

GATTO SELVAGGIO



La scommessa della CUB

IN QUESTO NUMERO
RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE E SINDACALISMO DI BASE: QUALI SONO I NOSTRI COMPITI?

UN PROGETTO DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NEL PIEMONTE IN CRISI

CRONACHE DALLA LAVAZZA E DALLA COMDATA

QUADRI ANALITICI SUL DECRETO BRUNETTA E SUL COLLEGATO LAVORO

CUB E NO TAV

NOI STIAMO CON I BARBARI

**Per contatti Confederazione Unitaria di Base
Corso Marconi 34, 10125 Torino, telefax 011655897**

gatto_selvaggio@cubpiemonte.org www.cubpiemonte.org



LA NOSTRA SCOMMESSA

Stefano Capello

Riprendendo la pubblicazione di Gatto Selvaggio, la prima domanda alla quale dobbiamo rispondere è quella che riguarda il senso stesso della nostra esperienza: che senso ha oggi una scommessa sindacale come quella della CUB?

Ci facciamo questa domanda, e vogliamo rispondervi, proprio perché la working class (non solo nel nostro paese) e, si parva licet, la nostra organizzazione stanno vivendo un momento drammatico nel quale le certezze coltivate per anni, quando non per decenni, stanno dissolvendosi ad una ad una e il futuro appare gravato da una spaventosa negatività.

La nostra classe oggi viene attaccata quotidianamente nel reddito e nella possibilità di avere un futuro; gli esigui spazi di contropotere esercitati sui luoghi di lavoro a partire dal secondo dopoguerra e via via ampliati nel corso del ciclo di lotte degli anni sessanta e settanta vengono erosi, i cosiddetti diritti vengono smantellati, si è ormai imposta una legislazione che vieta di fatto lo sciopero e l'attività sindacale nei segmenti del lavoro sociale dove questo può essere strumento efficace e potente. La stessa mobilitazione dei lavoratori è stata criminalizzata come residuo di un tempo folle ormai consegnato alla storia.

Oggi assistiamo a lotte operaie, o del composito mondo del lavoro contemporaneo, che riescono a darsi come obiettivo quello della salvaguardia del posto di lavoro o, nei casi peggiori, quello di strappare una buonuscita poco più che miserabile.

Il mondo del capitale è in crisi, ma mantiene un controllo politico assoluto su quello che si può pensare; gli strumenti che padroni e governanti si sono dati per controllare l'immensa potenza del lavoro sociale globale funzionano a pieno ritmo, e anzi la crisi finanziaria del 2008 è diventata un'occasione per accelerare i processi di spoliazione dei lavoratori di tutto il mondo e di arricchimento del padronato, oggi finanziato direttamente dai governi tramite lo strumento del sostegno finanziario agli istituti bancari tecnicamente falliti.

La globalizzazione della produzione è lo strumento che viene utilizzato per rafforzare il ricatto verso la working class mondiale, tramite l'attivazione di filiere produttive lunghe, distribuite nei paesi a minor costo del lavoro che vengono utilizzati come polmone produttivo per la creazione di enormi profitti resi possibili dal binomio tra produzione capitalistica e strutture politiche dittatoriali e ferocemente impegnate nel controllo delle locali working class.

La struttura statale si mostra in questi anni, ad onta di tutte le cretinerie dei nostalgici del più stato meno mercato, come la vera e precisa forza garante dell'accumulazione del capitale. Lo è grazie alle leggi e alla funzione repressiva che permette una continua discesa dei nostri salari, lo è ancora di più come pompa idrovora della ricchezza sociale, rastrellata tramite la tassazione (ovunque ormai organizzata in modo da colpire esclusivamente la working class e blandire le nuove classi medie) e destinata a progetti di grandi opere inutili quando non dannosi per la popolazione ma utilissimi ad aumentare i profitti della classe capitalistica che controlla tutti i gangli della politica.

In questo quadro la nostra scommessa è, a prima vista, una sorta di metodica follia. La nostra volontà politica di essere sindacato come associazione di lavoratori che rifiuta di entrare nel gioco della politica, di confondersi in mezzo alle lobby che cercano di ottenere uno spazio subordinato e una piccola fetta di potere all'ombra di istituzioni che dei lavoratori non possono che essere nemiche, non può che apparire come una presuntuosa presa di posizione da parte di un gruppo di testardi.



Eppure noi pensiamo che non sia così, che anzi, nel progressivo scollamento tra il mondo delle istituzioni, dei partiti della sinistra e i lavoratori, ci sia lo spazio per la ricostruzione di un movimento operaio indipendente, responsabile solamente di fronte ai lavoratori e capace di costruire le proprie istituzioni, il proprio potere contro e fuori le logiche della compatibilità con il “giusto profitto” oggi assunte da tutti gli attori della scena politica, da destra a sinistra.

Al contrario di quanto hanno fatto Cgil-Cisl e Uil che si sono fatte stato, parti tra loro conflittuali di un organismo burocratico complessivo di controllo dei lavoratori, finalizzato alla loro vendita al prezzo migliore possibile (per le tasche delle burocrazie sindacali, non certo per quelle dei lavoratori), noi crediamo che questo scollamento possa essere la base dalla quale ripartire, agitando la necessità di organizzarsi tra lavoratori per contrastare oggi il furto continuo del reddito e ripartire domani a imporre il nostro potere all'interno dei luoghi della produzione. Attraverso il collegamento tra lavoratori, ma anche attraverso l'adozione di campagne di boicottaggio contro le merci prodotte a basso prezzo, con lavoro servile o in condizioni ambientali spaventose. Se la libertà di commercio ha fatto la fortuna del padronato, è nostro compito limitarla ad ogni costo, per difendere il reddito dei lavoratori, qui come nei paesi dove le condizioni di sfruttamento sono più pesanti ancora che da noi.

Ma per fare questo occorre abbandonare del tutto ogni illusione sul ruolo dello stato e delle sue istituzioni. Se i governi mondiali, da quando è iniziata l'era del cosiddetto “neo liberismo”, si sono trasformati da garanti della pace sociale tramite una parziale distribuzione delle risorse verso il basso in altrettanti volano dell'accumulazione non è stato un caso. Se i governi che un tempo garantivano un certo benessere alla working class oggi impiegano tutta la ricchezza sociale che controllano allo scopo di inventare occasioni di profitto a rischio zero per i padroni, questo avviene perché questi ultimi hanno costruito un modello di utilizzo dei differenziali mondiali del costo del lavoro tale da assicurargli l'assoluta inutilità di politiche del consenso tra la working class. Gli anni Ottanta, Novanta e Zero hanno visto all'opera non un inesistente liberismo ma la trasformazione del ruolo statale in luogo di raccolta dei capitali necessari al padronato per arricchirsi. Non c'è stato più mercato e meno stato, ma più stato al servizio del padronato.

Chi ancora oggi si illude e, peggio vuole illudere gli altri, sulla possibilità di invertire la rotta a partire dal rapporto con le istituzioni, nel migliore dei casi mente sapendo di mentire; le istituzioni si sono rese completamente dipendenti dal padronato e completamente indipendenti dalle pressioni della working class.

Non è su questa strada che dobbiamo agire, ma su quella dell'autonomia del mondo della working class, sulla sua capacità di reagire alle pressioni del padronato e dello stato. Gli esempi possibili sono molti e vanno dalle lotte contro la crisi che hanno permesso il sedimentarsi di rapporti diretti tra lavoratori, a quelle territoriali contro la voracità del profitto in Val Susa come nella periferia di Napoli, a quelle dei lavoratori migranti costretti in condizioni di servitù simili a quelle dei lavoratori incarcerati in USA e in Cina. Quello che manca oggi è una maggiore capacità di collegamento tra queste esperienze e la capacità di costruzione di istituzioni proprie della working class, l'adozione di obiettivi unificanti e capaci di incrinare uno stato assolutamente negativo dei rapporti di forza tra le classi.

La costruzione di un sindacato che sia in primo luogo la casa dei lavoratori che vi appartengono è, per noi, il primo passo in questa direzione. La costruzione di un istituzione della working class sganciata da ogni rapporto di dipendenza con l'amministrazione statale, con l'insieme dei partiti e, naturalmente con il padronato. La scelta di costruire un sindacato di questo genere non è una scelta indolore; significa evitare ogni coinvolgimento in forme istituzionali pensate apposta per irretire i sindacati in uno spazio di interessi comuni, e qui il pensiero va a agli enti bilaterali, costruiti comunemente da padronato ed sindacati concer-

tativi allo scopo di sganciare Cgil-Cisl e Uil da ogni dipendenza dall'iscrizione dei lavoratori; ma vuol dire anche rifiutare la logica che vede la sopravvivenza dell'organizzazione come bene superiore all'interesse dei lavoratori. In altre parole vuol dire rifiutare di firmare contratti in perdita allo scopo di ottenere la possibilità di tenere assemblee in orario di lavoro, ottenere nel pubblico funzionari pagati, ecc..

Vuole anche dire praticare il massimo della democrazia interna all'organizzazione, il riconoscimento della sovranità dei lavoratori sul proprio sindacato e non del sindacato sui lavoratori iscritti. Nella pratica vuole dire mettere al centro della propria pratica i collettivi aziendali, le federazioni locali e quelle di categoria. Vuole dire avere pratiche trasparenti nei rapporti interni e capacità di valorizzare i gruppi di lavoratori con i quali entriamo in contatto. Vuole dire praticare la democrazia dei lavoratori anche contro le proprie convenienze.

E qui veniamo alla crisi che travaglia la nostra organizzazione. Crisi che, da qui a poco, sfocerà nella costituzione di due organizzazioni distinte: la CUB e il risultato dell'unificazione tra RdB e SdL. La crisi non è nata dal nulla ma dalla diversa impostazione che da sempre abbiamo avuto tra CUB e RdB sul ruolo sindacale. RdB, e crediamo con lei anche



il nuovo soggetto che si andrà a costituire sostiene da sempre che il ruolo del sindacato debba essere quello di un mezzo di trasmissione ai lavoratori di posizioni e linee politiche elaborate da un centro organicamente legato a esperienze politiche slegate dalla diretta espressione dei lavoratori, e interessate a entrare da una porta di servizio nel gioco della politica. Il significato della centralizzazione della direzione proposto da questa esperienza sindacale è in modo evidente l'intenzione di togliere ai lavoratori la possibilità di essere loro in prima persona a determinare la strada del

proprio sindacato, ed avocare questo ruolo ad un'élite autoproclamata e funzionante per cooptazione. Non è questa a nostro avviso la strada per ricostruire un'istituzione propria dei lavoratori e, anzi, se dobbiamo fare una critica a noi stessi è proprio quella di non essere ancora riusciti come CUB a percorrere fino in fondo la strada della democrazia dei lavoratori, non certo quella di aver avuto una direzione troppo dipendente dai suoi iscritti.

Il ruolo e il senso che vogliamo dare alla nostra esperienza è proprio quello di ridare ai lavoratori la proprietà piena sulle proprie istituzioni, a partire da quella sindacale e cogliere il potenziale di rottura con l'odierno assetto del rapporto tra le classi presente in tutte le lotte dei lavoratori: dalle fabbriche in mobilitazione contro la crisi alla rivolta dei lavoratori migranti a Rosario. E la costituzione di una federazione regionale, di un luogo intermedio tra la direzione nazionale e i lavoratori presenti sul territorio vuole essere un momento di costruzione del nostro soggetto in modo articolato, plurale e capace di rappresentare direttamente le istanze dei lavoratori non dall'esterno ma direttamente da parte dei lavoratori stessi.



RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE E SINDACALISMO DI BASE: QUALI SONO I NOSTRI COMPITI?

Vincenzo Graziano

1. La riforma del modello contrattuale

Per cercare di comprendere quale modello sindacale dobbiamo assumere per rispondere al meglio davanti allo scenario della crisi, dobbiamo partire da un'analisi del quadro di (contro) riforme che governo e parti sociali stanno mettendo a punto con quella che è stata definita come riforma del modello contrattuale. L'ipotesi di accordo siglata il 23 Gennaio 2009 da CISL-UIL-UGL, con eccezione della CGIL, rappresenta un'altra spallata a quelle che sono le conquiste dei decenni scorsi. Questo progetto sostituirà il già famigerato accordo del Luglio 1993, che annullava la conflittualità a favore della concertazione, con un modello di gestione, che nello specifico introduce alcune clausole peggiorative:

1. La durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro sarà triennale sia per la parte normativa che per la parte economica. In questo modo gli adeguamenti salariali non avverranno più ogni due anni, ma ogni tre; inoltre i padroni potranno essere più aggressivi nel vincolare gli aumenti a concessioni sul piano dei diritti e delle condizioni di lavoro;
2. Gli aumenti salariali che incrementeranno i minimi tabellari previsti dal CCNL saranno lasciati al solo contratto di II livello (integrativo), legati alla produttività, competitività ed efficienza delle aziende;
3. Gli aumenti previsti dal ccnl di I livello saranno calcolati in base ad un poco chiaro "indice previsionale", che comunque non terrà conto dell'inflazione reale;
4. Durante l'eventuale periodo di vacanza contrattuale, sarà corrisposto al lavoratore il 30% di aumento rispetto a quello che sarebbe previsto dallo stesso "indice previsionale", che diventerebbe 50% dopo 6 mesi di vacanza contrattuale;
5. Nei 6 mesi precedenti la scadenza del CCNL e nel mese successivo – se ancora non si saranno raggiunti accordi – sarà vietato scioperare o organizzare agitazioni. Per l'integrativo i mesi sono i 2 precedenti e quello successivo, per un totale di 3 mesi.

La riforma demanda gli aumenti salariali al secondo livello di contrattazione, dove verranno legati alla crescita dei profitti e della produzione, aumentando così lo sfruttamento e la competizione tra lavoratori; al ccnl vengono lasciati i recuperi legati al costo della vita, che verranno calcolati non più sul tasso di inflazione programmata (comunque sempre inferiore al dato reale), bensì sull'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato a livello europeo), che consiste in un valore non comprensivo degli aumenti correlati al prezzo delle materie prime. Inoltre viene limitato fortemente il diritto di sciopero, fino ad abolirlo nei periodi immediati e successivi al rinnovo del contratto, sottraendo ai lavoratori l'arma attraverso la quale far valere i propri interessi. Il CCNL diventa strumento per definire i confini della contrattazione aziendale, affermando il principio della derogabilità in sede aziendale o territoriale dei diritti e delle condizioni minime stabilite nei contratti. Derogabilità che diventa assoluta già a livello nazionale per tutti i lavoratori del pubblico impiego. Potranno poi dichiarare sciopero solamente i sindacati che all'interno delle aziende saranno maggiormente rappresentativi, delineando così un quadro di monopolio della rappresentanza che mette una pietra tombale sulla democrazia sindacale nei luoghi di lavoro. E' questo il contesto in cui operiamo. Sarebbe un errore fondamentale non saper leggere questo passaggio come un'occasione che si presenta alla nostra organizzazione. E' evidente che la scelta della CGIL di non firmare cela sicuramente motivazioni meno nobili rispetto a quelle che va sbandierando, ma è compito nostro incalzarla, sviluppando un rapporto dialettico e critico sul terreno sindacale.



Proprio per questo il punto di rottura oggi si attesta sull'imposizione dell'accordo separato e sulla temporanea marginalizzazione delle organizzazioni CGIL che resistono (principalmente FIOM).

Non sappiamo se questo sindacato alla fine opterà per il solito compromesso al ribasso-probabile, ma entrare in dialettica con la sua base su scioperi e piattaforme sul CCNL (portando come valore aggiunto le nostre rivendicazioni sulla democrazia sindacale e sulla riduzione d'orario a parità di salario) significa legittimarsi a rivendicare la nostra coerenza nel portarle fino in fondo, quando qualcuno si dovesse tirare indietro dopo aver fiaccato la lotta dei lavoratori con la solita logica della "firma del meno peggio". Significa cercare di uscire da un ruolo importante ma testimoniale.

Sappiamo invece che il quadro complessivo attorno al quale le organizzazioni di categoria si muovono nelle rispettive questioni legate al rinnovo dei singoli contratti è quanto mai dispartata. A conferma di questa tendenza la vicenda del rinnovo del contratto delle Telecomunicazioni è sintomatico delle forti contraddizioni presenti all'interno della CGIL: pur non avendo firmato l'ipotesi di accordo del 23 Gennaio 2009, il nuovo contratto di categoria presenta elementi della riforma del modello contrattuale, come la triennializzazione dei contratti e la limitazione del diritto di sciopero nei periodi antecedenti e successivi al rinnovo contrattuale. Stesso scenario si è verificato nel comparto della grande distribuzione. Una tendenza opposta si registra invece per il rinnovo dei contratti dei metalmeccanici e della funzione pubblica, dove le organizzazioni di categoria hanno lasciato il tavolo delle trattative in segno di protesta per l'introduzione di elementi presenti nell'accordo del 23 Gennaio 2009.

2.La CUB ed il Patto di Base

Gli entusiasmi derivati dalla nascita del Patto di Base siglato il 17 Maggio 2008 al Teatro Smeraldo di Milano, davanti ad una platea di duemila delegati ed attivisti, si sono presto smorzati. Le difficoltà in cui versa la nostra organizzazione hanno sicuramente influito su di esso e sul suo processo. La nascita del nuovo soggetto sindacale annunciato nell'assemblea di Riccione dello scorso maggio da RdB-SdL-SNATER è figlio di una rottura e di una lacerazione di cui tutti noi portiamo ancora i segni.

Il Patto di Base, nato per favorire un processo di unificazione dal basso di tutti i militanti ed attivisti legati al sindacalismo di base, ha paradossalmente acuito tensioni presenti all'interno della classe dirigente sindacale, soprattutto all'interno della nostra organizzazione, dove di fatto a tutt'oggi siamo ad una situazione da "separati in casa", in attesa della fuoriuscita di RdB che aderirà al nuovo soggetto sindacale (USB). Questo è potuto accadere in quanto il processo lanciato al Teatro Smeraldo fin da subito è stato fagocitato e diretto dal ceto sindacale delle tre sigle, che però hanno mostrato un'eccessiva litigiosità che ha finito per marcare più le differenze che separano le rispettive organizzazioni, piuttosto che mettere in moto un meccanismo capace di costruire un percorso comune, capace di promuovere la nascita di una forte organizzazione sindacale e alternativa al modello CGIL-CISL-UIL. Non è mai stato dato mandato, per esempio, a tutti i delegati ed attivisti delle tre organizzazioni di base di costruire degli organismi autonomi, slegati cioè dalle rispettive segreterie, che sul territorio e nei luoghi di lavoro cominciassero a mettere in piedi campagne per la democrazia sindacale, per la riduzione dell'orario a parità di salario ecc.

Il progetto nato dall'assemblea di due anni fa è fallito, i dirigenti delle sigle aderenti al Patto di Base portano con sé le responsabilità di questo loro fallimento. Da qui dobbiamo ripartire, non certo per lanciare un nuovo Patto di Base con caratteristiche simili a quello che lo ha preceduto, ma dando impulso alla formazione di coordinamenti di attivisti e delegati, per territorio e per azienda, delle sigle aderenti al sindacalismo di base. Solo così



possiamo superare gli attuali nostri limiti, legati alle dimensioni delle nostre rispettive organizzazioni, e mettere in piedi quel processo di unificazione dal basso che, partendo da strutture unitarie presenti sul territorio e sui luoghi di lavoro, possa offrire ai lavoratori uno strumento efficace per l'affermazione dei propri interessi.

3. Oltre il sindacato: per la costruzione di coordinamenti di lavoratori in lotta contro la crisi

E' necessario fare un bilancio della nostra azione negli ultimi due anni, cioè da quando la crisi ha cominciato a colpire il lavoro salariato: licenziamenti di massa, chiusura di aziende, deindustrializzazioni importanti del nostro territorio come la Val Susa, sono la risposta padronale.

Spesso la crisi c'entra ben poco, la crisi è un pretesto per spostare capitali in altre zone del mondo dove il costo del lavoro è irrisorio. In questi anni la borghesia italiana, che in questo Paese non è mai stata classe illuminata, ha sempre privilegiato il profitto immediato, puntando quindi a produzioni che necessitino di scarse risorse in termini di investimento di risorse umane, di formazione e di ricerca. Dall'altra parte c'è un Governo che non prevede alcun piano industriale per questo Paese. Un piano capace di garantire sviluppo, progresso e garanzia occupazionale. Al contrario, la tendenza è verso un Paese destinato alla decadenza economica, sociale e culturale. Le prime vittime di questo disegno sono i lavoratori salariati. L'attacco è generalizzato: non sono solo i precari a rischiare di perdere il posto di lavoro per i mancati rinnovi, ma anche chi è impiegato in quelli che erano considerati posti sicuri sta vedendo minacciata la sua condizione. La decisione da parte dell'amministratore delegato Fiat di chiudere lo stabilimento di Termini Imprese è la punta di un iceberg, di una più generale tendenza alla deresponsabilizzazione dei grandi gruppi industriali nei confronti di questo Paese.

E' necessario per la nostra organizzazione appoggiare con il massimo sforzo le richieste che provengono dai lavoratori in lotta contro le decisioni delle imprese ed in ogni luogo di lavoro ove siamo presenti incalzare tutti quei settori avanzati presenti nelle altre sigle del sindacalismo di base ed in settori della CGIL. E' necessario iniziare a costruire iniziative basate sulla difesa del posto di lavoro, portando avanti delle campagne a livello nazionale e territoriale su una proposta di blocco dei licenziamenti e di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario per dare una risposta alle esigenze dei lavoratori in lotta.

Sul terreno della rappresentanza sindacale sarà indispensabile, vista la linea di riforma del modello contrattuale, organizzare a livello nazionale una campagna per la democrazia sindacale. Su questo terreno determinante sarà l'atteggiamento dei settori della sinistra CGIL. La nostra azione sarà determinante se capace di penetrare a fondo nella contraddizione presente in CGIL, tale da indurre parte dei dirigenti di questa organizzazione ad uscire dall'ambiguità.

In questa prospettiva dobbiamo essere capaci di evitare certi atteggiamenti autoreferenziali che non fanno avanzare di un passo le reali condizioni dei lavoratori. Continuare a proclamare scioperi generali, come fatto nel maggio e nell'ottobre dello scorso anno, che hanno avuto adesioni e partecipazione minime da parte della massa dei lavoratori, dimostra una chiara miopia di prospettiva che ci porterà, se non viene corretta, a recitare un ruolo marginale. Correggere questa rotta vuol dire portare le nostre proposte anche all'esterno dell'azione sindacale. Dobbiamo essere promotori di forme di collegamento tra lavoratori che vadano oltre la sigla sindacale.

Il percorso è in salita, forti sono le tensioni che ci spingono all'autoconservazione, ma se non riusciremo a pensarci e a strutturarci come il più efficace strumento in mano ai lavoratori per la difesa dei propri interessi, per i prossimi anni saremo destinati ad una, seppur nobile, testimonianza.



UN PROGETTO DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NEL PIEMONTE IN CRISI

Renato Strumia

La crisi sta rapidamente erodendo le certezze che sembravano incorporate nella costituzione materiale della società. con conseguenze durature sulla struttura economica, produttiva, sociale.

Sembra finito il ciclo di accumulazione legato all'auto e sembra emergere un nuovo paradigma produttivo che faccia da traino, da volano e da catalizzatore: la green economy viene individuata come potenziale candidata ad assumere questo ruolo.

Una struttura produttiva centrata sull'auto, come la regione che gravita attorno a Torino, ha scoperto da lungo tempo di esserne orfana, sebbene non sia ancora emersa una chiara alternativa capace di rinnovare i fasti del passato. La crisi ha disvelato, in generale, la centralità del manifatturiero e nello stesso tempo la fragilità della sua struttura di fondo, insediata dalla voracità della finanza, dalla corsa all'abbattimento dei costi, dalla delocalizzazione e dall'enorme volume di risorse, in termini d'investimenti finanziari, know-how, ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica, vivacità imprenditoriale, che sono necessarie per mantenere un presidio sui centri di produzione di valore.

Il Piemonte patisce più di altre regioni l'inversione del ciclo ed il processo di trasformazione assume, per certi aspetti, il carattere dell'implosione.

Demografia e occupazione

Il Piemonte è una regione che sta invecchiando rapidamente e la crescita degli immigrati extra o intra-comunitari attutisce il problema, ma non lo risolve. I tassi di mortalità e natalità, il tasso di dipendenza, l'indice di vecchiaia, segnalano unanimemente dinamiche demografiche sfavorevoli allo "sviluppo delle forze produttive",

Ci sono quindi tutti i presupposti per dire che la popolazione residente (4.432.571 alla fine del 2008) non è destinata a crescere e che la Regione non rappresenta un polo d'attrazione sufficiente per colmare il grave gap demografico che mina la tenuta dell'equilibrio sul mercato del lavoro. Cambiamenti di questo genere modificano la qualità del capitale umano a disposizione dell'attività economica, riducendo gli occupati giovanili e aumentando gli occupati più anziani. L'invecchiamento della popolazione lavorativa rischia di aggravarsi ulteriormente in conseguenza dei provvedimenti di riforma previdenziale, che tendono a ritardare sempre più il pensionamento di vecchiaia ed abolire del tutto quello per anzianità.

D'altro canto, l'uso padronale della crisi butta fuori dall'attività lavorativa tutta la manodopera "esuberante", a prescindere dall'età, dalla qualifica professionale, dagli skills posseduti, cominciando naturalmente dai giovani precari senza tutele sindacali o legali, ma investendo anche, in misura massiccia, quarantenni e cinquantenni privati di ogni garanzia di poter rientrare rapidamente in posti di lavoro precedentemente "garantiti". La crisi peggiora le cose per tutti, ma rischia di tagliare l'erba sotto i piedi in via definitiva ad intere generazioni.

Il salto nel buio che l'evoluzione demografica comporta è bene evidenziato da un confronto con il passato: nel 1970 i giovani con meno di 20 anni erano in Piemonte 1.200.000, ora sembrano destinati a scendere a 630.000 entro il 2030.

E' evidente quindi che il mercato del lavoro tende a muoversi in modo assai diverso dalle direttrici che lo caratterizzavano 25-30 anni fa: non più crescita lineare a partire dalla gavetta, fino ad uno status decente di copertura normativa, salariale e professionale, ma segmentazione crescente tra vasi non più comunicanti, ritorno all'indietro, azzeramento di conquiste storiche, concorrenza tra poveri, ricatti e repressione. Mentre le imprese cercano di abbattere frontalmente le tutele sopravvissute nel mercato "rigido" caratterizzato dalla copertura contrattuale derivata dal



precedente ciclo di lotte, nelle praterie aperte dalle leggi Treu e Biagi i lavoratori sperimentano lavoro interinale, intermittente, a tempo determinato, a progetto, a chiamata, come “collaboratori” a partita Iva: è il popolo di chi ha “tutta la vita davanti” e che insegue per anni e anni uno straccio di sicurezza, con il sogno della stabilizzazione. Nel girone ancora inferiore c’è la massa informe del lavoro migrante, che va ad occupare, nella più svariata forma contrattuale e giuridica, quell’insieme d’attività lavorative che gli “italiani non fanno più”, siano essi i servizi di pulizia, l’edilizia, il lavoro stagionale agricolo, l’assistenza agli anziani e ai malati, le collaborazioni domestiche, i lavori nocivi.

Il Piemonte e la crisi

Il Piemonte ha da sempre insistito su una specializzazione produttiva legata a particolari settori: automobilistico, macchinari, meccanica, tessile e abbigliamento, alimentare, aeronautico. Settori che, ad eccezione dell’alimentare, hanno pagato in eguale misura la gravità della crisi. I segnali di smottamento del tradizionale assetto manifatturiero e industriale risalgono peraltro indietro nel tempo, ai primi anni del decennio: allora però la percentuale d’occupazione nel settore secondario era ancora al 37%.

Oggi il peso del comparto industriale sul totale dell’occupazione è sceso a circa il 25%, con un’ulteriore contrazione del settore primario (l’agricoltura è ora attorno al 2%) ed un peso sempre più invasivo dei “servizi” dove si tende a mettere attività quanto mai eterogenee: commercio, servizi all’industria, turismo, trasporti, servizi pubblici. Un capitolo a sé è rappresentato dall’edilizia, oggi all’8% degli occupati totali e segnata da un profondo e preoccupante ristagno, del tutto correlato all’evoluzione demografica.

Nella mutata composizione dei settori produttivi e occupazionali, si cela naturalmente la radicale ristrutturazione che ha caratterizzato la grande impresa negli ultimi decenni, con l’esternalizzazione di tutti i principali servizi. La crisi, dicevamo, ha aggredito il lavoro dipendente e ne ha sconvolto l’assetto. I dati che provengono dai Centri Studi, d’impostazione anche molto diversa, convergono nel descrivere una situazione molto seria e scenari niente affatto tranquillizzanti. Sia Unioncamere Piemonte che Unione Industriale di Torino ammettono la gravità della crisi e forniscono un quadro allarmante delle prospettive future immediate.

L’analisi congiunturale di Unioncamere, aggiornata al III trimestre 2009, registra una caduta della produzione di circa il 15% anno su anno, particolarmente accentuata nel settore dei metalli (-24,6%), meccanica (-18,4%) mezzi di trasporto (-17,8%), filiera tessile (-12,6%). D’analogo tenore è il quadro delineato dal rapporto congiunturale stilato dall’Unione Industriale per il primo trimestre 2010, basato sull’intervista a campione a 150 imprese di tutti i settori e dimensioni. Le aziende intervistate lavorano in media a metà del loro potenziale. Un’azienda su due ha in media ordini assicurati per meno di un mese. Solo il 10% delle imprese intervistate intende effettuare nuovi investimenti. Restano rilevanti problemi di liquidità, che interessano il 70% delle imprese, con difficoltà a incassare e ritardi nei pagamenti.

In uno scenario così negativo non stupisce la preoccupata analisi congiunturale della situazione di crisi in Piemonte, stilata ad inizio febbraio 2010 dall’Ires Cgil torinese, da cui si evince che la crisi sta ridimensionando la struttura occupazionale nel suo complesso, ed in particolare nella componente dei lavoratori dipendenti, con specifico riguardo all’industria ed ai servizi. Di conseguenza si verifica un ripiegamento verso l’agricoltura ed il commercio, mentre cresce il lavoro “indipendente”, sia nella forma del lavoro dipendente “occulto” (ricorso delle aziende a contratti di consulenza/assunzione con partita Iva, e questo non solo più nel privato ma anche nel settore pubblico), sia nella tradizionale forma di “auto impiego”. Emerge inoltre che, anche in Piemonte, le donne sono particolarmente esposte al rischio scoraggiamento o al ripiegamento sul lavoro



sommerso.

Gli occupati sono diminuiti in un anno di 23.000 unità, con i dipendenti scesi dell'1,7% ed una concentrazione di perdita di posti soprattutto nell'industria in senso stretto (-5,6%). Il tasso di disoccupazione piemontese torna a dinamiche fortemente negative. Dal punto minimo del 4% dell'ultimo trimestre 2006, il tasso di disoccupazione è salito al 4,9% nel 2008, poi ora al 6,5% e l'emorragia sembra destinata a proseguire man mano che verranno a scadere gli strumenti degli ammortizzatori sociali utilizzati sinora. Va tenuto presente che il reale tasso di disoccupazione, quello che tiene conto anche dei lavoratori che hanno smesso di cercare attivamente lavoro perché scoraggiati e che viene definito "tasso di disoccupazione allargata" viene quantificato al 9,5% della popolazione attiva. Alla fine del 2009 i disoccupati in regione erano in totale 130.000 persone (+36.000 rispetto al 2008). Mentre i lavoratori dipendenti occupati erano in tutto 1.884.857, gli avviamenti al lavoro sono diminuiti nell'anno di 100.000 unità rispetto al 2008.

La drammatica situazione occupazionale è ribadita sia dalla dinamica delle assunzioni, sia dalla crescita dei lavoratori in lista di mobilità. Nel periodo gennaio - settembre 2009 le assunzioni sono diminuite del 24%, con un crollo nell'industria (-45%) e nei servizi (-17%).

Crollano le assunzioni a tempo indeterminato (-34%), i contratti di somministrazione e inserimento (-43%), mentre esplodono i lavori intermittenti (+179%).

Per quanto riguarda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, il Piemonte ha dato un importante "contributo" al miliardo d'ore di cassa integrazione concesse in Italia nel corso del 2009. Al 9/11/2009 erano oltre 39.000 i lavoratori piemontesi in Cig straordinaria. Nel 2009 sono state concessi oltre 117 milioni di ore di Cig ordinaria, con incrementi esponenziali rispetto ad un anno prima (+533%), 49 milioni di cig straordinaria e 16 milioni di ore di cassa in deroga. Il totale della cassa autorizzate nell'intero 2009, tra ordinaria, straordinaria e in deroga, ammonta così a 182 milioni di ore.

Le liste di mobilità hanno visto crescere rapidamente i propri iscritti: i lavoratori definitivamente espulsi da imprese in crisi erano 37.773 al 1/12/2009, contro i 27.289 rilevati al 31/12/2008. Un incremento di oltre il 38% e quasi la metà di questi lavoratori è al di sopra dei 50 anni.

La concentrazione della specializzazione produttiva sui settori tradizionali spinge ad interrogarsi sul domani e sul futuro: com'è pensabile un riposizionamento produttivo della regione sullo scacchiere europeo e mondiale, a partire dai limiti e dai condizionamenti attuali e com'è possibile costruire una strategia che mantenga nel tempo gli assetti di base che regolano il rapporto tra capitale e lavoro?

La Fiat di Marchionne nel Piemonte d'oggi

Il mito che è stato costruito su Marchionne, anche a sinistra, si è a lungo basato sulla sua determinazione di non chiudere stabilimenti in Italia e nella sua scelta di fronteggiare la crisi di sopravvivenza del 2004/2005 con una proposta forte sui modelli, sulle strategie commerciali, sulla struttura organizzativa, più che sulla radicale chirurgia di controllo dei costi. Questo mito è finito con l'annunciata chiusura di Termini Imerese entro il 2011.

Ora si comincia a fare mente locale su cosa sia oggi la Fiat, che produce in Polonia e Brasile, in un solo stabilimento, le stesse auto che in Italia vengono prodotte in cinque stabilimenti diversi, con 30 mila addetti totali. Già in questi anni, dal 2005 al 2009, a Mirafiori si sono perse 122.000 vetture e gli addetti alla produzione diretta sono scesi attorno ai 5800, cui vanno sommati i circa 4.000 addetti impiegatizi degli Enti Centrali. Entro il 2010 si prevede un calo dalle attuali 185.000 auto a circa 125.000, per scendere ancora a 95.000 nel 2011.

La Fiat che si è impegnata a lasciare a Torino il cuore e l'anima, in realtà, punta a ridimensio-



nare la sua presenza diretta, spaccando il suo cervello finanziario e organizzativo tra l'Italia e l'America, pensando e comportandosi come una vera azienda globalizzata, che va in giro per il mondo a cercare i fattori più favorevoli al suo modello totalizzante, a cominciare da realtà sindacali accomodanti e governi succubi di manager che ci sanno fare. Naturalmente resta un ruolo subalterno per le autorità istituzionali e i governi nazionali o locali: fornire le risorse, i finanziamenti, gli incentivi, le agevolazioni e le condizioni infrastrutturali per impiantare o mantenere strutture produttive, creare o conservare presenze industriali, scegliere, difendere o chiudere un sito. A partire da questo nuovo potere di vita o di morte per intere regioni, la grande impresa globalizzata si appresta a trattare con i governi e con gli enti locali per conseguire i suoi obiettivi. I precedenti non lasciano ben sperare.

Le alternative improbabili

La crisi del manifatturiero e la ridislocazione geografica della Fiat e del suo indotto hanno da tempo posto il tema di quali siano le alternative produttive perseguibili. La caduta progressiva del peso dell'industria era stata in parte compensata, nel periodo 2002-2007, dalla forte espansione edilizia e dal settore delle costruzioni. Ora questo meccanismo di compensazione si è bloccato: l'edilizia si è fermata e sta crescendo il volume degli alloggi invenduti.

Nel corso dell'ultimo decennio molte carte sono state puntate su tre settori: i trasporti, la logistica, il turismo. Sono le logiche che presiedono al costante martellamento sulle grandi opere e le infrastrutture.

Sono questi argomenti che stanno dietro alla retorica sull'alta capacità e alta velocità ferroviaria, nel favorire la circolazione delle merci, ristrutturando anche la logistica.

Si punta quindi alla concentrazione delle risorse su poche Grandi Opere, incaricate di "superare l'isolamento" della regione rispetto ai grandi corridoi dove si presume debbano scorrere le merci. 20/30 miliardi di euro per la Torino-Lione, sull'asse Lisbona-Kiev, 5 miliardi di Euro per il terzo Valico, sull'asse Genova-Rotterdam, con effetti devastanti sull'ambiente, militarizzazione del territorio, devastazione delle comunità locali, sperperi, sprechi e speculazioni a vantaggio delle lobby del tondino e del cemento, cui si aggiungono studi professionali di engineering e finanziamenti ambigui alla politica. Tutto questo mentre il volume del traffico cresce di pochissimo, secondo gli stessi dati ufficiali. E' tempo quindi di aprire una riflessione seria sulle merci a chilometri zero, o meglio sulla necessità di tornare verso modelli di produzione e consumo a dimensione locale, in direzione di una società a decrescita serena e durata sostenibile.

Ma la Tav è, nella migliore delle ipotesi, solo la punta dell'iceberg di una serie di tentativi, del tutto inadeguati, tesi a ridisegnare un progetto di sviluppo solo quantitativo, nella tradizione di un rapporto predatorio con il territorio e le sue risorse, ambientali, umane, sociali, culturali. E' lo stesso ragionamento che ha portato a concepire i Giochi Olimpici del 2006 come innesco di una trasformazione in senso turistico, ludico, spettacolare della regione, sfruttando anche le risorse monumentali ed artistiche indubbiamente presenti e a lungo trascurate. Quello che ne resta oggi è la gestione fallimentare delle strutture abbandonate, che lasciano alle spalle giganteschi debiti da ripagare.

Né si può dire che sia andato meglio il progetto di trasformare Torino in una nuova Silicon Valley, attirandovi capitali ed imprese volenterose di sfruttare gli eccezionali giacimenti di know-how e tecnologia sedimentati nel suo passato industriale. Il simbolo di questa nuova primavera, la Motorola, se l'è data a gambe ai primi sintomi della crisi mondiale, lasciando i suoi 400 ingegneri alla torinesissima Reply, che intanto punta agli incentivi finanziari della Regione.

Diventa dunque centrale la questione di quale orientamento dare allo sviluppo e all'uso delle risorse, per potenziare i servizi sociali e nello stesso tempo creare occupazione di buona qualità.

Trasporti pubblici ben organizzati, integrati in un sistema a rete, a costi sopportabili da parte dell'utenza di massa, fanno parte a pieno titolo di un piano per la mobilità sostenibile, che po-



trebbe anche innervare il progetto di un diverso modello di sviluppo, basato su criteri alternativi di valutazione del benessere e della qualità della vita. Non c'è bisogno di andare in 50 minuti da Torino a Milano, ma di creare una rete efficiente di trasporti regionali che riorganizzi e potenzi le risorse esistenti, autolinee, treni e Metro, al servizio di quei Sistemi Locali del Lavoro (ne sono stati censiti 43 in Piemonte) che formano nel loro insieme l'intelaiatura dei distretti produttivi, economici e sociali alla base del funzionamento della società nel suo insieme.

La trasformazione urbana

La crisi economica e le politiche finanziarie dei vari governi hanno minato l'equilibrio fiscale degli enti locali, costretti ad inventarsi nuove forme d'entrata per dribblare i vincoli del patto di stabilità. Dopo passante ferroviario, Metro, Spina 2, Spina 3 e Spina 4, la Torino "che si muove sempre" si trova oggi ad affrontare nuove sfide, per cui sono necessari finanziamenti straordinari per i nuovi progetti: seconda linea della Metro, inceneritore del Gerbido, cittadella della salute a Grugliasco. La fame di soldi è enorme: da solo, il primo tratto della 2^a linea Metro costerà 700 milioni di euro ed il Comune dovrà intervenire per il 40%, vale a dire non meno di 280/300 milioni di euro. L'esigenza di fare cassa ha portato quindi all'approvazione della Variante 200, un progetto che punta ad attirare fondi statali e comunitari sulla parte Nord della città, quella meno coinvolta dalle trasformazioni recenti e quella più abbandonata: si calcola che nei prossimi anni possano piovere su questa parte di Torino qualcosa come 2 miliardi di euro, utilizzati per costruire nuove case per almeno 1.000.000 di mq.

La nuova foga costruttiva si scontra con tendenze demografiche contrapposte, con larga presenza di case nuove invendute, con una pianificazione dell'utilizzo del territorio fatta ad uso e consumo della speculazione edilizia urbana. Si tiene ben poco conto delle reali esigenze abitative e del contesto sociale di riferimento. Sarebbe più logico investire le risorse nel recupero del patrimonio edilizio esistente, risanando e ricostruendo secondo criteri di risparmio energetico e di salvaguardia delle comunità sociali, anziché alzare da zero nuove costruzioni anonime in zone poco servite, ancora desertificate anche anni dopo il primo insediamento residenziale

Del resto, l'uso dello spazio nella metropoli non segue alcuna sequenza logica razionale.. Si tratta dunque di ripensare, anche dal basso e in modo critico, un modello di sviluppo urbano secondo cui tutto va bene, purchè si costruiscano case nuove e si dia lavoro all'edilizia in crisi. La casa, il riassetto urbano, la pianificazione urbanistica, il recupero del patrimonio abitativo devono tornare ad essere temi d'intervento forte per il sindacato di base, con la collaborazione ed il contributo delle competenze professionali e delle associazioni ambientaliste con cui su questo terreno si può trovare un'intesa ed un comune asse d'intervento.

CONCLUSIONI

I ragionamenti sviluppati fin qui possono supportare una strategia d'intervento su direttrici ben identificate:

- La difesa del lavoro, della base occupazionale, del reddito, dei livelli di vita, in contrasto con tutti quei processi che producono il depauperamento industriale, attraverso delocalizzazione, disimpegno, smantellamento e chiusura dei siti produttivi.
- L'utilizzo di strumenti disponibili per difendere condizioni materiali di vita dei lavoratori salariati, dalla riduzione d'orario ai contratti di solidarietà, dalla formazione alla riqualificazione professionale, dagli incentivi al reinserimento alla stabilizzazione dei precari: tutto ciò che serve per impedire la fuoriuscita definitiva dei soggetti più deboli dal ciclo produttivo.



- La ripresa d'iniziativa sul complesso dei servizi sociali necessari alla riproduzione di una forza lavoro di qualità, forte sul piano contrattuale, dotata di strumenti formativi e culturali adeguati per affrontare in modo critico la società complessa: scuola, università, ricerca, sanità, trasporti devono concorrere ad un reale innalzamento della qualità della vita di tutti i settori della popolazione.
- L'attenzione e la pressione per una società aperta e inclusiva rispetto al lavoro migrante e alle esigenze nuove che pone questo nuovo soggetto, protagonista sempre più consapevole del mutato mercato del lavoro.
- La riflessione su un modello di sviluppo che abbandoni la logica quantitativa e sviluppista fondata sulla meccanizzazione privata di massa e che elabori un ripensamento profondo dei propri obiettivi e dei mezzi necessari per realizzarli: la green economy deve essere pensata dal basso per produrre una rottura vera dei paradigmi produttivi dominanti, a partire dalle scelte energetiche in favore delle fonti rinnovabili e in contrasto al ritorno del nucleare.
- La capacità di elaborare, insieme alle associazioni e alle competenze presenti sul campo, un modello di pianificazione urbanistica e architettonica adatto alle esigenze abitative reali di una popolazione impoverita e insicura, che fronteggia un mercato edilizio orientato soltanto alla speculazione fondiaria e alla rendita immobiliare.
- Tessere una rete di confronto e di ricerca con i settori intellettuali disponibili a darci una mano nella costruzione di un progetto organizzativo che si fondi su iscritti, delegati, militanti, operatori e dirigenti sindacali sempre più consapevoli, formati e preparati, per favorire una diffusione orizzontale della nostra esperienza e preparare il ricambio generazionale.





BELLA IMMAGINE O COSA?

SIMONATO Ivano

Terziarizzazione, prepensionamento con mobilità volontaria, riorganizzazione dei reparti produttivi con minor personale, la LAVAZZA S.p.A. la nota azienda italiana produttrice di caffè torrefatto e leader nel settore, scopre le proprie carte.

A seguito di un grande progetto illustrato in sede istituzionale, nel Comune di Torino - innanzi a molteplici funzionari di altrettanti enti e con la presenza e consensi anche delle segreterie regionali delle confederazioni regionali di CGIL, CISL e UIL, che prevede la costruzione del nuovo centro dirigenziale, a cui segue una riqualificazione dell'area pertinente con un costo che si aggira intorno ai 160 milioni di euro - la Lavazza afferma che bisogna abbattere i costi di produzione per essere più competitivi.

Nel progetto che viene sindacalmente esposto, è prevista la terziarizzazione del magazzino prodotto finito, è previsto il prepensionamento di 63 lavoratori tramite l'apertura di procedure di mobilità volontaria, nonché è prevista la riorganizzazione dei reparti produttivi con un ribasso del personale pari a 29 unità.

Ma siamo veramente davanti a dei costi così esorbitanti da pensare a questi progetti, o siamo davanti ad un ennesimo attacco ai lavoratori?

Noi, che a detta di molti siamo da sempre malpensanti e incapaci di ragionare, siamo convinti che la seconda ipotesi sia quella che meglio rispecchia la realtà odierna e vogliamo cercare di spiegare il perché.

In primis parliamo della terziarizzazione: la Lavazza sostiene che i nostri colleghi del magazzino prodotto finito sono molto bravi e capaci nel loro lavoro, ma con la scusa dei costi elevati, intende dare la gestione del suddetto magazzino ad una società specializzata nel settore della logistica. Questo sarebbe un bene perché il lavoro viene svolto meglio. Certo che, dopo queste dichiarazioni c'è da pensarci sopra e aggiungiamo non poco!

I lavoratori del magazzino, sempre a detta della Lavazza, avranno la possibilità di rimanere nel Gruppo venendo trasferiti chi negli uffici e chi nelle unità produttive, oppure accettare di lavorare presso il "terzista" cambiando di fatto il proprio datore di lavoro.

Noi non siamo d'accordo, perché terziarizzare non sempre vuol dire migliorare, anzi si rischia di peggiorare la situazione che si vuole cambiare, la riprova la abbiamo con la nota casa automobilistica italiana FIAT, che sta tornando sui suoi passi, anche se a distanza di anni, visto l'enorme aumento di svantaggi, anche economici, che si sono accumulati dopo il passaggio dei magazzini ai terzisti.

E poi, se fino ad oggi i lavoratori del magazzino hanno egregiamente svolto il proprio lavoro, perché trattarli così? Che sia per tornaconto aziendale?

Tralasciando questo punto, parliamo del prepensionamento; anche qui la nostra contrarietà è palese, anzi è d'obbligo specificare che siamo contrari alla motivazione addotta dall'azienda che risulta essere di "svecchiamento" del personale. Allora se così effettivamente deve essere, ben venga la mobilità volontaria (viste anche le oscenità che hanno prodotto i governi recenti e passati in materia pensionistica) purché sia legata ad una reale integrazione al 100% dell'attuale reddito, ovviamente a carico aziendale, a cui si deve doverosamente legare un'assunzione di personale pari ai lavoratori che accetteranno tale prepensionamento.

Continuando nei discorsi legati a questo progetto, è doveroso citare la riorganizzazione



dei reparti produttivi.

Questa riorganizzazione da sempre ci ha visto contrari, poiché il progetto aziendale è basato non più sui singoli reparti produttivi con personale appositamente preposto al proprio ruolo di competenza, ma viene stravolto sulla base dell'integrazione di ruoli e di competenze e dalla elevata interfunzionalità e polivalenza degli operatori coinvolti.

In pratica si tratta del trasferimento di competenze tra un ruolo e l'altro, ovvero l'addetto alla manutenzione deve insegnare al collega di produzione le basi del proprio lavoro, idem per il tecnico addetto al controllo qualità, per poi correre anche il rischio di finire in linea a produrre pacchetti di caffè, in barba a quanto previsto da varie normative vigenti e persino dal Codice Civile.

Attenzione, con questo non vogliamo demeritare i lavoratori addetti alla produzione, anzi.

Insomma, inventare un miscuglio di ruoli e competenze, dove tutti devono sapere fare di tutto, non è per niente salutare, in quanto così facendo si aumenta lo stress lavorativo e il carico di lavoro per tutte le persone coinvolte.

Poco ha da dire qualche dirigente aziendale affermando che, nell'altrettanto famosa casa automobilistica TOYOTA, questo progetto di riorganizzazione funziona senza problema alcuno, forse si è dimenticato che in quel Paese i lavoratori vivono e lavorano senza tutela alcuna e guai se parlano? Forse si è dimenticato che molte aziende, con questo sistema hanno cessato l'attività?

Poco ha da dire qualche dirigente sindacale dei confederali, il quale afferma che in KRAFT, la multinazionale proprietaria della SPLENDID, dove viene attuato un sistema di lavoro simile a questo progetto, va tutto bene, forse si dimentica che simile non necessariamente vuol dire uguale e che in questo sistema lui ci lavora? Forse si dimentica che molti lavoratori non sono contenti e che qualcuno addirittura ha cambiato azienda? Forse si dimentica che bisogna ascoltare tutti i lavoratori e non solamente firmare accordi capestro per i lavoratori?

Tirando le somme di quanto sinora detto, riteniamo che questo comportamento adottato dall'azienda sia nientemeno che l'ennesimo attacco alla tutela e dignità dei suoi lavoratori, non lo condividiamo, a differenza di altri, anche perché un'azienda che non è in crisi, anzi, per dichiarazioni fatte a tutti i mass media, gode di ottima salute economica, che si sta espandendo a livello internazionale, che si permette di investire 160 milioni di euro per il nuovo polo dirigenziale, che necessità ha o avrebbe di fare tutto ciò? Che sia per mantenere la propria bella immagine facendola pagare ai suoi lavoratori?

Non dimentichiamo che fattore ulteriormente importante è che questo progetto legato in tutte le sue fasi prevede un esubero di 29 persone, che rientrano nel contesto delle 63 unità individuate per la mobilità volontaria, roba da pazzi: produrre di più con meno personale in un'azienda così florida!!!!

Questo progetto nei termini perentoriamente proposti e fissati dall'attuale dirigenza Lavazza, con il bene placido di parte delle segreterie confederali, dalla FLAICA – CUB non verrà in alcun modo accettato e firmato: in palio ci sono i diritti, le tutele e la dignità dei lavoratori tutti e noi non li barattiamo per una rosea e pomposa immagine aziendale.



DECRETO "BRUNETTA" (D. Lgs. 150/09) SCHEMA SU VALUTAZIONE E PRODUTTIVITÀ

Il decreto "Brunetta" (D. Lgs. n.150 del 2009) attua la legge delega n° 15/2009. Con esso si completa l'opera, intesa a stravolgere l'attuale assetto della pubblica amministrazione, già avviata con la precedente legge 133 che colpiva i lavoratori pubblici, nel salario e nei diritti, attraverso le disposizioni sulla malattia, sulla fruizione della legge 104, sul part-time e sul taglio al salario accessorio.

Questo decreto sottrae materie alla contrattazione sindacale, attribuisce maggiori poteri alla dirigenza, inasprisce il codice disciplinare e canta le lodi sperticate della valutazione, della meritocrazia, della selettività presentandoli come gli strumenti da utilizzare per dare maggiore efficienza alla pubblica amministrazione. Si tratta di una ricetta trita che servirà solo a rendere più difficile l'organizzazione del lavoro, ad innescare una guerra tra poveri senza precedenti all'interno dei luoghi di lavoro, a sottrarre spazi all'azione sindacale indipendente e di classe, ad inasprire i rapporti con la dirigenza, ad impoverire ulteriormente decine di migliaia di dipendenti pubblici.

La logica generale è quella dell'efficienza ottenuta ponendo i lavoratori in condizione sempre più servile e adottando un sistema di premi e punizioni, governato dalla dirigenza, che li divida in modo arbitrario. Lo scopo è dimostrare che i lavoratori pubblici sono inutili parassiti e che la collettività non può continuare ad accollarsene il costo. Il prossimo passo porterà verso il licenziamento degli "improduttivi", la privatizzazione e l'esternalizzazione di servizi.

Quelle organizzazioni sindacali che oggi si propongono di gestirne l'applicazione intervenendo sulla composizione delle fasce per l'attribuzione del salario individuale di merito, dimostrano tutta la propria subalternità al governo, ad ogni governo. Infatti è bene ricordare che il decreto "Brunetta" si fonda sul memorandum siglato nel 2007 tra il governo Prodi e tutte le OO.SS. concertative.

Le presenti note hanno lo scopo di fornire ai militanti un quadro complessivo su quanto dispone il decreto in materia di valutazione, premi e produttività, in modo da poter praticare un'azione sindacale di opposizione chiara e consapevole.

1. ENTRATA IN VIGORE, AMBITI DI APPLICAZIONE, OBBLIGHI, DEROGHE

Il decreto Brunetta (D.lgs. 150/2009) è in vigore dal 15 nov. 2009, si compone di 74 articoli divisi in 4 titoli:

- TIT I - PRINCIPI GENERALI
- TIT II - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE
- TIT. III - MERITO E PREMI
- TIT. IV - NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

E' stato pensato per tutta la P.A. ma, in tutto o in parte non è ancora vigente in diversi settori del pubblico impiego. Tratta una materia molto vasta che si dovrà applicare in ambiti anche molto eterogenei e perciò presenta elementi di difficoltà interpretativa. In linea con l'immagine che il ministro ha voluto dare di sé ha un taglio "decisionista" e contiene molti obblighi, scadenze, prescrizioni e qualche deroga; vediamo i principali:

1) In attesa di apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, le disposizioni dei Titoli II e III non si applicano, per il momento, al personale docente della scuola, delle isti-



tuzioni di alta formazione artistica e musicale, ai tecnologi e ai ricercatori degli Enti di ricerca. (Art. 74 c. 4)

2) Tutte le disposizioni del Tit. III non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva.

3) E' vietato distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione (Art. 18)

4) Le disposizioni del Tit. III sono inserite di diritto nei CCNL a decorre dal periodo contrattuale 2010/2012.

5) La Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (art. 13) deve essere costituita entro il 15 dic. 2009.

6) Gli Organismi indipendenti di valutazione della performance (art. 14) devono essere costituiti entro il 30 apr. 2010. Nel frattempo restano operativi gli organismi di controllo strategico.

7) Entro il 30 set. 2010, gli Organismi indipendenti definiscono i sistemi di valutazione della performance che dovranno essere operativi a decorrere dal 1.1.2011.

8) Entro il 31.12.2010 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la suddivisione delle materie riservate alla legge o al contratto, nonché alle disposizioni previste dal titolo III (merito e premi). In caso di mancato adeguamento i CCNI vigenti cessano di avere efficacia dal 1.1.2011 e non sono più applicabili.

2. IL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'

Il nuovo sistema di valutazione è giustificato con l'argomentazione che con esso si mira a recuperare produttività nella pubblica amministrazione attraverso l'introduzione di un complesso e articolato sistema di premi, controlli e punizioni tale da differenziare il salario, a parità di mansione, attraverso l'attribuzione di quote diverse ed individuali di salario accessorio. Gli articoli che riguardano la materia vanno dal 2 al 31. In essi sono disegnati 3 diversi ambiti normativi:

- la definizione degli ORGANI che compongono il sistema di valutazione,
- la differenziazione delle VALUTAZIONI,
- il sistema di PREMI ED INCENTIVI individuali.

3. GLI ORGANI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1) Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT). E' una, di livello nazionale, agisce per tutta la P.A., si è insediata il 22 dic. 2009 ed ha eletto presidente Antonio Martone. Tra molte altre cose, essa dovrà:

a) definire i parametri e i modelli di riferimento ai quali si atterranno gli organismi preposti alla misurazione e alla valutazione delle "performances" del personale dirigente e non, nelle singole amministrazioni;

b) fornire all'Aran, entro il 31 maggio di ogni anno, la "graduatoria delle performances" per ogni amministrazione, raggruppandole per settori e collocandole su almeno 3 diverse fasce di merito: la collocazione in tale graduatoria inciderà sull'entità dei fondi che la contrattazione nazionale destinerà a quella integrativa.

2) Organismo indipendente di valutazione della performance . E' istituito, entro il 30 apr. 2010, a livello di singola amministrazione o, in forma associata, fra più amministrazioni. (Il MIUR ha già istituito il suo ed ha ottenuto, con delibera n.19 dell'8 apr. 2010, il parere favorevole della CiVIT). Tra i vari adempimenti, ricordiamo che:

a) propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione dei dirigenti di vertice per l'attribuzione ad essi dei premi individuali;

b) controlla che i dirigenti abbiano effettuato le valutazioni del personale nel rispetto dei criteri fissati per i processi del sistema di misurazione e valutazione;

c) compila anno per anno la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigen-



ziale, generale e non, e del personale non dirigenziale, ai fini dell'attribuzione delle quote di salario di produttività, differenziate per fasce di merito;

- d) assegna al personale che ne ha diritto gli ulteriori premi individuali;
 - e) effettua annualmente indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
- 3) Organismo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione. Tra i vari adempimenti, deve:
- a) attribuire i premi individuali ai dirigenti di vertice, su proposta dell'organismo indipendente;
 - b) decidere gli obiettivi a livello di amministrazione e di unità operative;
 - c) valutare i risultati raggiunti.
- 4) Dirigenti. Essi effettuano, ogni anno, la valutazione del personale assegnato ai rispettivi uffici. Tale valutazione è usata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance per collocare il personale in una graduatoria articolata in fasce di merito. E' inoltre importante per la progressione economica e per l'attribuzione di indennità e premi. La valutazione negativa per due anni consecutivi è causa di licenziamento (vedi scheda sulle sanzioni).

4. GLI STRUMENTI PER PREMIARE IL MERITO

Le risorse collegate alla performance individuale sono distribuite ogni anno in base alla fascia di merito nella quale si viene collocati:

- Il 25% del personale si colloca nella Fascia di produttività alta. Ad esso va il 50% delle risorse destinate alla performance individuale, il cui esatto ammontare è quantificato dalla contrattazione;
- il 50% del personale si colloca nella fascia di produttività intermedia. Ad esso va il 50% delle risorse destinate alla performance individuale (idem c.s.)
- il 25% del personale si colloca nella fascia di produttività bassa. Ad esso non è attribuita alcuna risorsa aggiuntiva.

N.B. In ambito di contrattazione di 2° livello si può:

- aumentare o diminuire del 5% la percentuale di personale da inserire in fascia alta;
- prevedere, di conseguenza, deroghe alla composizione percentuale sia della fascia intermedia, sia della fascia bassa;
- prevedere deroghe alla distribuzione delle risorse nelle due fasce inferiori.

5. ALTRI PREMI E INCENTIVI INDIVIDUALI (AGGIUNTIVI) COLLEGATI AL MERITO (artt. da 20 a 26 del decreto legislativo)

- a) bonus annuale delle eccellenze. L'importo è definito dalla contrattazione di Ministero o di Ente, viene assegnato al 5% (al massimo) del personale posto in fascia di merito alta, non è cumulabile con il "premio annuale per l'innovazione" e con l'accesso a percorsi di "alta formazione".
- b) premio annuale per l'innovazione. Importo uguale al bonus delle eccellenze; è assegnato al miglior progetto atto a produrre miglioramenti organizzativi, direttamente dall'Organismo indipendente, non è cumulabile con il "bonus delle eccellenze".
- c) progressioni economiche (all'interno delle aree). La collocazione per 3 anni consecutivi (oppure per 5 anni non consecutivi) nella fascia alta è titolo prioritario per l'accesso.
- d) progressioni di carriera (passaggi fra le aree). Dall'1.1.2010, riserva max. del 50% dei posti a concorso, a favore del personale interno; non saranno più effettuati corsi-concorso ad hoc per i passaggi di area. La collocazione per 3 anni consecutivi nella fascia alta (oppure per 5 anni non consecutivi) costituisce titolo rilevante.



e) attribuzione di incarichi e responsabilità. Ha luogo in base al criterio della professionalità sviluppata e sui risultati attestati dal sistema di valutazione.

f) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale. Le amministrazioni promuovono l'accesso "privilegiato" a percorsi di alta formazione e a stages formativi presso aziende e istituti pubblici e privati, nazionali e internazionali, in Italia e all'estero.

6. LA NUOVA STRUTTURA DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ

Con l'applicazione del decreto il salario accessorio di produttività si comporrà di due parti riferite rispettivamente alla:

- 1) "performance individuale";
- 2) "performance organizzativa" (sia dell'amministrazione in generale, sia dell'unità operativa in cui si lavora).

A queste si aggiungeranno eventuali ulteriori indennità collegate ad attività disagiate o pericolose. In sede di contrattazione per singola amministrazione, si determinerà il "peso" della parte individuale e di quella organizzativa. In ogni caso la "performance" individuale dovrà essere la parte prevalente ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, d. lgs. 165/2001, integrato dall'art. 54, c. 1, d. lgs. di attuazione della L. 15/2009: "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (...)."

7. LA CONTRATTAZIONE

Il ruolo della contrattazione collettiva viene fortemente depotenziato (come previsto dall'art. 3 della legge delega 15/2009), infatti l'intero sistema di valutazione dei dipendenti pubblici, nella sua parte sostanziale, è sottratto alla contrattazione collettiva e assegnato pressochè in esclusiva alla struttura gerarchica, inoltre le procedure adottate per l'individuazione dei criteri del sistema di valutazione non richiedono la partecipazione delle OO.SS.

In sede di rinnovo del CCNL si procederà a:

- destinare specifiche risorse per premiare il merito;
- quantificare le risorse destinate alla produttività nelle diverse amministrazioni del comparto, la cui distribuzione sarà oggetto di contrattazione integrativa;
- individuare le modalità di uso delle risorse appositamente stanziati per "premiare il merito e la performance dei dipendenti".

Le risorse da destinare alla produttività si individuano ai sensi dell'art. 40, comma 3-quater del d.lgs. 165/2001, modificato dall'art. 54, c. 1, del d. lgs di attuazione della L. 15/2009 il quale dispone che, in sede di rinnovo del ccnl, l'assegnazione delle risorse per la contrattazione "decentrata" (integrativa a livello di Amministrazione) dovrà tener conto della graduatoria di merito (articolata in almeno 3 livelli) in cui le varie amministrazioni, raggruppate per settori, saranno collocate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) .

in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione si definiranno gli importi da corrispondere al personale, in ragione della collocazione nelle fasce di merito e quindi in modo differenziato, sia come salario di produttività sia come premi individuali. Elenchiamo in sintesi le funzioni



svolte dalla contrattazione sindacale di 2° livello:

- a) definisce le percentuali di personale da inserire nelle fasce di merito (è possibile ampliare o ridurre del 5% la fascia alta modificando, di conseguenza, le percentuali attribuite alle altre due fasce rispetto a quanto stabilito dall'art. 19, c. 2, del d. lgs. 150/2009);
- b) attribuisce le risorse alle diverse fasce di merito, (è possibile derogare a quanto previsto dall'art. 19, c. 2 d. lgs. 150/2009 rispetto alle risorse da destinare alle due fasce più basse);
- c) quantifica le risorse da destinare alle performances individuali (quota prevalente) e di quelle da destinare alle performances organizzative (produttività dell'amministrazione e dell'unità operativa);
- d) quantifica le risorse da destinare all'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose;
- e) definisce i trattamenti economici collegati alla performance individuale, a quella organizzativa e alle indennità per attività disagiate o pericolose;
- f) quantifica gli ulteriori premi individuali destinati al personale inserito nella fascia di merito alta ("bonus delle eccellenze" e "premio per l'innovazione");
- g) definisce i criteri e le risorse per le progressioni economiche all'interno dell'area.

In ciascuna amministrazione, il nuovo sistema sarà finanziato per due vie:

a) attraverso le risorse della contrattazione integrativa, che comprenderanno:

- le risorse che "storicamente" ciascuna amministrazione destina alla produttività;

- le somme che il governo, con apposito atto normativo annuale, restituirà ad ogni amministrazione come quota parte (non quantificata) dei risparmi realizzati (comma 17, art. 67, dl 112/2008) e che sono destinate a premiare la produttività;

b) attraverso ulteriori somme derivanti:

- dalle "apposite risorse" che il governo stanzierà nell'ambito di quanto previste per il rinnovo del ccnl (Art. 45, comma 3-bis, d. lgs. 165/2001, integrato dall'art. 57, c.1, del d. lgs. di attuazione della L. 15/2009 "Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro."

- dalle risorse del c.d. "premio di efficienza", pari al 30% (al massimo) dei risparmi sui "costi di funzionamento" di ciascuna amministrazione. 2/3 finanzieranno la produttività individuale e 1/3 si aggiungerà a quanto disponibile per la contrattazione integrativa. [Art. 27, c. 1, d. lgs. di attuazione della L. 15/2009 (Premio di efficienza)].





L'UNICA VACANZA CHE CI POTREMO PERMETTERE È QUELLA CONTRATTUALE!

Il Ministero dell'Economia ha pubblicato le tabelle con gli importi dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, per il triennio 2010-2012, per il personale dipendente dalle Amministrazioni Pubbliche.

Come si calcola l'indennità di vacanza contrattuale? In percentuale sul tasso d'inflazione programmato applicato allo stipendio base tabellare.

- Il tasso di inflazione programmata per il 2010 - pari all'1,5%;
- La base di calcolo: lo stipendio tabellare al 1° gennaio 2010;
- La percentuale: il 30% dell'inflazione programmata per il 2010 a partire dal 1° aprile che diventerà il 50% dal 1° luglio.

Nel caso non vi sia il rinnovo del Contratto Nazionale anche nell'anno 2011, proseguirà la correzione dell'indennità mensile del 50% dell'inflazione programmata per il 2010.

Questo simpatico comunicato della Ragioneria dello Stato e il silenzio assoluto dei sindacati concertativi sono le uniche novità che abbiamo sul rinnovo dei contratti pubblici per il 2010 e anche per il 2011.

Chi volesse sapere quanto gli spetta può consultare il sito:

http://www.spt.mef.gov.it/aree_tematiche/Stipendi/Trattamento_fisso_e_continuativo/Indennita_di_vacanza_contrattuale/Comparto_Scuola/index.html

Alcuni esempi riguardanti la scuola. Gli importi sono lordi, le quote corrisposte dal 1° luglio assorbono quelle corrisposte dal 1° aprile:

	Dal 1/4/10	Dal 1/7/10
COLLAB.SCOLASTICO	5,59	9,32
ASSISTENTE AMM.VO / TECNICO	6,26	10,44
DOC. DIPLOMATI (ELEM, MATERNA, ITP)	7,25	12,08
DOC. LAUREATO (MEDIA INF. E SUP.)	7,86	13,11

D'altro canto il fatto che la legge Finanziaria 2010 non preveda alcuno stanziamento per i rinnovi dei contratti è la prova evidente della volontà del governo di non rinnovare i contratti ai lavoratori pubblici per quest'anno e, molto probabilmente, anche per il prossimo. È altrettanto chiaro che tutte le risorse, compresi gli aumenti dei pubblici dipendenti, devono, secondo il governo, essere utilizzati per altri scopi: ad esempio per salvare le banche e le imprese che questa crisi hanno provocato, per le "grandi opere" inutili e nocive, per le spese militari, per i privilegi del ceto politico.

Questo mentre subiamo un taglio degli organici senza precedenti nella storia della Repubblica e mentre il governo pretende di legare al presunto "merito" e cioè alla discrezionalità dei dirigenti gli assai eventuali aumenti futuri.

Quello che intendono fare questi signori è sin troppo chiaro.

Quello che dobbiamo fare noi anche: opporci e rivendicare un contratto dignitoso. Scegli la tua parte, organizzati con la Cub Scuola, Università, Ricerca.



ELEZIONI...NON DIMENTICATECI!!!

Le elezioni RSU per autonomia sono momenti importanti della vita sindacale di un'azienda; permettono al singolo lavoratore di poter eleggere un proprio rappresentante sindacale. Atto a farsi rappresentante di quelle che sono le problematiche /richieste davanti all'azienda. In una realtà in cui manca una memoria storica di quelle che sono le lotte e le conquiste dei decenni scorsi conquistate dai lavoratori; la figura del delegato sindacale acquista una valenza ancora maggiore. Questo, grazie all'appoggio concreto delle unità produttive eleggenti, e delle proprie segreterie, ha la possibilità di potersi conquistare un ruolo fondamentale nelle scelte, e nelle decisioni della stessa azienda. Per questo diventa fondamentale partecipare o rendersi partecipi in prima persona alla vita decisionale dell'azienda garantendosi uno o più rappresentanti sindacali in grado di poter competere all'egemonia così incontrastata. Esempio diretto, di cui si vorrebbero condividere alcuni aspetti organizzativi: sono le elezioni RSU in Comdata (unità produttiva di cui lo scrivente fa parte). Organizzativamente è un evento di enorme dispendio energetico, soprattutto per un'organizzazione come "il Collettivo Lavoratori Comdata-Flmuniti-CUB" che per la prima volta si presenta alle elezioni in azienda e che punta ad ottenere almeno un rappresentante sindacale.

Alla Comdata della sede di Torino, per la fattispecie, il mandato delle precedenti RSU è scaduto a dicembre 2009, a tutt'oggi queste non sono ancora state elette (fine aprile 2010). Tutto questo ritardo, è dovuto all'indizione delle medesime solo il 6 aprile 2010 come comunicato dalle segreterie confederali, mezzo comunicato, dopo che come FLMUniti avevamo aperto le procedure il 3 Marzo scorso, poi ritirate per permettere un percorso condiviso venendo così incontro alle ragioni delle altre organizzazioni sindacali, prima fra tutte la CGIL che nei mesi scorsi passati ha tenuto i congressi provinciali delle categorie. Il primo passo, secondo l'accordo Interconfederale (regolamento datato 1993, controfirmato da CGIL-CISL-UIL che elenca la procedura dettagliata da seguirsi in caso di elezioni RSU aziendali), prevede indizione delle elezioni mezzo comunicazione scritta all'azienda, con la quale si aprono ufficialmente le procedure elettorali. Come descritto sopra la comunicazione è arrivata il 6 Aprile; durante tutto questi mesi il Collettivo Lavoratori Comdata ha anche promosso anche una raccolta firme tra i dipendenti per sollecitare le organizzazioni sindacali ad aprire le procedure per il rinnovo delle rappresentanze dei lavoratori. A seguito di queste azioni descritte (l'indizione da parte della FLMUniti il 3 Marzo e la raccolta firme tra i dipendenti) CGIL-CISL-UIL sono state costrette ad indire un'assemblea sindacale che ha avuto come ordine del giorno le elezioni RSU, dove si è deciso di aprire le procedure il 6 Aprile, con un accordo comune tra tutte le organizzazioni sindacali. Accettando tale richiesta, certi di una procedura il più snella e serena possibile si chiudeva l'assemblea. Come promesso, l'indizione non si è fatta attendere. E puntualmente in data 6 aprile è stato affisso in bacheca comunicato controfirmato da CGIL-CISL-UIL aprendo formalmente la prassi elettiva.

Secondo regolamento si stabilisce che qualsiasi organizzazione, ad eccezione delle tre solite sigle ammesse di "diritto", può parteciparvi purché vi sia la presentazione dell'atto costitutivo supportato da lista firme sulla quale deve esprimersi positivamente almeno il 5% degli aventi diritto al voto (in forza alla data della presentazione). Lista e statuto presentato regolarmente a chi di dovere :commissione elettorale (costituita da almeno un membro per ogni organizzazione partecipante all'elezione).

Parallelamente a questa carrellata formale sulla prassi organizzativo istituzionale, si è provveduto alla realizzazione di brevi video diffusi sui maggiori social network e alla

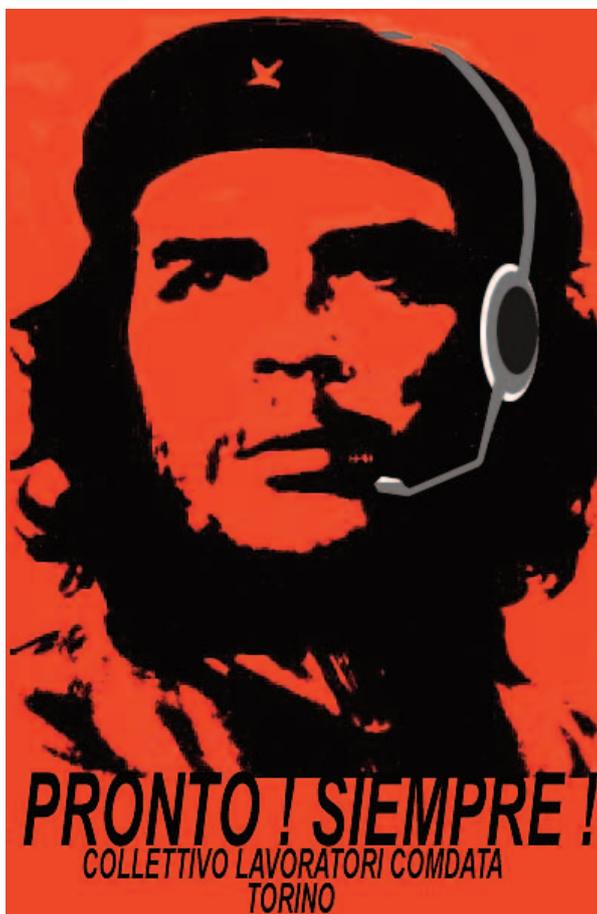


distribuzione dell'opuscolo aziendale "we dare", che in questo numero speciale dedicato alle elezioni RSU, ha presentato un "dossier" dal taglio ironico dei cinque candidati che formano la lista della FLMUniti. Per dare maggiore efficacia alla campagna è stato infine organizzato un aperitivo dove sono stati proiettati i video preparati per la presentazione della lista del Collettivo Lavoratori Comdata/FLMUniti-CUB.

Per concludere, si spera rendendo partecipi i lettori dell'articolo delle vicissitudini e degli eventi sopra descritti, che questi ultimi siano sensibilizzati ad una maggiore e attiva vita sindacale a favore della difesa dei propri diritti, cercando il più possibile di riporre fiducia in rappresentanti, detti tali; i quali siano in grado di provvedere al meglio per la difesa del singolo e della collettività. E non di approfittarsi della carica ricevuta dimenticandosi degli scopi da perseverare e difendere. Piccola denuncia per chi effettivamente ha vissuto sulla propria pelle il disinteresse e la poca fermezza decisionale di chi avrebbe dovuto difendere il lavoratore e non approfittarsene.

Nella speranza di cercare un percorso condiviso, che prendeva atto della presenza in azienda, oltre che delle organizzazioni confederali, anche della FLMUniti-CUB, si è riunita la Commissione elettorale. Purtroppo le speranze di un regolare e sereno svolgimento delle elezioni, come promesso in assemblea davanti a tutti i lavoratori, sono andate presto in soffitto. Le burocrazie sindacali hanno imposto, attraverso una Commissione da questi controllata per i $\frac{3}{4}$, l'estromissione della lista della FLMUniti, che è stata presentata con l'appoggio di 66 firme, ben oltre il 5% come richiesto dall'accordo Interconfederale per la costituzione delle RSU. La motivazione con la quale è stata respinta la lista della CUB è che le firme raccolte non sono corredate dai relativi documenti d'identità dei lavoratori e che i fogli con i quali queste firme sono state raccolte non presentavano la lista dei candidati. Come Collettivo Lavoratori Comdata abbiamo chiesto un incontro alle segreterie di queste organizzazioni sindacali chiedendo loro di

retrocedere da questa decisione in quanto le ragioni da questi sostenute non trovano il ben che minimo riscontro nella normativa vigente. La risposta che ci è stata data è che loro "non possono accettare la lista così presentata" in quanto presenta diverse irregolarità, punto. Preso atto della completa indisponibilità al fine di una soluzione politica che evitasse strascichi giudiziari non abbiamo potuto fare altro che ricorrere al Tribunale del Lavoro, attraverso il ricorso d'urgenza così come prescrive l'ex art. 700 del codice di procedura civile. Intanto le elezioni sono state fissate per il 5-6 maggio, in data 28 Aprile è stato depositato il ricorso della FLMUniti nella speranza della sospensione di queste, e per permettere la riammissione della lista. Intanto è cominciata la campagna di denuncia di questi fatti, nell'attesa della sentenza...





CHI SIAMO

A.L.A.TO. Assemblea dei Lavoratori Autoconvocati di Torino

A.L.A.TO. nasce formalmente il 27 febbraio 2010 in seguito alla prima riunione territoriale delle aziende in crisi dell'area torinese, portavoce di istanze dei lavoratori di realtà aziendali coinvolte da questa crisi (reale o addotta che sia) quali Agile/exEutelia, Azimuth Yachts, Bibliocoop - Università di Torino, Cooperative sociali, Comdata, E-Care, ex ThyssenKrupp, Fiat Mirafiori, Lear, Omnia-Voicity, Phonemedia, Scuola, singoli lavoratori, precari di ogni comparto produttivo.

A.L.A.TO. nasce come luogo di confronto delle esperienze dei lavoratori e si prefigge lo scopo, non di costituire un organismo sindacale in concorrenza con quelli già esistenti, ma di dialogare con questi ultimi e spingerli a mobilitarsi su temi reali quanto disattesi (tutela dei posti di lavoro e dei diritti dei lavoratori, sostegno al reddito, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, salvaguardia dei diritti per i lavoratori immigrati nel nostro Paese passando per il diritto alla casa e alla tutela dell'ambiente e il diritto ad una scuola pubblica efficiente e garantita a tutti) nel dibattito politico da parte di sindacati (confederali e di base) e partiti politici (tutti, chi più chi meno).

Crisi spesso cavalcata a fini puramente speculativi (delocalizzazioni dei siti produttivi o edificazione delle ex aree industriali dismesse) con il sistema delle scatole cinesi (vedi Agile/exEutelia e la miriade di pseudo aziende create dalla sua divisione) o sfruttando spregiudicatamente le leggi esistenti (emblematico il caso della legge sulla cessione di ramo d'azienda, espediente normativo utilizzato per dividere grandi società in società più piccole per indebolirne più facilmente capacità produttive ma anche di lotta da parte dei lavoratori, in modo da liquidarle agilmente sbattendo in mezzo ad una strada i lavoratori usufruendo di ammortizzatori sociali che rappresentano un costo per tutti noi).

Idem per la scuola, che la recente "riforma" Gelmini ha martoriato a più riprese arrivando ad effettuare il più grande licenziamento (tra tagli, precarizzazione e contratti non stabilizzati) della storia trattandosi per questo biennio 2010-2011 di circa 170000 persone.

E' impensabile che la crisi siano sempre e solo i lavoratori a pagarla!

A.L.A.TO. si farà promotore di mobilitazioni dei lavoratori che ne fanno parte con iniziative volte ad effettuare pressioni su istituzioni, sindacati e partiti politici per farsi carico delle istanze dei lavoratori, portare solidarietà alle realtà in lotta partecipando e promuovendo manifestazioni, presidi, volantinaggi davanti ai luoghi di lavoro, dibattiti e tutte quelle iniziative che riterremo utili per scambiarsi idee, esperienze, conoscenze utili per contrastare questa crisi.

www.alato.org



GERBIDO: ARRIVA L'INCENERITORE

Piero Lanfranco

L'8 febbraio 2010 sono stati ufficialmente avviati i lavori per la costruzione dell'inceneritore del Gerbido (denominato "termovalorizzatore"...di cosa?) che, nel progetto messo a punto dagli enti appositi, dovrà bruciare 421.000 tonnellate di rifiuti ogni anno: L'impianto, che dovrà entrare in funzione il 1° gennaio 2013, ha un costo previsto pari a 520 milioni di euro. Quali sono, in sintesi, gli aspetti tecnici più significativi del "ciclo produttivo" di un inceneritore?

Assumendo un processo di combustione che rispetti le norme vigenti, a fine ciclo, abbiamo un residuo pari a circa il 30% dei rifiuti in entrata; di questi il 5% circa è composto da ceneri altamente tossiche che devono teoricamente essere smaltite in discariche speciali. La combustione immette nell'atmosfera, oltre a notevoli quantità di anidride carbonica, gas macroinquinanti (ossido di carbonio, di zolfo, di azoto...), microinquinanti (diossine e metalli pesanti) e nanopolveri. Inoltre l'utilizzo di acqua per il raffreddamento e per lo spegnimento delle scorie produce acque di scarico che contengono idrocarburi policiclici aromatici, microinquinanti e residui solidi sospesi.

Sono più di 200 i composti chimici che fuoriescono dagli inceneritori e molti di questi sono altamente cancerogeni, in particolare le diossine che non si degradano biologicamente e quindi si accumulano nei terreni, nei tessuti vegetali e degli animali erbivori e nel corpo umano...

Altrettanto negativo sarà il "bilancio economico" dell'inceneritore; un recente studio della Regione Lombardia ci dice che bruciare rifiuti può costare anche il 30% in più rispetto alla raccolta differenziata.

Come se non bastasse l'inceneritore ha dei vincoli economici tali per cui se non si bruciassero le 421.000 tonnellate di rifiuti previste dal progetto lavorerebbe in perdita; questo significa molto concretamente che bruciare rifiuti e fare raccolta differenziata diventeranno scelte alternative. Se si riesce a ridurre l'indifferenziato si riducono i quantitativi di rifiuti da destinare al sito del Gerbido. La conseguenza è la necessità di importare rifiuti da altri territori oppure l'inceneritore dovrà bruciare rifiuti molto nocivi (industriali ed ospedalieri) e diventerà ancora più complesso il controllo delle emissioni.

Dal momento in cui l'amministrazione del Comune di Torino ha individuato il sito del Gerbido come sede di localizzazione dell'inceneritore è subito partita l'azione di opposizione all'opera. Un contrasto che ha vissuto momenti alterni. Ad una fase iniziale caratterizzata da una forte risposta della popolazione locale è seguito il recupero delle istituzioni sostenuto da una intensa campagna massmediatica indirizzata a far passare l'idea dell'innocuità, dell'economicità e... dell'inevitabilità dell'inceneritore.

La nuova fase del movimento anti-inceneritore, che si è sviluppata negli ultimi due mesi, è caratterizzata dal tentativo di costruire un contenitore organizzativo che sappia coordinare la pluralità delle iniziative del territorio per finalizzarle ad una efficace azione di contrasto.

La proposta, sostenuta da più parti, è quella della costruzione di un Comitato di lotta No Inceneritore che sappia raccogliere tutte le anime del movimento sulla base dell'obiettivo comune dell'opposizione all'inceneritore e della proposta strategica di "rifiuti zero". Le iniziative dovrebbero muoversi lungo due direzioni che comprendono il momento di (contro)informazione accompagnato dall'individuazione di azioni di contrasto che riescano a coinvolgere anche il territorio del Comune di Torino, cioè quel bacino di popolazione maggiormente interessato ai costi e anche all'azione di inquinamento del sito del Gerbido.



COLLEGATO LAVORO DA LAVORATORI A SERVI

Il disegno di legge 1167, il cosiddetto "collegato lavoro", recentemente approvato dal Parlamento e per ora, provvisoriamente, bloccato dall'intervento del Presidente della Repubblica, ha il seguente oggetto: "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Già questo lunghissimo "titolo" basterebbe a dar conto della complessità dell'intervento che, in cinquanta articoli, mette mano ad una quantità di materie che è ben difficile sintetizzare. Il "collegato lavoro" è quindi un provvedimento omnibus: nei due anni di iter parlamentare il testo ha raccolto i temi più disparati. Tale eterogeneità non è casuale ed è stata segnalata come significativa dallo stesso Presidente della Repubblica nel messaggio con cui ha rimandato alle Camere il disegno di legge. "Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009..., ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e 39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate".

All'interno del disegno di legge in questione si annida un attacco radicale e vergognoso contro le tutele previste per lavoratrici e lavoratori.

Ogni passo in avanti compiuto dalla legislazione sul lavoro, persino durante il fascismo, ha tenuto conto dello squilibrio di potere contrattuale esistente tra lavoratore e datore di lavoro.

Per tentare di bilanciare questo potere contrattuale e sottrarre il lavoratore dal rischio di dover subire clausole contrattuali inique e certamente da lui non liberamente volute, la legislazione del lavoro si è dunque sviluppata su due fondamentali pilastri.

Il primo, di ordine sostanziale, riguarda la individuazione di una serie di diritti fondamentali, "indisponibili" e a favore del lavoratore, che venivano imposti alla parte più forte, ossia al padrone, rendendo nullo ogni eventuale patto contrario (si tratta dei diritti al riposo, alle ferie, alla irriducibilità della retribuzione, alla contribuzione previdenziale, al mantenimento della professionalità raggiunta, all'attività sindacale, alla tutela della maternità, etc.,etc.).

Il secondo pilastro di ordine procedurale, consiste nella effettiva esigibilità di questi diritti. Nel nostro ordinamento esso è stato perfezionato con l'individuazione, a partire dal 1973, di un rito giudiziario particolare, più celere e snello, privo sostanzialmente di costi per il lavoratore (poiché - oltre ad essere esente da bolli e tasse - anche in caso di sconfitta del lavoratore le spese legali venivano, per prassi, normalmente compensate) il cui accesso non poteva in alcun modo essere pregiudicato da eventuali clausole che prevedessero il ricorso all'arbitrato.

E' evidente che, nonostante le tutele, i lavoratori hanno faticato a far valere i loro diritti anche in periodi in cui il pensiero neo-liberista non aveva ancora imposto la propria egemonia.

Comunque, questo sistema di tutele sostanziali e processuali, uniche ed universali, era stato posto a garanzia di un mondo del lavoro che si caratterizzava per la grande concentrazione di lavoratori in alcune aziende alle dipendenze di un unico datore di lavoro: l'unicità di luogo di lavoro e di controparte datoriale favorivano così la difesa collettiva, da parte dei lavoratori, dei loro interessi.

Il quadro, negli ultimi venti anni, è radicalmente mutato.

Abbiamo assistito ad una frantumazione e polverizzazione dei luoghi di lavoro che si è accompagnata allo sdoppiamento tra titolarità del rapporto di lavoro e fruitore effettivo della prestazione lavorativa.

Nello stesso luogo di lavoro coesistono poi più aziende che si occupano di un segmento dell'at-



tività produttiva o delle attività ad essa connesse, con un proliferare di tipologie contrattuali sia individuali che collettive.

Lavoratori a tempo indeterminato, determinato, co.co.pro., occasionali, interinali, partite IVA, dipendenti di appaltatori e subappaltatori, con applicazione di CCNL Metalmeccanici, Gomma plastica, Commercio, ecc. Tutto nello spazio di pochi metri quadri.

Oggi lo scopo del disegno di legge 1167 è quello di completare l'opera, frantumando ed individualizzando la tutela giudiziaria.

In sostanza è un tentativo forte e pericoloso di rendere "norma" quello che il padronato pubblico e privato ha praticato nei passati decenni come prassi: l'eliminazione dei lavoratori come soggetto collettivo titolare di diritti.

Per di più, e non a caso, questo tentativo vede il sostegno aperto della maggior parte dei sindacati concertativi come CISL - UIL - UGL che scambiano, ma non è una novità, diritti dei lavoratori con privilegi e finanziamenti per il proprio apparato e un comportamento ambiguo da parte della CGIL che si "oppon" a livello generale ma si "adatta" mediante la firma di contratti di categoria

Vediamo come

Clausola compromissoria

Il cavallo di Troia per ottenere di frantumare ed individualizzare la tutela giudiziaria è rappresentato dalla eliminazione del divieto di introdurre clausole che riducano la possibilità del lavoratore di ricorrere al giudice

L'art. 31 comma 9 prevede che accordi interconfederali o contratti collettivi potranno prevedere il ricorso all'arbitrato, con clausole che si chiamano "compromissorie", e queste clausole potranno essere "liberamente" sottoscritte dal lavoratore davanti ad una commissione certificatrice che "accerti la effettiva volontà delle parti".

Se entro 12 mesi non saranno intervenuti sulla materia i previsti accordi interconfederali o i contratti collettivi interverrà a regolare la materia un decreto ministeriale.

Alla base dell'introduzione di una norma del genere sta la fantasiosa idea che il lavoratore e il padrone (sia esso un privato o lo stato) siano sullo stesso piano, due parti libere di accordarsi su tutto: stipendio, orario di lavoro, sicurezza del lavoratore, ferie...ed anche di decidere se rivolgersi al giudice del lavoro o ad un arbitro per risolvere le loro controversie, compreso naturalmente l'eventuale licenziamento.

Quando Giuliano Cazzola, vice presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati afferma che i lavoratori sanno scegliere responsabilmente e consapevolmente tra percorso giudiziale e percorso stragiudiziale, mente sapendo di mentire. Non si tratta, infatti, di essere più o meno furbi ma del fatto banale che non possiamo considerare un lavoratore in cerca di lavoro e il padrone di un'azienda come se avessero lo stesso potere e la stessa necessità di reddito.

Al di là dei costi senz'altro maggiori (gli arbitri vanno pagati: già prima della decisione il lavoratore dovrà versare con assegno circolare al presidente una somma pari all'1% del valore della causa, poi ci sono le spese degli altri arbitri, nonché quelle dei legali), va considerato che gli arbitri saranno 3 e decideranno a maggioranza. Poiché uno sarà nominato dal lavoratore e l'altro dal datore di lavoro l'ago della bilancia sarà il Presidente, individuato dai primi due o dal Presidente del Tribunale in un professore universitario in materie giuridiche o in un avvocato cassazionista.

Questi arbitri potranno decidere secondo equità (il che vuol dire semplicemente come a loro sembra giusto) e potrà prevedersi persino la rinuncia del lavoratore ad impugnare la loro decisione (c.d. lodo) anche quando questa sia contraria a norme di diritto o a contratti ed accordi collettivi!

Il che significa, ad esempio, che in caso di licenziamento anche quando gli arbitri lo riconoscessero illegittimo, non sarebbero tenuti a disporre la reintegrazione, con buona pace dell'art. 18 e nulla potrà poi obiettare il lavoratore!

E non finisce qui dato che nessun diritto indisponibile potrà più dirsi effettivamente tutelabile.



Processo del lavoro

Il giudice non potrà entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive del datore di lavoro, non potrà contestare la sostanza, le ragioni più o meno giuste delle scelte dell'azienda, ma dovrà limitarsi alla verifica dei requisiti formali delle azioni aziendali: questo limite si rafforza soprattutto nei casi di contratti di lavoro "certificati", dove il giudice non potrà contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali; abolito l'obbligo del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice.

Licenziamenti

Il giudice, nelle cause di licenziamento, deve "tener conto" di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per "giusta causa" o "giustificato motivo", deve considerare, più che il diritto, la situazione dell'azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni, ecc; tramite i contratti "certificati" si possono certificare e rendere legali motivi aggiuntivi (non previsti dalla legge e dai contratti collettivi) per licenziare liberamente il lavoratore.

Decadenze

Il disegno di legge 1167 introduce una serie di decadenze pesantissime perché, quale che sia il tipo del contratto di lavoro a tempo indeterminato, a termine, a progetto, la sua risoluzione (anche oralmente disposta) deve essere impugnata entro sessanta giorni ed il relativo ricorso al giudice o all'arbitrato deve essere attivato entro i successivi 180 giorni.

Negli stessi termini devono esser impuginate la cessione del contratto in caso di trasferimento d'azienda (dalla data del trasferimento) e la effettiva titolarità del rapporto in caso di somministrazione di lavoro irregolare (dalla data della sua cessazione).

La gravità di queste decadenze è facilmente intuibile: i lavoratori spesso scoprono in ritardo l'esistenza dei loro diritti (ad esempio che il termine del loro contratto non era valido, che la somministrazione del loro lavoro era irregolare, etc, che il loro passaggio ad altra azienda non era giustificato da un trasferimento di ramo d'azienda, etc,) altre volte ritardano anche solo ad informarsi presso il sindacato confidando nelle promesse di future riassunzioni.

Certo è che questa strettissima decadenza priverà moltissimi, e specie i lavoratori più deboli, di una possibilità di effettiva tutela.

Risarcimento per lavoratori a termine irregolari

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento onnicomprensivo è limitato tra 2,5 e 12 mensilità, il risarcimento può essere ridotto alla metà se nel CCNL di riferimento è prevista una qualsivoglia procedura o graduatoria di stabilizzazione. La norma ha effetto retroattivo.

E' necessario da subito mobilitarci per respingere questo attacco al nostro reddito, alla nostra libertà, alla nostra dignità.

Una forte e decisa mobilitazione contro il collegato lavoro può costringere il governo a ritirare questo provvedimento che ha lo scopo di renderci tutti più deboli e ricattabili, come i lavoratori in nero e gli schiavi del caporalato delle nostre campagne e delle nostre periferie urbane.

E' il futuro di tutti i lavoratori ad essere in gioco

Se l'obiettivo del governo è del padronato è la divisione dei lavoratori e la precarizzazione della vita delle classi subalterne, la nostra risposta non può che essere la costruzione di un'azione forte, solidale, unitaria nella consapevolezza che un torto fatto ad uno è un torto fatto a tutti.



CUB E NO TAV

Lucia Cassiano

Da gennaio 2010 è iniziata una nuova fase della lotta No Tav, quella che ha visto la riorganizzazione del movimento a partire dai sondaggi geognostici, di importanza strategica per i sostenitori della grande opera. Ancora una volta il movimento non si è fatto ingannare dalla vetrina mediatica con la quale si sanciva un inizio lavori, nei fatti inesistente, per legittimare ancora una volta i finanziamenti e il via libera dell'Unione Europea. Non importa quanto in regola siano i sondaggi effettuati, quanto reali o superficiali le trivellazioni, quel che conta è far credere che si stia facendo sul serio. In questo contesto, pesante è stato l'attacco dei mezzi di informazione che non hanno esitato a criminalizzare il movimento anche con notizie false e una campagna denigratoria veramente dura. Nonostante questo c'è stata una riappropriazione di mezzi di informazione paralleli che sono serviti a far circolare notizie, a dare informazioni a organizzare in rete la mobilitazione. Quindi, dopo l'incendio del presidio di Bruzolo il 16 gennaio, in meno di ventiquattrore, si organizza una fiaccolata capace di portare a Bruzolo migliaia di persone e la manifestazione del 23 gennaio vede a Susa la partecipazione di non meno di 40mila persone. Le cariche, i pestaggi circolano in rete in tempo quasi reale; nascondere la verità diventa sempre più difficile e la manipolazione delle notizie richiede forzature a volte troppo evidenti come le pietose interviste all'imprenditore Si Tav riprese dai telegiornali.

I mezzi d'informazione fanno il loro lavoro al "servizio" di questo o quell'altro padrone, ma per ora, l'utilizzo della rete è un utile spazio di collegamento e di controinformazione.

In questi ultimi cinque anni il movimento No Tav è diventato una questione di livello nazionale assunto come modello di riferimento per altri movimenti di lotta a difesa del territorio e non solo, sapendo collegare le diverse istanze in quello che è il Patto di Mutuo Soccorso e dando una nuova prospettiva alle lotte. Ora è troppo tardi per utilizzare i media come opera di convincimento perché questi venti anni di lotte hanno ridisegnato un tessuto sociale, una coesione, un sistema di relazioni che è molto forte e difficilmente manipolabile.

Bisogna riconoscere il fatto eccezionale che un movimento nato su una questione concreta abbia saputo durare ed evolversi nel corso di vent'anni, assumendo questioni più complesse e inevitabilmente di politica generale su argomenti quali la produzione, il consumo, il risparmio energetico, le nocività; tutto questo deve far riflettere: sta cambiando qualcosa nel modo di lottare. Le rappresentazioni da altri confezionate, le appartenenze ideologiche e i vecchi schieramenti devono essere verificati sul terreno concreto. Ecco perché nessun partito, nessun gruppo politico ha assunto una posizione predominante all'interno del movimento, ma è stato riconosciuto nel momento in cui ne ha fatto parte.

Il sindacalismo di base e con esso la Cub ha condiviso, sin dall'inizio, la lotta contro il Treno ad Alta Velocità cogliendo le ricadute che un'opera di queste dimensioni avrebbe avuto sul territorio e sull'organizzazione produttiva della Valle; è stato evidente sin dall'inizio che la creazione di lavoro, tanto pubblicizzata, era una solenne menzogna, trattandosi di lavoro sottopagato che non portava lavoro in più per la Valle. Recentemente, Cub e Cobas, in seguito ai pestaggi del 17 febbraio, hanno avviato la procedura di sciopero nel caso in cui il movimento avesse ritenuto utile utilizzarlo, come era già successo il 16 novembre 2005. Sul terreno più strettamente sindacale va sottolineata la profonda crisi che sta attraversando la Val di Susa, in linea con la crisi generale, come è emerso da un'assemblea tenutasi a Bussoleno il 29 gennaio organizzata da FlmUniti-Cub alla quale hanno partecipato Rsu e lavoratori di Cabind, Gestind, Irem, Ilmas, Savio. Se qualcuno in modo strategico ha scelto di far morire la Val di Susa, occorre una vertenza territoriale per una rinascita produttiva e non assistenziale che parta dall'autorganizzazione dei lavoratori in Valle.

Quel che ci preme sottolineare è che nessun sindacato oggi può suggerire strategie di lotta, modelli vincenti, forme di resistenza che non partano dai lavoratori che in prima persona agiscono e lottano.

La Cub e il Sindacalismo di base possono fornire uno strumento per riprendere in mano la lotta, invertire la tendenza, opporsi alla delocalizzazione che priva il territorio di una delle ricchezze primarie: il lavoro.



NOI STIAMO CON I BARBARI!

Cosimo Scarinzi

Come si valuta la riuscita di un'iniziativa, di una lotta, di una mobilitazione? Come è possibile evitare la depressione derivante dall'inadeguatezza dell'opposizione sociale ad affrontare al livello che la realtà impone di scontro con il governo ed il padronato e, nello stesso tempo, la tentazione dell'autocelebrazione?

Domande classiche ed ancora più meritevoli di attenzione quando pensiamo al 1 marzo torinese, ad una manifestazione importante e riuscita al di là delle aspettative dei militanti che pure hanno operato con impegno e generosità a costruire la mobilitazione.

Le riunioni del Coordinamento Antirazzista alle quali ho partecipato e delle quali mi è stata data notizia nelle settimane precedenti, per la verità, non davano l'impressione di una situazione vivace ed in movimento, al contrario, vi erano molti timori peraltro legittimi sulla buona riuscita dell'iniziativa.

Un'iniziativa nata in modo alquanto singolare ad opera di un'area di persone che comunicavano attraverso Facebook ma la cui consistenza ed il cui radicamento fra gli immigrati erano difficili da valutare.

L'idea di partenza, proposta sul modello di quanto sta avvenendo in Francia, era semplice ed in qualche misura efficace, lo sciopero degli immigrati come dimostrazione del peso nel tessuto della produzione e e della riproduzione sociale del lavoro degli immigrati stessi.

Un contarsi, un pesare sul terreno del conflitto economico, il buon vecchio conflitto fra le classi, l'unico criterio di misura non passibile di falsificazioni.

D'altro canto, molti, e fra questi chi scrive, ritenevano che gli scioperi, ed a maggior ragione uno sciopero importante e difficile come quello del 1 marzo, non si organizzano su Facebook ma nelle assemblee, alle porte delle aziende, sul territorio, parlando con la propria gente, guardandosi negli occhi, confrontandosi sul campo.

Per quanto riguarda la CUB, in ogni caso, lo sciopero è stato indetto da CUB Sanità per il suo comparto di competenza, quello che vede una quota relevantissima di lavoratori immigrati.

D'altro canto, pur sapendo che lo sciopero sarebbe riuscito solo in alcune situazioni, si è cominciato a lavorare perché la manifestazione fosse un segnale forte senza dimenticare la natura di classe della mobilitazione stessa, non una generica adunata degli antirazzisti ma un'iniziativa che doveva vedere, ed ha visto, i proletari immigrati come protagonisti.

Inevitabilmente, a questo proposito, mi torna alla mente quanto scriveva un importante classico dell' '800 nel merito:

"La natura umana è la vera comunità umana. Come il disperato isolamento da essa è incomparabilmente più universale, insopportabile, pauroso, contraddittorio dell'isolamento dalla comunità politica, così anche la soppressione di tale isolamento e anche una reazione parziale, una rivolta contro di esso, è tanto più infinita quanto più infinito è l'uomo rispetto al cittadino e la vita umana rispetto alla vita politica.

La rivolta industriale, perciò può essere parziale fin che si vuole, essa racchiude in sé un'anima universale; la rivolta politica può essere universale fin che si vuole, essa cela sotto le forme più colossali uno spirito angusto."

La "rivolta industriale" come occasione universale di riconquista della comunità da parte di uomini e di donne e che ne sono esclusi. E questo è stato il 1 marzo a Torino e non solo.

A questo proposito Ennio e Gippò di Sinistra Critica scrivono

"Già dalle prime ore del mattino si coglieva la straordinarietà della mobilitazione. In particolare, Porta Palazzo si svegliava incredibilmente vuota per l'assenza del 90% dei banchi: hanno scioperato gli immigrati che nella notte li montano....Un risultato conseguito anche grazie al lavoro congiunto degli studenti e gli insegnanti del collettivo Gabelli, scuola per adulti frequentata da immigrati, presente quasi tutti i giorni della settimana durante le ore del mercato e per tutto il venerdì sera....."



Quando Ennio e Gippò affermano "anche grazie al lavoro congiunto degli studenti e gli insegnanti del collettivo Gabelli" chi scrive sa quanto è vero.

Volantinaggi nelle scuole per adulti frequentate per stranieri, un lavoro quotidiano portato avanti da militanti della CUB sparsi sul territorio assieme a tutti quelli disposti a starci.

Il Collettivo Gabelli che opera in una scuola per adulti, in particolare è un esperimento assolutamente positivo di militanti della CUB Scuola che operano assieme ai loro studenti, agli immigrati della zona ed è in relazione con altri gruppi di lavoratori italiani ed immigrati aderenti ad altri sindacati di categoria come la Flaica CUB o non aderenti ad alcun sindacato.

In occasione di un recente attivo generale della CUB del Piemonte l'intervento dei compagni del Collettivo Gabelli è stato fra quelli che ha suscitato più interesse e condivisione tant'è che l'assemblea ha assunto all'unanimità l'impegno a sostenere la mobilitazione di 1 marzo e, cosa più importante, ha mantenuto l'impegno stesso.

Ma è soprattutto vero che Porta Palazzo, il principale mercato di Torino, si ferma perché lì si concentra una massa imponente di lavoratori immigrati sottoposti ad uno sfruttamento bestiale e già protagonisti di lotte e rivolte, questi uomini e queste donne sono stati interlocutori attivi dell'iniziativa soggettiva dei nostri compagni e delle nostre compagne.

Gippò ed Ennio affermano anche

"Alle 17 il giallo, simbolo della giornata e mille altri colori cominciava a dominare il grigio piazzale davanti alla stazione di Porta Nuova. Significativa era la presenza dei migranti, molti dei quali giovani, africani, magrebini, ma anche asiatici, da anni assenti o ai margini delle manifestazioni antirazziste torinesi.

Dal furgone del Gabrio, che ha lavorato intensamente alla buona riuscita della giornata, la musica si alternava agli interventi degli organizzatori e degli immigrati che raccontavano le loro storie di vita.....mentre tra le forze sindacali vi era una discreta presenza delle rdb e della cub e una scarna delegazione della Cgil, fino all'ultimo indecisa se aderire o meno, mentre alcune Rsu della Fiom hanno sorretto l'iniziativa."

Colpisce il fatto che la principale organizzazione sindacale del nostro paese, diversi militanti della quale pure hanno partecipato al corteo a titolo individuale, non avesse investito né sullo sciopero del mattino né sulla manifestazione. una scelta che è un segnale della deriva di quest'organizzazione verso attitudini tali da non dare fastidio al manovratore. Di CISL e UIL, come al solito, non vale la pena di parlare.

Per quanto riguarda il sindacalismo di base, chi scrive può testimoniare solo quanto conosce. Indubbiamente la presenza della CUB era consistente soprattutto se si tiene conto che i militanti dei diversi sindacati della CUB erano presenti in misura notevole nei collettivi che costituiscono il movimento degli immigrati.

Il corteo parte ed è numeroso, vivace, entusiasmante. Colpisce il fatto che la principale rivendicazione scandita dai manifestanti è la dignità, il vedersi riconosciuti nella loro pienezza di esseri umani e, nello stesso tempo, come lavoratori e lavoratrici.

Può esservi in quest'attitudine la volontà di contrastare il discorso razzista sull'immigrato come piccolo, e non sempre piccolo, criminale ma, quand'anche fosse così, era evidente che il senso di appartenere ad una classe era assolutamente forte e vero.

La manifestazione peraltro deve fare i conti con provocazioni della polizia. Ma. Ma. della Rete "Torino e cintura: sarà dura. No Tav No Trivelle" scrive a questo proposito.

"Idris, un ragazzo senegalese, ha la brutta idea di entrare in stazione per comperare una bottiglietta d'acqua. Intercettato ed identificato dalla Polfer viene fermato e trattenuto, perché senza permesso e già colpito da decreto di espulsione.

Roba di tutti i giorni all'ombra della Mole. Il destino di Idris sembrava segnato: lo aspettava un furgone per il CIE, la prigione per migranti anticamera della deportazione, per chi non ha le "carte" in regola.

Ma gli amici del ragazzo, venuti con lui al corteo non ci stanno, non vogliono partire senza di lui.

Fermano la manifestazione a pochi metri dalla partenza, bloccando il traffico per oltre un'ora, chiedendo a gran voce la liberazione di Idris. Decidono poi di fare comunque un giro per S. Salvario e tornare poi alla stazione. La rabbia degli immigrati straripa, facendo risuonare le strade del quartiere. Nessuno se ne va se Idris non viene liberato. La polizia in assetto antisommossa è schierata a chiudere l'ingresso della stazione. C'è un lungo pesante fronteggiamento, mentre gli avvocati trattano in questura per la libertà di Idris. Passano le ore ma la gente non va via. In molti temono una carica per sgomberare i manifestanti che bloccano una delle principali arterie del centro cittadino. Ma restano.

Intorno alle 22,30, dalla questura dove era trattenuto, arriva Idris. Libero. Viene portato in trionfo dagli altri ragazzi senegalesi. Tutti gridano, plaudono, ballano in strada."

Una "piccola" ma fondamentale vittoria, se il corteo sui fosse chiuso con l'arresto e l'espulsione di Idris si sarebbe ridotto alla classica parata impotente a fronte di una repressione libera di colpire ad arbitrio. Il corteo del 1 marzo, in sintesi, dimostra che è ormai matura la possibilità che gruppi consistenti di immigrati siano soggetti autonomi della loro, e della nostra, emancipazione.

Nella mobilitazione l'appartenenza etnica, pure esistente, non era divisione, chiusura, frantumazione ma ricchezza, elemento di una sintesi superiore.

Su di una cosa va posta però l'attenzione, il prima e cioè le relazioni costruite nelle settimane precedenti, il lavoro di organizzazione, la diffusione di una proposta e, questo va da sé, il dopo e cioè la capacità di capitalizzare quanto abbiamo costruito, di fare attraversare i nostri ambiti di intervento quotidiano da questa nuova ed importante soggettività.

Si tratta, in altri termini, di far sì che, come molti notavano, questa energia sana, barbarica, non corrotta dai riti di una stanca democrazia ridotta a lotte fra gang, rivitalizzi anche quei settori della nostra classe che troppo hanno preso a delegare agli specialisti della mediazione e della svendita.

