

PENSIONI SEMPRE NEL MIRINO



Riccardo Chiari

Sempre sotto attacco le pensioni degli italiani. Come se non bastassero la legge Fornero e le altre strette al sistema previdenziale, fin dai tempi del governo Dini nel 1996. Questa volta il casus belli è stato il rapporto "Pensions at a Glance 2015" dell'Ocse, presentato a un convegno dell'Inps. Un documento nel quale si rileva, fra le tante: "La sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico richiede ulteriori sforzi negli anni a venire". Eppure lo studio racconta che, fino ad oggi, il sistema ha protetto gli anziani dalla povertà: dopo sette anni di crisi, gli over 65 italiani in povertà relativa sono il 9,3%, rispetto al 12,6% della popolazione totale. L'altra faccia della medaglia, che però non riguarda il sistema, è il fatto che oggi circa il 15% delle persone fra i 18 e i 25 anni sono

oggi relativamente povere. E questo dato viene usato come trampolino di lancio dal presidente dell'Inps, Stefano Boeri, che butta sul tavolo una simulazione dell'istituto su 5mila lavoratori nati nel 1980.

Sul punto Boeri lancia l'amo: "Si lavorerà più a lungo, anche in rapporto alla speranza di vita. E le pensioni saranno del 25% più basse di oggi, tenendo conto degli anni di percezione. Poi ci saranno, a fronte di una crescita del pil all'1% e di possibili interruzioni di carriera, problemi di adeguatezza. Molti dovranno lavorare anche fino a 75 anni. E l'importo medio passerà dagli attuali 1.703 a 1.593 euro".

Così come preparato, il piatto risulta davvero indigesto: "La stessa Ocse osserva che le riforme hanno portato l'età pensionabile al livello più alto in Europa - ribatte Vera Lamonica della Cgil - e che la spesa è calcolata con la parte assistenziale, in altri paesi non caricata sulla previdenza. Il vero problema è l'inadeguatezza delle prestazioni". Quindi finiamola con gli allarmi: "Piuttosto occorre una riforma che dia risposte sul necessario tasso di solidarietà da restituire. E una politica per l'occupazione, soprattutto giovanile. L'unica che, anche nel lungo periodo, può rafforzare la tenuta del sistema". Un sistema dove il 40,3% dei pensionati prende una pensione sotto i mille euro, e il 39,1% fra mille e duemila. In altre parole otto pensionati su dieci sono sotto i 2mila euro.

A scoprire le ultime carte Cesare Damiano, che osserva come le proposte ci siano. Si va dalla pensione di base, finanziata dalla fiscalità generale, di 442 euro mensili aggiuntiva a quella maturata con il sistema contributivo, alla totalizzazione dei contributi; dal riscatto favorevole della laurea, ai contributi figurativi in caso di disoccupazione o di passaggio di lavoro. "Basta che esista la volontà politica di applicarle - chiude Damiano - e per finanziarle si potrebbe anche utilizzare una parte dei risparmi del sistema pensionistico che, nel periodo 2012-2060, saranno di oltre 350 miliardi".



FILOrosso



Frida Nacinovich

PD, TESSERE SOTTO L'ALBERO

Lo spirito natalizio scarseggia, come i soldi nelle tasche? Coraggio Italia! Mimetizzati fra i mercatini di Natale, del resto i colori sono quelli - il verde, il rosso, il bianco - fanno capolino i gazebo del Pd. Matteo Renzi e il suo gruppo dirigente cercano di arginare l'emorragia di iscritti al Partitone tricolore. Perché va bene il partito leggero, ma non esageriamo: c'è il rischio che voli via come un palloncino spinto dal vento. Così arriva l'idea regalo per chi non sa cosa mettere sotto l'albero. Accanto al bue e all'asinello, potrebbe trovare spazio una bella tessera del Pd. Costa come il cenone di San Silvestro ma durerà per l'intero 2016. Anche se questa volta compreso del pezzo dell'iscrizione al partito non ci sarà lo sconto per visitare l'Expo, che ha chiuso i battenti il 31 ottobre. Pazienza. Il popolo dem sembra averla pesa bene. Addirittura ad Ercolano, dove si è presentata Maria Elena Boschi, si è rischiato il dramma. Nella calca, un signore di novantaquattro anni è caduto e si è ferito alla testa. La stessa Boschi si è poi avvicinata per aiutarlo, prima che arrivasse l'ambulanza per portare l'anziano militante all'ospedale, il tutto in un trionfo di foto e filmati. Questo è lo spirito del Natale. Anche la sinistra del partito si fa vedere ai gazebo, Matteo Orfini si avventura nelle fredde periferie romane, Gianni Cuperlo discute e regala sorrisi a militanti vecchi e nuovi, mentre Pierluigi Bersani risponde alla domanda delle cento pistole: "Il Pd è ancora di sinistra? Boh, penso di sì". Anche se non fosse vero, si sa, a Natale siamo tutti più buoni. Renzi torna a Rignano sull'Arno per salutare il babbo Tiziano e piazzare anche lui qualche tessera. Ma chi l'ha detto che non ha a cuore le sorti del partito?

MILANO, MARCIA INDIETRO IMPOSTA ALLA MC DONALD'S



Giorgio Ortolani

SEGRETARIO FILCAMS-CGIL MILANO

Il tribunale di Milano ha ordinato il reintegro delle lavoratrici della sede di piazza San Babila precedentemente licenziate e ha rilevato il comportamento antisindacale dell'azienda

Come è noto ai lettori di questo giornale, Mc Donald's ai primi di agosto 2015 ha formalizzato il licenziamento di quattro lavoratori, tra cui le due delegate, del ristorante milanese di piazza San Babila. Il licenziamento era motivato dall'impossibilità, secondo Mc Donald's, di ricollocare i quattro lavoratori negli altri locali della città.

Per le OO.SS. invece tale motivazione appariva priva di ragioni, perché nella città di Milano Mc Donald's ha continuato per tutto il 2015 ad assumere personale a tempo indeterminato e determinato, oltre che ad usufruire costantemente di "voucher".

Le OO.SS. milanesi, da subito, hanno denunciato il comportamento antisindacale tenuto dall'azienda in quest'occasione e hanno richiesto alla stessa Mc Donald's di tornare sui suoi passi. Si è proceduto ad organizzare iniziative sindacali, impugnando i licenziamenti e denunciando l'azienda per comportamento antisindacale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

Dopo due udienze, il 12 novembre il giudice della sezione lavoro del Tribunale di Milano ha pronunciato la sentenza che ha accertato tutte le violazioni contestate dalle organizzazioni sindacali, condannando l'azienda al reintegro delle due delegate, accertando e dichiarando, in accoglimento del ricorso, la natura antisindacale del comportamento serbato da McDonald's Development Italy LLC avendo tra l'altro "impedito ai rappresentanti sindacali di assistere lavoratori in occasione della

consegna delle lettere di trasferimento e in generale nell'aver ostacolato l'esercizio delle loro prerogative ai rappresentanti sindacali".

Conseguentemente, ha ordinato di reintegrare le lavoratrici, "di non ostacolare il libero esercizio dell'attività sindacale nel rispetto delle prerogative che caratterizzano il ruolo e la funzione della RSA e di non reiterare i comportamenti antisindacali serbati nella presente vicenda".

Infine, ha condannato "la resistente al pagamento delle spese di lite sostenute dalle parti ricorrenti, liquidate in complessivi euro 3.000,00 oltre al rimborso spese generali, IVA e CPA".

Non credo ci sia bisogno di spendere altre parole sul risultato. Forse occorre trarre qualche insegnamento da una vicenda che può risultare utile per tutti. In primo luogo va sottolineata l'importanza del mantenimento del rapporto sindacale unitario, benché sappiamo che non sia sempre semplice. Anche quando non ci sono differenze inconciliabili, come avvenuto a volte sui contratti o sulle scelte del governo (l'anno scorso eravamo in piazza con la UIL a scioperare contro il Jobs Act, e non con la CISL), c'è ovviamente competizione tra organizzazione, ci sono modi di approccio diversi alle questioni, a volte ci sono anche problemi personali tra i delegati. Ma tutto ciò non ci deve far dimenticare che, quando il sindacato è diviso, è molto più difficile unire i lavoratori in iniziative che sappiano contrastare efficacemente le controparti.

Aggiungo che non ci si può limitare a percorrere la via legale. In tutta la vicenda Mc Donald's noi abbiamo costantemente informato e coinvolto i

lavoratori, programmando e promuovendo una serie di iniziative pubbliche.

Infine, a proposito dei rapporti con stampa e media, sin da subito la Filcams di Milano ha lanciato una campagna sui social (#mc donalds problem-solidarietà san babila) che è stata ripresa anche all'estero. Tutte le iniziative fatte hanno, come si dice, "bucato" il muro informativo che di solito circonda i problemi dei lavoratori e i comportamenti delle multinazionali. Basti pensare che il video di *Repubblica* sul presidio organizzato in tribunale il 19 ottobre, in occasione dell'apertura del processo, ha ottenuto oltre 158mila visualizzazioni (uno dei 10 video più visti della settimana).

Invito, chi fosse interessato, a consultare il sito della Filcams di Milano, dove sono rintracciabili varie notizie sull'iniziativa e anche i video nei quali i legali spiegano i motivi del ricorso e illustrano la sentenza.

La vicenda non è chiusa, in quanto ci sono altri due lavoratori licenziati dalla sede di San Babila per i quali pende ancora un ricorso.

Anche se la magistratura dovesse riconoscere l'illegittimità del licenziamento, non è detto che sia disposto il reintegro perché le modifiche introdotte dalla "Fornero" non lo prevedono. Per questo abbiamo richiesto all'azienda di rivedere le proprie decisioni e ricollocare i due lavoratori oggi senza lavoro.

Se invece Mc Donald's continuerà nel proprio atteggiamento di chiusura, organizzeremo iniziative e daremo il via a una nuova campagna sui media già nella settimana prima di Natale.



CONTRATTO RISTORAZIONE: L'IMPORTANZA DELL'ORARIO MINIMO



Maria Luisa Rosolia

DELEGATA FILCAMS-CGIL MENSE
APPALTI, SCUOLE MILANO

Una delle richieste che fanno le controparti quando si tratta di rinnovare i contratti nazionali è quella di eliminare o ridurre quello che è l'orario minimo previsto dal CCNL. Questa richiesta è stata rinnovata da ANGEM e ACI all'interno della trattativa per il rinnovo del CCNL della ristorazione collettiva.

Noi crediamo, anche sulla base dell'esperienza fatta, che la riduzione o l'eliminazione del minimo contrattuale oggi previsto nel turismo (15 ore) o nei multiservizi (14 ore), sarebbe negativo per noi lavoratrici del settore. Ci troveremo di fronte a contratti con monte orario sempre più basso e con lavoratrici disposte a tutto per raggranellare qualche ora di lavoro supplementare.

Non dobbiamo poi dimenticare che anche l'accesso a mutui o prestiti è vincolato ai redditi certi, orari di lavoro determinati e non ai possibili supplementari. Lo stesso vale per gli assegni familiari.

Nell'appalto scuole Milano, che conta circa 1800 lavoratrici di cui 2/3 con CCNL turismo e 1/3 con CCNL multiservizi, proprio la presenza di un minimo contrattuale ben definito ci ha consentito di far sì che su circa 360 lavoratrici sotto i minimi, presenti un anno fa, oggi siamo passati a circa 60, la maggioranza delle quali hanno scelto (per



altro lavoro o problemi familiari) di non aumentare il proprio orario.

Non è stato semplice farlo, ma la determinazione delle delegate e della Filcams di Milano, unita alla capacità di mettere il committente nelle condizioni di dover fare rispettare i vincoli del capitolato di appalto, uno dei quali è il rispetto del CCNL, ci ha consentito di migliorare i contratti e conseguentemente le condizioni salariali di 300 nostre colleghe. Per la cronaca, ci ha consentito anche di aumentare il numero delle lavoratrici iscritte alla Filcams, che oggi sono oltre 1000 nell'appalto scuole Milano.

Anche per questo pensiamo che, se è compren-

sibile che le parti datoriali facciano tale richiesta per risparmiare ancora sul costo del lavoro e flessibilizzare una manodopera che lo è già fin troppo, sia giusta la posizione della Filcams che si oppone a tale richiesta.

I contratti e la contrattazione territoriale o aziendale consentono già una riduzione di orario per affrontare situazioni particolari; sarebbe una iattura per le lavoratrici del settore una deregolamentazione della materia.

"Operare senza regole è il più faticoso e difficile mestiere di questo mondo", sosteneva Alessandro Manzoni ne "La storia della colonna infame". E il nostro lavoro è già abbastanza faticoso.

AUTOGRILL, 72 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Il 13 novembre, lo stesso giorno in cui la Filcams della Lombardia iniziava la distribuzione a tutti i lavoratori di Autogrill della copia del nuovo Contratto Integrativo Aziendale, abbiamo raggiunto con l'azienda un accordo che prevede l'assunzione a tempo indeterminato di 72 lavoratrici. Il 25 novembre si sono già concluse le pratiche di assunzione per 69 di loro.

Si tratta, nella stragrande maggioranza, di donne, che hanno in questi anni prestato la loro attività lavorativa nei bar e nelle strutture di ristorazione della Fiera di Milano.

Finalmente si pone fine, per questi lavoratori, ad anni di precariato e di contratti a termine che per molte lavoratrici sono durati più di un decennio.

La stabilizzazione del rapporto di lavoro è elemento essenziale per qualsiasi persona, per poter progettare la propria vita, il proprio futuro.

Questo risultato è il risultato è attribuibile da un lato all'azione della Filcams e del Nidil di Milano che, quando i lavoratori si sono rivolti a noi, hanno pre-

disposto le iniziative sindacali e legali finalizzate a ottenere la loro stabilizzazione. Dall'altro, al mutato atteggiamento con cui Autogrill sta affrontando le relazioni sindacali.

Speriamo che sempre più siano le aziende che comprendano che la precarietà dei rapporti di lavoro non produce qualità. Al contrario, la qualità, l'innovazione dei prodotti e dei servizi sono le uniche vere garanzie del successo delle aziende per le aziende.

Salari adeguati al costo della vita, certezza del proprio lavoro e rispetto della dignità dei lavoratori sono elementi che contribuiscono al successo delle aziende.

In attesa che tutte le imprese lo capiscano, c'è necessità di un sindacato forte che si batte con coerenza, costanza e determinazione per affermare questi principi.

MULTISERVIZI: ANGELINA E LA SUA "STORIA" COL SINDACATO



Alessandro Rossi

FILCAMS CGIL TORINO

Da vent'anni fa le pulizie in un ricovero per anziani. Poi scopre i delegati e decide di informarsi sul rinnovo contrattuale che la riguarda. Per capire perché (e come) si lotta per i diritti

La "nostra" Angelina da vent'anni fa le pulizie dai vecchietti dell'Ospizio. O meglio, lei non dipende dall'Ospizio, bensì dalla Ditta che gestisce l'appalto e che però ogni tanto cambia, perché arriva il cambio appalto, anche se è tutto in regola: contratto, "marchette", mutua. Lei si è anche iscritta al Sindacato, perché una volta aveva litigato con la capoturno e ci voleva il Sindacalista, e poi con l'occasione si fa leggere le buste paga che sono sempre complicate. Proprio quando stava dal Sindacalista a farsi leggere la busta paga, Angelina ha scoperto che i contratti ogni tanto devono essere rinnovati, e che anzi il suo è in rinnovo proprio adesso. Certo che questi contratti devono essere importanti, deve aver pensato, se anche il Sindacalista quando le legge la busta paga ogni tanto dice: "(...), questo è nel contratto". Così, quando ha chiesto maggiori informazioni, il sindacalista l'ha invitata a sentire i delegati al tavolo delle trattative, quelli che il contratto lo spiegano. Ecco che la nostra Angelina si è presentata il giorno convenuto per l'assemblea nel salone grande, si è seduta ed ha iniziato ad ascoltare. La prima cosa che ha sentito dire è che il sindacato e i padroni hanno trovato un punto di contatto nel chiedere al Governo di abolire la tassa sui licenziamenti, che lei neanche sapeva che esistesse. Cioè loro hanno detto che occorre "modificare l'articolo 2 (Comma 34) della Legge Fornero, confermando per le aziende l'esonerazione



dal pagamento del contributo, anche successivamente al 31 dicembre 2015, in caso di 'cambio d'appalto' con piena ed effettiva applicazione della clausola sociale prevista per i lavoratori inquadri con il Contratto di lavoro per i dipendenti di imprese esercenti servizi di pulizie e servizi integrati/Multiservizi". Tutto questo andrà anche bene, ha pensato la nostra Angelina, ma se le tasse dei Padroni fossero almeno usate per creare nuovo lavoro... sarebbe meglio. Poi un altro di quelli presenti sul palco si è messo a parlare e Angelina si è concentrata ad ascoltare. Risolta la parte sulla sicurezza, dove sono state accolte in buona parte le proposte presentate nella piattaforma, con la momentanea sospensione tecnica della sola parte che riguarda le modalità di elezione delle RSL, la parte datoriale ha calato le carte, presentando una serie di richieste che, in altri tempi, avrebbero stupito ed indotto a credere che le AADD non avessero tutta 'sta voglia di chiudere, ma che di questi tempi non rappresentano altro che una triste realtà. Con la giustificazione di contrastare il nefando vezzo dei lavoratori di assentarsi quando sono ma-

lati, hanno pensato bene di chiedere la modifica del regime di gestione delle assenze per malattia e, fatto ancora più grave, per infortunio. Insistendo sulla richiesta di non pagare i primi tre giorni di assenza dopo il secondo evento. Allora vorrà dire che i lavoratori cercheranno di non ammalarsi più. Considerato che anche chi scrive non vive nel mondo delle fate, e sa che esiste una percentuale minima di chi abusa dell'istituto, sa anche che le misure per contrastare questo uso non virtuoso esistono: basterebbe applicarle. Noi i contratti li facciamo per il 95 per cento di chi è corretto, non per il 5 per cento che ne abusa. Andare a colpire la maggioranza per gli errori della minoranza non sembra proprio espressione di volontà di giustizia, ma piuttosto il tentativo di cercare di caricare un guadagno dove guadagno non deve esistere, per nessuno. L'oratore ha concluso il suo intervento, tutti gli altri battono le mani, anche Angelina lo fa. Adesso ha capito meglio tante cose. E' contenta che il sindacato abbia detto 'no' a tutte quelle richieste dei padroni, ma è anche contenta che abbiano scelto di continuare a parlarsi. Così magari riescono a trovare una quadra, facendo un buon contratto. Però esce un po' triste. Ma non sa bene perché.

LA GIUNGLA DEGLI APPALTI E LA TUTELA PER CHI CI LAVORA

La trattativa per il rinnovo del contratto multiservizi mostra la consueta visione a breve termine e l'ingordigia di una certa classe di imprenditori

La nostra controparte punta a riscrivere le regole di un settore già di per sé a rischio per chi vi opera. Basti pensare che è stato proposto di definire in maniera più puntuale entro quando i lavoratori dovranno comunicare l'insorgenza di una malattia. Ovviamente la proposta è che il lavoratore dovrà comunicare prima dell'inizio del turno l'indisponibilità, non più entro il normale turno di lavoro, come è attualmente previsto.

Ma il lato "migliore" l'hanno mostrato con la volontà di creare lavoratori di serie A e lavoratori di serie Z, in un settore dove già il livellamento tende al basso. Portando come giustificazione le difficoltà economiche dovute sia alla particolarità del mercato, sia al difficile momento economico, le parti datoriali hanno proposto di creare un diverso regime per i neo assunti, non corrispondendo la 14°, non pagando loro i primi tre giorni di malattia e riducendo il peso delle ore supplementari da 28 al 24 per cento per i primi quattro anni di lavoro: tutto ciò viene giustificato dalla necessità di rimanere competitivi in un settore dove il *dumping* di mercato è fortissimo. Ovviamente l'orsignori non pensano neanche per un attimo di contribuire a rendere più virtuoso il sistema degli appalti, magari non riconoscendo valore di rappresentanza a pseudo sigle sindacali sconosciute ai più, che, firmando contratti al limite dell'osceno, drogano il sistema consentendo ad aziende-pirata di ottenere costi e di

conseguenza presentare prezzi non gestibili da concorrenti virtuosi, se pur ne esistono.

Insomma, l'ulteriore attacco è portato avanti in sede di rinnovo, nel tentativo di rendere simile a tanti altri un contratto che fino ad oggi aveva mantenuto nicchie di positività, e un impianto capace di gestire le complessità del mondo degli appalti. Attacco portato avanti con la solita miopia che comporta una visione a breve termine e la solita ingordigia di una certa classe di imprenditori, incapaci di proiettarsi più avanti di un anno o due e di comprendere che loro stessi verranno strangolati dalla totale mancanza di regole, che è il vero portato di queste richieste.

Sottoporre i lavoratori a norme sempre più stringenti per poter accedere a diritti, che sulla carta rimangono, significa rendere impossibile il godimento di tali diritti, quindi di fatto azzerarli; significa imbarbarire il mondo del lavoro, consegnare al più forte, al più spregiudicato, il mercato degli appalti.

Rimane da esplorare un punto che preoccupa la base, i lavoratori e le lavoratrici che ogni giorno si rapportano con le impostazioni di questo contratto. Va chiarito come, e soprattutto se, applicare le norme dell'infame jobs act, che nel suo articolo 7 di fatto aggira la tutela principe di ogni lavoratore, il diritto di non perdere il lavoro per colpe non sue, ma per la semplice volontà del padrone, che magari ha in antipatia quei lavoratori che, orrore, militano in un sindacato.

Va cercata con forza una formula che metta al riparo chi, magari da vent'anni, subisce la logica del cambio appalto trovandosi ogni tre o quattro anni nuovo assunto, pur rimanendo sempre nello stesso posto di lavoro, con le stesse mansioni.

Uscire da questo perverso meccanismo darebbe nuova forza ad un settore bistrattato dalla storia e, non credo sia esagerato usare questo termine, la storia la fanno i popoli, quindi anche "le donne delle pulizie". Poi magari la scrivono i potenti, ma questa è un'altra storia.

A. R.



SIGONELLA, SI FA PRESTO A DIRE AMERICA



Frida Nacinovich

Un pezzo di territorio Usa in Sicilia, tra Siracusa e Catania. Anche questa è Sigonella, che dal 1959 ospita una base aerea a stelle e strisce. In quella base Saro Pellegrino lavora, da più di quarant'anni.

"Era il 1974 - ricorda - quando fresco di diploma classico entrai a Sigonella come operaio. Non ci misi molto ad imparare l'inglese e dopo due anni ero già impiegato". Rappresentante aziendale per la Filcams Cgil, Pellegrino è una sorta di mosca bianca. "Non è stato per nulla facile fare il rappresentante sindacale dove comandano gli americani". Vista l'anzianità di servizio, Pellegrino è la memoria storica di Sigonella, ne ha seguito le evoluzioni per quasi mezzo secolo. "Oggi gli impiegati civili italiani all'interno della base sono circa novecento, un tempo eravamo ancora di più, qualche taglio di personale in questi ultimi anni c'è stato". I trattati bilaterali che regolano i rapporti fra l'amministrazione italiana e gli Stati Uniti risalgono in massima parte all'immediato dopoguerra, quando le truppe alleate contribuirono alla sconfitta di fascisti e nazisti. "Negli accordi iniziali - ricorda ancora Pellegrino - era specificato che la base Usa avrebbe dovuto assumere solo lavoratori del posto. Eccezione fatta, naturalmente, per i ruoli 'top secret'. In realtà questo accordo non è mai stato rispettato dalle autorità militari, prova ne è che c'è stato un grande aumento di personale civile americano all'interno della struttura. Un incremento massiccio e discutibile: come sono stati assunti? Con quale criterio?". Una delle particolarità di Sigonella è che i rapporti di lavoro sono direttamente stipulati dal governo federale. "In Spagna e Germania non è così", puntualizza Pellegrino. Nelle basi iberiche e tedesche degli Stati Uniti i dipendenti civili passano attraverso l'esame dei rispettivi governi nazionali. Una complicazione in più per chi, come Saro Pellegrino, ha sempre svolto attività sindacale. "Offro il mio contributo alla comunità", scherza Pellegrino, che poi torna serio. E racconta: "Quando sono entrato a lavorare, nel 1974, la Cgil non era ammessa. All'epoca l'unica rappresentanza sindacale era quella della Cisl, la Fisascat. Mi ci iscrissi, nonostante le differenze di - chiamiamola così - sensibilità politica. Negli



anni ottanta i nodi vennero al pettine, in polemica con l'allora dirigenza della Fisascat, passai alla Uiltucs. Ma anche con la Uil le cose non andarono liscie, mi accusavano di non essere 'uomo di struttura', andò a finire che insieme a me uscì l'intero direttivo. E duecento iscritti decisero di non rinnovare la tessera".

Passano gli anni, cambiano i tempi e alla fine succede anche quello che una volta era ritenuto impensabile: la Cgil può entrare a Sigonella. "Pensa che anomalia - osserva Pellegrino - il comando statunitense stabiliva, a priori, che gli unici interlocutori sul piano sindacale potevano essere Fisascat e Uiltucs. Insomma, decidevano loro chi ci doveva rappresentare a casa nostra". Anche perché bisogna ammettere che i militari americani hanno sempre avuto un fortissimo peso specifico nell'intero scacchiere europeo occidentale. "Una volta varcati i cancelli della base - sottolinea Pellegrino - anche le più elementari rivendicazioni possono diventare un'odissea. È come se fossimo all'estero. C'è stato un nostro collega che è stato licenziato. Ha fatto ricorso alla magistratura, lo ha vinto, ma nessuno gli risponde. La Filcams preme, da tempo, direttamente sul governo italiano perché si faccia sentire con l'amministrazione Usa".

In quarant'anni da queste parti ne son successe di cose, ci fu un momento in cui l'intero paese scoprì l'esistenza di Sigonella, nel caso dell'Achille Lauro, e delle frizioni aperte fra Ronald Reagan e Bettino Craxi. Poi le tensioni, ad esempio nei mesi successivi agli attentati dell'11 settembre 2001. "Mi ricordo quei tempi, a Sigonella c'era un clima

surreale. E noi ci sentivamo un po' abbandonati a noi stessi".

Gli addetti civili italiani della base entrano a lavoro alle 7,30 ed escono alle 16. I lavori che fanno sono fra i più vari: ci sono operai manutentori, geometri, ingegneri, addetti alla logistica aeroportuale e poi ci sono i servizi, a partire dagli alberghi. Insomma la base di Sigonella è una città nella città. "Fare sindacato qui dentro presuppone una quantità di conoscenze fuori dal comune", tira le somme Pellegrino. "Quattro anni fa ci siamo battuti contro il licenziamento di alcuni colleghi. Non sapere quale sarà il futuro lavorativo di persone che conosci è davvero pesante, anche umanamente - riflette Pellegrino - Siamo venuti a Roma per trattare. Esisteva una legge, la 98 degli anni sessanta, che prevedeva il riassorbimento da parte dello Stato del personale in esubero. Ma durante il governo Berlusconi questa legge non era stata rifinanziata". Tant'è. Contrariamente alla leggenda, che dipinge i lavoratori delle basi americane in Italia come dei privilegiati, i problemi non mancano. E su tutto un interrogativo che resta nel vento di Sigonella: "Se lo scopo della base è quello di difendere il territorio da attacchi esterni, all'interno di un sistema di alleanze consolidato come quello che lega gli Stati Uniti e i paesi dell'Europa occidentale, mi chiedo perché noi lavoratori italiani non dipendiamo dal nostro ministero della Difesa".

Lo stesso articolo è stato pubblicato su "Sinistra sindacale, periodico di Lavoro Società - sinistra sindacale confederale", n. 9 del 2015