

Pietro Vangeli sul CdF della SAMPAS MILANO

“Provate a moltiplicare il funzionamento di un CdF – ad esempio un delegato ogni 30 operai, nelle grandi aziende c’erano CdF con centinaia di delegati – per le fabbriche del territorio, della provincia, della regione e avrete un’idea di come e quanto l’organizzazione della classe operaia fosse influente nel movimento di tutto il resto delle masse popolari”



Pietro Vangeli, Segretario Nazionale del P.CARC, ha iniziato la sua storia politica prima da studente e poi come operaio nel reparto fonderia della SAMPAS, industria metalmeccanica alle porte di Milano, nel 1977. Riprendiamo con lui alcuni aspetti di quella esperienza sia per l’interesse rispetto alla conoscenza sul funzionamento e sul ruolo dei Consigli di Fabbrica (CdF), sia perché sono utili a quanti anche oggi, 40 anni dopo, fanno i conti con i padroni che chiudono aziende e delocalizzano, sono alle prese con la resistenza ai tentativi di cancellare le conquiste ottenute con le lotte dei decenni passati, quando il movimento comunista era forte e vogliono organizzare la riscossa del proletariato.

Partiamo proprio “dall’inizio”: come sei entrato alla SAMPAS e come è stata la tua integrazione in fabbrica e nel CdF?

Sono entrato nel 1977 quando avevo 20 anni. Avevo frequentato le scuole superiori in Calabria e dopo il diploma, ottenuto con grandi sacrifici della mia famiglia, volevo entrare a lavorare in fabbrica. Avevo bisogno di guadagnarmi da vivere e la fabbrica era allora la migliore scuola di vita, politica e sociale. Erano anni di grande fermento, la fabbrica, in particolare quella metalmeccanica, era un posto dove fare attività politica “rivoluzionaria” e questo attirava molti giovani. Fra i ragazzi che uscivano dalle scuole superiori e volevano fare politica c'erano due concezioni principali, all'epoca: la via del movimento “alternativo”, maggiormente legato agli ambiti dei collettivi studenteschi, per chi poteva permetterselo e aveva un sostegno economico della famiglia o si accontentava di fare qualche lavoretto, e la via della fabbrica, in cui la vita politica era particolarmente attiva ed erano presenti tutti i partiti, i gruppi e le organizzazioni politiche della sinistra extraparlamentare, oltre al sindacato: Avanguardia Operaia, Autonomia Operaia, Democrazia Proletaria, anarchici, ecc. Ovviamente le due cose erano intrecciate, all'epoca, perché si faceva politica sia dentro che fuori dalla fabbrica, nei quartieri, nei territori. Comunque, io ho preso quella via lì, che mi permetteva di raggiungere l'emancipazione economica e di fare un'esperienza politica interessante.

Nel luglio del 1977 arrivo a Milano e a ottobre sono già in fabbrica, una fonderia con 250 operai a Pieve Emanuele, nell'hinterland. Conoscevo già alcuni operai esponenti del movimento del '68, membri del CdF, perché già lavoravano lì alcuni miei parenti. Sapevo che era un CdF “di sinistra”, cioè orientato dalle organizzazioni politiche a sinistra del PCI.

Essere assunto in fonderia è stato relativamente facile: all'epoca si passava obbligatoriamente dalle liste del collocamento e le sue graduatorie (la chiamata nominativa era stata abolita), ma in fonderia non ci volevano andare in tanti perché era un lavoro faticoso. Per me e per altri giovani “idealisti” invece il posto rispondeva alla visione un po' “romantica” dell'operaio. E infatti insieme a me è entrata un'altra decina di giovani, con i quali abbiamo subito fatto gruppo.

Dopo una prova di 7 giorni veniva firmato il contratto a tempo indeterminato: questa era le prassi e così è stato anche per me. Il CdF controllava strettamente l'operato dell'azienda nell'assunzione degli operai nei reparti.

L'inizio in fonderia è stato un po' duro, la realtà andava al di là della mia immaginazione. Il lavoro era molto faticoso, fiamme, fumo, io venivo dalla campagna calabrese... ma in breve tempo mi sono ambientato e il contesto ha favorito la mia piena integrazione. Anche perché, al di là delle difficoltà, avevo un'infarinatura di marxismo, avevo letto Marx e Lenin, come anche gli altri giovani operai. Sapevamo che la classe operaia era la classe rivoluzionaria e l'esperienza degli '70 lo confermava. Quindi avevamo l'obiettivo di usare la

fabbrica come terreno privilegiato per fare la rivoluzione.

Nel 1977 il CdF della SAMPAS SpA aveva già una sua storia importante. Nel 1974, ad esempio, aveva diretto l'occupazione della fabbrica contro i licenziamenti e aveva vinto. Questa vittoria aveva cementato nei delegati che dirigevano il CdF una concezione di forza verso il padrone, quindi il CdF esprimeva una reale direzione degli operai nella produzione, nella gestione anche minuta dell'azienda. Si viveva e si lavorava in un clima quasi di “autogestione”. La direzione aziendale interveniva poco. Erano i delegati del CdF ad avere in mano molti aspetti pratici: ad esempio anche il numero delle colate giornaliere era fissato dal CdF e non era permesso farne di più, anzi succedeva che si decidesse di farne di meno se c'era stato qualche contrattempo. L'acquisto di una nuova macchina, il cambio di una procedura lavorativa, le assunzioni, i cambi mansione, i cambi di reparto: passava tutto dalla revisione e approvazione del CdF.

Il fabbrica si viveva un reale dualismo di potere: nei reparti di produzione comandava il CdF, nei piani superiori (uffici, direzione) comandava la direzione aziendale. O almeno così sembrava.

A chi cerca di capire la realtà di quel tempo con gli occhi di oggi sembrerà strano, ma nel contesto di sommovimento generale del 1977 il gruppo dei giovani, fra cui io, trovava giusto e normale avanzare ulteriori rivendicazioni: sulle pause, per l'ulteriore abbassamento dei ritmi di lavoro... siamo arrivati al punto che durante l'orario di lavoro ci eravamo presi il tempo di leggere i giornali di movimento, giravamo per i reparti, gestivamo una biblioteca e facevamo un giornalino aziendale. Su questo i vecchi operai ci prendevano in giro perché dicevano che non avevamo voglia di lavorare e non eravamo abituati a farlo.

Comunque, nonostante le contraddizioni fra giovani e anziani, il CdF teneva tutti uniti e il fatto che avesse un orientamento avanzato, di sinistra (della sinistra sindacale di allora), dava a tutti la possibilità di mobilitarsi. Facevamo tante lotte anche fuori dalla fabbrica: solidarietà ad altri operai, partecipavamo a picchetti e occupazioni di aziende in lotta contro la chiusura, cortei di movimento, occupazioni di case. Il CdF e gruppi di operai partecipavano a pieno titolo alle lotte di quegli anni: da quella contro il rincaro dei biglietti dei mezzi pubblici di Milano (ci fu un movimento vasto di autoriduzione e/o non pagamento del biglietto – ndr), alla battaglia referendaria del 1978 per l'abrogazione della legge Reale e del finanziamento pubblico dei partiti, alle manifestazioni politiche. Si partecipava in genere a tutte le mobilitazioni di movimento, c'era grande fermento e dibattito (spesso scontri verbali e alcune volte anche fisici) tra le varie componenti politiche (PDUP, Avanguardia Operaia, Lotta Continua e “cani sciolti”) per aderire e partecipare a questa o quella mobilitazione.

Come funzionava il CdF e che peso politico aveva?

Ogni reparto, da 15 a 30 lavoratori, eleggeva il proprio delegato. Non aveva alcuna importanza la tessera sinda-

cale, ogni delegato era eletto perché aveva la fiducia e il riconoscimento dei suoi compagni. Ed era revocabile in ogni momento. Il CdF era composto da 12 delegati ed era riferimento per tutto: gestione delle ferie, dei permessi, delle malattie lunghe, dei cambi di reparto e dei passaggi di livello, anche se erano molto rari perché il posto era fisso e non venivano cambiate le mansioni con frequenza. Il CdF faceva riunioni ordinarie, in cui venivano affrontati i temi della gestione e del controllo operaio sulla fabbrica, e riunioni straordinarie quando particolari necessità lo richiedevano. Le decisioni venivano sottoposte alle assemblee di reparto, per questioni attinenti al reparto, o all'assemblea generale per l'approvazione. La partecipazione agli scioperi era del 100%, in caso di necessità si faceva il picchetto per impedire l'accesso dei pochi impiegati che sapevano erano dei crumiri e provavano a entrare. Il CdF aveva una stanza per le riunioni, alcuni uffici e anche uno spazio biblioteca per gli operai.



E' utile ragionare sul fatto che grossomodo, al di là di alcune specificità che cambiavano azienda per azienda e del fatto che ogni CdF si caratterizzava per essere o controllato e diretto dal PCI – cioè più di destra, più incline a tener conto delle esigenze dell'azienda – o diretto dai partiti e dalle organizzazioni alla sinistra del PCI, il funzionamento dei CdF era il medesimo per ogni azienda. Quindi provate a moltiplicare il funzionamento di un CdF – ad esempio un delegato ogni 30 operai, nelle grandi aziende c'erano CdF con centinaia di delegati – per le fabbriche del territorio, della provincia, della regione e avrete un'idea di come e quanto l'organizzazione della classe operaia fosse influente nel movimento di tutto il resto delle masse popolari. Per esempio, a Milano per i funerali di Fausto e Iaio nel 1978, i CdF proclamarono lo sciopero e scesero nelle strade 200mila persone.

A Milano esisteva l'attivo territoriale dei delegati della FLM (sindacato unitario di Fiom-Fim-Uilm), uno per ognuna delle zone. Agli attivi, circa due al mese, vanno aggiunti gli attivi delle organizzazioni sindacali, le riunioni degli iscritti ai sindacati, i coordinamenti con il movimento, le

riunioni che ogni operaio faceva con il suo partito o organizzazione di riferimento... era una enorme e capillare rete di attività politica che dalle fabbriche si riversava nel resto della società. Con lo Statuto dei lavoratori, inoltre, gli operai avevano conquistato un monte di permessi sindacali da utilizzare per fare attività all'interno e all'esterno dell'azienda.

Dove il CdF funzionava bene, cioè era veramente al servizio degli operai, metteva al proprio servizio i funzionari e le strutture delle organizzazioni sindacali. I sindacati intervenivano in fabbrica solo se convocati dal CdF e spesso venivano contestati duramente, alcune volte cacciati se osavano portare posizioni filopadronali. Oggi è l'opposto. La relazione fra CdF e sindacati di regime emerge bene se prendiamo come esempio i rinnovi del CCNL. Il CCNL, che era appannaggio dei sindacati, aveva importanza, ma essa era relativa: la battaglia grossa avveniva nella contrattazione di secondo livello, quella aziendale. E' lì che il CdF faceva valere tutta la sua forza e il suo "contropotere" in azienda. Nella contrattazione aziendale ci si rifaceva di quello che non si riusciva a ottenere nella piattaforma contrattuale: si metteva mano a tutti gli aspetti specifici e particolari della vita in fabbrica, oltre che sulla questione del salario. Un esempio: nel periodo 1968-69 è stato eliminato il cottimo. Si è trattato di una grande conquista, ma c'è da considerare che oltre ad essere un grande incentivo economico, il cottimo poggiava anche su abitudini consolidate: per gli operai più anziani fare il cottimo era normale: era ritenuto giusto che "più lavori e più guadagni". Questa era una contraddizione perché erano proprio alcuni degli operai di più lungo corso che volevano fare il cottimo, erano abituati a lavorare così, volevano fare così, specialmente quelli che erano più specializzati. Alla SAMPAS il CdF ha disincentivato il cottimo anche fra gli irriducibili, istituendo il cottimo collettivo: sono state riformulate le "tabelle" e i soldi del cottimo venivano distribuiti fra tutti gli operai. Questo, ovvio, faceva un po' incassare quelli che puntavano allo stipendio più alto, ma li costringeva a mobilitarsi e a lottare collettivamente per aumenti salariali, anziché fare il cottimo, e li scoraggiava e li educava a considerarsi parte di un collettivo. Allo stesso tempo valorizzava quelli che erano abituati a massacrarsi di lavoro, quelli che prendevano in giro i giovani "perché non avevano voglia di lavorare", però educandoli e via via distogliendoli dal cottimo.

Fra le battaglie dirette dal CdF c'è stata anche l'occupazione della fabbrica nel 1980...

Sì, ma bisogna fare una premessa. Alla SAMPAS, ma come un po' ovunque in quegli anni, i licenziamenti non c'erano. O meglio, il CdF non li permetteva, attraverso vaste mobilitazioni. Poteva succedere che non fosse confermato il posto di lavoro dopo il periodo di 7 giorni di prova, ma se non c'erano particolari ragioni, anche in quel caso il CdF interveniva, organizzava la mobilitazione fino all'assunzione. Alla SAMPAS in particolare il padrone aveva difficoltà a licenziare

per l'eredità della lotta del 1974 (io non ero ancora in fabbrica) che proprio contro i licenziamenti aveva portato alla prima occupazione e alla vittoria.

Nel 1980 la questione si è riproposta: l'azienda ha disposto 100 licenziamenti su 250 posti di lavoro. Il CdF ha risposto con una mobilitazione in grande stile e per me è stata un grande palestra, una grande esperienza i cui insegnamenti mi sono serviti per tutta l'attività politica che ho fatto dopo e che faccio, in particolare rispetto alla tattica. Riporto alcuni aspetti di quella mobilitazione perché credo siano utili a chi oggi, in condizioni diverse da 40 anni fa, si trova alle prese con la difesa dei posti di lavoro, con la lotta contro chiusure, ristrutturazioni, delocalizzazioni, ecc.

L'azienda apre la procedura per 100 licenziamenti e si avvia il tavolo di trattativa ad Assolombarda con CdF e sindacati. In fabbrica c'è subito subbuglio: il CdF ha l'esperienza per capire che il numero dei licenziamenti sarà ridimensionato, ma anche che l'azienda punta forte perché qualcosa vuole ottenere. Si svolgono le assemblee in fabbrica che danno al CdF la delega per dirigere la mobilitazione e condurre la trattativa, viene proclamato lo stato di agitazione, iniziano scioperi e i presidi fuori dai cancelli. Quando è chiaro che le misure messe in campo non bastano e l'azienda non intende ritirare i licenziamenti, inizia una nuova fase: scioperi "selvaggi" di 30 minuti, reparto per reparto. La fabbrica non è ferma, ma il CdF fa vedere la sua forza: la fabbrica può essere fermata anche con la mobilitazione "a macchia di leopardo", con scioperi di mezz'ora di alcuni reparti. Minimo danno economico per i lavoratori e massimo danno per l'azienda. Per alzare ulteriormente la posta, dato che la situazione non si sblocca, inizia il blocco delle merci: blocco delle materie prime e blocco del prodotto. Dura circa un mese.

La mobilitazione "in crescendo" alimenta la partecipazione anche degli operai che inizialmente erano più tiepidi. Tutti vengono coinvolti, vengono convinti che la lotta deve farsi più dura, non c'è altra via per far cedere il padrone. Anche i "colletti bianchi" che, come da tradizione, inizialmente stanno a guardare, si uniscono, almeno in parte, alla lotta.

La mobilitazione in crescendo da una parte allarga la mobilitazione e conquista alla lotta la totalità degli operai e dall'altra dimostra, passo dopo passo, che le vie più moderate non danno risultati, la sinistra sposta in avanti anche i più moderati. Questo crea il fronte compatto che si esprime in assemblea generale: il padrone non recede, bisogna occupare la fabbrica. All'unanimità votano gli operai, anche quelli che tendenzialmente all'inizio sarebbero stati contrari (quelli più anziani, quelli affezionati al cottimo, quelli che ci davano degli estremisti). In maggioranza votano a favore dell'occupazione anche gli impiegati.

L'assemblea vota e poi si assiste alla classica scena: i delegati salgono negli uffici scortati dagli operai, danno alcune ore ai dirigenti per preparare le loro cose e poi li accompagnano alla porta. La fabbrica è occupata.

La produzione è ferma, gli impianti

sono accesi e continua la manutenzione, lo stabilimento diventa un centro di aggregazione, organizzazione e mobilitazione per gli operai, le famiglie, gli operai di altre aziende, il movimento della zona, ecc.

La Prefettura entra in campo e apre un tavolo di trattativa che dura 15 giorni. Ogni giorno c'è un corteo, un presidio, un'iniziativa. Dopo 15 giorni la vertenza si chiude: ritiro dei licenziamenti, Cassa Integrazione (CIG) per 70 a salario pieno per tre anni e il riconoscimento di alcune tutele non previste per la CIG. Io, che ero membro del CdF, finisco fra i cassintegrati e divento "delegato dei cassintegrati", insieme a un altro compagno. In quella veste abbiamo accesso alla fabbrica e infatti ci vado spesso, cosa che "mi costa" il rientro in produzione prima della scadenza della Cassa Integrazione. Io non volevo ritornare a lavorare, ma il CdF ha fatto sì che un gruppo di lavoratori facesse a rotazione periodi di rientro a lavoro...

Alla scadenza dei tre anni, diversi operai erano andati in pensione, altri hanno trovato un altro posto e quegli operai che rientrano in fabbrica trovano una situazione diversa: non rientrano più alla SAMPAS, ma alla Microfusione, azienda dello stesso gruppo che nel frattempo aveva inglobato la SAMPAS.



Quindi anche il CdF viene sciolto?

Si rientra nel 1983, anzi io un po' prima, con un CdF molto diverso da quello della SAMPAS: alla Microfusione infatti dirigeva il PCI e in particolare un operaio che faceva capo alla destra del PCI. Noi delegati della SAMPAS siamo stati integrati nel CdF, ma eravamo visti con diffidenza perché eravamo considerati "estremisti", "casinisti", "filo terroristi". Ma non sono bastati i pregiudizi a mantenere in sella il PCI, l'esperienza pratica ha giocato a nostro favore.

Fra il 1984 e il 1985 era in corso la vertenza interna sulla contrattazione di secondo livello. La fabbrica era in sciopero in attesa dell'ipotesi di accordo, io e altri dell'ex CdF SAMPAS non eravamo in turno, quindi non eravamo presenti alla trattativa finale. C'era subbuglio perché gli operai temevano che si ripettesse ciò che era successo due anni prima, quando il vecchio CdF della Microfusione aveva firmato un accordo diverso, al ribasso, da quello per cui aveva avuto mandato dall'assemblea. Uno dei delegati

che era su in Direzione, fra l'altro era anche lui del PCI come il capo del CdF, ma non così "allineato", ci ha avvisati che stavano per firmare e siamo andati di corsa anche noi in Direzione per controllare il contenuto dell'accordo. L'accordo recepiva sostanzialmente le richieste approvate nell'assemblea dei lavoratori. Quando siamo scesi e il capo del CdF ha annunciato agli operai raccolti nel piazzale che l'ipotesi di accordo era stata trovata, nessuno si fidava. Noi dell'ex SAMPAS siamo facilmente riusciti a imporre, anzi devo dire che era proprio la richiesta e la volontà della maggioranza degli operai, che l'ipotesi di accordo fosse discussa approfonditamente in assemblea e che il testo venisse affisso per intero nelle bacheche, in modo che ognuno potesse verificarne il contenuto e poi il giorno dopo l'avremmo sottoposto alla votazione dell'assemblea generale. Insomma, abbiamo mandato a monte il sistema con cui fino a quel momento il vecchio CdF della Microfusione aveva gestito le cose alle spalle degli operai: solo due anni prima aveva fatto approvare l'accordo in un'assemblea caotica, presentando solo gli aspetti positivi e facendolo approvare. Poi i lavoratori si sono accorti che gli aumenti erano subordinati all'aumento della produttività e di altre magagne. Per la cronaca, il giorno dopo l'ipotesi di accordo è stata approvata a larga maggioranza dagli operai. Questa è stata la goccia che ha fatto traboccare il vaso, il capo del CdF, in particolare, ha infatti lasciato l'azienda poco tempo dopo per diventare funzionario della CGIL. Parliamo comunque di un periodo in cui i CdF avevano già iniziato a perdere terreno. Resistevano qua e là dove c'erano delegati combattivi, dediti alla causa dei lavoratori e malvisti dalle strutture sindacali, ma il movimento complessivo andava verso la perdita della funzione dei CdF.

Infatti, quando furono sostituiti dalle RSU nel 1991 i CdF erano cosa ben diversa da quella di cui parli...

Bisogna sempre considerare il contesto storico e il movimento oggettivo della società.

A inizio anni '80 si sono combinati vari elementi: le ristrutturazioni aziendali, la sconfitta alla FIAT, il riflusso del movimento degli anni '70, molti dei delegati combattivi sono andati in pensione, molti delegati operai delle aziende in crisi sono stati inseriti, tramite accordi sindacali, nelle aziende pubbliche (Poste, Ferrovie, Enti locali), alcuni si sono ritirati, altri ancora hanno scelto la "carriera" da funzionario nei sindacati.

Nelle fabbriche la Cassa Integrazione su vasta scala aumentava il potere di gestione della vertenza da parte delle strutture sindacali, riduceva le possibilità di organizzazione e controllo operaio. L'accordo di S. Valentino (il taglio del 4% della scala mobile, nel 1984 – ndr) e i primi attacchi all'articolo 18 segnavano la debolezza del movimento dei CdF e la sconfitta del movimento degli anni '70.

Questa fase di "discesa" per me è stata un grande insegnamento rispetto ai limiti oggettivi della lotta rivendicativa e la necessità di andare oltre, lavorare per la ricostruzione del partito comunista. I CdF sono stati una grandiosa esperienza, ma da soli non potevano fare più di quello che

di molto positivo hanno fatto.

Per tutto un periodo c'è stato un movimento, in particolare a Milano e Torino, animato da Autonomia Operaia, Democrazia Proletaria e molti "cani sciolti", per tentare di rianimare i CdF, le assemblee dei delegati autoconvocate. Ma il problema a quel punto non era la volontà o la combattività: era di linea e di strategia, era un problema politico, non organizzativo.

Da qui in avanti, infatti, la questione della ricostruzione di un partito comunista adeguato a fare la rivoluzione socialista in Italia diventa via via più chiara. E' stato un processo lungo a cui la Carovana del (nuovo)PCI si è messa alla testa: il mio impegno politico principale diventa la redazione del Il Bollettino dei coordinamenti contro la repressione e la redazione di Rapporti Sociali che affondano le radici in quel contesto e in quel periodo. Da lì poi si sviluppano le tappe della Carovana: la costituzione dei Centri di documentazione Filorosso (1987), dei CARC (1992), la costituzione della Commissione Preparatoria del Congresso di fondazione del (nuovo)PCI (nel 1999); la fondazione del (nuovo)PCI (2004). La ricostruzione di questo percorso non è argomento dell'intervista e anche la descrizione del contesto e del movimento operaio fra la fine degli anni 80 e gli inizi degli anni 90 del secolo scorso richiede un approfondimento che sarebbe utile fare. Ad ogni modo, nel 1991 i CdF vengono sostituiti dalle RSU. E' stato un po' un ritorno alle vecchie Commissioni Interne: i delegati tornano ad essere indicati dai sindacati.

La sinistra sindacale reagirà con la formazione di alcune strutture sindacali di base (Cobas) in concorrenza e in alternativa ai sindacati di regime. Ma questa è un'altra storia!



[Dei primi passi della Carovana del (nuovo)PCI e del contesto in cui sono avvenuti, Pietro Vangeli ne parla nell'intervista raccolta da *Resistenza* nel novembre 2017, pubblicata sul numero 11-12/2017. Un'approfondita ricostruzione è disponibile nella pubblicazione *Storia dei CARC* – Massimo Franchi, ERS – 196 pagine, 10 euro + spese di spedizione. Puoi ordinarla a carc@riseup.net. Le fotografie inserite in questo articolo sono tratte dal gruppo Facebook del CdF SAMPAS]

10, 100, 1000 CONSIGLI DI FABBRICA

- **contro la chiusura**, la delocalizzazione, il ridimensionamento (morte lenta) delle aziende e la loro vendita a gruppi multinazionali stranieri che le spolpano e poi le chiudono,
- **contro l'eliminazione delle conquiste** e dei diritti sindacali, politici e sociali strappati dai lavoratori quando il movimento comunista era forte in Italia e nel mondo,
- **contro la privatizzazione** della sanità, della scuola e degli altri servizi pubblici, le grandi opere speculative e la devastazione dell'ambiente, la persecuzione degli immigrati poveri, la repressione poliziesca e padronale,
- **contro la sottomissione del nostro paese** all'Unione Europea e alla NATO, le politiche di austerità per le masse popolari con la trappola del Debito, le "guerra umanitarie" per depredare i paesi oppressi, la corsa agli armamenti.

MA UNA COSA È DIFENDERSI PER LIMITARE I DANNI: È LA LINEA DEL "MENO PEGGIO" CHE APRE LE PORTE AL PEGGIO. UN'ALTRA COSA È DIFENDERSI PER PREPARARE L'ATTACCO!

10, 100, 1000 CONSIGLI DI FABBRICA

- **per tenere aperte le aziende**, riconvertire quelle che fanno produzioni inutili e dannose e aprirne di nuove per fare i lavori che servono, per estendere i servizi pubblici e gestirli in funzione delle esigenze delle masse: c'è un sacco di lavoro da fare per rimettere in sesto il nostro paese,
- **per un nuovo protagonismo operaio** e la democrazia partecipativa a tutti i livelli,
- **per difendere** e migliorare l'ambiente in cui viviamo,
- **per un governo di emergenza popolare** che nazionalizzi le aziende che i capitalisti vogliono chiudere, delocalizzare o smembrare, assegni a ogni adulto un lavoro utile e dignitoso e inquadri in un piano economico nazionale le aziende capitaliste, le aziende pubbliche, le cooperative,
- **per liberare il nostro paese** da sfruttatori e oppressori e instaurare un nuovo sistema di relazioni sociali corrispondente alle esigenze delle masse popolari, democratico ed ecocompatibile, per il socialismo.

Dal Biennio Rosso del 1919-20 alla Resistenza antifascista del 1943-45, fino alle lotte degli anni '60 e '70: anche se indebolita dal declino del movimento comunista, la classe operaia del nostro paese ha una lunga tradizione di lotta e di organizzazione! **I Consigli di Fabbrica** sono stati la spina dorsale della mobilitazione popolare con cui abbiamo strappato CCNL, Statuto dei Lavoratori, 150 ore, scuola e sanità pubbliche, case popolari e tutte le altre conquiste di civiltà e benessere. Ma abbiamo visto che non basta mettere dei "paletti" allo sfruttamento dei padroni: alla lunga profitti dei padroni e condizioni di vita dignitose per le masse non stanno assieme! Quindi questa volta dobbiamo andare fino in fondo! Dobbiamo togliere la direzione delle aziende e del nostro paese dalle mani di chi si arricchisce e considera normale arricchirsi sacrificando e calpestando il benessere, la salute, la sopravvivenza dei lavoratori: i grandi industriali, i pescecani della finanza,

gli speculatori, gli alti funzionari, i banchieri, gli alti prelati, i ricchi e tutti i loro servi e sostenitori.

Il primo passo in questa direzione è costituire **un governo che è deciso e ha la forza di rompere le catene** dell'UE e della NATO e la cappa del Vaticano, di attuare le parti progressiste della Costituzione del 1948 e di collaborare con i governi dei paesi in lotta contro la comunità internazionale dei guerrafondai e degli speculatori.

La forza dei padroni, del Vaticano, degli imperialisti UE, USA e sionisti sta solo nella rassegnazione, nella demoralizzazione, nello sbandamento, nella confusione che riescono a diffondere tra i lavoratori.

Non sono i padroni a essere forti, sono i lavoratori che devono organizzarsi per far valere la loro forza!

I padroni senza lavoratori non possono niente, i lavoratori organizzati senza padroni possono tutto e meglio!

Le organizzazioni degli operai sono la premessa, la base: per difendere lavoro e diritti, per costituire un governo di emergenza popolare che rimedi da subito almeno agli effetti peggiori della crisi, per instaurare il socialismo.

Non importa in quanti si è all'inizio in una fabbrica. Non importa quante sono le fabbriche in cui si inizia. **Altri seguiranno, perché ogni attacco dei padroni dimostrerà che chi ha iniziato ha ragione.**

Il Partito dei CARC sostiene e organizza ogni operaio che si mette su questa strada, che decide di prendere in mano il proprio futuro!



Partito dei CARC

02.26.30.64.54 - carc@riseup.net

www.carc.it

FIPMI111119