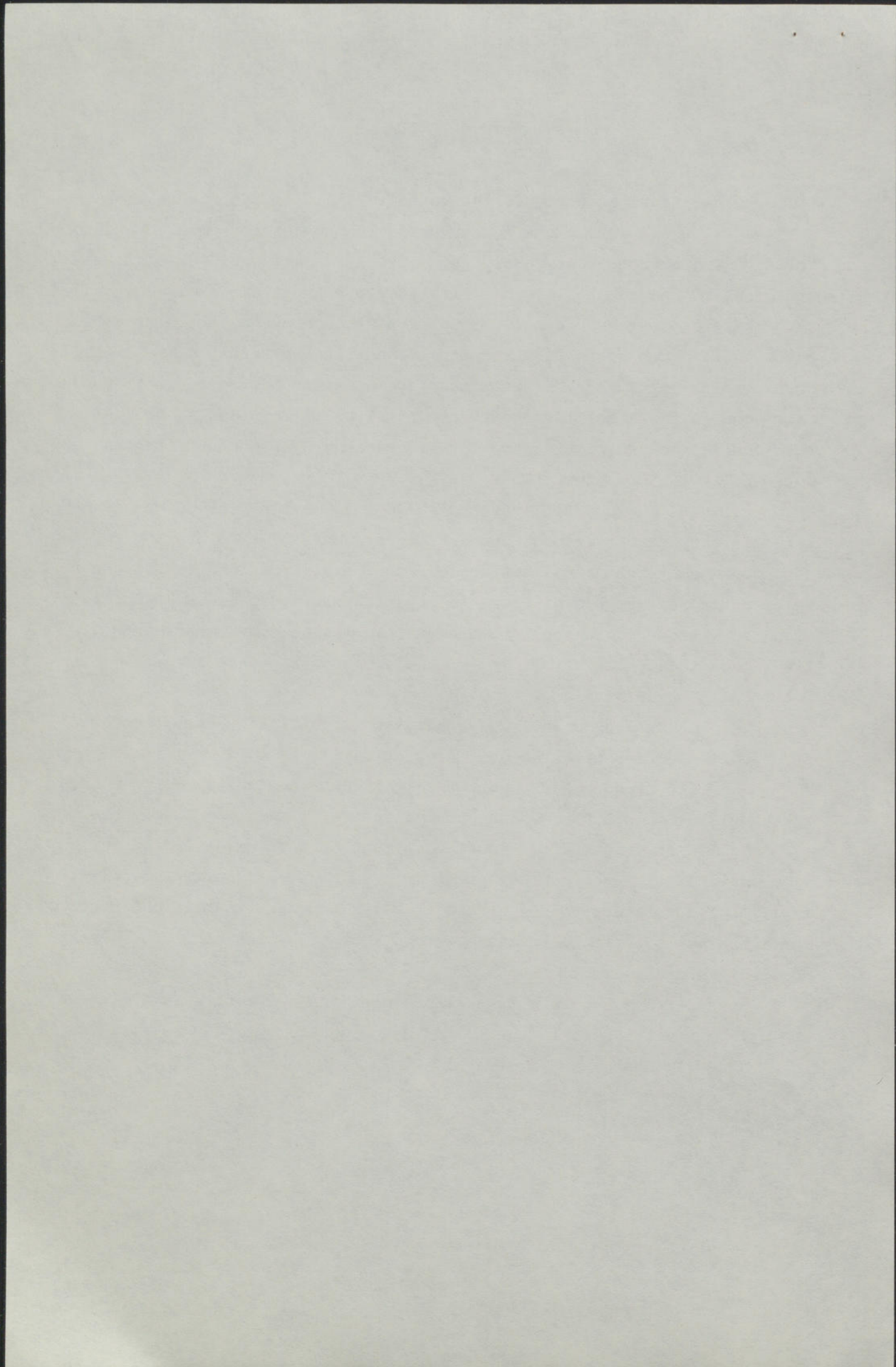
Inoltre il confronto sulle informazioni, ci deve consentire di recuperare i ritardi che abbiamo accumulato, e di migliorare, la conoscenza che abbiamo del settore creando un sistema informativo che deve diventare patrimonio di tutta la organizzazione dai C.d.F. fino al Nazionale, attraverso la acquisizione di informazioni che non rimangono al livello delle singole strutture, ma che vengano trasmesse a tutti i livelli della organizzazione.

L'accordo del 22 gennaio ed il contratto stabiliscono tempi e ruoli per la contrattazione integrativa.

Credo che si debba fare chiarezza su questo punto ed evitare qualsiasi confusione anche per mantenere il massimo di coerenza.

La limitazione posta dal contratto riguarda la contrattazione del salario e quindi dei premi di produzione o superminimi collettivi, o di consistenti passaggi di categoria in quantità tali che possano configurarsi come richieste mascherate di aumenti salariali. Su questo dobbiamo essere coerenti.

Altra cosa è la gestione dinamica dei contratti di lavoro, su tutti gli altri aspetti sui quali invece dobbiamo impegnare tutta la





categoria a lavorare da subito a livello territoriale ed a livello aziendale anche per combattere l'idea di un cedimento del Sindacato sul contratto, che in qualche modo, qua e là ha preso piede.

Si tratta di scegliere le priorità e darsi, anche a livello aziendale, alcuni obiettivi di fondo su cui impegnare la categoria.

Il sistema di informazioni, anche a livello aziendale, deve costituire il punto di partenza per ogni iniziativa.

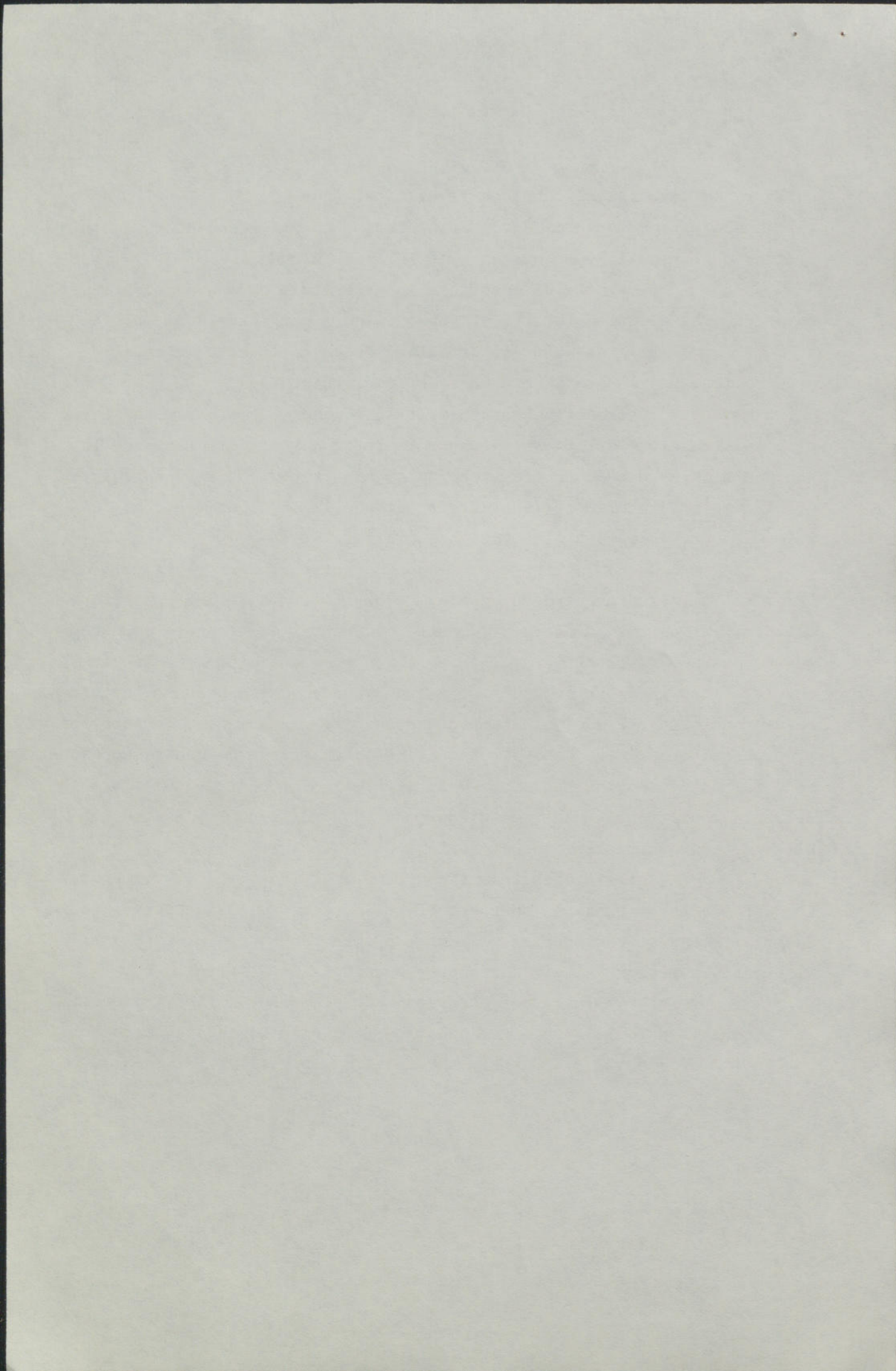
Io credo che esista il rischio che in qualche modo si torni alla situazione del passato quando le informazioni nelle aziende le abbiamo richieste solo in occasione della contrattazione aziendale integrativa ed all'interno delle piattaforme, che indipendentemente dalle informazioni, erano già elaborate e definite.

Credo che in questo modo non serve a nulla il sistema di informazioni, che invece deve essere uno degli strumenti a disposizione del C.d.F., insieme ad altri strumenti fondamentali dati dalle conoscenze in possesso di tutti i lavoratori, che sono nient'altro che le cose che avvengono in fabbrica, che ognuno può vedere, che ci devono permettere di conoscere nel modo più compiuto possibile, la azienda, la fabbrica, il processo produttivo, e così via perchè solo attraverso questa conoscenza e la nostra analisi, possiamo essere in grado di capire, quali problemi abbiamo di fronte, quali e in che modo vanno affrontati, quali sono gli spazi di contrattazione percorribili.

Sulla professionalità e la classificazione, la richiesta avanzata nella piattaforma contrattuale era basata su due obiettivi fondamentali: la istituzione della A/Super e l'intreccio operai-impiegati al livello superiore alla 1<sup>a</sup> categoria operai, cioè al Livello B.

I risultati del contratto non rispondono alle richieste; abbiamo realizzato la A/Super ma non l'intreccio in B, che peraltro non

.. / ..



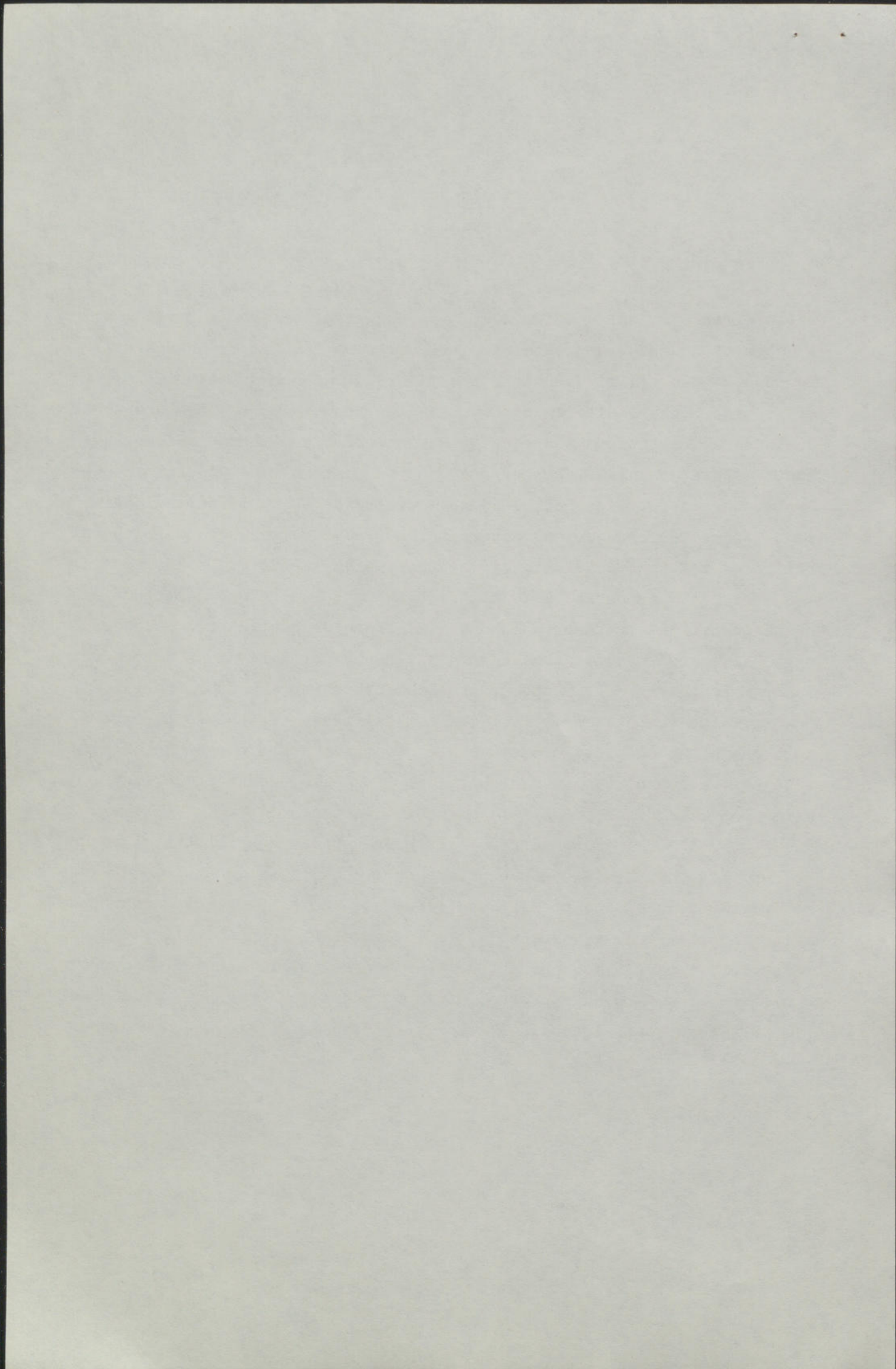
è stato realizzato da nessun contratto firmato con la Confindustria.

Il risultato raggiunto però va utilizzato per riproporre a livello aziendale, lo stesso obiettivo.

Non sarà per niente facile riuscire a gestire a livello delle aziende da parte dei C.d.F., i passaggi di categoria dalla A alla A/Super, in quanto in questa categoria vi sono lavoratori che generalmente non sono vicini al Sindacato, ma credo che non dobbiamo fermarci di fronte a questa difficoltà e invece tentare di aprire un discorso ed allacciare un rapporto con tutti i lavoratori. E comunque poichè la A Super esiste, e nella fabbrica qualcuno in qualche modo vi sarà inquadrato, questo fatto di per sè andrà a creare degli spazi nella scala classificatoria che dovremo essere noi a riempire, recuperando la possibilità di realizzare l'intreccio operai-impiegati nel gruppo B.

In questo modo è possibile conquistare una distribuzione delle qualifiche in fabbrica che sia migliore di quella attuale, perchè oggi, almeno per le mie conoscenze, esiste un notevole ammassamento dei lavoratori operai nel gruppo C, che rappresenta un aspetto negativo, in quanto mette sullo stesso livello e con la stessa retribuzione, lavoratori che hanno capacità professionali diverse i quali pongono problemi, e se non ricevono risposte adeguate dal Sindacato, contrattano individualmente con il padrone, magari l'aumento fuori busta.

Su questo terreno esiste una grande possibilità di recupero, da parte dei C.d.F., di un potere contrattuale, a condizione di avere una impostazione complessiva sull'inquadramento, nel senso di affrontare i problemi che riguardano tutti i lavoratori compresi gli impiegati, i tecnici, i capi, che sono sempre più numerosi nelle aziende, e con i quali va allacciato un rapporto, senza attendere che siano loro ad acquisire una coscienza sindacale e a venire a cercare il Sindacato, perchè



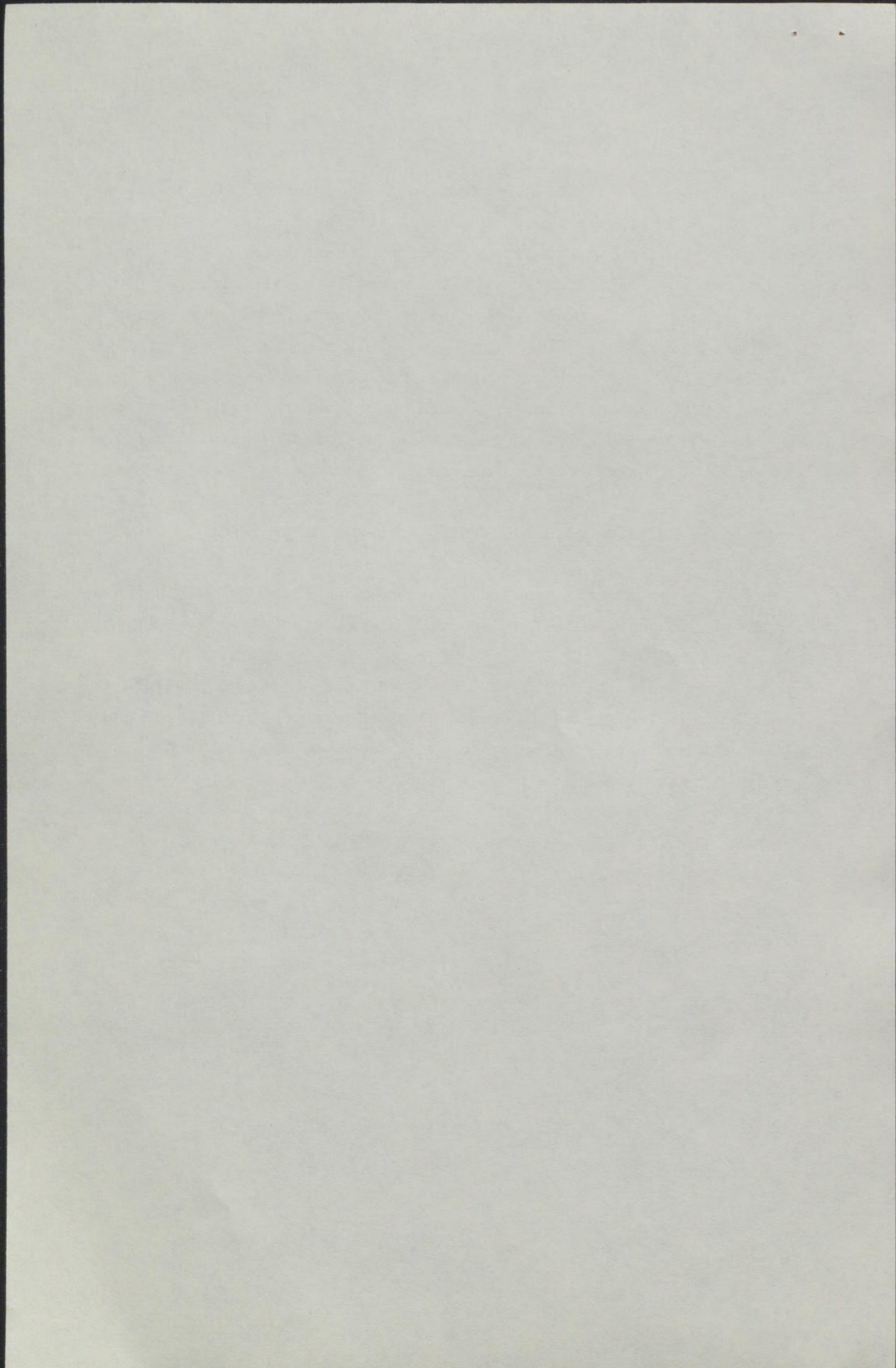
questo non avverrà mai se non saremo noi ad avvicinarli, a chiedere loro di organizzarsi per essere più forti affrontando insieme i problemi di tutti, che hanno certamente anche loro, a chiedere di eleggere il loro delegato, a considerarli lavoratori come tutti gli altri.

Il problema vero rispetto a queste figure professionali non è mai stato quello di contrattare per loro un aumento di paga più alto. E' invece un problema politico del Sindacato di assumere la rappresentatività anche di queste figure, per marciare in avanti nella unificazione del mondo del lavoro e far contare di più i lavoratori che non sono solo quelli che lavorano con le mani.

Del resto il problema non è nuovo, anche se oggi si presenta in forme nuove poichè siamo in presenza di profonde trasformazioni tecnologiche e della organizzazione del lavoro.

Infatti la storia ci insegna che anche negli anni più duri per il Sindacato ed i lavoratori, quando non esistevano i diritti di cui disponiamo oggi, il Sindacato è sempre stato più forte in quelle fabbriche dove non solo la classe operaia era più unita, ma soprattutto dove erano organizzati nel Sindacato e magari erano attivisti del Sindacato gli operai migliori, quelli più capaci, in sostanza quelli che possono essere definiti i tecnici di quei tempi.

L'altro elemento di grande importanza per la gestione del contratto, è rappresentato da tutta la partita dell'orario di lavoro che è anche la parte più innovativa del contratto di lavoro, e comprende la gestione delle ferie, dei 5 giorni di permessi compensativi in luogo delle festività abolite, le riduzioni di orario, la flessibilità - il part-time -. Si tratta di stabilire in questo campo dei criteri per la gestione che valgano per tutto il settore e che non lascino le cose allo spontaneismo delle richieste individuali, nè tantomeno alla decisione



del padrone.

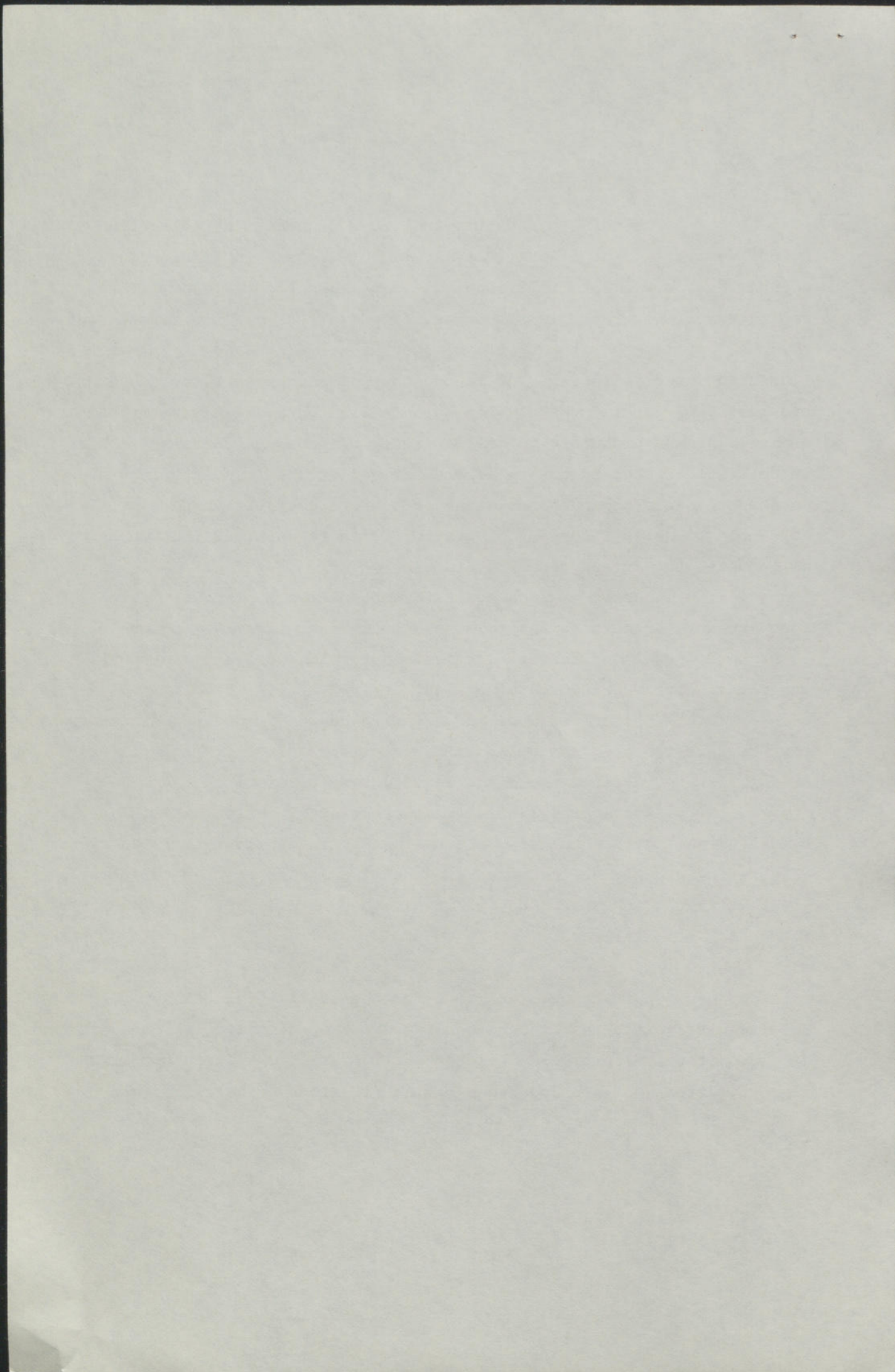
Quindi è necessario andare ad una gestione collettiva e quindi contrattata degli orari di lavoro, utilizzata in funzione della occupazione, ovviamente iniziando dal rispetto dell'orario di lavoro contrattuale. In tutte le situazioni di normalità, o delle aziende che tirano l'ottimale sarebbe quello di contrattare e concordare in azienda il nastro annuo dell'orario di lavoro dove sia compreso tutto, dove a mio avviso va tenuta presente non solo la richiesta dei lavoratori, ma anche la stessa produttività dell'azienda, o anche una certa stagionalità delle richieste; se questa esiste per verificare la possibilità di un aumento della occupazione, anche se temporaneo, attraverso l'utilizzo combinato delle riduzioni di orario, della flessibilità, di un uso delle ferie in maniera non tradizionale.

Questo è un campo molto impegnativo di lavoro, poichè sono avvenute anche cose quanto meno "strane" nel passato. Da una parte il settore del mobile vive una sua stagionalità nel senso di una maggior richiesta del mercato nei mesi estivi.

Dall'altro abbiamo assistito ad una richiesta dei lavoratori di fare l'orario unico lavorando solo il mattino nei mesi più caldi dell'estate, utilizzando anche le riduzioni di orario.

Attraverso l'effettuazione di orario unico nei mesi estivi da qualche parte è successo che poi una parte di lavoratori, su richiesta individuale del padrone sono andati a lavorare anche nel pomeriggio realizzando in questo modo il risultato contrario, cioè l'allungamento dell'orario di lavoro.

E' quindi evidente la necessità di una gestione contrattata di questa partita dell'orario e le possibilità che esistono, insieme alle difficoltà, che bisogna però superare conquistando il consenso dei lavoratori. Inoltre la gestione dell'orario può essere uno strumento di difesa della occupazione nella situazione di difficoltà o di





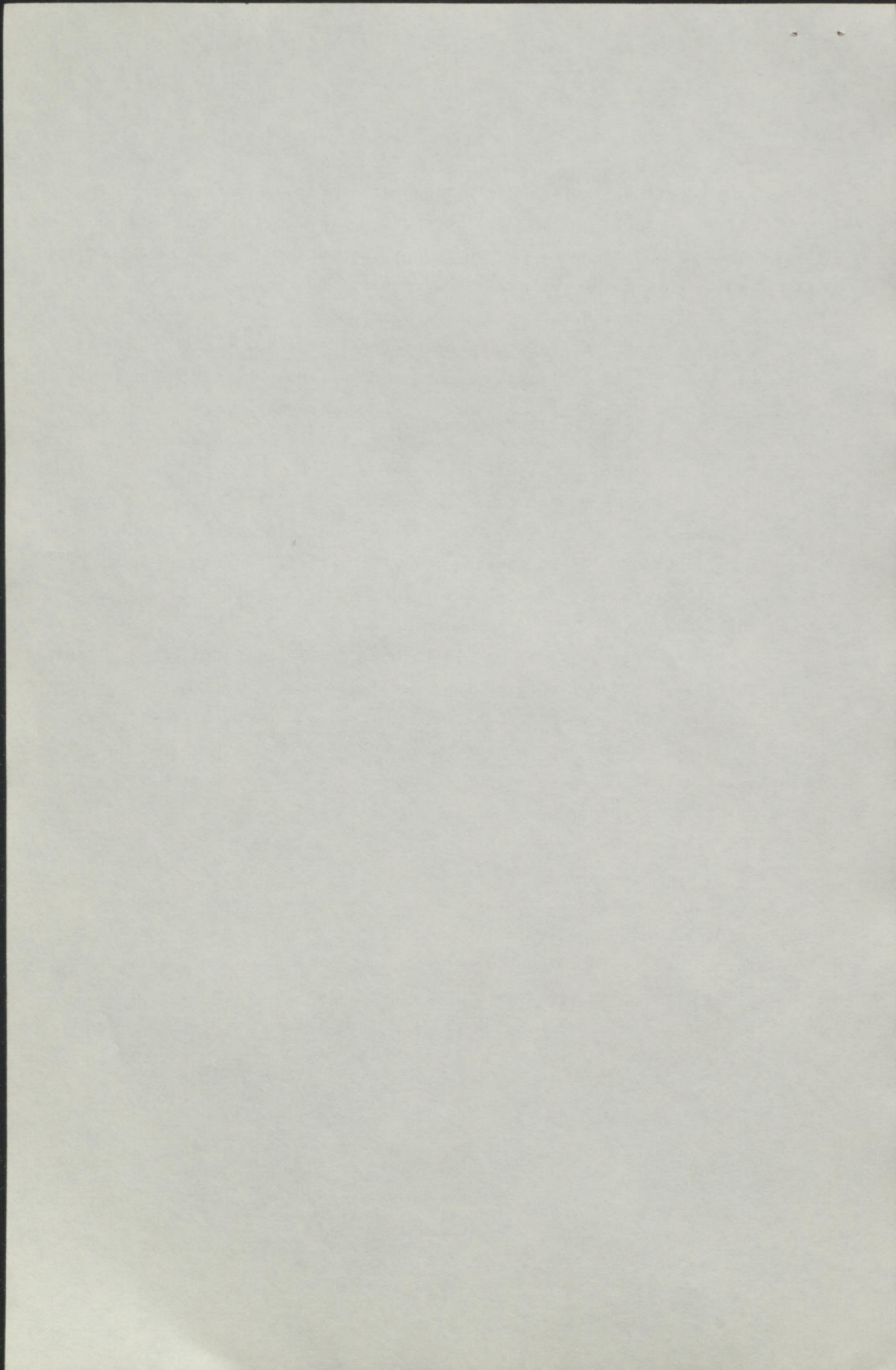
crisi, in questi casi utilizzando tutti gli strumenti contrattuali in maniera combinata con un uso più corretto della Cassa Integrazione che va gestita meglio di quanto avvenga oggi in molte realtà, e soprattutto facendo ogni sforzo per evitare la Cassa Integrazione a zero ore che spesso diventa l'anticamera del licenziamento.

Inoltre, esiste un dibattito aperto sui contratti di solidarietà, ed esiste un impegno finora non mantenuto da parte del Governo nell'accordo del 22 gennaio, per regolamentare e rendere possibile dei veri contratti di solidarietà, anche attraverso la modifica della attuale normativa della Cassa Integrazione.

Anche questo è uno strumento di possibili utilizzazione nelle situazioni di crisi, in difesa della occupazione, ovviamente con la dovuta accortezza ed il consenso dei lavoratori, facendo in modo che non sia solo il lavoratore a rimetterci, poichè si tratta anche di riduzioni del salario.

Riteniamo che, sulla base di questi elementi di gestione del contratto, informazioni, professionalità, orario, che sono sicuramente unificanti nel senso che riguardano tutte le aziende, si possa e si debba andare, ovunque è possibile, a chiedere incontri per avere informazioni, sulla base delle quali poi elaborare e costruire piattaforme per la apertura di vertenze aziendali per la gestione corretta del contratto di lavoro.

E' evidente che le specificità ed i problemi particolari di carattere aziendale che ogni fabbrica vive, devono essere contenuti nelle piattaforme, soprattutto la questione di fondo deve rimanere la occupazione, ma io ritengo che, dove ne esistono le condizioni, sia anche legittimo, fare anche accordi sulla produttività legati ad incentivazioni contrattate. E' evidente che per lanciare iniziative di questo gene



re bisogna averne gli strumenti in regola, cioè bisogna avere i Consigli di Fabbrica efficienti, orientati, ed impegnati nella direzione giusta.

Io credo però che se vogliamo recuperare quel distacco che in qualche modo esiste oggi tra i lavoratori ed il Sindacato, questa sia la strada obbligata da percorrere e quindi la discussione che va aperta con i lavoratori in questa fase sulla gestione dei contratti, deve rappresentare anche un momento di verifica delle strutture aziendali del Sindacato, così come ci siamo impegnati a fare nella Conferenza di Organizzazione, a partire dal rinnovo dei C.d.F. scaduti, per adeguare le strutture alle politiche che abbiamo scelto di portare avanti, consapevoli che, abbiamo davanti a noi problemi da affrontare sui quali il consenso dei lavoratori non è scontato come lo era in una fase ormai trascorsa, ma va conquistato giorno per giorno, per rilanciare le iniziative e le lotte nella direzione giusta ed ottenere risultati concreti.

