

RELAZIONE AL C.D. FILLEA TERRITORIALE IN PREPARAZIONE DELLA
CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE - 25.10.83.

Compagni,

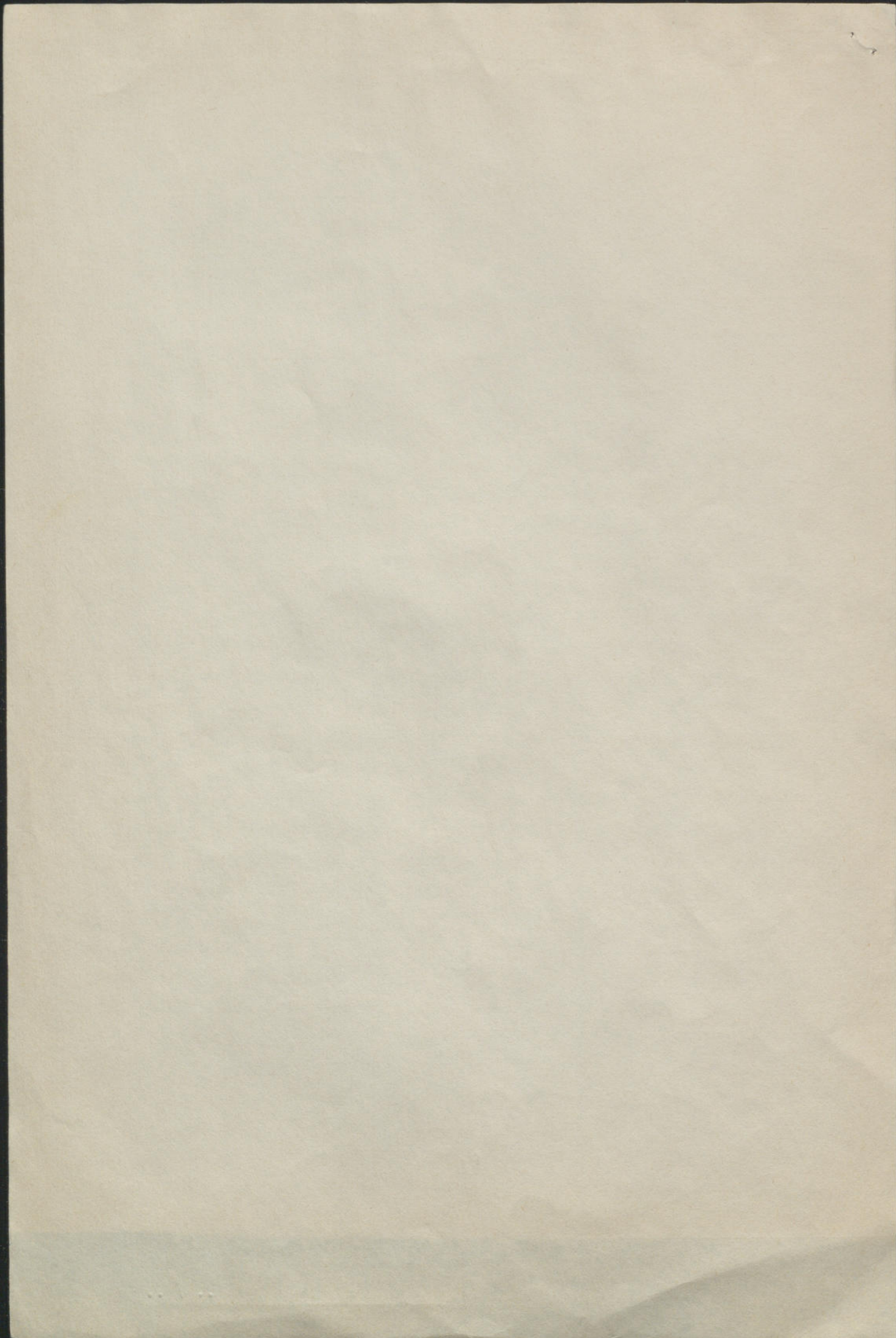
abbiamo ritenuto necessario convocare questa riunione del C.D. della FILLEA nel momento in cui la CGIL e tutte le sue strutture di categoria si avviano a tenere le rispettive Conferenze di Organizzazione ai livelli Regionale e Nazionale, per tentare di apportare un contributo nostro, specifico, al dibattito in corso nella nostra Organizzazione pur nella ristrettezza dei tempi di questa riunione.

Non riteniamo perciò di aprire oggi in questa sede la discussione su tutti i temi che il Comitato Direttivo della CGIL ha approvato nel mese di luglio, perchè i compagni ne avranno la possibilità nelle iniziative che la C.d.L.T. sta portando avanti nelle zone e nel Comprensorio, e anche per non rendere ripetitive le riunioni di questo periodo discutendo gli stessi argomenti in tutte le sedi.

La stessa Conferenza Regionale di Organizzazione della FILLEA che si terrà a Senigallia, il 28 p.v. alla quale dovremo partecipare, sarà un ulteriore momento di dibattito e di approfondimento delle tematiche della categoria che vedrà impegnati tutti i quadri e tutti i militanti.

La discussione che vogliamo invece iniziare a questo livello dovrà partire dall'analisi della situazione specifica in cui si trova la categoria nel nostro territorio per aprire una riflessione che serva a formulare proposte di iniziativa politico-sindacale attraverso un programma di lavoro da portare avanti nelle prossime settimane e nei prossimi mesi con le necessarie verifiche che dovranno essere fatte.

Non quindi un dibattito sui "massimi sistemi", che potrebbe rischiare di rimanere del tutto teorico, ma un tentativo di concretezza, restando il più possibile ancorati alla realtà che la categoria vive giorno per giorno.



Stiamo vivendo una fase storica che indubbiamente è piena di difficoltà gravi per i lavoratori e per il Sindacato in cui esiste una crisi nei rapporti tra i lavoratori e le loro Organizzazioni sindacali.

Per certi versi si può anche dire che ciò è inevitabile poichè nei periodi di crisi economica come quello che stiamo attraversando si vengono progressivamente a ridurre gli spazi e le possibilità per il Sindacato di svolgere il suo ruolo "tradizionale" di redistribuzione del reddito, che è stato per un lungo periodo, all'incirca per tutti gli anni '70, il compito fondamentale che ci ha visti impegnati, al quale ci eravamo abituati.

Viviamo un fase di recessione che ormai dura da alcuni anni, che non riguarda solo il nostro Paese, e che non può essere affrontata da parte nostra con l'ottica di un Sindacato di tipo tradizionale, pena la sconfitta del Sindacato come già in altre parti dell'Europa è avvenuto.

I settori delle costruzioni nelle Marche e nel Comprensorio di Pesaro risentono pesantemente delle politiche recessive in atto: il mercato edilizio è pressochè bloccato anche se esiste una domanda di abitazioni, ma è una domanda che viene da parte di lavoratori e di cittadini che non riescono comunque a far fronte al costo dell'appartamento; quindi esistono sull'altro versante alloggi invenduti e cantieri che si chiudono mentre non se ne aprono di nuovi.

Il settore dei materiali da costruzione è fortemente legato a questa situazione ed è in estrema difficoltà anche per la presenza nel nostro Comprensorio di un numero consistente di fornaci con una produzione tale da dover essere venduta sul mercato nazionale (in particolare per quanto riguarda la PICA) e sono già venute avanti diverse riduzioni di personale.

Nel settore del mobile, come gli altri settori manifatturieri è duramente colpito dalla recessione, cala la produzione, è aumentato in termini massicci il ricorso alla Cassa Integrazione, siamo in presenza di un costante e progressivo calo della occupazione.

Il primo punto è che il lavoro è un fatto sociale, non un fatto naturale. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità.

Il secondo punto è che il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità.

Il terzo punto è che il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità.

Il quarto punto è che il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità.

Il quinto punto è che il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità. Il lavoro è un'attività che si svolge in un contesto sociale e che produce ricchezza per la comunità.

Dentro queste oggettive difficoltà siamo riusciti a concludere positivamente la campagna dei rinnovi contrattuali in tutti i settori dell'Industria (anche se ancora non sono stati rinnovati i contratti artigiani) bloccando un attacco che il padronato e la Confindustria in particolare avevano messo in atto, per sconfiggere definitivamente il Sindacato, ed è uno scontro^{questo,} che si sta ripresentando con la decisione presa dalla Confindustria di non pagare i punti di contingenza derivanti dal calcolo dei decimali, e continuando così una politica mirante a far pagare ai lavoratori il peso della crisi, riducendo ulteriormente il salario.

I provvedimenti che il Governo sta attuando sulla manovra di politica economica, aggraveranno questa situazione, in quanto comporteranno una ulteriore riduzione del reddito, e quindi una riduzione dei consumi di massa, con effetti di ulteriore calo della produzione e della occupazione.

La Federazione Unitaria sta conducendo con il Governo un confronto, per la definizione della manovra di politica economica sulla base di una impostazione autonoma che parte dal trinomio RIGORE-EQUITA'-SVILUPPO.

Riconosciamo cioè che è necessaria una politica di rigore, ma che il rigore è tale solo se riguarda tutte le componenti sociali, e quindi non fa pagare solo i lavoratori dipendenti, e deve essere finalizzato al rilancio dello sviluppo, alla difesa dei posti di lavoro e alla creazione di nuova occupazione.

Dopo una serie di incontri effettuati, si deve dire che le cose non stanno marciando nella direzione giusta.

E' vero che il bilancio dello Stato segna un passivo non più sopportabile, e quindi bisogna agire per ridurre questo passivo, ma questo deve essere fatto in due direzioni: verso le uscite e verso le entrate dello Stato.

La manovra che viene avanti invece, appare orientata ad una serie di interventi in direzione delle uscite, alcuni dei quali sono anche seri, come il riordino del sistema previdenziale su cui comunque va effettuata una verifica, altri molto discutibili come il controllo sui periodi di malattia, la perequazione automatica delle pensioni, ecc.. Ma ve ne sono altri ancora che sono del tutto iniqui come la estensione dei ticket a tutta una serie di medicinali e prestazioni finora essenti, con una logica che rischia di smantellare la riforma sanitaria la quale prevedeva una assistenza sanitaria pubblica e gratuita per tutti i cittadini e che in questo modo sarebbe pagata due volte dai lavoratori dipendenti, con i contributi in busta paga e con il ticket, mentre altre fasce di reddito avrebbero la possibilità di scaricare nella denuncia dei redditi le spese sanitarie, e si tratta generalmente di lavoratori autonomi che tuttora pagano una contribuzione assolutamente inadeguata rispetto ai lavoratori dipendenti.

In questa direzione, invece, la Federazione Unitaria partendo dalla necessità di riequilibrio tra le uscite e le entrate dello Stato, ha avanzato precise richieste al Governo che sono:

- 1) Istituzione di una tassa sui grandi patrimoni, e le grandi ricchezze e rendite finanziarie;
- 2) Adeguamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dei lavoratori autonomi alle percentuali che pagano i lavoratori dipendenti;
- 3) Lotta alla evasione fiscale introducendo il concetto del "reddito presunto" per i professionisti, e lavoratori autonomi;
- 4) Controllo della dinamica dei prezzi e delle tariffe.

Su tutto questo la risposta del Governo finora è stata una serie di NO con la conseguenza di rimandare nel tempo ^{le soluzioni risposte} e continuare una politica di tipo tradizionale che non può avere l'effetto di favorire la ripresa perchè non si ritrova in questo modo un equilibrio tra entrate e spese dello Stato.

In questa vicenda il Sindacato ha dato prova di grande intelligenza politica, entrando nel merito delle questioni per individuare e met

tere in atto soluzioni convincenti ed equilibrate.

E' giunto però il momento che il Governo dia risposte positive uscendo dalla attuale logica che sempre più appare come indirizzata a senso unico nel colpire il livello dei salari reali che oggettivamente rischia di coincidere con la politica della Confindustria e di Merloni.

② - A questo fine è necessario accrescere la iniziativa e la pressione di massa nei settori e a livello territoriale facendo leva sulle proposte della Federazione Unitaria.

In questo senso crediamo che esista uno spazio nuovo che le strutture del Sindacato possono e debbono coprire ai vari livelli, se vogliamo veramente diventare quel Sindacato che lotta per la occupazione, e che su questo terreno riesce a conquistare risultati concreti e consensi tra i lavoratori, i disoccupati, i giovani ^{in cerca} di prima occupazione.

La Federazione Unitaria Territoriale del nostro Comprensorio si è già mossa in questa direzione rilanciando con l'attivo-manifestazione del 4.10.83, la iniziativa nei confronti del Padronato e delle istituzioni locali con una serie di proposte, che tendono alla creazione di nuovi posti di lavoro in un rapporto con le controparti che sia diverso dal passato.

Non quindi ^{la} piattaforma territoriale ^{come} quella che nel passato abbiamo elaborato, che conteneva tutti i problemi presenti nel territorio, che esprimeva le nostre posizioni e le nostre richieste rispetto a tutti i problemi, che era quindi completa e definita in ogni parte, ma che proprio per questo rischiava, come in effetti è avvenuto, di diventare una sorta di libro dei sogni, proprio perchè nei fatti diventava irrealizzabile.

Ma alcune richieste, poche, precise, possibili da portare avanti con le varie controparti, che richiedono indubbiamente anche un rapporto conflittuale, una verticalità diffusa nelle aziende e sul territorio per questi obiettivi.

All'interno di questa piattaforma generale vi sono anche spazi di competenza specifica della nostra categoria.

Anche se non si può pensare che iniziative di questo tipo siano risolutive e possano dare risposte compiute alle richieste di occupazione che esistono, certamente esse possono rappresentare dei precisi segnali e anche momenti di aggregazione e mobilitazione.

Nel concreto -

- Si sono avviati incontri con la Amministrazione provinciale che ha delle competenze in materia di salvaguardia del territorio, per la definizione e la attuazione di progetti di sistemazione idrogeologica e giungere alla apertura di cantieri che, utilizzando fondi della stessa Provincia, fondi da richiedere alla Regione e anche fondi della formazione professionale, (FSE o normale) abbiamo lo scopo di intervenire per fare diventare il territorio una delle risorse che creano sviluppo, ridurre la spesa pubblica nel senso che si interviene preventivamente evitando così frane, alluvioni, che quando avvengono richiedono interventi d'urgenza che assorbono finanziamenti anche ingenti, e in questo modo creare alcune opportunità di lavoro magari a part-time, sicuramente a termine, non solo per edili disoccupati, ma anche per giovani che possono qualificarsi utilizzando in modo più serio i fondi della formazione professionale, che di solito sono soltanto un finanziamento senza controllo e senza finalizzazione alle aziende. La cosa che sembra possa essere concretizzata più velocemente è il progetto del Colle S. Bartolo che dovrebbe diventare il polmone verde della città ^{di Pesaro} e contemporaneamente una risorsa per lo sviluppo del turismo.
- E' aperto un discorso alla Cassa Edile per l'utilizzo degli attivi di bilancio della Cassa, su cui il Presidente ha formulato una proposta che però nella F.L.C. abbiamo giudicato non del tutto convincente ed abbiamo aperto una riflessione per giungere ad una proposta della categoria che abbia le caratteristiche di essere legata al settore edile, ma che vada anche in direzione di ricercare una risposta per quei lavoratori o quelle famiglie che hanno il problema della casa e sono in una condizione di reddito tale che non gli consente di acquisire un alloggio.
- Si è avviata una richiesta alle Associazioni artigiane di una serie di incontri per verificare la possibilità di effettuare assunzioni di giovani nelle aziende artigiane, anche qui ricercando la possibilità

di utilizzare i fondi della formazione professionale ed è evidente che in questa direzione, in particolare nel settore del legno e del mobile c'è un grosso ruolo che la categoria può giocare, anche perchè, se è vero che c'è la crisi, è anche vero che la crisi non colpisce tutte le aziende nella stessa maniera, ed esistono spazi, in particolare nelle aziende artigiane, che finora non riusciamo a controllare ed a gestire e qualche volta neppure conosciamo, basti pensare a tutto il lavoro de centrato, sommerso, a tutte le forme di lavoro che in questo comparto vengono avanti e che vanno portate alla luce per contrattare tutte le occasioni possibili di occupazione.

Legato strettamente a questo discorso sugli Artigiani che la F.U.T. ha iniziato, ~~noi~~ riteniamo che vada aperta una vertenza, da parte di ogni categoria per giungere alla mutualizzazione di una serie di istituti contrattuali, quali la integrazione spettante ai lavoratori nei casi di malattia o infortunio, la integrazione fino al 100% della indennità corrisposta alle lavoratrici in caso di maternità, ma vi potrebbero essere altri istituti da mutualizzare; si tratta di discutere ed approfondire meglio. Non è solo una questione di garantire ai lavoratori la applica zione integrale del Contratto Nazionale di lavoro; è anche un modo per dare una certezza di costi alle aziende artigiane, ma si potrebbe esten dere anche alle ~~aziende~~ piccole aziende industriali aderenti alla Conf pi, poichè dati i tempi che corrono, a volte può accadere che un lavora tore infortunato o che abbia una malattia lunga o alcune lavoratrici in maternità, per una azienda di piccole dimensioni, diventino problemi di costi anche seri, e che comunque possono influire negativamente sui costi di una azienda che ha questi problemi, rispetto ad altre che questi problemi non hanno.

Noi pensiamo che anche questa sia una iniziativa che deve far parte del nostro programma di lavoro dei prossimi mesi, anche se non si è ancora rinnovato il contratto nazionale di lavoro, anche perchè in questa direzione, come sulle iniziative accennate in precedenza noi possiamo trovare spazi organizzativi per il recupero di iscritti che da tre anni

sono in calo continuo e su cui tornerò più avanti.

Accennavo prima alla situazione occupazionale che è in diminuzione in tutti i settori industriali nel nostro Comprensorio, compresi tutti quelli che la FILLEA organizza.

Viviamo una situazione in cui molte aziende fanno ricorso alla Casa Integrazione; abbastanza frequenti sono le richieste di riduzione di personale. Nei nostri settori ed in particolare nel settore del mobile, che è composto da una miriade di piccole e piccolissime aziende, (circa 200 sono quelle organizzate sindacalmente), quasi ovunque ormai assistiamo ad un atteggiamento della Associazione Industriali tale da non svolgere nessuna politica industriale, anzi, negli ultimi mesi non svolge più neppure un ruolo di assistenza alle aziende, essendo totalmente assente dagli incontri e dalle trattative che ci vedono impegnati e si limita a suggerire e consigliare alle aziende di inviare solo la comunicazione prevista dalla Legge per il ricorso alla C.I.G., magari in ritardo, mettendo i C.d.F. e la F.L.C. di fronte al fatto compiuto (spesso capita di venire a conoscenza del ricorso alla C.I.G. quando già i lavoratori sono stati sospesi) o nei casi di procedure per riduzione di personale, l'Associazione Industriali non le comunica alle OO.SS. ma consiglia le aziende di effettuare la procedura "ridotta" discutendone solo con il Consiglio dei Delegati spingendo comunque perchè le aziende licenzino.

Cito questi fatti come indicativi di un modo di essere della Associazione pesarese degli Industriali che è assolutamente inaccettabile, e che, se non avrà una svolta come la FUT ha già richiesto, dovrà essere oggetto di iniziative di mobilitazione e di lotta da parte di tutte le categorie industriali, a cominciare dalla F.L.C. Occorre quindi che innanzitutto la FILLEA si attrezzi per essere meglio in grado di svolgere un ruolo di direzione politica di tutta la categoria a cominciare dai problemi delle aziende in crisi o che si stanno ristrutturando.

E' evidente che i problemi che ho fin qui elencato richiedono un atteggiamento da parte del Sindacato di un certo tipo, occorre avere la capacità e la forza di non dire soltanto dei no, ma di entrare nel meri

to delle questioni che ci vengono poste dalle diverse situazioni che abbiamo di fronte, di utilizzare tutti gli strumenti che i nuovi contratti di lavoro ci offrono, come le riduzioni di orario, gli orari flessibili, la possibilità di fare contratti di solidarietà (anche se questi hanno bisogno di una regolamentazione legislativa, almeno nel senso di una possibilità di un uso diverso della C.I.G. da quello attuale) e occorre anche una capacità di utilizzare bene gli strumenti di legge più tradizionali quali la CIG normale o straordinaria ecc., in funzione della difesa della occupazione ai livelli massimi possibili, e in funzione di una garanzia occupazionale anche di prospettiva attraverso il risanamento e il rilancio delle aziende in crisi.

Su questo terreno non siamo a zero, stiamo compiendo delle esperienze interessanti in alcune vertenze tuttora aperte, come quelle della FASTIGI, della PICA e della OLIVIERI, ma abbiamo bisogno di migliorare, di uscire di più all'esterno, di pubblicizzare le iniziative che si intraprendono, di valorizzare i risultati che si raggiungono, diversamente tra i lavoratori e nella opinione pubblica, sempre più si diffonderà la immagine di un Sindacato che non conta, che non solo non dà risposte ai disoccupati e ai giovani, ma che neppure riesce a difendere i posti di lavoro che ci sono, e che comunque, siccome c'è la crisi che porta riduzioni di personale e licenziamenti, tanto vale rassegnarsi perchè non c'è niente da fare.

E magari chi ^{con questa logica} ha la fortuna di avere un posto di lavoro se lo tiene stretto a costo di tornare in uno stato di totale subalternità al padrone che torna a dettare legge.

Io credo che ~~questo~~ rischio, che qua e là stiamo correndo, ^{che parli un ragionamento di questo tipo,} sia il rischio peggiore, che va combattuto con tutti i mezzi, ed il modo migliore è sicuramente quello di riprendere l'iniziativa senza farci trascinare e rinchiudere, come spesso purtroppo accade, a seguire una serie di vertenze e di situazioni aziendali, e di conseguenza trascurando per forza di cose, il rapporto con la massa dei lavoratori.

In questo senso esiste la necessità di una crescita, e anche in una serie di casi, della verifica dei nostri Consigli di Fabbrica.

Nella maggior parte delle Aziende i Consigli di Fabbrica hanno grosse difficoltà, in alcuni casi esistono solo sulla carta, in altri casi non ci sono più.

In generale si può dire, a mio avviso, che c'è un ritardo complessivo di definizione e di comprensione di quale ruolo spetta al Sindacato ed alle sue strutture, compresi i C.d.F., in una situazione come l'attuale. Non dimentichiamo che siamo stati bloccati per circa due anni sulle varie consultazioni e sulle lotte sul costo del lavoro e sui contratti e in tutto questo periodo i C.d.F., specialmente nelle fabbriche che hanno avuto una situazione produttiva e di mercato abbastanza tranquilla, di fatto non hanno svolto un ruolo di contrattazione; negli altri casi hanno magari avuto il ruolo di andare a discutere con le Direzioni Aziendali sulla CIG o peggio, sui licenziamenti, che certo, se visto in questo modo, non è un ruolo entusiasmante.

Occorre quindi una riflessione, a livello di tutte le aziende, ed un dibattito, che oggi intendiamo aprire, sui Consigli dei Delegati, sulla loro composizione, sul loro ruolo nelle aziende in crisi e in quelle che vanno bene, perchè in giro non ci sono solo aziende in difficoltà.

Abbiamo già detto alcune cose sulla gestione delle ristrutturazioni ma ritengo che si debba aggiungerne altre.

Io penso che non ci siano ristrutturazioni solo dove c'è crisi. Per essere più chiaro: certamente la FASTIGI si sta ristrutturando, ha fatto ricorso per un periodo alla CIG straordinaria, sta cercando di mandare in prepensionamento alcuni lavoratori che ne hanno i requisiti, la PICA sta studiando un piano di ristrutturazione, e queste aziende sono notoriamente in crisi; ma sicuramente anche la IFI è una azienda che si sta ristrutturando, anzi dal mio punto di vista la IFI è in una ristrutturazione continua ~~almeno~~ da oltre una decina di anni perchè i processi di ammodernamento, di rinnovamento tecnologico, di continuo cambiamento della Organizzazione del Lavoro e di ricerca di nuovi materiali

sono una cosa quasi quotidiana, e non si può certo dire che la IFI sia in crisi, anzi ^{tutt'altro,} e molto probabilmente non è in crisi proprio per questo studio e questa continua riorganizzazione che la vede protagonista.

Ma viene anche da chiedersi: quali sono gli effetti di tutto questo? Da una parte una azienda solida che offre garanzie anche di prospettiva sul piano occupazionale, ma dall'altra un calo della occupazione che è già avvenuto e che potrà avvenire ancora nel futuro per effetto di tecnologie più avanzate e di semplificazioni che potranno ancora essere introdotte nel processo produttivo anche senza licenziamenti che peraltro non sono mai stati fatti, ma solo attraverso la non sostituzione di coloro che si dimettono è possibile realizzare una riduzione anche consistente di personale. Rispetto a questi processi quale ruolo è riuscito a svolgere il Sindacato ed il C.d.F.? E' possibile in una situazione di questo tipo fare una battaglia per un allargamento della occupazione o almeno per la difesa della occupazione esistente oggi?

Io credo che la ricerca delle risposte da dare a queste domande debba essere oggetto non solo di dibattito ma di impegno per il futuro.

E' vero che l'esempio della IFI può essere anomalo, per il tipo di produzione di questa azienda che è abbastanza isolato nel panorama produttivo del Comprensorio, ma io penso che sia comunque un esempio indicativo perchè il tema delle ristrutturazioni e delle nuove tecnologie riguarda e riguarderà per il futuro tutti i settori industriali. Lo stiamo vedendo nelle fornaci di laterizi, dove certamente la situazione è diversa perchè vi è una crisi della edilizia, una utilizzazione di prodotti diversi dal laterizio per le costruzioni ed una sovrapproduzione, ma comunque quasi tutti i vecchi forni Hoffman vengono chiusi e restano in funzione solo i forni a Tunnel più moderni, più competitivi e che utilizzano meno personale, ma quel che sarà più grave è il problema che riguarda il legno che occupa intorno ai 10.000 addetti nel comprensorio.

Finora si può dire che non sono stati fatti investimenti in tecnologie avanzate da parte delle nostre aziende, che invece hanno fatto una politica di decentramento produttivo, di scorporo di fasi produttive dal

le aziende tradizionali verso aziende specializzate, piccole, artigiane, qualche volta del sommerso, che utilizzano anche lavoro nero e così via.

Questo ha portato ad una riduzione di costi e ad una maggiore competitività che per alcuni anni ha retto, ed insieme a questo ha retto anche la occupazione ^{complessiva} nel settore, sia pure con posti di lavoro più precari e meno garantiti e qualche volta anche con salari più bassi.

Ma per il futuro questo meccanismo non potrà più reggere di fronte ad aziende che si rinnoveranno, o si stanno già rinnovando, con l'introduzione di macchinari più moderni che con un ~~numero~~ numero minore di addetti riescono a fare una produzione maggiore.

Cosa accadrà allora? Le aziende del settore a Pesaro saranno in grado di ristrutturarsi e mantenere competitività? Riuscirà il settore a trovare sbocchi di mercato tali da poter collocare tutta la produzione che sarà in grado di effettuare? O non ci riuscirà e quindi la occupazione subirà tagli anche drastici, in aggiunta alle riduzioni che già oggi vengono avanti?

Ecco altri problemi che noi ci troveremo di fronte, che in parte abbiamo già di fronte, e che dobbiamo prima di tutto conoscere per poter affrontare.

Come stanno infatti veramente le cose al di là delle impressioni che possiamo avere, deve essere oggetto di approfondimento da parte dei C.d.F., perchè se è vero che nelle aziende in crisi dobbiamo lottare per difendere tutti i posti di lavoro possibili, è altrettanto vero che la battaglia per la occupazione la si combatte ovunque, anche dove oggi il padrone chiede prestazioni straordinarie e i lavoratori sono disponibili a farle, magari per timore di trovarsi poi l'azienda in difficoltà e la richiesta di CIG, perchè questo è ^{il ragionamento} ~~quello~~ che passa ^{per opera del padrone} in alcune delle aziende nostre.

Questi a me sembrano i temi centrali che dovremo affrontare nei prossimi mesi e rispetto a questa esigenza si tratta di adeguare tutta la nostra Organizzazione e le nostre strutture a partire dai Consigli di Fabbrica sui quali voglio tornare.

Le aziende artigianali verso aziende specializzate, piccole, artigiane,
 qualche volta del settore che utilizzano anche il loro nome e così via.
 Questo ha portato ad una riduzione di costi e ad un maggiore con-
 trollo che per alcuni anni ha ridotto ed allungato il tempo di ritorno
 anche in occasione del settore, ma pure con costi di lavoro di me-
 dia e non superiori e talora volte anche con alcuni miliardi.

Per il futuro questo settore non potrà più vedere di fronte
 di sé aziende che si rinnovano, o si stanno rinnovando, con i mezzi
 moderni di macchinari di robotica che con un ~~max~~ massimo di
 di risorse, fare una produzione migliore.

Con questa situazione le aziende del settore, le aziende artigiane in
 grado di sfruttare poi e mantenere competitive? Questo il settore
 a breve scadenza il tempo di ritorno è di 10-12 anni, con il problema
 che sarà in grado di effettuare? Non di riuscire a ridurre i costi
 anche senza tutti i rischi in genere alle aziende che in un
 di venturo tempo?

Con alcuni problemi che noi di trovare di lavoro, che in un
 futuro di fronte a un'azienda prima di tutto conoscere per poter
 affrontare.

Una storia di un ventennio fa, cioè il 1970, delle imprese
 che possiamo avere come oggetto di trasformazione? Le aziende
 artigiane, come è vero che nelle aziende in crisi dobbiamo restare
 per affrontare tutti i costi di lavoro possibili, e questo non vero che
 in un certo modo, soprattutto di costi di lavoro, anche dove
 il settore chiede soprattutto un'ordinata e a lavoro con chiarezza
 alla fine, a parte un certo numero di anni, in 5-6 anni
 e la possibilità di un certo numero di aziende che passano
 dalle aziende artigiane.

Questo è un settore che ha un certo numero di problemi, di fronte
 a un certo numero di problemi, e che ha un certo numero di
 costi di lavoro, e che ha un certo numero di costi di lavoro, e che ha
 un certo numero di costi di lavoro, e che ha un certo numero di costi di lavoro.

Io ritengo che in una serie di aziende che sono i nostri tradizionali punti di forza, o comunque le aziende maggiori per dimensioni e potenzialità, abbiamo la necessità urgente di aprire la riflessione su tutte queste tematiche, per rilanciare la iniziativa anche a livello aziendale e per costruire un rapporto vertenziale nella gestione dei contratti.

Si tratta di verificare, azienda per azienda, quali problemi esistono, coinvolgendo nella riflessione tutte le aree di professionalità esistenti, compresi quindi i tecnici e gli impiegati, rinnovare prima possibile i Consigli scaduti o che sono in scadenza (sulla base dell'accordo regionale FLC che prevede il rinnovo ogni due anni) e andare al rinnovo anche là dove è necessario, indipendentemente dalla scadenza, sapendo che i Consigli dovranno essere unitari, cioè rappresentativi di tutte le realtà presenti in azienda, e quindi adottando il metodo di votare per i 2/3 del numero dei delegati da eleggere, per un meccanismo di tutela delle minoranze che abbiamo concordato unitariamente, e facendo in modo che nel C.d.F. siano presenti tutte le aree professionali, andando anche, se necessario, a fare assemblee a parte dei capi, dove questi hanno una qualche consistenza, o dei tecnici e degli impiegati, perchè queste categorie professionali, in troppi casi sono lontane da noi, e dobbiamo fare tutto il necessario per conquistarle alla concezione di un Sindacato che sia veramente di tutti i lavoratori; diversamente sarebbe stato inutile tutto il discorso che stiamo facendo da tempo sulla riunificazione del mondo del lavoro, e le discussioni sulla professionalità che abbiamo fatto in occasione dei rinnovi dei contratti, ed è anche un problema organizzativo, oltre che politico, perchè in questo settore c'è uno dei pochi spazi ancora aperti per aumentare gli iscritti al Sindacato.

A questo proposito una riflessione va fatta anche per quanto riguarda il tesseramento.

Ho già detto che da tre anni assistiamo ad un calo progressivo, anche se lento, degli iscritti. Infatti siamo passati dai 6.038 del 1980

de ricerca e di sviluppo. Gli obiettivi di ricerca e di sviluppo sono definiti in termini di obiettivi di ricerca e di sviluppo. Gli obiettivi di ricerca e di sviluppo sono definiti in termini di obiettivi di ricerca e di sviluppo. Gli obiettivi di ricerca e di sviluppo sono definiti in termini di obiettivi di ricerca e di sviluppo.

Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società.

Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società.

Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società.

Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società. Il presente documento è stato redatto in base alle informazioni fornite dal personale della società.

ai 5.878 nel 1981 - ai 5.600 nel 1982.

Alla data odierna siamo a 5.205 per il 1983. E' chiaro compagni che non riusciremo nel poco tempo che ci resta prima della chiusura del tesseramento, a raggiungere il numero degli iscritti dell'anno scorso anche se un grande sforzo va fatto per raggiungere il risultato migliore possibile, e dobbiamo sentirci tutti impegnati in questa direzione.

Ritengo che sia possibile il risultato minimo di un centinaio di nuovi iscritti nel tempo che abbiamo a disposizione.

Nonostante questo rimane il fatto della perdita, o più precisamente del mancato recupero di iscritti che è diventato, purtroppo una costante negli ultimi anni.

Poichè, tranne rarissimi casi, non vi sono disdette da parte di lavoratori iscritti, la perdita è dovuta quasi esclusivamente al calo di occupazione cui assistiamo nelle aziende organizzate (mi pare che nel 1983 solo ⁱⁿuna azienda abbiamo avuto un aumento degli iscritti, che è pressochè l'unica che ha aumentato il numero dei propri dipendenti) mentre negli anni fino al 1980 si riusciva a compensare questa perdita, che anche allora esisteva per la politica di decentramento produttivo che le aziende conducevano, con la organizzazione di nuove aziende piccole, decentrate che erano note o si erano sviluppate, oggi questo meccanismo non compensa più la perdita direi fisiologica che c'è nel corso dell'anno.

Alla data odierna infatti, anche se abbiamo circa 400 iscritti in meno rispetto al 1982, abbiamo organizzato per la prima volta alla FILLEA non meno di 500 lavoratori. Per dare un'idea di cosa significa questo, voglio solo ricordare che le aziende nelle quali esiste una presenza organizzata sia pur minima della FILLEA sono circa 230 senza contare i cantieri edili.

Le preoccupazioni più grandi per il tesseramento credo che le dobbiamo avere per il prossimo anno per il quale si preannunciano gravi difficoltà per il calo occupazionale cui stiamo tuttora assistendo.

Crediamo comunque che le iniziative che sono state proposte in particolare verso le aziende artigiane del legno, e nelle aziende più consi

The first section of the report deals with the general conditions of the country and the progress of the various branches of industry and commerce. It is followed by a detailed account of the state of the different departments of the empire, and a summary of the principal events of the year.

The second section contains a list of the principal cities and towns of the empire, with a description of their situation, population, and principal occupations. It also gives an account of the principal manufactures and trades of each place.

The third section is devoted to a description of the principal rivers and lakes of the empire, and to an account of the fisheries and other resources which they afford. It also gives a list of the principal ports and harbours, and a description of the shipping and trade of each place.

The fourth section contains a list of the principal mountains and hills of the empire, and a description of their situation, height, and other particulars. It also gives an account of the principal mineral resources of the country, and of the progress of the various branches of industry and commerce.

The fifth section is devoted to a description of the principal cities and towns of the empire, with a description of their situation, population, and principal occupations. It also gives an account of the principal manufactures and trades of each place.

stenti in direzione di certe fasce di lavoratori quali gli impiegati e i tecnici, insieme ad un lavoro più attento in direzione della edilizia che stiamo impostando a livello della FLC, possa consentirci di invertire la tendenza.

Ritengo però che la questione fondamentale sia politica e non organizzativa nel senso che è necessario che il Sindacato torni a conquistare una credibilità ed una fiducia dei lavoratori che oggi in qualche modo manca almeno in certi strati e tra i giovani dove esiste anche una crisi della militanza e dell'impegno.

In questa direzione potremo recuperare, a mio avviso, solo se riusciremo a rilanciare la partecipazione alle scelte, alle decisioni, alle lotte, attraverso un consolidamento della democrazia e dell'unità sindacale e se questo Sindacato riuscirà a svolgere il proprio ruolo nella Società ottenendo risultati concreti sui problemi che oggi sono sul tapeto.

Come Segreteria abbiamo cercato di fare uno sforzo, e speriamo di esserci riusciti, per mettere a fuoco una serie di tematiche che rappresentino l'impegno della categoria per i prossimi mesi. Si tratta di farle diventare nei prossimi giorni, un piano di lavoro unitario della FLC di Pesaro, su cui darci delle scadenze per fare le dovute verifiche, anche con riunioni nel nostro Comitato Direttivo che siano molto più frequenti che nel passato, consapevoli che questa è la direzione di marcia che dobbiamo imboccare, per costruire un Sindacato che sia in grado di fare le lotte per lo sviluppo della occupazione e che riesca a ricollegarsi con tutti gli strati dei lavoratori.

