



analisi del contratto

proposte di lotta

comitato operaio petrolchimico

Documento fondativo del Comitato Operaio del Petrolchimico, che riapriva l'intervento nella maggiore fabbrica del maggiore polo chimico europeo, dopo le esperienze del 1968, dell'Assemblea Autonoma e di Lavoro Zero-Controlavoro. Il COP era di fatto un organismo che si muoveva nell'ambito del Movimento Comunista Veneto, organismo di massa dei CPV.

compagni,

analisi del contratto

conclusa la grande stagione dei contratti, per tutti i settori più importanti dell'industria italiana, crediamo sia necessario andare ad una profonda analisi/discussione tra gli operai (e non tra i vertici sindacali) di quello che realmente vuol dire per i nostri interessi il contratto nazionale firmato dalla FULC e dal padronato.

Alle assemblee di fabbrica seguite alla firma del contratto nazionale hanno posto in evidenza come, in tutta Italia, nelle diverse situazioni, la risposta operaia a questo accordo soffoca con i padroni sia stata in generale di DISAPPROVAZIONE E DISSENSO, manifestatisi sia attraverso il voto contrario, sia attraverso UN ESTESO ASSENTEISMO ALLE ASSEMBLEE INDETTE DAL SINDACATO.

Adubbiamente compagni, questo dissenso ed assenteismo hanno un peso e aiutano a capire quale è il valore e quale oggi il ruolo ed il significato di questo "contratto estivo", e quale la funzione, all'interno di questa fase politica ed economica, dei suoi estensori (sindacato e padroni); i primi SEMPRE PIU' SLEGATI E DISTANTI DAGLI INTERESSI/BISOGNI DELLA CLASSE OPERAIA E SEMPRE PIU' INTENSI AD UN RUOLO SUBALTERNO NEI CONFRONTI DEL PADRONATO E DI CONTROLLO E INGABBIAIMENTO DELLA FORZA OPERAIA, I SECONDI TUTTI TESI CONTRO GLI INTERESSI OPERAI AD UNA RISTRUTTURAZIONE SELVAGGIA DEI RAPPORTI DI PRODUZIONE ED AL RISPRISTINO DI MARGINI DI PROFITTO SEMPRE PIU' ALTI, attraverso una politica omicida di maggior produttività (impianti spinti al massimo, condizioni di lavoro precarie, instabilità).

Il contratto perciò, compagni, non solo non ha messo in discussione questo comportamento del padronato, ma ha definitivamente collocato il Sindacato nello squallido democratico fatto di opposizione morbida, astensionismo, cogestione dello sfruttamento.

Vediamo ora meglio per linee generali cosa vuol dire nei suoi diversi punti l'accordo siglato a fine luglio.

investimenti/occupazione

Su questo primo punto, con la firma del contratto, si è ottenuto, anche se solo parzialmente, di "venire a conoscenza sulle previsioni degli investimenti, sulle spese di ricerca, sulla struttura del settore".

Ora, compagni, forse saremo più informati di una volta, ma è indubbio che una cosa è sapere cosa il padrone ha programmato e un'altro discorso è il volerci far credere che, il fatto di conoscere ci possa poi dare la possibilità di intervenire.

Infatti se andiamo a vedere alla voce dei Diritti Sindacali, scopriamo che la base operaia ha solo 10 ore di assemblea in un anno!!!

Perciò, Sindacato e padroni, come potete credere che in dieci ore in un anno noi si possa decidere sul mondo?

Questo per noi sta ancora di più a dimostrare che la linea sindacale a cui dovrebbero servire tutte queste informazioni e questi dati non la fanno i lavoratori bensì i vertici sindacali.

Sul problema reale dell'OCCUPAZIONE non una parola; ma già era difficile vendere fumo su questo argomento in una situazione come la nostra, dove in questi ultimi anni c'è stato il blocco del turn over; il taglio dell'occupazione nell'impresa di manutenzione; l'espulsione dalla fabbrica dell'avanguardia di lotta a costo di pagare premi ad personam altissimi.

Tra l'altro su questo punto c'è da rilevare la pericolosità del-

la proposta ventilata dal Sindacato di introdurre anche nel contratto il precariato, sotto forma di contratto di formazione; questo vorrebbe dire solo introdurre ulteriori elementi di mobilità, di flessibilità, finalizzati alle esigenze produttive, contro gli interessi operai e per un maggior sfruttamento.

organizzazione del lavoro

Su questo problema risulta evidente, per quel che riguarda la parte normativa (che incide poi direttamente sul salario), come nella nuova classificazione, l'unico RISULTATO RAGGIUNTO SIA QUELLO (attraverso la classificazione in ben 8 livelli) DI AVER AUMENTATO LA SPEREQUAZIONE TRA I LAVORATORI, E DI AVER CREATO UN'ULTERIORE DIVISIONE AL LORO INTERNO.

Inoltre nelle dichiarazioni per i diversi livelli appare evidente come la precisa e puntuale specificazione per l'inserimento all'interno dei parametri esprima di fatto la volontà di bloccare i passaggi di categoria (e quindi di salario) eliminando le possibilità di "mobilità" di salario, ed incrementando invece la possibilità di un cambiamento di mansioni, sempre però all'interno dello stesso livello. Questo perciò vuol dire per noi speciali qualifiche legate ad una sfrenata mobilità con aumenti dei carichi di lavoro, maggior utilizzo della forza lavoro e conseguentemente maggior sfruttamento ad eguale salario.

Tutto questo, compagni, ci fa schifo ma non ci scandalizza più di tanto, in quanto è coerente con quanto il Sindacato da anni ormai va predicando, e cioè che è necessario rendere più produttivi per i padroni, aggiungiamo agli impianti!!!

Ma non appare esplicitamente nel contratto, questa nuova

normativa apre la strada alla formazione del cosiddetto "gruppo omogeneo" che, a sentire il Sindacato, dovrebbe essere il toccasana per l'organizzazione del lavoro.

Su questo punto, anche se non è direttamente inserito nel contratto, ci sembra opportuno dire qualcosa.

Il "gruppo omogeneo" dovrebbe essere nelle intenzioni del Sindacato, una squadra di operai con una maggior professionalità e qualificazione comune, in grado di ruotare a tutti i livelli e all'interno del quale dovrebbe esserci parità di salario. Annulliamo attentamente queste falsità e mistificazioni.

La maggiore professionalità ci viene contrabbandata come maggior potere, (dicono loro: - maggior conoscenza del reparto, maggior capacità di gestione stessa dell'impianto + potere) ma noi sappiamo che non è vero. Infatti quella che ci viene proposta non è professionalità alternativa (quale poi?) ma piuttosto il tentativo evidente di introdurre in forma istituzionalizzata all'interno della fabbrica la mobilità, oggi a livello di "gruppo omogeneo" di reparto, domani tra gruppi e tra reparti. Il significato di tutto questo non può essere che la possibilità futura di rendere, ad esempio, meno incisive forme di lotta come il blocco degli impianti, (ci sarà sempre la possibilità di farli funzionare per mano di qualche altro gruppo, magari di crumiri) oppure quello di garantire, sempre ed in ogni caso, la produzione anche con un diminuito livello occupazionale. Si può anche pensare che con il "gruppo omogeneo" si potrebbe ricomporre il tessuto operaio ora disgregato nella turnazione a nove mezze squadre, ma compagni noi crediamo che da che mondo è mondo una maggior professionalità

ta è sempre stata usata dai padroni per ottenere da un lato la massima mobilità all'interno della produzione, dall'altro il miglior utilizzo degli impianti. Quindi il Sindacato non può venir-
ciaa parlare di professionalità come di potere in fabbrica. Il potere per gestirlo bisogna averlo e a noi risulta che questo sia ancora in mano, e ben saldo, ai vari MORTEDISON padroni e padroncini.

Per quel che riguarda la parità salariale all'interno del gruppo omogeneo, ci accorgiamo leggendo attentamente la proposta sindacale che :+ "..... le par-
ti determinano collegialmente ed in modo autonomo le eventua-
li variazioni dei parametri sud-
detti, al fine di realizzare un maggior e più qualificato appor-
to del Singolo componente il
gruppo" e ancora ".... le
declaratorie dovranno tenere con-
to degli apporti specialistici
ai vari livelli, di funzioni pro-
fessionali il cui operato NON
può ESSERE RICONDOTTO A LIVELLO
DI GRUPPO.

A questo ci accorgiamo che la omogeneità vale solo per la ca-
pacità di tutti di svolgere de-
terminate funzioni ma la diver-
sità salariale continua ad esi-
stere!!!

salario

L'aumento del salario (una mi-
seria) pone ulteriormente in evi-
denza la filosofia discriminato-
ria e di divisione che viene at-
tuata dal Sindacato e dai padro-
ni tra i settori produttivi e quel-
li in "crisi".

20.000 lire per tutti - 15.000 li-
re per il settore fibre dal 1/8/79;
10.000 lire mensili per tutti dal
1/8/80 - 15.000 lire in due rate
una a partire dal 1/8/80 l'altra
dal 1/8/81 per il settore fibre.

A Marghera questo vale per la Non-
tefibre dove la "crisi" viene fat-
ta pagare ai lavoratori con la cor-

responsione di salari inferiori e
con la cassa integrazione.
E' facile però intuire come que-
sta nefasta linea di divisione,
potrebbe vale re in seguito anche
per noi del Petrochimico, in quei
reparti con delle capacità produt-
tive inferiori rispetto ad altri,
e quindi assisteremmo ad una dif-
ferenziazione nell'O.d.L. attra-
verso una diversa qualificazione
e retribuzione.

Inoltre padroni e governo hanno
immediatamente rintuzzato questi
già miseri aumenti attraverso l'uso dell'inflazione.

Sono aumentati le tariffe (luce,
gas; presto anche il telefono),
i prezzi dei generi alimentari,
il costo della casa, quello dei
trasporti, la benzina, le tasse,
e così via dicendo.

IL POTERE D'ACQUISTO DEI NOSTRI
SALARI E' OGGI INFERIORE A PRIMA
DELL'AUMENTO IRRISORIO OTTENUTO
CON QUESTO SCHIFO DI CONTRATTO!!

All'interno del discorso salaria-
le, dobbiamo poi notare come siano
stati eliminati gli automatismi,
quelli che in parte ci garantiva-
no autonomamente una fetta del
salario eroso dall'inflazione,
vedi IL BLOCCO DEL PREMIO DI PRO-
DUZIONE non più rivalutabile in
percentuale, quello degli SCATTI
DI ANZIANITA' e L'INDENNITA' DI
NOCIVITA' corrisposti ora in ci-
fra fissa.

orario di lavoro

Sull'orario di lavoro, si è pas-
sati dalle 37 ore e 40' (del Pe-
trochimico) alle 37 ore e 20'.
Questa potrebbe sembrare una vit-
toria seppur minima, 20 minuti in
meno nell'inferno della fabbrica,
ma se andiamo a vedere bene ci
accorgiamo che questa diminuzio-
ne dell'orario viene aggangiata
all'uso delle festività, in fun-
zione del ciclo e della sua con-
tinuità, e pagata con una dimi-
nuzione salariale da parte degli
operai.
Infatti la festività oggi ci vie-

ne retribuita solo con il pagamento della percentuale del 50%, non ci verrà perciò più corrisposta l'indennità sostitutiva di mancato godimento del giorno festivo.

*nocività/ambiente di lavoro

Su quest'ultimo punto importante per noi operai di fabbrica, ma anche per tutti i proletari di Mestre/Marghera, il Sindacato, che in ogni punto di questo contratto scrive: - "... il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle parti", NON HA PROPOSTO NULLA e ovviamente NULLA E' STATO OTTENUTO.

Certo ora avremo tante belle schede, dove sarà scritto quello che noi operai sappiamo benissimo e che abbiamo pagato, e anche salato, sulla nostra pelle.

I 3 operai morti qualche mese fa sono stati dimenticati, non contano più nulla le centinaia di intossicati e tutti quei ~~lavoratori~~ lavoratori danneggiati dalla rumorosità degli impianti, ORA IL SINDACATO HA SCOPERTO LE SCHEDE!

Di manutenzione, nel contratto, se ne accenna solo per parlarne di: "... verificare con la Direzione, promuovere in accordo con la Direzione, concordare con la Direzione... ecc.ecc." NIENTE DI REALE, NIENTE SOPRATTUTTO DI SERIO.

La ME dice: "... è necessario porsi sul piano di chi imposta i propri programmi sul rigido criterio di spendere solo e quando è assolutamente e comprovatamente indispensabile....".

L'obiettivo è non far manutenzione e se non si può farne a meno, dovendo assicurare la capacità produttiva oggi e domani, fare manutenzione il più raramente possibile.

Compagni,
da quel che è stato ottenuto sul contratto, pare che al sindacato questa politica vada bene, salvo poi le solite squallide "pro-

teste" in occasione degli ormai sempre più frequenti incidenti. Noi crediamo che se si fosse voluto affrontare seriamente il problema della nocività SI SAREBBE DOVUTO ENTRARE NEL MERITO DELL'ORGANICO DELLE IMPRESE DI MANUTENZIONE, che non dimentichiamolo, è stato in questi ultimi anni falciato, SI SAREBBE DOVUTO METTERE IN DISCUSSIONE UN GROSSO AUMENTO DELLO ORGANICO DI DETTE IMPRESE E LA LORO STESSA STRUTTURA, per non permettere che tra i 7.000 operai del Petrolchimico esista una quota fissa ed istituzionalizzata di "sfortunati". Il problema che ci si doveva porre era quello di avere e darsi la possibilità reale di PREVENIRE TUTTE LE FUGHE, TUTTI GLI INCIDENTI, ed invece il Sindacato è partito dando già per scontata l'impossibilità di avvicinarsi al rischio zero.

Ancora una volta si sono tappati i buchi con la pelle degli operai, e poi si è sempre pronti a dire quando c'è una lotta dura: - attenti, non si può fare, si potrebbero danneggiare gli impianti, causare una fuga, una tragedia ecc. ecc.

proposte di lotta

Compagni,

L'avversione operaia a questo contratto che abbiamo cercato di analizzare per grandi linee, si è già manifestata in tutte le fabbriche, del resto già negli interventi nelle assemblee e in alcuni volantini distribuiti, abbiamo sempre sostenuto l'ineadeguatezza degli obiettivi sindacali rispetto invece alle nostre esigenze e bisogni.

Il problema più grosso che ci troviamo di fronte è quello di organizzare il rifiuto e lo scontento nei confronti della linea sindacale e delle sue proposte, di trasformare il voto contrario al contratto e l'assenteismo alle assemblee sindacali, in capacità di attaccare i rapporti di forza oggi a noi sfavorevoli all'interno della fabbrica, per raggiungere degli obiettivi che non facciano più i conti con gli interessi del padronato, ma che coincidano con i nostri bisogni.

Per questo vogliamo cominciare un dibattito aperto e il più largo possibile attorno ad alcuni temi specifici; con la convinzione che su questi fogli non è possibile esaurire tutta l'analisi sulla fabbrica e tantomeno sviscerarne tutti i problemi.

Affrontiamo ora in termini propositivi il problema delle QUALIFICHE, del SALARIO, delle TASSE, dell'ORGANIZZAZIONE INTERNA ALLA FABBRICA.

:: qualifiche

Per quanto riguarda le qualifiche bisogna dire le cose come stanno.

Qualifica vuol dire divisione degli operai, che si concretizza attraverso un diverso trattamento salariale.

Per questo siamo convinti che la qualifica è un inganno continuo, perpetrato nei nostri confronti attraverso la giustificazione padronal/sindacale di una voluta, diversa, e mistificata distribuzione delle operazioni di controllo riguardanti il ciclo produttivo; cui d'ie-

tro poi si tenta di mascherare la tanto decantata "responsabilità professionale".

Rivendichiamo come nostro sacrosanto diritto un livello salariale che ci permetta di vivere degnamente e di soddisfare i nostri bisogni.

Per questo proponiamo un livello che esprima un'intelligenza media operaia.

Questo lo possiamo identificare nel 4° LIVELLO GENERALIZZATO PER TUTTI; CON LA POSSIBILITA' DEL PASSAGGIO AL 5° LIVELLO AUTOMATICAMENTE (5° livello aperto).

:: salario/tasse

Anche per la questione "salario" è necessario aprire un capitolo nuovo dopo il ridicolo aumento ottenuto con il contratto.

Avevamo già detto, che la testardaggine sindacale di volere andare ad una riforma del salario attraverso l'eliminazione di tutti gli automatismi, che in parte "difendevano" la nostra busta paga, ci avrebbe poi creato parecchi problemi a fronte di una inflazione selvaggia, come quella che ora stiamo attraversando, e costretti a rincorrere continuamente la parte di salario mancante.

Ora si sta avvicinando la scadenza del rinnovo del premio di produzione, dopo anni di rinvio che ci hanno fatto perdere centinaia di biglietti da mille.

Questa è una scadenza molto importante all'interno della quale è necessario proporre un dibattito duro e deciso.

Noi riteniamo che la cifra minima da imporre non debba essere inferiore alle 50.000 Lire uguali per tutti, assieme al contemporaneo ripristino, migliorato nelle sue parti, dell'automatismo agganciato alla contingenza.

Ad esempio non ci interessa che il premio di produzione venga agganciato alla produzione del padrone, VOGLIAMO che, mantenendo il livello già ottenuto, ad ogni punto di contingenza corrisponda una cifra fissa di (intesi) 1.000 lire

Solo in questo modo, crediamo, che ne dica il sindacato, sia possibile, al di là di tutti i piagnistei, rintuzzare in parte le velleità padronali di abbassare il nostro tenore di vita con l'aumento incontrollato dei prezzi.

Un altro problema va posto al dibattito, e questa volta buttato in faccia ai vari politici, cioè quello delle TASSE che tanto pesantemente incidono sul salario.

E' una vergogna che siano solo i lavoratori a pagare per tutti; infatti per ammissione degli stessi enti governativi i lavoratori dipendenti, cioè noi, contribuiscono con l'85% a tutte le entrate fiscali. Questa è una classica riforma all'italiana, fatta sulla pelle dei lavoratori. E' ora di finirla con le dichiarazioni di "buona volontà" e i falsi propositi di "intensificare la caccia agli evasori fiscali".

Ne abbiamo fin sopra i capelli di promesse e di parole. E' ORA DI DIRE BASTA, ADESSO VOGLIAMO I FATTI!!

Per questo chiediamo da subito la riduzione per tutti del 50% delle tasse !!

Il problema è ora quello organizzativo, consapevoli che su questo problema è necessario il collegamento con i proletari del territorio con la ricerca e la sperimentazione di nuove forme di lotta;

CHI SI PONE CONTRO QUESTI OBIETTIVI E' FUORI DAL MOVIMENTO OPERAIO E SI PONE MATERIALMENTE CONTRO L'UNITA' DEI LAVORATORI.

organizzazione all'interno della fabbrica

Perché la discussione su questi punti non rimanga teoria ma si trasformi in capacità di organizzare le lotte e di incidere nella nostra realtà è necessario affrontare il problema dell'organizzazione operaia all'interno della fabbrica.

Compagni, siamo convinti infatti che l'organizzazione autonoma degli operai possa essere l'unica garanzia contro gli attacchi che ci vengono portati da padroni e sindacati, su terreni diversi ma ambedue tesi, da un lato, a disgregare la forza operaia, dall'altro ad

intaccare il nostro livello di vita e a perpetuare lo sfruttamento della classe operaia all'interno e fuori della fabbrica.

La nostra proposta è perciò quella di un livello organizzativo complessivo, in grado di promuovere le lotte, di ristabilire un corretto rapporto con una struttura gerarchica che da tempo ha rialzato la cresta, mostrando tutta l'arroganza del potere, facilitato in questo ruolo anche dall'arrendevolezza in alcuni casi dalle complicità dei bonzi sindacali, di diventare reale punto di riferimento per tutti quei lavoratori che si sentono estranei al sindacato.

Insomma una struttura capace di muoversi all'interno della fabbrica e di essere quindi reale alternativa alle organizzazioni sindacali, articolata reparto per reparto in grado di stabilire all'interno del territorio momenti comuni di iniziativa con le strutture proletarie.

Invitiamo perciò tutti i lavoratori a dibattere su questi temi specifici per poter cominciare a costruire all'interno della fabbrica una struttura di intervento che parta da queste ipotesi di lavoro.

PER BATTERE LA STRATEGIA PADRONAL/SINDACALE,
PER RIAFFERMARE LE NOSTRE ESIGENZE
I NOSTRI BISOGNI,
PER IL POTERE OPERAIO

1978

**comitato operaio
petrolchimico**

Viale Aretusa 60
30175 Mestre VE
c.i.p.