

CITTÀ SEMIVUOTE, PAURA DEL DOMANI. E LA CHIAMANO ESTATE



Frida Nacinovich

“e sempre allegri bisogna stare che il nostro piangere fa male al re, fa male al ricco e al cardinale, diventano tristi se noi piangiamo”. L'estate del coronavirus odora di mascherine sudate, ha la faccia spettrale di città semideserte - specialmente quelle d'arte - perché i turisti non ci sono più e gli italiani sono andati a vivere in periferia. Una società plasmata su una mobilità frenetica è andata in tilt di fronte a una variabile impazzita, il coronavirus, che ha stravolto consuetudini ereditate in anni e anni di acquiescenza al modello dominante. Fare affari voleva dire essere al passo con i tempi, e chi non li faceva veniva spinto inesorabilmente ai margini. Ma ora che gli affari languono, perché 'stare a casa' - o negli immediati dintorni - è diventata una forma mentis per contrastare la pandemia, la fotografia dei centri cittadini senza turisti, senza studenti, con i

lavoratori in home working, richiama quella dei due pistoleri che si affrontano nella main street di un villaggio semi abbandonato, con i cespugli portati dal vento che rotolano, come all'inizio del Grande Lebowski, e l'indimenticabile musica di Sergio Leone nell'aria. Eppure si continua a dire che va tutto bene, che il lavoro da casa riunisce le famiglie, combatte l'inquinamento atmosferico. E se quella delle mascherine è stata una delle poche riconversioni industriali riuscite, anche se la raccolta differenziata ne soffre, non resta che incrociare le dita e sperare che i finanziamenti del recovery fund aiutino davvero a ricostruire la Repubblica fondata sul lavoro, che però continua ad essere poco, spesso precario e malpagato. Va a finire che per non pensare al domani ci si rifugia nell'eterno presente della partita di calcio da vedere in tv, a casa di amici o nei bar. Tanti anni fa sotto l'ombrello si parlava di politica, oggi della Juventus che vince il suo nono scudetto in un campionato surreale, fatto di partite surreali a porte chiuse. Intanto il governo Conte, dopo aver iniziato a sciogliere i nodi delle autostrade e del piano europeo di aiuti, ha guadagnato alcuni punti in popolarità e, soprattutto, continua a non avere alternative credibili. Non per caso, come in un film 'di paura', si risente parlare di una commissione bicamerale per decidere dove impiegare i soldi in arrivo nel 2021 dall'Unione europea. Un eterno ritorno, nel segno di quella conduzione democristiana del potere che resta, agli occhi degli italiani, non solo rassicurante ma anche l'unica possibile. Così l'originaria forza eversiva del Movimento cinque stelle si è trasformata in pochi anni in una sostanziale accondiscendenza alle liturgie della politica. A tal punto che dentro la berlusconiana Forza Italia in tanti vorrebbero partecipare alle decisioni del governo. L'avreste mai detto? Meno di dieci anni fa Beppe Grillo dava la linea ai suoi annunciando di voler aprire il Parlamento come una scatoletta di tonno. Oggi si limita a dare un colpo alla democrazia attraverso un referendum costituzionale che ridurrà gli spazi dell'agibilità politica, facendo un favore ai ricchi e ai potenti.



FILOrosso



Riccardo Chiari

PER I MIGRANTI NESSUN "RECOVERY"

Il ministro degli esteri maltese Evarist Bartolo lo aveva ribadito a fine maggio: "Non diventeremo il Centro di crisi dell'Europa". Parlava dei migranti, e si rivolgeva ad un'Unione europea che continua a non rispondere nei fatti al pur sancito principio della "equa condivisione delle responsabilità". Ma così facendo, denuncia la ong Human Right Watch, Malta si sente in dovere di adottare comportamenti ritenuti "vergognosi". Si va dai respingimenti illegali, alle condizioni miserevoli di vita sulle "navi quarantena" dove chi riesce ad arrivare sull'isola viene stipato per almeno due settimane.

Ma quello che più indigna è il comportamento delle forze armate maltesi, che spesso e volentieri si rifiutano di soccorrere i profughi e li spingono in direzione di Lampedusa. Con il risultato che nello sgarrupato hotspot dell'isola, nello scorso fine settimana, si contavano un migliaio di ospiti, per lo più ammassati per forza di cose fuori dalla struttura.

Il sindaco di Lampedusa, Totò Martello, non fa sconti a nessuno. Né a questo governo, né a quello che lo ha preceduto. "Salvini continua a comportarsi da mentitore seriale, sostenendo che quando lui era ministro non c'erano più sbarchi". Nulla di più falso. Quando lui era ministro gli arrivi a Lampedusa sono sempre proseguiti, basterebbe leggere i report del ministero per verificarlo". Certo oggi, nonostante gli sforzi del Viminale e della ministra Lamorgese, se l'Europa non avrà sui migranti la stessa idea comune che, pur faticosamente, ha portato all'approvazione del recovery fund, le stragi nel Mediterraneo continueranno. E il grido "stiamo morendo" dei 140 migranti avvistati su due barchette sovraffollate, nei dintorni di una Malta che non rispondeva al loro sos, diventerà abituale. Per i migranti nessun "recovery", nessun recupero.

SMART WORKING: OPPORTUNITÀ O RISCHIO?



Carlo Cerliani
 FILCAMS-CGIL Milano

Le misure di contenimento adottate dal Governo per contrastare la diffusione dell'epidemia da Covid-19 hanno comportato il ricorso forzato alla smart working.

La maggior parte delle imprese e dei lavoratori hanno scoperto la possibilità di lavorare da casa, durante la fase di emergenza. Lo smart working, è bene ricordarlo, è normato dalla legge 81/2017 dall'articolo 18 all'articolo 85.

La fase di emergenza che stiamo vivendo ha comportato un radicale cambiamento nei comportamenti dei lavoratori e delle imprese rispetto al passato, rappresentando una nuova modalità di organizzazione del lavoro, su cui siamo chiamati a confrontarci.

Le imprese, nel periodo antecedente all'emergenza sanitaria, si dimostravano refrattarie ad utilizzare lo smart working, sia per la modifica del modello organizzativo consolidato, sia per il cambio di paradigma che costringe la valutazione della produttività non sulle ore di lavoro svolto, ma sugli obiettivi raggiunti. Con la conseguenza della revisione del rapporto tra i dirigenti responsabili e il dipendente che lavora in remoto: si deve cioè superare il principio del controllo (tipico del lavoro in ufficio) per passare ad un rapporto basato sulla fiducia. Molta classe dirigente non era disponibile a rinunciare al proprio potere in azienda.

Per il sindacato, invece, se ben contrattato, il lavoro in remoto può rappresentare un'occasione per conciliare i tempi di vita/lavoro.

Su nostra spinta, nella fase pre-Covid, siamo riusciti a sottoscrivere alcuni accordi collettivi (la normativa parla esclusivamente di accordo individuale) che presentavano alcuni argomenti standard: *volontarietà, alternanza casa-lavoro, con poche giornate settimanali o mensili di smart working, diritto alla disconnessione, condizioni di sicurezza, diritto al buono pasto, dotazioni tecnologiche.*

La situazione di emergenza ha accelerato il ricorso a questi strumenti di lavoro remoto. Il dibattito è stato però dominato da una forte spinta alla deregolamentazione, pur in presenza di un impianto normativo debole e non esente da criticità. Quello che è cambiato e sta cambiando è l'approccio delle imprese rispetto al lavoro agile, che prima consideravano un rischio, ma che ora è divenuto un'opportunità per contenere i costi ed incrementare la produttività.

I lavoratori e le lavoratrici si sono viste catapultate nel lavoro da remoto, senza aver sottoscritto alcun accordo, accettando, a causa della emer-



genza, condizioni che poco hanno a che fare con la definizione che abbiamo sempre dato al lavoro "smart": *orari di lavoro dilatati e poca capacità di disconnessione, assenza di dotazioni tecnologiche adeguate, difficoltà sulla conciliazione di vita e di lavoro delle persone con particolare riferimento alla condizione femminile, rinuncia al buono pasto.*

Se da un lato è in corso una spinta forte da parte delle imprese ad utilizzare lo smart working senza un sistema di regole condivise, in alcuni territori, quelli più colpiti dalla pandemia, c'è anche la pressione da parte dei lavoratori, che, anche per la paura di rientrare nel luogo di lavoro, sono disposti a rinunciare a negoziare le condizioni contrattuali, pur di continuare a lavorare da casa.

Lo smart working non va né esaltato né demonizzato, ma è indispensabile regolamentarlo, tenendo ben in considerazione le opportunità i rischi e le ricadute.

Può certamente essere una soluzione per poter garantire il cosiddetto work life balance, a patto però che sia su base volontaria, per qualche giorno a settimana. Preveda il diritto alla disconnessione con una netta divisione tra tempo di lavoro e di vita privata, il diritto al pasto, condizioni di salute e sicurezza certe. Preveda una cornice di agibilità sindacali, che i costi di connessione siano pagati dall'azienda. Infine, in questo elenco di idee per la contrattazione dello smart working, compare un aspetto non secondario: la certezza della formazione e dell'aggiornamento professionale che può garantire maggiore autonomia nel lavoro, valorizzando le competenze dei lavoratori.

Quando si dice che lo smart working non va esaltato è perché oltre agli aspetti positivi fin qui illustrati ci sono insidie e pericoli da valutare: *la socialità del lavoro, il modello di lavoro e di città e le conseguenze che la desertificazione degli uffici potrà provocare.* Non andare più in ufficio ri-

duce drasticamente la socialità. Solo la presenza fisica in ufficio assicura lo scambio di esperienze e la socializzazione con i propri colleghi. Lavorando esclusivamente, o quasi, da casa, aumenta in maniera esponenziale il forte rischio dell'isolamento.

L'utilizzo massiccio dello smart working può aprire una voragine occupazionale dalle dimensioni incerte e pericolose. Tutto il mondo degli appalti (pulizie, ristorazione aziendale, servizi generali e di guardiania, per fare alcuni esempi) potranno vedere ridimensionate le ore di lavoro necessarie a svolgere le attività, con un impoverimento di chi è occupato in questi settori. Non basta contrattare quindi delle buone prassi per lo smart working; è necessario, in una visione confederale del tema, sapere che le conseguenze della scelta del lavoro in remoto ricadranno su lavoratori non coinvolti in queste discussioni. E' indispensabile sapere che un sistema della ristorazione, dei trasporti e dei servizi vive del lavoro altrui, e non è banale pensare al giusto equilibrio fra tutte queste variabili.

In conclusione, l'utilizzo dello smart working ha visto una violenta accelerazione causata dall'emergenza sanitaria, ma, oltre agli aspetti potenzialmente positivi, dobbiamo ricordare anche i pericoli che si corrono. Le imprese, abituate da questa fase di emergenza a non contrattare, aiutata da una normativa con molte lacune, potrebbero trovare più semplice e comodo far da sé, stilando regolamenti aziendali a cui ogni lavoratore può aderire.

Abbiamo bisogno di agire come soggetto attivo per governare il cambiamento nei diversi ambiti di intervento, a livello europeo, nei CCNL e nella contrattazione di secondo livello. Affrontando e tentando di condizionare anche il cambio radicale di modello organizzativo che porterà al modello di società e di città.

SMART WORKING: UNA SCOMMESSA VINCENTE O UN VUOTO A PERDERE?



Maddalena Ruju
FILCAMS-CGIL Sassari

Sono trascorsi quasi 5 mesi, da quando il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte, annunciava in diretta TV che l'Italia intera diventava Zona Rossa. Da allora, ci si è ritrovati davanti un radicale sconvolgimento della consuetudine di ciascuno di noi, che ha coinvolto a 360 gradi tutti gli aspetti della vita quotidiana, compresi quelli inerenti il mondo del lavoro.

Una delle misure adottate dai provvedimenti governativi per tutelare la salute dei lavoratori e nel contempo cercare di ridurre al massimo i contagi, è stato l'estensione dello smart-working. Nello specifico, è lo stesso Decreto Cura Italia, che all'art. 87 introduce una serie di regole temporanee in materia di lavoro agile, trasformandolo nella modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa fino al termine dell'emergenza dovuta al Covid-19. Ma cosa è esattamente lo smart-working o lavoro agile? Esso può essere definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dall'assenza di vincoli, sia concernenti l'orario di lavoro che lo spazio fisico ad esso dedicato; è sancito da un accordo individuale tra l'azienda e il dipendente; il suo fine principale è quello di aiutare il lavoratore nella conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, e nel contempo favorire la crescita della produttività. Sintetizzando, le sue caratteristiche sono la volontarietà e la flessibilità organizzativa.

A distanza di mesi dalla sperimentazione forzata imposta dal Governo, tra gli attori principali dello smart-working (Imprese e Lavoratori) sta maturando sempre più la convinzione che questa modalità di svolgimento della prestazione potrebbe divenire la nuova frontiera del lavoro, trasformandolo così da eccezione alla routine lavorativa, a norma consolidata. Se si dovessero analizzare in maniera dettagliata quelle che sono le opportunità che esso offre, bisognerebbe partire sicuramente dal fatto che il lavorare da casa aiuta senza dubbio a riscoprire quanto, in anni di lavoro dall'ufficio, era stato integralmente rimosso: il trascorrere intere giornate nella tranquillità della propria abitazione, svolgendo la prestazione tra il calore delle mura domestiche, stretti nell'affetto dei propri cari; di rilievo inoltre il risparmio economico individuale legato ai meri costi di pendolarità, ovvero costo car-

burante, costo di usura del proprio mezzo, costo trasporti pubblici, costo caffè o del pasto fuori; un altro aspetto non trascurabile è quello della possibilità di dedicare ai propri interessi quel lasso di tempo generalmente impiegato per il viaggio di andata e ritorno tra casa e l'ufficio.

Alcuni studi sul lavoro agile, promossi di recente, dimostrano che allo stato attuale dei fatti, ovvero nel bel mezzo di una pandemia mondiale, questa nuova modalità di lavoro è recepita dalla maggioranza degli smart-workers coinvolti come un'utopia divenuta realtà, per altri ancora come l'unico porto sicuro sul quale trovare approdo in un clima di paura e incertezza, facendo crescere inoltre dentro loro stessi quella convinzione mentale di avere a disposizione molto più tempo libero. Ma nel concreto della realtà dei fatti, tutti i soggetti coinvolti dovrebbero ritrovare quella lucidità tale da consentirgli una trasparente valutazione su quello che potrebbe rivelarsi come un rovescio della medaglia. Agli occhi di chi scrive, infatti, lo smart-working non rappresenta quel paradiso idilliaco del quale un sempre maggiore numero di dipendenti dichiara di non volere più fare a meno, ma il rischio di ritrovarsi incatenati in trappole e cavilli normativi dai quali risulterà impossibile trovare una via di fuga. Partendo dal principio assodato che lavorare in smart-working comporta un importante risparmio in termini di costi di pendolarità, è vero anche che lavorare da casa implica un incremento relativo ai costi di riscaldamento, raffreddamento, energia elettrica, ma anche di connessione (attualmente infatti, sono pochissime le aziende che hanno messo a disposizione dei propri dipendenti una connessione efficiente); non di minor rilievo è anche l'impatto negativo che l'estensione dello smart-working comporterebbe a livello macro-economico: non consumare il pranzo fuori, per esempio, significa un introito in meno per un ristoratore e di fatto una conseguente riduzione della forza lavoro necessaria all'interno di quella attività, per non

parlare poi dei servizi delle mense aziendali, o piuttosto di quelli delle imprese dei servizi di pulizia che nella migliore delle ipotesi potrebbe trovarsi di fronte ad un dimezzamento delle loro commesse. In sintesi, tutto l'indotto ne subirebbe il contraccolpo. Anche l'aspetto relativo alla comunicazione tra colleghi, la stessa collaborazione, le relazioni dirette, nonché l'importanza del lavorare in team andrebbero via via a scemare, cancellando in maniera graduale quelli che erano i rapporti diretti e/o umani all'interno dei luoghi di lavoro.

Non di secondaria importanza sono le questioni relative alla Salute e alla Sicurezza nei luoghi di lavoro: è necessario infatti che tutte le problematiche relative al tema della Sicurezza debbano essere affrontate in maniera tale da non trascurare tutti i rischi correlati a questa modalità di lavoro, alle attrezzature utilizzate e a i luoghi in cui si opera; di fatto, le imprese italiane saranno in grado di garantire lo svolgimento della prestazione smart in sicurezza? Allo stato corrente dei fatti è pressoché scontata la risposta negativa a una tale domanda, proprio perché per far sì che questo avvenga occorrerebbero grossi investimenti in termini economici, ma, fatta eccezione di alcune mosche bianche, nessuna impresa vorrebbe e/o potrebbe, per esempio, impiegare denaro per assicurare quanto meno una postazione ergonomica che garantisca una corretta postura; o per assicurare un'adeguata formazione/informazione sulle condotte da seguire.

In conclusione, si può affermare che lo smart-working potrebbe divenire una opportunità solo se regolamentato all'interno della Contrattazione Collettiva, attraverso la quale definire in maniera chiara le regole sui tempi, sulle pause, sugli strumenti, sulla salute e sicurezza. Quello che potrebbe essere visto come un cambiamento epocale va in ogni modo affrontato con le Organizzazioni Sindacali, e non lasciato in maniera esclusiva in mano alle aziende, che potrebbero/vorrebbero utilizzarlo solo per un risparmio sui costi.



MENSE E SERVIZI: NULLA SARÀ COME PRIMA, SIA NEL BENE CHE NEL MALE



Alessandro Salvati
 FILCAMS-CGIL Milano

Nelle lunghe settimane chiusi in casa di marzo ed aprile, si sentivano spesso dire due frasi: "tutto andrà bene" e "ne usciremo cambiati"...

La prima rimane una speranza, anche se purtroppo non tutto è andato bene, in particolare modo qui in Lombardia. La seconda affermazione è vera. Ne usciremo cambiati: ognuno di noi dovrà confrontarsi e ognuno di noi dovrà remare nella direzione del bene comune per poter condizionare questo cambiamento. E' una fase cruciale e come sindacato dobbiamo esserci ed essere protagonisti del cambiamento.

Il sistema degli appalti in questi mesi di crisi ha messo in luce tutta la sua fragilità.

Sistema fragile, che nasce con una coperta corta che quotidianamente noi tiriamo verso i lavoratori e le aziende verso il profitto.

Dalle gare Consip e delle centrali di acquisto regionali, inadeguate e volte al dogma del massimo ribasso, nel corso degli anni sono stati affidati appalti pubblici del valore di svariati milioni di euro ad aziende con capitale sociale di 20 mila euro, con uffici in uno scantinato, che passano da 20 dipendenti a 2000 da un giorno all'altro e che poi, quando arriva l'imprevisto, non sono in grado di far fronte alla situazione.

Con l'arrivo della pandemia e la chiusura di gran parte delle mense private e pubbliche a partire dallo scolastico, ci siamo trovati ad affrontare l'emergenza attraverso il Fondo di integrazione salariale, strumento poco utilizzato negli anni, ma che ci dava comunque una certa tranquillità.

Peccato però che con il primo decreto Covid di marzo il Governo abbia deciso di sollevare le aziende dall'obbligo di anticipo dell'assegno ordinario FIS, come invece previsto dalla normativa ordinaria. Per tante aziende è stato facile, a questo punto, lavarsene le mani, presentare domanda di pagamento diretto INPS e tanti saluti alle migliaia di dipendenti che da marzo aspettavano la retribuzione.

Non voglio sostenere che questa sia stata la norma. Abbiamo avuto aziende piccole, con il 70% di fatturato azzerato che comunque hanno anticipato il FIS ai propri lavoratori, così come abbiamo avuto multinazionali con fatturati strato-



sferici, che si fregiano di certificazioni etiche e di essere vicini ai propri "collaboratori", che hanno invece chiesto pagamento diretto all'INPS!

Da questa pandemia ne usciremo cambiati e in questo settore va capito subito come ne usciremo. Per la ristorazione collettiva ci sono due ordini di problemi: il primo è lo scolastico, il secondo è l'aziendale. Le linee guida del Governo sulla riapertura delle scuole a settembre danno di fatto la palla in mano ai singoli dirigenti scolastici. Ma dove mangeranno i bambini? In classe? In refettorio? In palestra? Si useranno stoviglie usa e getta? Si dovranno lavare stoviglie e termiche? Ci sarà lo "scodellamento" o i pasti saranno richiesti in singole monoporzioni? Molto cambierà sulla base di ciò che verrà deciso in questi mesi estivi, e noi dovremo esserci su ogni tavolo in cui si discuterà questo tema. Non possiamo permetterci di subire lo scaricabarile sull'ultimo anello della catena, cioè il lavoratore della mensa. Dovremo esserci con un occhio alla sicurezza di tutti, con la consapevolezza che nulla sarà come prima, ma con la determinazione di gestire e partecipare al cambiamento portando gli interessi di chi rappresentiamo.

Altro tema è quello delle mense aziendali, che nelle grandi città sono sopravvissute ai grandi cambiamenti dall'industria al terziario. Già ieri a fatica queste mense reggevano la concorrenza del ticket o del bar all'angolo, ma domani che ne sarà? Lo smart working, che all'italiana è "lavoro da casa", sembra sia la nuova rivoluzione all'orizzonte. Molte aziende vi vedono la possibilità di risparmiare sui costi fissi e di scaricare una parte sui dipendenti: attrezzature, postazioni, costi di gestione e relativi investimenti.

E inoltre, cosa sarà delle mense se, come sta suc-

cedendo oggi, interi uffici sono chiusi e si lavora da casa? Cosa sarà del personale del pulimento, dei portieri, di tutti i servizi che ruotano intorno e dentro la sede fisica delle aziende?

Per questo sarà fondamentale un lavoro coordinato tra le diverse categorie: una vera e propria contrattazione di sito che tenga dentro tutti e che tenga in considerazione ogni aspetto della filiera: dall'impiegato al portiere, dal quadro all'addetto mensa, nessuno può essere lasciato indietro o da solo o messo in contrapposizione l'un l'altro.

Alla luce di questi due temi, la preoccupazione per la tenuta occupazionale del settore è forte. Parliamo di lavoratori "deboli", con stipendi part-time involontari di 15/20 ore e paghe orarie, come nel multiservizi, che sono intorno alle 7 euro.

Se questo serbatoio di lavoro poco retribuito, poco professionalizzato, composto principalmente da donne e lavoratori stranieri, dovesse implodere, che ne sarà di questa fascia di lavoratori? Quale altro settore sarà in grado di assorbire questa classe di lavoratori?

Il rischio che corriamo è che si crei una larga fetta di povertà, a cui, ad oggi, le uniche risposte temporanee sono eventualmente la Naspi o il reddito di cittadinanza. Verso quale futuro ci stiamo dirigendo? Un futuro in cui il lavoro è ancora un mezzo di autodeterminazione dell'individuo e della società, o un futuro in cui l'individuo è "libero dal lavoro" ma non come intendeva Marx, semplicemente perché disoccupato che vive di assistenza...?

I temi da affrontare nei prossimi mesi saranno molti e di grande spessore, non vorrei esagerare nel definirli epocali. E noi dovremo farci trovare pronti, determinati e puntuali. Se è vero che ne usciremo cambiati, dovremo fare il possibile per render vero anche che "andrà tutto bene".

APPUNTI PER UN FUTURO ANTERIORE



Andrea Montagni

Voglio segnalare, in ordine sparso, senza pretese di essere esaustivo e neppure di indicare se non in linea di massima possibili priorità, alcune questioni che assumeranno un crescente rilievo nell'immediato futuro. Così prossimo che rischia di essere già anteriore.

La pandemia - si esaurisca o prosegua con minore intensità o con improvvisi picchi - lascia una crisi profonda nei settori del commercio al dettaglio, della ristorazione, del turismo per la difficoltà di movimento, di gestione degli spazi, di capacità di spesa dei consumatori.

La diffusione del lavoro agile, del lavoro da remoto, che può essere determinata dalla necessità di mantenere le norme di distanziamento, per la difficoltà di adeguare gli impianti nel rapporto in copresenza addetti/spazi a disposizione, per dilatare e rarefare la concentrazione della popolazione lavoratrice nelle fasce orarie, produrrà ulteriori effetti sui livelli occupazionali nei servizi per tutte le attività accessorie, da quelle edilizie, alle mense, a quella rete di piccoli esercizi, bar, trattorie, che vivono della ristorazione veloce e grazie ai ticket degli impiegati.

Conosceranno una contrazione, per gli stessi motivi e per la possibile riorganizzazione del settore dei servizi alle imprese e dell'attività immateriale e della pubblica amministrazione, i settori del pulimento, della manutenzione, della guardiania.

Sono a rischio centinaia di migliaia di posti di lavoro.

La pandemia ha disvelato tutta la fragilità in termini di certezza economica di settori economici basati sul consumo di territorio e sul consumo senza legami con l'attività primaria e secondaria. La prima comunque caratterizzata da una pesante incidenza di lavoro nero irregolare, la seconda non ancora uscita, specie nei grandi gruppi, dalla crisi iniziata nel 2008/2009...

Si pone la questione del ruolo dello Stato, non di un generico "pubblico", nel riorientare strategicamente l'economia facendo del lavoro buono, dei suoi diritti, dell'innovazione e degli investimenti produttivi il perno della ricostruzione del Paese

Si pone la questione della reindustrializzazione del paese. Che nessuno immagini

una reindustrializzazione fatta di ciminiere e di cemento. Serve una reindustrializzazione verde ed ecologica, basata sulle produzioni eco-compatibili che metta a frutto il talento e le capacità imprenditoriali con una ferma mano pubblica che orienti l'economia e crei un'armonia tra il settore agricolo, quello industriale e un turismo legato alla qualità, alla cultura, alla valorizzazione del patrimonio storico, culturale, museale, ricreativo. Si pone una nuova questione degli orari. La riorganizzazione delle attività produttive, in tutti i settori, anche in quelli industriali, pone di nuovo la questione dell'orario di lavoro. Anche la riorganizzazione degli spazi della prestazione lavorativa e degli spostamenti casa-lavoro richiede una diversa organizzazione dei tempi di vita e di lavoro. La risposta può essere soltanto la riduzione di orario a parità di salario. Altrimenti, il part-time insegna, saranno le imprese a determinare, unilateralmente e a partire dalla centralità del profitto, tempi e modi della prestazione lavorativa. Ma la lunga fase di chiusure ha accelerato il processo di trasformazione della prestazione lavorativa nel settore dell'economia immateriale e nella pubblica amministrazione. Discutere a fondo delle implicazioni dirette e indirette, sia sulla prestazione lavorativa che sul contesto sociale, del lavoro agile, diventa questione dirimente per far sì che una possibilità che può

essere positiva - perché offre nuove possibilità riducendo il tempo straordinario di lavoro, ma destinato al lavoro (i tempi di spostamento) e le spese (i trasporti) - non si ritorca in una nuova forma di dequalificazione e pauperizzazione del lavoro che annulli le conquiste legislative e contrattuali in termini di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, di orari di lavoro, di misurazione della prestazione che potrebbe passare attraverso la definizione degli "obiettivi" a nuove forme di cottimo. Aggiungo che la legge istitutiva dello smart working è dentro la logica della legge Sacconi e del jobs act, perché trasforma un rapporto di lavoro contrattualmente e collettivamente garantito in un contratto individuale che scarica sul lavoratore le condizioni i costi e la sicurezza della prestazione..., il passaggio allo smart working deve essere accompagnato da una contrattazione collettiva nazionale e aziendale che tuteli i lavoratori, oltre l'apparenza dello scambio libertà nella prestazione/deresponsabilizzazione dell'impresa!

Non ci può essere ripresa economica senza partecipazione democratica e un ruolo delle classi lavoratrici. Sembra difficile fare questa affermazione oggi di fronte alla devastazione culturale e valoriale che investe l'Italia e che vede una regressione culturale profonda proprio delle masse popolari, spesso cassa di risonanza e bacino delle idee più retrive e reazionarie. Ma senza democrazia e partecipazione il Paese non può fare le scelte decisive e reggere il peso di un processo che sarà lungo e difficile.

Il ruolo dei sindacati sarà decisivo, per far vivere e prevalere un punto di vista generale contro l'egoismo e la miopia dei padroni, la sudditanza psicologica della classe politica nella sua larga maggioranza da destra a "sinistra" al liberismo economico. Ma i sindacati sono fatti di uomini e donne in carne ed ossa, di delegati e delegati che si espongono sui luoghi di lavoro. Senza democrazia nei luoghi di lavoro sono esposti di fronte al padrone. La Legge 300 portò la Costituzione nei luoghi di lavoro. Il jobs act, manomettendo l'articolo 18, ha manomesso alla base la possibilità per una lavoratrice e un lavoratore di esporsi iscrivendosi al sindacato o più ancora candidandosi a divenire RSA o RSU.

Ripartire la democrazia nel posto di lavoro è parte integrante della lotta per una svolta economica e sociale. Nel Piano del Lavoro della CGIL e nella Carta dei diritti, la bibbia che ci deve orientare nell'azione sindacale.





“LAVORO A MANO ARMATA”

UNA AFFATTO ORDINARIA STORIA DI PROLETARIZZAZIONE...



Nicola Atalmi

La compagnia di intrattenimento via internet on demand Netflix ci ha abituati ad una moltiplicazione della offerta di film e serie tv che difficilmente avrebbero trovato posto nei canali televisivi tradizionali ma anche nella produzione cinematografica delle major.

Ci trovi serie televisive su Trotsky (peraltro orrenda), film di Bollywood, serie tv africane, produzioni esclusive e puoi anche inciampare in qualche bel frammento lotta di classe.

“Lavoro a mano armata” (*Dérappages*, chi s’intende di automobilismo coglierà la sfumatura del titolo originale francese e la creatività del traduttore italiano, più di quello inglese che alla Ken Loach ha tradotto il titolo in *Inhuman Resources*, ndr) già nel titolo regala un brivido che a noi italiani ricorda parecchie cose, anche dolorose.

In questa serie, prodotta da Arté in Francia, si parla, e parecchio, di lotta di classe, del capitalismo finanziarizzato dei nostri tempi, di spietati amministratori delegati che snocciolano esuberanti con malcelata eccitazione, di pistole, carceri e soldi. Tutto ciò è possibile grazie a lui, protagonista assoluto, calciatore di successo, poi attore, ribelle e outsider.

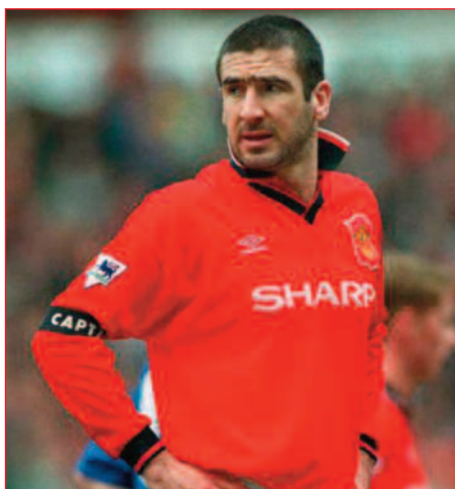
Éric Cantona, calciatore francese (ma con sangue anche catalano e sardo ci tiene a precisare), classe '66, stella del Manchester United, interpreta Alain Delambre, ex manager rottamato di 57 anni, che si trascina tra lavori precari da sei anni, mentre il suo mondo, la sua famiglia, il suo stesso appartamento si sgretolano davanti ai suoi occhi, relegandolo ai margini della società assieme ai precari, ai migranti, agli sconfitti.

Ma lui non ci sta e decide di riprendersi tutto e con gli interessi a dire il vero, con un perfetto “lavoro a mano armata”.

Come Éric Cantona durante una partita interrompe una azione per andare prendere a calci un tifoso nazi venendo squalificato per otto mesi ma commentando poi: “Prendere a calci un fascista è stata la cosa migliore che ho fatto in tutta la mia carriera avrei dovuto calciare più forte. Non posso pentirmi. Mi sono sentito benissimo. Ho imparato molto da



questo episodio e credo che anche lui”, così il suo personaggio Alain Delambre di fronte al manager che punta a licenziare 1250 dipendenti per rilanciare l'azienda in borsa, prende la pistola e a chi in famiglia gli fa la morale per come vuole uscire, in modo diciamo originale, da un destino di disoccupazione risponde: “Chi cerca lavoro è in guerra. I vincitori sopravvivono, gli altri muoiono”. È una storia, tratta dal libro di Pierre Lemaitre, sul capitalismo nazionale alla francese corrotto e corruttore, una storia di sommersi e salvati, ma è anche un godibile legal-thriller che ci parla di come



il mercato giochi con le vite delle persone tentando sempre di stritolarti se non sei pronto al tutto per tutto per difenderti.

Una miniserie di soli 6 episodi con una grande regia di Ziad Doueiri, allievo di Tarantino che ci consegna un gigantesco Éric Cantona con una interpretazione che regge da sola tutta la storia. Un pallonaro di successo che si è ritirato presto per dedicarsi alle sue passioni, Pasolini e Bukovsky, che ha recitato per Ken Loach, che è l'idolo di Liam Gallagher “è l'ultimo calciatore rock'n'roll” e nemico di Cristine Lagarde per la sua lotta contro il sistema bancario francese, ci porta al centro di una vicenda che peraltro si basa su una assurda storia vera di giochi di ruolo per manager senza scrupoli con esiti paradossali.

Da vedere per riflettere su come il liberismo finanziarizzato stia sempre più dimostrando la sua insostenibilità sociale e per chiedere a noi stessi di non abituarci ad un sistema delle imprese che misura i suoi successi sulla capacità di realizzare tagli al personale tanto sanguinosi quanto profittevoli. Salta il confine tra il lecito e l'illecito, tra l'accettabile e lo scandaloso, tra i mezzi ed i fini, tra dentro e fuori dal carcere, tra lavoro e salario, tra vita e profitto.

Del resto, la stella dei diavoli rossi alla fine ci ricorda sornione una antica verità già del buon vecchio compagno Brecht: “cos'è rapinare una banca a paragone del fondare una banca?”

REDS

Foglio di collegamento delle compagne e dei compagni della Filcams-Cgil per la sinistra sindacale confederale

Gli articoli pubblicati su *Reds* non necessariamente rispecchiano l'opinione della direzione e della redazione. Qualora gli articoli stessi non rispettino le misure concordate con gli interessati, saranno inevitabilmente tagliati a discrezione della redazione.

Direttore responsabile: **Riccardo Chiari**

Direttore: **Andrea Montagni**

Comitato di redazione: **Fabrizio Antonelli (redattore capo), Massimo Cuomo, Nadia Ferro,**

Claudia Nigro, Fabrizio Pilotti, Fabrizio Porrari, Giovanni Vangi

Collaboratori: **Pericle Frosetti, Frida Nacinovich, Guendalina Piselli**

www.lavorosocieta-filcams.it

old REDS



DI GIUSEPPE RIZZO SCHETTINO

LA QUISTIONE: RIVOLUZIONE SOCIALE O REAZIONE COMPLETA!

[La prima, seconda parte e terza parte di questo articolo sono stati pubblicati, con i titoli "Alle origini del socialismo italiano", "I democratici e la rivoluzione italiana: dalla guerra per bande al fare massa" e "Mazzini, il suo programma e le critiche dei primi socialisti" sui nn. 1, 6 e 7 di 'Reds', a. IX, 2020]

Caduta Roma, dove, nel suo ruolo di Capo di Stato Maggiore, si comportò egregiamente sotto il punto di vista organizzativo e per le sue vedute, Pisacane toccò Marsiglia, Ginevra, Losanna, Londra, Lugano e infine Genova, dove rimase fino alla sua partenza per Sapri. Prima di occuparci però della sua prima opera, intitolata Guerra combattuta in Italia negli anni 1848-49, del 1851, enucleeremo, da alcuni suoi opuscoli e da una serie di suoi articoli, apparsi, precedentemente a essa, sulla mazziniana "Italia del Popolo", alcune idee che ne fanno



un uomo avviato verso il socialismo. Innanzitutto Pisacane era più che convinto che le rivoluzioni fossero il "punto trigonometrico" della Storia, che segnassero cioè il passaggio da un periodo di progresso all'altro e che fossero il trionfo delle idee, "l'astratto tradotto in realtà e azione". Inoltre la grande partecipazione di popolo acclaratasi nel '48, gli aveva dimostrato come lungo tutta la penisola la "rivoluzione morale" fosse un fatto assodato e che rimanesse da compiere solamente quella "materiale". Alla luce di ciò, forza motrice del cambiamento sarebbe dovuta essere, per lui, la "ragione", concepita come il "principio ordinatore di una società migliore", l'unica capace di avvicinare l'uomo alle "leggi di natura". Sul piano squisitamente tecnico-militare, egli propendeva per il principio della "massa", di un assemblamento celere degli uomini sorti dall'insurrezione, volto a creare un esercito rivoluzionario da contrapporre a quello nemico, concezione che relegava inevitabilmente la guerra per bande in una dimensione accessoria della rivoluzione nazionale. A questo riguardo, egli si esprimeva così: "In uno Stato ove esistono le armi, gli arsenali ed i cavalli, è cosa facilissima porre in piedi un esercito. Molti vedono ciò impossibile; essi, credendo lunghi e difficili i metodi militari, vagheggiano solamente il sistema di combattere insurrezionale, alla spicciolata, il quale non può menare a decisivo successo. Il grande errore sta nel credere un metodo distinto ciò che non è altro che l'infanzia dell'arte militare. Questi due metodi di combattere non esistono separati, ma l'uno è il punto donde l'altro mosse per giungere al presente grado di perfezione". E fino al "disarmo universale", conseguenza di un mondo di nazioni indipendenti e libere, l'esercito auspicato dal partenopeo sarebbe dovuto coincidere con i cittadini, in una prospettiva di "nazione armata".

Sviluppate e accresciute, in un insieme incardinato nel racconto dei fatti occorsi in Italia dal 1848 al 1849, queste idee convoglieranno nel suo primo libro, pubblicato a Genova, che lo rivelerà un socialista completo, un'opera importante anche perché eleverà Pisacane al pari di Giuseppe Ferrari, Giuseppe Montanelli, Carlo De Cristoforis, Ausonio Franchi ecc., a formare un embrionale partito alla sinistra di quello mazziniano. Come è noto, nelle loro opere, questi uomini, chi più, chi meno, affermavano che la rivoluzione italiana non poteva non essere anche sociale. In una lettera del 19 aprile 1850 Pisacane lo diceva chiaramente: "Negli avvenimenti politici, io penso che questa sia una tregua; la quistione io la vedo da per tutto mascherata, rivoluzione sociale, o reazione completa; che la seconda proceda senza una lotta io lo credo impossibile; questa lotta sarà ingaggiata al primo movimento che vi sarà in una parte qualunque d'Europa; il paese iniziatore di questa rivoluzione sociale, io credo sarà la Francia o l'Italia. Ma quando le ostilità cominceranno, il quale sarà il risultato della lotta, non è facile prevederlo. Intanto una prima campagna, in favore delle nuove idee sociali non mi sembra lontana; e se i popoli saranno vinti, allora dormiremo, e forse noi non vedremo la rigenerazione della società, la quale deve succedere con la stessa certezza, che il giorno deve succedere alla notte". Come si sarà assaporato da queste parole, rispetto ai suoi colleghi di pensiero, Pisacane si distinguerà per un'analisi materialista e classista del nostro paese. La sua collisione con Mazzini, che vedeva un popolo indistinto, giudicato spiritualmente, che, per di più, chiedeva azione e non ragionamento, divenne inevitabile.

LAVORO SOCIETÀ PER UNA CGIL UNITA E PLURALE

PROMUOVE

AL TAGLIO DELLA DEMOCRAZIA

VOTARE NO AL REFERENDUM DEL 20 SETTEMBRE
PER DIFENDERE LA COSTITUZIONE, LA RAPPRESENTANZA,
LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA

GIOVEDÌ 10 SETTEMBRE, H. 14.00

L'INIZIATIVA SI TERRÀ IN MODALITÀ VIDEOCONFERENZA

MODERA

FRIDA NACINOVICH

Giornalista

INTRODUCE

GIACINTO BOTTI

Referente nazionale Lavoro Società
per una Cgil unita e plurale

INTERVENTI

ROSSANA DETTORI

Segretaria nazionale CGIL

ALFIERO GRANDI

Vicepresidente Comitato per il NO al taglio
dei parlamentari

SIMONA MAGGIORELLI

Direttrice LEFT

GIANFRANCO PAGLIARULO

Vicepresidente nazionale Anpi

JACOPO RICCI

Portavoce nazionale Comitato NOstra