

Fiesole democratica

Supplemento al n. 12 di "FIESOLE DEMOCRATICA", a cura del Comitato Comunale del P.C.I. di Fiesole - Registrazione del Tribunale di Firenze n. 2612 del 10.11.1977.-

VALLE DELL' ARNO

REALTÀ DI UNA FABBRICA

La Sezione del Partito Comunista di Ellera ha sempre seguito da vicino le vicende che riguardano le fabbriche del territorio, consapevole che la vita e la "salute" delle aziende non riguarda solo i lavoratori occupati nelle aziende medesime ma è punto di riferimento per l'intera popolazione. Particolare importanza, nella nostra zona, ha assunto da tempo la fabbrica DORIN, dove negli ultimi mesi si sono registrati due fatti estremamente significativi e cioè la rielezione del Consiglio di fabbrica e la presentazione della piattaforma del contratto integrativo, fatti che hanno attratto la nostra attenzione e sui quali proponiamo le nostre riflessioni ai lettori. Per quanto riguarda la situazione sindacale esistente in questa fabbrica si può vedere che pur non essendovi una elevata sindacalizzazione si sono fatti in questi anni notevoli passi avanti, infatti dai 15 lavoratori iscritti al sindacato di quattro anni fa, si è passati oggi a 35 iscritti su 106 dipendenti.

Nonostante questa crescita sindacale e sociale è molto difficile per il sindacato trovare attivisti all'interno; le ragioni di ciò sono da ricercarsi non solo nell'ambiente della fabbrica, ancora un po' chiuso al sindacato, ma anche e soprattutto nel modo paternalistico con cui l'azienda gestisce il personale che viene sollecitato da continui incentivi, in vario modo offerti, a rinchiudersi nell'individuale, tenendo anche conto come certi incentivi facciano presa anche sui lavoratori più sensibili, in momenti difficili e di crisi come quelli che stiamo attraversando.

In questa situazione è ovvio che anziché la partecipazione abbia prevalso la delega, ma questa tendenza sembra recedere e l'aumento dei sindacalizzati ne è una prova. Altro fatto importante, si diceva, è rappresentato dal rinnovo del Consiglio di fabbrica che ovviamente però risente dei limiti aziendali sopra detti, rappresentando senza dubbio un valido strumento di aggregazione all'interno, ma stentando ad assumere una dimensione che permetta a questo di collegarsi con la realtà del territorio.

Uno dei primi compiti del nuovo Consiglio è stato la presentazione della piattaforma del contratto integrativo aziendale che si articola nei seguenti punti:

- 1) Ampia modifica dell'ambiente di lavoro dove sono stati riscontrati vari fattori di nocività;

- 2) Mantenimento dell'attuale livello di occupazione con la richiesta di 4 assunzioni di cui 2 iscritti al corso provinciale di formazione professionale;
- 3) Festività e ferie;
- 4) Salario. Richiesta di £. 30.000 mensili uguali per tutti, con una cifra che dovrà essere superiore per gli ultimi assunti per adeguarli alla media salariale degli altri.

Come possiamo riscontrare le richieste non hanno niente di corporativo ma si inseriscono bene nella linea della FLM. Questo è un altro segno che qualcosa sta cambiando anche in questa azienda, anche fra questi lavoratori che non sempre sono riusciti a rompere il rapporto paternalistico che il padrone ha inteso e intende mantenere, specialmente per quanto riguarda il salario, che è rimasto a tuttoggi di tipo individuale al di là della professionalità o di altri parametri oggettivi. Tale gestione è ancora patrimonio unilaterale della Direzione dell'azienda che la utilizza per dividere i lavoratori fra di loro, favorendo individualismi e aspettative che in definitiva vanno a tutto pro del padrone.

Altro punto importante è il problema dell'occupazione, per il quale finora troppo poco si è fatto affinché la DORIN dia le risposte che su questo piano può dare e timida (ce lo lascino dire i compagni del Consiglio di fabbrica) ci sembra la richiesta di mantenere il livello occupazionale esistente. Attorno a questo argomento si deve creare fra i lavoratori una presa di coscienza che permetta di aprire una vera e propria vertenza, sostenuta dalla lotta, che costringa la DORIN ad assumere gli impegni che socialmente gli competono in termini di assunzioni e di allargamento di base produttiva. E' da sempre più facile dare aumenti, superminimi o permettere straordinari fuori da ogni limite contrattuale, quando questo permette di distrarre i lavoratori dai problemi più generali quali l'organizzazione del lavoro, gli investimenti, l'ambiente, la salute in fabbrica, insomma dai grandi temi che oggi sono alla base delle lotte del movimento sindacale.

L'incentivo dell'aumento o la gratificazione sono le armi che il padrone ha sempre usato al solo scopo di assicurarsi e mantenersi la massima discrezionalità decisionale su tutta un'altra serie di questioni; questo potere decisionale permette al padrone di perseguire il solo fine che gli è proprio e cioè il super profitto a danno della classe lavoratrice.

Se si comprende tutto quanto fin qui detto noi crediamo che ci sarà quella presa di coscienza da parte di tutti, capace di far cambiare la conduzione di questa azienda. Non ci si può accontentare che la direzione della DORIN, di vecchio e stantio stampo padronale, "ringrazi i lavoratori andati in pensione"; crediamo invece che si debba, lavoratori tutti e Consiglio di fabbrica uniti, fare una seria ricerca su quanti posti di lavoro può oggettivamente offrire oggi la DORIN e su questa base aprire un ampio dibattito a cui far partecipare i lavoratori e la popolazione.

E' necessario e urgente rompere l'isolamento in cui si tro-
va l'azienda nei confronti del tessuto sociale della zona, allo sco-
po di creare quel collegamento e quella forza che potrà essere neces-
saria al Consiglio di fabbrica per porre in termini vertenziali tut-
ta una serie di problemi più generali riguardanti anche il territo-
rio e per imporre alla direzione della DORIN una gestione del perso-
nale più corretta e socialmente coerente, rompendo con i "vecchi" me-
todi utili, lo ripetiamo, solo a che li mette in opera e cioè al pa-
drone.

APRILE 1980

P. C. I. Sezione "V. GABELLINI"

ELLERA

