CGIL FILCAMS

REDS

FOGLIO DI COLLEGAMENTO
DELLE COMPAGNE E DEI COMPAGNI
DI 'LAVORO SOCIETÀ' DELLA FILCAMS
WWW.LAVOROSOCIETA-FILCAMS.IT

SUPPLEMENTO A SINISTRA SINDACALE, registrazione tribunale di Milano n. 65 del 29/02/2016
Direttore responsabile **Riccardo Chiari**

anno VI | numero 10 | dicembre 2017 | per ricevere il periodico scrivere a andrea.montagni@filcams.cgil.it

IL PD TENTENNA SUI DIRITTI

Riccardo Chiari

Come un pugile all'angolo, di fronte alle osservazioni – e alle critiche – di chi non dimentica i diritti inviolabili di ogni uomo e ogni donna, il Pd continua a tentennare sullo ius soli. Ma potrebbe anche cedere e far approvare nei prossimi giorni il, sacrosanto, provvedimento di legge.
Sono troppi i colpi ricevuti dal partito guidato da Matteo Renzi. Ad esempio, dopo la decisione di Giuliano Pisapia di fare un passo indietro che ha messo fine all'esperienza di Campo progressista, l'ex sindaco milanese è stato chiaro: "Per noi non era possibile avere come alleati chi contrastava l'approvazione di leggi di civiltà come biotestamento e ius soli, e ha una visione diametralmente diversa dai valori della sinistra".
Il riferimento agli alleati di centro(destra) del Pd, ora peraltro in via di ricompattamento con una cabina di regia affidata a Pierferdinando Casini, ben più duttile ed esperto di Angelino Alfano, non esaurisce le difficoltà incontrate da Pisapia ma tocca un nervo scoperto. "Confermiamo la nostra determinazione nel portare all'esame del Senato sia il testamento biologico che lo ius soli – dichiara così Piero Fassino – provvedimenti già calendarizzati per l'aula". Anche Marco Minniti ha assicurato: "Sullo ius soli c'é il convincimento pieno del Pd, del governo e mio personale".
Staremo a vedere. Per certo anche il presidente della Corte Costituzionale, Paolo Grossi, nella sua lectio magistralis su "Diritti del cittadino e attualità della Costituzione", tenuta in Consiglio regionale a Firenze per la Festa della Toscana, è stato chiaro. E convincente: "Alcuni diritti fondamentali possono essere estesi anche a un immigrato che viene fuori dall'Italia e dalla Comunità europea, perché competono ad ogni uomo. Anche l'immigrato può fruire di queste risorse, che all'inizio erano pensate soltanto per il cittadino". Grossi, giurista fra i più autorevoli del paese, ha ricordato urbi et orbi l'articolo 2 della Costituzione, quello che riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo.
Diritti che però l'Italia continua a negare. La rivista "Internazionale", in un articolo-reportage sul tema delle migrazioni, fotografa bene la situazione: "L'Italia non ha una politica delle 'porte aperte'. Negli ultimi anni Roma ha coordinato un importante sforzo umanitario per soccorrere i migranti che attraversano il Mediterraneo a bordo di imbarcazioni fatiscenti". Però: "Nel 2017 il flusso di migranti si è ridotto del 30%, dopo un discusso accordo con la Libia voluto dal ministro Minniti. L'accordo prevede che la guardia costiera libica intercetti i barconi, e misure più severe contro i trafficanti nelle città costiere della Libia".
Nel termine "discusso" entrano le tante denunce di pilatesca disumanità arrivate al governo Gentiloni. Anche da parte delle ong che, in mare, hanno salvato migliaia di migranti da morte certa e che ben conoscono, da testimonianze dirette, quale sia la terribile realtà dei campi di detenzione libici.

FILOrosso

Giacinto Botti
REFERENTE NAZIONALE
CONFEDERALE DI LAVORO SOCIETÀ

UNA LOTTA PER LA DIGNITÀ E I DIRITTI DI TUTTI

Dobbiamo ringraziare e sostenere, come fanno la Filcams e la Confederazione, Marica Ricutti, la lavoratrice licenziata dalla multinazionale Ikea e i suoi compagni di lavoro che si sono ribellati al grave sopruso di cui è stata vittima. La loro lotta ha portato alla luce l'esistenza lavorativa concreta delle persone, che in troppo luoghi di lavoro è svalorizzata e denigrata. E' una vicenda che, oltre a dimostrare l'importanza dell'articolo 18, dice di quanto il decantato jobs act sia uno strumento di precarietà e di "tutele decrescenti".
Come per la vicenda Amazon, tornano al centro le condizioni di lavoro, l'asservimento della produzione a logiche di consumo a basso costo che si traduce in un'organizzazione del lavoro fatta di sfruttamento intensivo, precarietà, assenza di diritti. A questo si accompagnano la crisi economica, la centralità del mercato e la ricerca assillante del profitto che ci stanno riportando indietro di cent'anni, a intollerabili forme di schiavismo che mortificano i giovani.
Delle nuove tecnologie si fa un uso distorto che non produce liberazione, qualità del lavoro, buone relazioni contrattuali, ma un "moderno", rinnovato scontro tra capitale e lavoro che si consuma sulla pelle e la dignità delle persone che lavorano. L'algoritmo si traduce in nuove forme di sfruttamento, nel "vecchio" cottimo e in un controllo disumanizzato e senza volto.
Il lavoro e le sue condizioni sono un'emergenza sociale e politica - la Cgil lo denuncia da tempo, in solitudine - per responsabilità di una politica e di governi lontani dalla realtà del lavoro.
C'è bisogno di una lotta lunga e costante per far avanzare chi è indietro, senza voce, diritti, un futuro degno, per una reale uguaglianza di diritti e possibilità. Qui sta la ragione della nostra mobilitazione del 2 dicembre, per ribadire che è "solo l'inizio" di una complessiva e lunga "vertenza" sociale e politica.

NAPOLI: CITTÀ DELLA SCIENZA, "NON FAREMO CALARE IL SIPARIO"

Frida Nacinovich

Ci sono luoghi che avrebbero bisogno di una benedizione, anche laica. Città della Scienza di Bagnoli, ad esempio. L'incendio che nel 2013 rischiò di cancellarla dalla mappa dei musei italiani è acqua passata, restano solo alcuni segni. Ma le nuvole non accennano a diradarsi.

Oggi Città della Scienza è di nuovo chiusa. Al buio. Da queste parti la crisi è come le Olimpiadi o i mondiali di calcio, arriva puntuale ogni tre, quattro anni. Problemi economici, gravi, appena otto mesi dopo l'apertura del Planetario e di 'Corporea', l'unico museo interattivo dedicato al corpo e alla salute. Come è potuto accadere? Alfonso Fraia non è un ragioniere, è 'solo' uno dei più esperti lavoratori del polo museale, la sua è un'analisi culturale, e visto che tutti si riempiono la bocca dicendo che la cultura è il petrolio d'Italia, vale la pena stare a sentire. "Ci manca solo il presidente Mattarella, poi sono venuti tutti: Pietro Grasso, Laura Boldrini, sindaci, presidenti regionali.

Annunciavano che Città della Scienza sarebbe tornata ad essere, dopo l'incendio, un polo scientifico all'avanguardia, una ricchezza del paese. Alla fine dei salmi è rimasto un buco di bilancio di 15 milioni di euro e i dipendenti sono senza stipendio da mesi". Fraia scuote la testa: "Pensa che l'apertura di 'Corporea' e del Planetario è stato un grandissimo successo, in tre mesi oltre duecentomila visitatori hanno affollato il museo". Ma l'impegno dei lavoratori - quasi duecento considerando anche i collaboratori e gli operatori dell'indotto - nulla ha potuto rispetto a una crisi finanziaria che viene da lontano e su cui oggi sta indagando la Corte dei Conti.

Non è chiaro se gli scontri al vertice della Fondazione Idis - l'ente no-profit che amministra la struttura - siano stati la causa o la conseguenza di questa situazione. Per certo ci sono debiti. Tanti, e tali da mettere in discussione la sopravvivenza dell'intera struttura. "Davvero non capiamo, considera che recentemente sono arrivati 13 milioni dall'assicurazione come risarcimento dell'incendio".

Ora si parla di commissariamento. I lavoratori hanno reagito, presidiano quella che, nel tempo, è diventata la loro seconda casa. Difendono la loro vita. Alfonso Fraia punta l'indice verso un bersaglio preciso: "Vogliamo l'azzeramento dell'attuale governance di Città della Scienza, chi è parte in causa di questo disastro non può diventare il controllore di quanto accaduto". Lui, assieme alla maggior parte dei colleghi, ha già pagato il suo contributo: il totale delle mensilità congelate ammonta a nove (cinque quest'anno, altre quattro risalgono al 2011), a cui nel tempo sono state aggiunte la decurtazione del dieci per cento dello stipendio (per un anno e mezzo) e tre anni di cassa integrazione a zero ore (a rotazione per il 70 per cento dei dipendenti). E ancora peggiore è la situazione di altri contrattisti, senza retribuzione ormai da gennaio. Conclusione d'obbligo: non si può andare avanti così, non ci sono più buchi per stringere ulteriormente la cinghia.

Le ultime notizie sembrano confermare le perplessità e le prese di posizione dei lavoratori, Città della Scienza è stata visitata non dagli studenti ma dalle Fiamme gialle. I finanzieri, su ordine della Procura, indagano per capire come sia stato possibile arrivare a un buco del genere. Fraia, cinquantatré anni, di cui quasi trenta passati a Bagnoli, delegato Filcams Cgil, sottolinea come "nel corso del tempo i lavoratori abbiano sostenuto Fondazione Idis contribuendo con sforzi eccezionali al superamento delle crisi, che la Fondazione stessa si è trovata ciclicamente ad affrontare". "Non potevamo fare di più – sottolinea. C'è da considerare che qui dilagano anche forme di precariato intellettuale, inaccettabili per una realtà che dovrebbe essere un'eccellenza nel paese. Succede di vedere contratti a ventitré giorni per ricercatori che hanno studiato vent'anni specializzandosi nel loro mestiere".

Ai tanti interrogativi su come stia stato possibile provocare un dissesto del genere in uno dei musei scientifici più importanti d'Europa potrà dare risposta la magistratura. Intanto i lavoratori scioperano, non lasciano Città della Scienza al proprio destino, la difenderanno con i loro corpi. "L'ultima assemblea di soci è andata quasi deserta. Il nostro picchetto era lì, per scongiurare eventuali blitz. Li abbiamo accolti a suon di musica, cantando 'Bella ciao' e 'Vengo anch'io no tu no". I lavoratori, al solito, stanno facendo la miglior figura in questo dramma kafkiano.

Con un convitato di pietra, lo Stato, che propaganda in lungo e in largo la cultura come molla di sviluppo per il paese, e poi lascia che le luci si spengano su Città della Scienza.

[Lo stesso articolo, con il titolo "Città della Scienza, non ci sono più gli studenti, sono arrivate le Fiamme gialle" è già stato pubblicato su 'sinistra sindacale' n.20 del 19 novembre 2017]

REDS

Foglio di collegamento delle compagne e dei compagni di 'Lavoro Società' della Filcams-Cgil

Direttore responsabile: **Riccardo Chiari**
Direttore: **Andrea Montagni**
Collaboratori: **Riccardo Chiari, Calogero Governali, Gianluca Lacoppola, Frida Nacinovich, Fulvio Rubino**
Grafica e impaginazione: **Mirko Bozzato**

www.lavorosocieta-filcams.it

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.

LA CATENA DI MONTAGGIO DELLA 4.0 FACTORY

IL MAGAZZINO AMAZON DI CASTEL SAN GIOVANNI E I SUOI 4000 ADDETTI, TRA SUPERSFRUTTAMENTO, PRECARIETÀ E VOGLIA DI LOTTARE

Fiorenzo Molinari
SEGRETARIO GENERALE
FILCAMS CGIL DI PIACENZA

[Lo stesso articolo è stato pubblicato in anteprima su "sinistra sindacale n. 21 del 2017]

A Castel San Giovanni a Piacenza sono giorni di grande fermento, si mescolano insieme emozioni e preoccupazioni per quello che sarà il futuro di una vertenza che dietro al simbolismo della riscossa delle lotte sindacali vede l'urgente necessità di dare risposte concrete alle esigenze di tanti lavoratori, spesso giovani, che chiedono di migliorare le condizioni di lavoro.

Nella sede italiana del colosso on line di Jeff Bezos lavorano in questo momento circa 4000 addetti suddivisi tra "blu badge" (1600 lavoratori circa a tempo indeterminato) e nella restante parte "green badge" (oltre duemila lavoratori somministrati) che sfornano circa 400 mila pacchi al giorno da consegnare in pochi giorni a volte in meno di 24 ore.

Tutto questo chiaramente ha un prezzo che pagano i lavoratori. Il lavoro è ripetitivo come in una catena di montaggio. Le patologie al tunnel carpale, al collo o alla schiena non si contano. Quando si tratta di stilare il foglio che registra il malessere, raccontano i delegati sindacali, i manager fanno pressione perché non si scriva che è correlato al lavoro. E proprio il tema della salute è uno dei più invocati da parte dei lavoratori.

Nell'innovativo "mobile marketing" di cui Amazon è colosso indiscusso, le problematiche tornano ad essere quelle delle fabbriche degli anni cinquanta: almeno 20 chilometri al giorno, non c'è pausa per il caffè, per andare in bagno si deve chiedere al caporeparto e la pausa pranzo è di mezz'ora ma si conta da quando si lascia il reparto e tra andare e tornare dal posto più lontano se ne vanno 8 minuti. In aggiunta a questo il lavoro è costantemente monitorato al punto tale che la maggior parte dei richiami avviene in riferimento al mancato rispetto tempi di lavoro, particolarmente intensi soprattutto nei periodi di picco.

A confermare la gravosità delle condizioni di lavoro e di ritmi insostenibili è la pratica delle incentivazioni all'esodo "The offer" come la chiama il colosso dell'e-commerce, per la quale dopo pochi anni di servizio Amazon offre 5000 euro ai lavoratori per andarsene e purtroppo aumentano i casi di lavoratori che a furia di subire vessazioni e umiliazioni a un certo punto perdono la testa e mandano tutto al diavolo. La pratica dell'esodo volontario è così tanto diffusa da determinare un tempo medio massimo di permanenza al lavoro pari a 3 anni come ha confermato in una trasmissione televisiva il direttore dello stabilimento.

Eppure qualcosa sta cambiando. La Filcams CGIL assieme agli altri sindacati di settore è entrata nello stabilimento piacentino ed ha iniziato un dialogo con la direzione aziendale per un contratto integrativo e l'azienda per la prima volta si è seduta al tavolo delle trattative. La mancanza però di risposte concrete alle legittime richieste dei lavoratori ha determinato lo sciopero del 24 novembre nella giornata del cosiddetto "Black Friday"; uno sciopero legittimo che ha determinato tra il personale a tempo indeterminato un'adesione inaspettata che ha raggiunto punte del 50% di adesioni. Un grande risultato se si pensa che si tratta del primo sciopero in Amazon e che parte di questo personale, pur essendo a tempo indeterminato, è assunto senza la tutela reale dell'art.18.

Ci aspettiamo e rivendichiamo che l'Azienda si sieda al più presto al tavolo di confronto per determinare fin da subito soluzioni che possano dare risposte alle legittime richieste dei lavoratori e delle lavoratrici su temi quali orari, salute e sicurezza e premialità. Dopo lo sciopero del novembre, sono arrivati tanti attestati di solidarietà a questi lavoratori per il coraggio e la determinazione dimostrata. Avremo bisogno che questo clima e questa vicinanza restino accesi sapendo che sarà un percorso nuovo in un settore, quello dell'e-commerce, che determina per il sindacato nuove sfide tutte da esplorare che partono da un presupposto, ovvero che il nostro obiettivo è migliorare le condizioni di lavoro tramite la contrattazione e su questo di certo non lasceremo soli i tanti giovani che ci stanno dando fiducia. Avanti!

UNA TRE GIORNI UTILE E IMPEGNATIVA

IL SEMINARIO DI LAVORO SOCIETÀ IN FILCAMS-CGIL

"La lotta, la militanza, lo studio". Non ci sarebbe stato, forse, titolo più apprezzato da parte del compianto compagno Bruno Rastelli, cui il seminario nazionale di Lavoro Società della Filcams era dedicato. Lo hanno ricordato, in apertura, la moglie Adriana e Zaverio Giupponi, che con Rastelli ha passato una vita di militanza e lotta alla Cgt.

La cinquantina di quadri e dirigenti sindacali presenti di studio ne hanno fatto molto, nei tre intensi giorni, di lavoro. A partire dalla relazione di Andrea Montagni, dal titolo emblematico "Rossi ed esperti", dove il rosso "vuol dire essere ribelli", ma anche umili e disposti a rimettersi in discussione. Partendo dal ricordo di Rastelli, Montagni ha delineato un quadro della collocazione odierna della Cgil e della Filcams, dalle posizioni "pacifiste" e antiliberiste alla costruzione del Piano del Lavoro e della carta dei Diritti, dalla contrattazione inclusiva alla lotta alla precarietà. Senza nascondere le difficoltà sul piano contrattuale e il "vero" problema di oggi: la distanza tra la "linea" e la pratica.

Dopo i saluti di Mirco Botteghi, della Segreteria FILCAMS di Rimini, che non si è limitato alla formalità, ma è entrato subito nel vivo con un contributo sulla realtà del mercato e delle condizioni di lavoro nel territorio riminese e poi è restato a dare una mano per il buon funzionamento del seminario, sobbarcandosi la funzione di raccordo per gli ospiti e per i partecipanti. Cosa di cui lo ringraziamo vivamente.

Le sessioni di lavoro si sono susseguite incalzanti e stimolanti. Dapprima un confronto – con Frida Nacinovich e Leopoldo Tartaglia – sui mezzi di informazione e collegamento della sinistra sindacale, come i periodici "Reds" e "Sinistra Sindacale". Poi, nella seconda giornata, aperta da un caloroso applauso di sostegno alla lotta dei lavoratori Amazon, con relazioni su temi di rilievo, nazionale ed internazionale. Il professor Riccardo Bellofiore, dell'Università di Bergamo, ha fatto il punto sulla situazione economica globale, europea e nazionale, da lui definita come di un "keynesismo privatizzato" dominato dalle figure del "lavoratore traumatizzato", del "risparmiatore maniacale" e del "consumatore indebitato". Politiche che vengono da lontano (Thatcher e Reagan), amplificate in Europa con lo scoppio della crisi, travestite da monetarismo, ma che si caratterizzano per un intervento dello Stato. Solo che la redistribuzione avviene a favore di capitale e rendita, invece che del lavoro, come fu nei "trenta gloriosi". Un quadro che non lascia troppo spazio all'ottimismo.

Monica Di Sisto, di Fairwatch e delle campagne "Stop Ttip e Ceta", ha illustrato le nefaste politiche del Wto e degli accordi commerciali multilaterali, unici veri strumenti della "governante globale" a scapito dei diritti del lavoro, dell'ambiente, dello stato sociale. In definitiva, della stessa democrazia, coartata agli interessi della finanza e delle multinazionali. Contro le quali lavora con ogni mezzo possibile, a partire dal sostegno ai deboli sindacati dei paesi in via di sviluppo, la federazione internazionale di categoria Iuf. Massimo Frattini, che dal quartier generale di Ginevra coordina diverse vertenze mondiali, ha illustrato alcune campagne vincenti, come quelle contro Unilever e McDonalds, dove si sono usati sapientemente le mobilitazioni e il lavoro di lobby, le campagne dei consumatori e gli strumenti internazionali come l'Oil, le linee guida Ocse e gli accordi quadro globali. Massimo Cuomo e Loredana Sasia hanno riportato l'attenzione alle vicende interne. Il primo ha disegnato il quadro quasi apocalittico dei cambiamenti indotti nella grande distribuzione dall'impresa 4.0, con il nuovo asservimento "tecnologico" dei lavoratori, il cui tempo di vita è sempre più invaso dalle esigenze e dal controllo aziendale e pone nuove sfide all'organizzazione dei lavoratori e alla contrattazione sindacale. La seconda ha analizzato la complicata stagione contrattuale della Filcams, con le difficoltà indotte dalla frammentazione sia del lavoro che delle controparti. Ognuna delle organizzazioni padronali cerca di accreditarsi presso la propria base con politiche di sempre maggior dumping contrattuale. Sebastiano Calleri, responsabile salute e sicurezza per la Cgil nazionale, ha fatto il punto sulla situazione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali: un fenomeno in ripresa, dopo qualche anno di calo, dovuto anche alla riduzione delle ore lavorate. La situazione economica – in un rapporto tra la situazione di arretramento del Mezzogiorno italiano e le politiche economiche europee che favoriscono l'enorme export della "locomotiva" tedesca – è tornata nell'intervento di Andrea Del Monaco, autore di recente del libro "Sud colonia tedesca" (Ediesse).

La giornata conclusiva, iniziata ricordando la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, è stata aperta dall'intervento della segretaria generale della Filcams, Maria Grazia Gabrielli. Gabrielli ha richiamato i temi della relazione introduttiva utilizzandoli nel suo contributo che ha richiamato puntigliosamente le posizioni e gli orientamenti che la FILCAMS-CGIL ha assunto ai tavoli negoziali e nella gestione delle vertenze. Numerosi compagni sono intervenuti portando il loro contributo, "approfittando" dei temi messi in discussione e allargando la discussione.

E' toccato a Giacinto Botti tirare le fila del dibattito, ricollegando le questioni categoriali ai temi confederali e iniziando la discussione sul prossimo congresso. Forte il richiamo alla scadenza di lotta del 2 dicembre.

Nella tre giorni sono stati importanti anche i momenti di socializzazione, extra plenarie. Anche le pause nelle oltre 15 ore complessive di riunione, favorite dall'accoglienza di un luogo che lo consentiva, sono servite a rafforzare i legami ed ad affiatare le compagne e i compagni.

Un ringraziamento particolare al personale della struttura ricettiva per la competenza e la professionalità, alla compagna Francesca del Ce-Mu, che ha collaborato tecnicamente, al Dipartimento organizzazione della FILCAMS nazionale e alla FILCAMS di Rimini per la perfetta riuscita del nostro seminario.

PER UNA **GLOBALIZZAZIONE SOCIALE** CONTRO LA GLOBALIZZAZIONE MERCATISTA

MATERIALI DEL SEMINARIO NAZIONALE DI LAVORO SOCIETÀ

Monica Di Sisto
VICEPRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE FAIRWATCH, PORTAVOCE DELLA CAMPAGNA STOP TTIP ITALIA

"La dimensione sociale della globalizzazione riguarda posti di lavoro, salute e istruzione, ma va ben oltre. È la dimensione della globalizzazione che le persone sperimentano nella vita quotidiana e nel lavoro: la totalità delle loro aspirazioni alla partecipazione democratica e alla prosperità materiale. Una migliore globalizzazione è la chiave per una vita migliore e sicura per le persone di tutto il mondo nel XXI secolo". Era il 2004 quando l'Organizzazione internazionale del Lavoro pubblicava queste sue raccomandazioni e, se qualcuno le avesse raccolte, probabilmente saremmo in condizioni diverse.

"Sfruttare la globalizzazione" è invece il titolo di un documento della Commissione europea su una "valutazione basata su prove oggettive di ciò che la globalizzazione significhi per l'Europa e gli europei". Ma davvero non possiamo arginare la moltiplicazione di trattati multilaterali (Organizzazione mondiale del commercio), plurilaterali (come il TISA sulla liberalizzazione dei servizi), o bilaterali (come il CETA tra Europa e Canada e il TTIP con gli Stati Uniti) pena l'approfondirsi della crisi?

Il commercio negli anni Settanta era responsabile di meno del 20% del Pil globale, mentre oggi ne produce circa la metà. La qualità ambientale, sociale, il reddito e i diritti assicurati da questa riorganizzazione dei mercati sulle esigenze di filiere sempre più frattali "made in the world" è sotto accusa. Se, infatti, le dimensioni della disuguaglianza in Europa sembrano meno marcate che altrove, l'1% più ricco della nostra popolazione detiene ben il 27% della ricchezza di tutti. Nel 2016, per di più, il commercio mondiale di merci ha registrato la sua crescita più bassa in volume rispetto alla crisi finanziaria del 2008, registrando un misero +1,3 per cento. Siamo alla metà del livello raggiunto nel 2015. Anche se il 2017 è cominciato con un maggiore sprint negli scambi, il mercato globale resta strutturalmente bloccato. Consumatori impoveriti comprano poche merci povere e i pochi soggetti industriali che, concentrati nei soliti Paesi, sopravvivono alla competizione, in ciascun settore, non bastano per sostenere la crescita in tutto il pianeta. Nel Report statistico 2017, infatti, l'Organizzazione spiega che "i primi dieci esportatori rappresentano più della metà del commercio mondiale". Le economie in via di sviluppo stanno aumentando la loro partecipazione: la loro quota del commercio mondiale di merci è salita al 41 per cento mentre per i servizi commerciali al 36 per cento. Tuttavia la quota dei paesi meno sviluppati nelle esportazioni di merci e servizi commerciali nel mondo è ancora troppo bassa per poter parlare davvero di mercato globale: siamo a meno dell'1%. Per di più cala il valore globale delle merci del 3,3% per cui le esportazioni valgono nel 2016 15,46 trilioni di dollari, poco di più dell'anno precedente. Regge l'export dell'Europa, (-0,3%) perché il 63% delle sue esportazioni resta essenzialmente all'interno del mercato comune. Altro che globalizzazione. Se, dunque, accordi commerciali di ultima generazione come il CETA tra Europa e Canada non possono invertire questa tendenza abbattendo dazi e dogane tra due soli Paesi, e anzi rischiano di ridurre le opportunità di export per i nostri produttori nel mercato attualmente più capiente, cioè quello europeo, a che cosa servono? I maggiori benefici per gli attori commerciali delle due parti si aspettano non tanto dall'azzeramento di oltre il 90% delle barriere tariffarie, rispetto al cui impatto il nostro Governo non ha realizzato (o quantomeno pubblicato) alcuna valutazione prima che dazi e dogane andassero giù a metà del settembre scorso. Già oggi, infatti, protagonisti dell'export italiano che credevano di guadagnare molto con il trattato rivedono le proprie posizioni definendolo "deludente". Sono, in realtà, le barriere non tariffarie, e dunque il complesso sistema di standard, regole di produzione, di protezione della qualità e dell'ambiente, che andrebbero ad essere progressivamente "semplificate" col CETA, con l'unico criterio cogente della facilitazione commerciale, in modo permanente in più di una decina di Commissioni apposite create dal trattato. In pratica, se rispettare una regola costa troppo, un'impresa potrà metterla in discussione in una commissione tecnica transatlantica senza che i nostri organismi regolatori, le parti sociali, il Parlamento, possano fare nulla. Perché in quelle commissioni tecniche, che lavorano con il principio del segreto commerciale e i cui lavori non sono pubblici, le normative nazionali e europee si debbono piegare alla facilità commerciale e il Principio di precauzione, che pure i trattati europei tutelano, salta. Il CETA, inoltre, include l'Investment Court System (ICS): un sistema di risoluzione delle controversie sugli investimenti che permette alle imprese di citare in giudizio gli Stati e l'UE dinnanzi a una corte arbitrale, senza dover rispettare le regole nazionali ma solo la lettera del trattato, costringendoli a dimostrare che non ci sia nessun ragionevole dubbio che una legge, regola, decisione presa e in vigore sia valida. Se il dubbio c'è, e lo Stato vorrà tenersi la scelta che democraticamente ha preso, se non riuscirà ad avere il 100% delle ragioni dalla propria, dovrà compensare l'investitore in contanti per i danni dubiti. Per questo oltre 2mila Comuni, 19 Regioni oltre 300 associazioni, sindacati, tra cui la Cgil e le sue categorie, e piccole e medie imprese con presidi, lettere ai parlamentari e azioni online, in tutta Italia si stanno battendo per bloccare la ratifica del CETA.

Vogliamo creare un caso in Europa, arrivare alle elezioni politiche senza che il CETA venga approvato, fare di questa globalizzazione che non funziona un argomento di campagna elettorale, e riaprire, in vista del rinnovo del parlamento europeo nel 2019, la discussione a Bruxelles su come governarla meglio a vantaggio di tutti. Non è ancora troppo tardi per costringere o decisori politici a seguire quei vecchi consigli dell'ILO del 2004: insieme possiamo e dobbiamo ottenerlo.

UNA STAGIONE CONTRATTUALE INEDITA

MATERIALI DEL SEMINARIO NAZIONALE DI LAVORO SOCIETÀ

"LA STAGIONE CONTRATTUALE IN FILCAMS PER UNA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA" (1)

Loredana Sasia
SEGRETARIA GENERALE
FILCAMS-CGIL CUNEO

[Pubblichiamo le prime due parti del contributo di Loredana al Seminario nazionale di Lavoro Società. La terza parte sarà pubblicata nel prossimo numero]

Nell'analizzare il contesto contrattuale del terziario 4.0 nel quale la nostra categoria si vede coinvolta è importante tenere conto anche del contesto storico di questi anni che ha influito pesantemente nelle nostre azioni quotidiane di difesa dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori nella salvaguardia dell'occupazione e nelle contrattazioni di 1 e 2 livello.

Inedita è la situazione di crisi economica e sociale nel nostro Paese con l'aumento delle disuguaglianze sociali, della povertà, a causa delle politiche di austerity, delle leggi di bilancio che prevedono tagli ai servizi essenziali, della mancanza di politiche di sviluppo economico e sociale. I rapporti della Fondazione di Vittorio e da ultimo il rapporto della Caritas rappresentano una situazione davvero drammatica del paese. Vorrei soffermarmi solo su alcuni di questi elementi per rappresentare meglio le difficoltà che riscontriamo nell'ambito dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali.

Il secondo rapporto della fondazione di Vittorio ottobre 2017 evidenzia, nel contesto europeo, un Italia che perde di più e recupera meno (dato rif. Pil) rispetto agli altri paesi europei; dovuto a scelte prevalentemente austere come tagli nei servizi essenziali (sanità, istruzione) e prive di investimento che penalizzano la domanda interna e determinano un arretramento della nostra economia con consumi che sono ancora del 4,7% sotto il valore del 2007. Una tendenza destinata a proseguire ancora per tutto il 2018 e in prospettiva con forti preoccupazioni sui salari e sulla disoccupazione giovanile.

La medesima preoccupazione viene espressa dal rapporto della Caritas sui dati della povertà, che evidenzia un'esclusione sociale che non ha precedenti, i figli stanno peggio dei genitori, i nipoti peggio dei nonni. Se negli anni antecedenti la categoria più svantaggiata nella crisi economica era quella degli anziani, da circa un lustro sono invece i giovani giovanissimi (under 34) a vivere la situazione più critica. Una disoccupazione giovanile tra i 15-34 anni senza precedenti rispetto al 2007, con un aumento di 17 punti percentuali, uno degli aumenti più elevati in Europa. Proprio per questo viene considerato il paese europeo con la più alta presenza di neet, di giovani senza lavoro e che non frequentano corsi di formazione.

Risulta pertanto fasulla la rivendicazione da parte del Governo italiano di aver creato 900 mila posti di lavoro principalmente su due questioni di merito:

sulla qualità di lavoro; la maggioranza delle nuove assunzioni è costituita da contratti a termine e dalle forme non a tempo indeterminato dell'ultimo triennio;

raffrontando le unità di lavoro del secondo trimestre 2017 rispetto a quelle del 2008 ne mancherebbero 1 milione e 200 mila;

infine si contano 3 milioni di persone in cerca di occupazione, di cui almeno la metà sotto i 35 anni.

Un contesto economico e sociale preoccupante che ricade nell'ambito dei nostri rinnovi contrattuali e soprattutto nei comportamenti tenuti dalle controparti datoriali nelle relazioni sindacali e nel tentativo di smantellamento dei diritti e del contratto nazionale.

Una stagione contrattuale che rappresenta per molte lavoratrici e lavoratori una mancanza di rinnovo contrattuale da oltre 4 anni oltre alle vertenze e alle lotte nelle quali sono coinvolti molti lavoratori in questi anni per la difesa anche del proprio posto di lavoro nei confronti di chi cerca di smantellare i diritti. Sono 13 i contratti collettivi nazionali del nostro settore su 23 in attesa di essere rinnovati, proprio perché le proposte della controparte non sono accettabili per gli effetti che possono avere sulle condizioni di chi noi rappresentiamo.

Una stagione davvero inedita per la forte frammentazione dei settori e delle associazioni datoriali che fanno ricadere la crisi sulle lavoratrici e sui lavoratori, con una forte concorrenza tra le aziende sulla riduzione dei costi del lavoro e con il rischio del dumping contrattuale che mette in discussione il sistema delle relazioni sindacali e i pilastri della contrattazione, indebolita dai pesanti attacchi sul ruolo del sindacato con una proliferazione dei contratti nazionali non necessaria.

In questo contesto inedito siamo impegnati da diversi anni nella contrattazione difensiva della nostra contrattazione di 1° e 2° livello, cercando di divenire come categoria attori del cambiamento nella costruzione di un modello sociale alternativo a quello attuale nella costruzione del nuovo codice appalti, nelle proposte per il piano del lavoro, nella carta dei diritti universali del lavoro, contro il job act nella lotta alla precarietà, per la riunificazione del mondo del lavoro.

Abbiamo messo in campo numerose sfide in questi anni e ci siamo anche ingegnati a trovare soluzioni per la salvaguardia dell'occupazione e per azioni inclusive a fronte di molteplici crisi aziendali accompagnate da disdette di contratti integrativi.

IL PADRONATO VUOLE SCARICARE INTERAMENTE IL PESO DELLA CRISI SUI LAVORATORI

MATERIALI DEL SEMINARIO NAZIONALE DI LAVORO SOCIETÀ

"LA STAGIONE CONTRATTUALE IN FILCAMS PER UNA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA" (2)

Nel turismo, nel commercio e nei servizi sono più di 3 milioni i dipendenti che affrontano una forte crisi economica che ha portato a chiusure di aziende o riduzioni del personale, a disdette dei contratti integrativi e a processi di riorganizzazione del lavoro che non hanno tenuto conto delle conciliazioni dei tempi di vita con quelli del lavoro in settori prevalentemente femminili.

Il rinnovo dei contratti collettivi nazionali del commercio con Confcommercio e Confesercenti e le conseguenti difficoltà riscontrate nell'erogazione degli aumenti salariali conclusasi con l'ultimo accordo del 26 settembre 2017, è avvenuto in un contesto particolare di concorrenza tra associazioni datoriali frammentate, nella crisi dei consumi e nella globalizzazione, con Federdistribuzione che applica unilateralmente un "regolamento" di settore con condizioni differenti che rischiano di mettere in difficoltà chi si è assunto la responsabilità di firmare un contratto dignitoso. Una Federdistribuzione che getta la maschera dimostrando di non voler giungere ad alcun rinnovo contrattuale con l'uscita dagli enti bilaterali e con aumenti salariali ben lontani da quanto contrattato nel rinnovo del ccnl del terziario. Lavoratori che a parità di mansioni si trovano un salario differente a seconda dell'azienda in cui operano all'interno anche dei centri commerciali, una situazione non sostenibile.

Il contratto della Cooperazione distributiva è un altro contratto con proprie specificità rivendicate nella nostra piattaforma che risulta essere scaduto da ormai oltre 3 anni con questioni dirimenti che segnano forti contrapposizioni ai tavoli, con richieste pesanti di riduzioni dei costi del lavoro per un riallineamento su contratti di Confcommercio e in alcuni fasi addirittura di Federdistribuzione, con un peggioramento delle condizioni salariali e normative.

La crisi dei consumi dovuta ad un calo del potere di acquisto delle famiglie per la riduzione dei salari; tra i più bassi d'Europa, ha causato una riduzione delle vendite e del fatturato nelle gdo, manifestandosi differentemente a seconda del gruppo, con la scelta successiva da parte dei gruppi di fare ricadere esclusivamente sui lavoratori la crisi, con una riduzione del numero degli occupati nel tempo, dei salari e dell'organizzazione del lavoro.

La crisi si è manifestata prevalentemente negli ipermercati con una crisi dei no food, con uno sviluppo invece da parte dei formati discount e superstore per la propulsione di vendite e di attrazione a fronte dei cali dei redditi familiari, oltre ad assistere sempre più a processi di vendite online e/o catene di nuovi operatori specializzati entrati recentemente nel mercato nazionale come Zara e H&M.

A fronte di questa situazione, le grandi aziende hanno disdettato contratti nazionali come quello del commercio per cercare di fare un unico contratto di settore, hanno disdettato accordi integrativi, in altri casi non li hanno rinnovati e hanno tentato di modificare l'organizzazione del lavoro più confacente ai flussi delle domande di consumi e richiedendo maggiore flessibilità.

Analizzando i dati dell'occupazione si osserva un'enorme passaggio dai tempi pieni ai part time anche per salvaguardare l'occupazione e le aziende hanno iniziato ad utilizzare molti part time flessibili nella durata modificando la distribuzione settimanale per essere più rispondenti ai flussi della clientela e all'attività lavorativa.

E' aumentato il part time involontario (2008 con il 43%, 2010 con il 53%, 2012 con il 62%, 2014 con il 71%) accompagnato da un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato per la legge di stabilità del 2015 e delle assunzioni part time maschili che hanno determinato una maggiore flessibilità in mano alle aziende.

Nel frattempo anche il decreto Salva Italia di Monti con la liberalizzazione delle aperture domenicali e festive ha incrementato le tensioni con le organizzazioni sindacali, in quanto si è passati dal decreto Bersani che prevedeva 12 o 13 domeniche aperte all'80%. Questa decisione non ha determinato un aumento delle vendite, ma uno spostamento del fatturato nella giornata del sabato, della domenica o del festivo con un peggioramento delle condizioni di lavoro, con atteggiamenti unilaterali delle aziende di modifica degli orari di lavoro distribuendoli in determinati giorni in funzione dei flussi della domanda riducendo così il numero delle ore lavorate, delle ore straordinarie, dei supplementari con il blocco delle assunzioni.

A fronte degli accordi sindacali siglati in questi anni si sono identificate per il futuro e si dovranno definire ulteriori direttrici di inclusività, per includere chi è escluso, per ridefinire le azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il rischio che si corre di esclusione dal mondo del lavoro delle donne e quindi di nuova povertà e arretramento culturale.

Le sfide che ci aspettano in questo settore saranno molte e riguarderanno anche molto la gestione dell'organizzazione del lavoro, nella difesa della contrattazione sugli orari di lavoro, sulla qualità del lavoro, sulla stabilizzazione dei contratti e per impedire le deroghe.

E' importante rafforzare il ruolo dei delegati del settore, mettendoli sempre più in rete tra loro, come tra l'altro si sta facendo, per una maggiore rappresentanza nei luoghi di lavoro, nella formazione e nell'informazione sostenuta anche da momenti di incontro e di confronto per la definizione di linee guida che devono avere anche una regia confederale. Il fare cultura è fondamentale in questo periodo storico per le battaglie che mettiamo in campo, per fare controinformazione rispetto alle notizie dei mass media e per un progresso sociale e di emancipazione nel paese.

Lo. Sa.

IMPRESA 4.0. L'ANTICA MODERNITÀ DELLO SFRUTTAMENTO

MATERIALI DEL SEMINARIO NAZIONALE DI LAVORO SOCIETÀ

"IMPRESA 4.0: COSA STA CAMBIANDO NELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA" (1)

Massimo Cuomo
FILCAMS CGIL MILANO

[Pubblichiamo le prime due parti del contributo di Massimo al Seminario nazionale di Lavoro Società. La terza parte sarà pubblicata nel prossimo numero]

Credo sia utile fare una breve premessa e chiarire subito che impresa 4.0 è la versione ribattezzata in Italia di "Industry 4.0", da molti indicata come la quarta rivoluzione industriale.
Noi non sappiamo se questo processo di innovazione a carattere mondiale sia o sarà realmente la quarta rivoluzione industriale. Sappiamo che questa nuova era, della digitalizzazione e della iper-connessione, sta modificando profondamente il mondo del lavoro, con impatti anche sul versante socio culturale.
Ogni paese sta avendo il suo risvolto; in Italia, nel settembre 2016, Renzi, che scelse quale luogo simbolo dell'innovazione il museo della Scienza e della Tecnica di Milano (che custodisce le opere di Leonardo), presentò "Industry 4.0", un piano nazionale triennale che prevede un insieme di misure per favorire gli investimenti per l'innovazione delle imprese.
Ovviamente ci si sta già chiedendo se questo nuovo capitolo della storia del lavoro creerà o farà perdere i posti di lavoro.
Essendo questo un processo di grande trasformazione sociale, sicuramente si creeranno nuovi mestieri, alcuni si trasformeranno e molti altri, come sta già avvenendo, scompariranno.
Da un recente studio di "The European House" di Ambrosetti, emerge una possibile perdita di circa 3 milioni di posti di lavoro nei prossimi 15 anni. Prospettiva preoccupante su cui porre massima attenzione.
E' un obbligo per noi del sindacato prendere consapevolezza, prima possibile, di questi cambiamenti, perché è l'unico modo per tentare di gestirli e di contenere eventuali risvolti drammatici.
Ma ora cominciamo a vedere più da vicino cosa sta succedendo nei supermercati e le caratteristiche più rilevanti dell'impresa della grande distribuzione organizzata che aderisce al progetto 4.0.
Sono due i macro concetti nuovi: il primo è la multicanalità. Contestualmente alle vendite tradizionali, le aziende stanno investendo su nuovi comparti dedicati alla vendita on-line. Le aziende sono consapevoli della possibilità di un forte sviluppo del e-commerce anche in relazione del fatto che l'Italia è classificata agli ultimi posti tra i paesi europei per vendita e-commerce. Ormai gli incassi provenienti dalle vendite on line hanno una connotazione strutturale per le aziende, con spese fisse inferiori rispetto ad un negozio tradizionale. L'obiettivo è quello di imitare Amazon, (simbolo indiscusso dell'e-commerce) e portare la merce a casa del cliente nel minor tempo possibile. Ormai si riescono a consegnare alcuni prodotti nel giro di un'ora.
Il secondo è la realizzazione e l'utilizzo di un nuovo modello organizzativo da implementare nei supermercati o ipermercati tradizionali. Questo nuovo modello organizzativo è un modello più lineare, più snello, che accorcia la distanza tra le merci e il cliente e tende a eliminare i passaggi intermedi, tra cui l'assistenza del commesso. E' un modello che prevede un organico composto da un ristretto numero di lavoratori qualificati e innanzitutto fedeli al progetto commerciale (premiati con incentivi individuali) e di utilizzare una serie di altri lavoratori con contratti precari che hanno come compito quello di essere funzionali all'azienda e presenti in azienda solo nel momento del bisogno.
Cioè l'impresa si pone una semplice ma spietata domanda… perché pagare i lavoratori in quel determinato periodo dell'anno o anche negli orari della giornata dove ci sono pochi clienti? Per realizzare ciò, quindi per "disfarsi" dei lavoratori nei periodi di non bisogno, ovviamente ricorre a innumerevoli contratti a termine o somministrati o provenienti da cooperative costruite ad 'hoc', oltre a utilizzare forme di flessibilità molto spinta che consente di spezzare il turno lavorativo nella giornata a secondo del flusso clienti.
Con questa nuova impostazione ci troviamo di fronte a due scenari: quello più semplice da realizzarsi è l'applicazione del nuovo modello organizzativo nei supermercati di nuova costruzione. L'esempio calzante in questo caso è il "supermercato del futuro" presentato dalla Coop all'Expo di Milano nel 2015. La FILCAMS di Milano per l'occasione portò in visita numerosissimi delegati sindacali che lavorano nella GDO proprio per raccogliere le prime particolarità proiettate nel futuro del nostro settore. Il supermercato era così organizzato: un'addetta all'accoglienza, Greeters; poi, entrando nel supermercato, vi erano numerosissimi monitor in corrispondenza dei prodotti, che riportavano tutte le informazioni sugli stessi (caratteristiche, provenienza, tipi di coltivazioni controllate e sostenibili, ecc). Era fatto veramente bene, ma quando ci siamo guardati intorno abbiamo notato che era privo di addetti vendita. Ogni tanto compariva un addetto al riempimento a rimpiazzare qualche prodotto esaurito. Se a tutto ciò aggiungiamo il forte utilizzo da parte di tutte le aziende della GDO delle casse automatiche sempre più sofisticate, dove ormai quel segmento di lavoro lo fanno i clienti gratuitamente per l'azienda, la direzione dell'ipermercato/supermercato 4.0. è molto chiara.
Il secondo scenario, quello più complicato, è la conversione dei modelli organizzativi tradizionali con quelli nuovi. Ad esempio, in quei grandi store con 200/300 dipendenti magari con notevole anzianità aziendale, con i diritti acquisiti, qualcuno con problemi di salute, inidoneità parziali, limitazioni ecc, indisponibili giustamente alla flessibilità eccessiva per l'impossibilità di conciliare la vita personale e familiare con quella lavorativa, l'applicazione presenta dei risvolti molto preoccupanti. Infatti, non sempre le proposte di riadattamento a nuove mansioni rispondono alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, che a quel punto vengono vissuti dalle aziende come "intralcio al cambiamento" e che da quel momento in poi rientrano nel capitolo "di tutto ciò che va eliminato perché non utile all'azienda". Di conseguenza partono una serie di strategie finalizzate all'allontanamento e allo "svecchiamento", con dinamiche più o meno conosciute… prima gli avvertimenti… poi magari contestazioni strumentali fino ad arrivare a dei veri e propri attacchi personali e al licenziamento. Ovviamente in questo contesto, il sindacato interno (le Rsu) viene fortemente osteggiato per la stessa logica. Per cui, ora più che mai, dobbiamo stare vicino alle Rsu! (vedi ad esempio il caso Ikea).

NUOVI SOFTWARE E ALGORITMI "CONTRO" IL LAVORO

MATERIALI DEL SEMINARIO NAZIONALE DI LAVORO SOCIETÀ

"IMPRESA 4.0: COSA STA CAMBIANDO NELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA" (2)

Un altro aspetto clamoroso con cui dobbiamo confrontarci è l'utilizzo di nuovi software e algoritmi che stravolgono la nostra idea di innovazione. Infatti, mentre siamo abituati a immaginare la robotica che sostituisce la manodopera dell'uomo, oggi siamo di fronte a software e algoritmi che sostituiscono il lavoro cognitivo umano.

Già ora grandi gruppi della GDO si servono di questi sistemi, i quali grazie a una serie di variabili organizzano nastri e turni orari, pause, le ferie, tutto l'orario di lavoro, decidono il numero di lavoratori in presidio nei reparti nella giornata nella settimana ecc. Ovviamente senza tenere conto delle esigenze personali o familiari dei lavoratori. Ormai i lavoratori non hanno più riferimenti, come poteva essere il capo reparto, con cui discutere delle proprie esigenze, perché c'è il sistema che decide a monte. Anche la figura del responsabile aziendale risorse umane che discute con le rsu e con le parti sindacali è sempre più una figura spesso di facciata, che non ha delega su temi sindacali.

E' ormai realtà persino la selezione del personale tramite algoritmo. Recentemente il "Corriere della sera" ha riportato che in America, e non solo, vengono impiegate agenzie di selezione del personale che utilizzano algoritmi per mettere in relazione le caratteristiche e i valori delle aziende con le la personalità dei candidati. Lo fanno anche setacciando i dati che trovano sul web, su linkedin ma anche su facebook; fanno una prima scrematura, creano delle short list e le mettono a disposizione delle aziende. Il pericolo è che categorie di lavoratori magari vicini al sindacato non abbiano più l'opportunità di accedere ai colloqui per determinate aziende. Il surreale diventa reale in quanto il nostro nuovo interlocutore sta diventando l'algoritmo.

Ora affrontiamo il tema dell'ossessione per il controllo e dell'invasione senza precedenti nella vita privata.

Questo nuovo modello organizzativo aziendale prevede l'introduzione di nuove tecnologie sofisticatissime. C'è un fortissimo investimento economico su questo settore, ritenuto strategico e di controllo assoluto. Stanno introducendo sistematicamente delle chat di lavoro/reparto dove i lavoratori ricevono continue e incessanti notifiche con messaggi attinenti al lavoro; cambi turni dell'ultima ora, ramanzine del capo perché ha trovato il reparto in disordine, l'invito a spingere o ad esporre quel determinato prodotto non appena si è in turno, ti comunicano l'incasso negativo della giornata per farti pesare l'impegno non sufficiente ecc,. Tutto questo non capita durante il proprio turno di lavoro, ma quando magari sei a casa con i figli o in ospedale per qualche familiare, o in ferie, o al cinema. Ti raggiungono ovunque. Se il lavoratore decide di uscire dal gruppo viene emarginato perché "non collaborativo e non fedele al progetto" (vedi ad esempio in Leroy Merlin).

Brico Center è andata ben oltre, assegnando centinaia di smartphone ad uso promiscuo ai semplici addetti vendita. Li si può usare al lavoro per trovare i prodotti e a casa privatamente. Nell'ingenuità più assoluta, i lavoratori che si vedono in mano il telefonino nuovo, che possono usare gratuitamente anche per telefonate personali risparmiando i soldi della ricarica mensile, se lo portano a casa.

Direte: che c'è di male? C'è di male che contestualmente allo smartphone il lavoratore riceve un rotolo con dei bollini adesivi con sopra il proprio nome e il numero di telefono dello smartphone assegnato al lavoratore. Questi bollini devono essere attaccati dal lavoratore su ogni prodotto venduto… ora cosa succede… che se il cliente una volta a casa, nel montare la merce, riscontra qualche problema, che sia di sera, nel week end o in un giorno festivo, chiama quel numero che corrisponde al lavoratore, il quale in quel momento magari è a casa nei suoi tempi privati. A quel punto il commesso lavora gratuitamente per l'azienda fuori dall'orario di lavoro. L'azienda sostiene che può anche non portarlo a casa e non rispondere, ma che rispondere è cortesia. Nel caso di non risposta, la chiamata viene deviata in negozio ma viene tracciato il numero del lavoratore che non ha risposto.

Non finisce qui: lo smartphone ha il geolocalizzatore sempre attivo. Non puoi disattivarlo. Anche in questo caso, può capitare ad esempio che il lavoratore, in malattia, sia costretto ad uscire per necessità (negli orari consentiti) oppure che debba recarsi al sindacato per delle informazioni con un permesso personale o ancora di usufruire di un permesso grazie alla legge 104 con la necessità di spostarsi con la persona accudita. Il lavoratore, ignaro, non sa che con una semplice applicazione potenzialmente può essere tracciato e controllato in qualsiasi momento. Questi possibili tracciati si prestano a interpretazioni padronali fuori da qualsiasi contesto civile e legale. Per non parlare dell'utilizzo abnorme delle telecamere: oggi, con la scusa della tutela del patrimonio e dell'aspetto antiterroristico, senza necessariamente condividere alcunché con la RSU, si installano telecamere dentro ogni angolo dei punti vendita con una copertura totale sia delle merci che di chi ci lavora. Cos'è che giustifica una scelta del genere, se non il controllo totale?

Ma. Cu.

DI FRIDA NACINOVICH

SPERANZA: "Il Pd non ci ha ascoltato. Ora siamo Liberi e Uguali"

Evitiamo i giochi di parole. Anche perché il progetto di 'Liberi e Uguali' più che una speranza è una certezza. A pochi mesi dalle elezioni politiche il Movimento dei democratici e progressisti - Articolo 1 è riuscito nell'impresa di aggregare intorno a sé una buona parte della variegata e spesso conflittuale sinistra italiana. Anche la Sinistra italiana - stavolta con la 'S' maiuscola - ha aderito al progetto, così come Pippo Civati e i suoi di Possibile. Al di là dei nomi evocativi, ma anche un po' stagionati di Pierluigi Bersani e Massimo D'Alema, è Roberto Speranza, nemmeno quarantenne parlamentare di Mdp la figura politica di riferimento del nuovo progetto. Non per caso al PalAtlantico di Roma è stato Speranza, insieme a Nicola Fratoianni e lo stesso Civati a definire le coordinate dell'alleanza elettorale e politica. Nell'occasione l'Auditorium segnava il tutto esaurito, e tra i partecipanti c'era un'ascoltatrice attenta come Susanna Camusso, segretaria generale della Cgil. Sentiamo Speranza.

Quale è stato il momento della rottura definitiva con il Pd di Renzi, Fassino, Chiamparino, Martina e Gentiloni? Il referendum costituzionale del 4 dicembre dello scorso anno? Oppure la scelta è maturata fra questa estate e questo autunno, nelle pieghe della legge di bilancio?
Il momento di rottura è arrivato quando abbiamo verificato che non era più possibile cambiare il partito democratico 'da dentro', come si sarebbe detto un tempo. Dopo il referendum del 4 dicembre non si è voluto aprire una discussione seria, approfondita. Il congresso già convocato si è poi svolto nell'arco di poche settimane, con il prevedibile esito che tutti conosciamo. Negli anni precedenti le fratture sono state molteplici: dalla buona scuola al jobs act, al 'ciaone' sulle trivelle, fino alla discussione sulla legge elettorale che ha prodotto un sistema che regalerà all'Italia l'ingovernabilità. Un capolavoro!

Con Sinistra italiana e Possibile avete trovato un minimo comune denominatore? Su che basi? L'ambizione è quella di convincere il Pd dopo le elezioni a dire, soprattutto a fare, qualcosa di sinistra?
Con Sinistra italiana e Possibile ci sono ormai molti punti in comune. Abbiamo presentato emendamenti insieme sul lavoro sia alla Camera che al Senato. Siamo impegnati da mesi in un confronto serrato sui temi che animeranno il programma di 'Liberi e Uguali'. L'obiettivo è quello di far crescere anche in Italia una sinistra plurale, di governo, con una forte anima ambientalista che sappia nuovamente interpretare i bisogni delle famiglie italiane anziché quelli dei poteri forti.

Domanda d'obbligo: in Cgil molti vi guardano con interesse, visto il comportamento del governo sui temi del lavoro (jobs act, previdenza, misure per i giovani), tenuto conto dell'atteggiamento palesemente ostile alle richieste sindacali e alle stesse organizzazioni da parte di Pd, Forza Italia e Movimento cinque stelle, i tre più votati partiti italiani, almeno secondo i sondaggi. Ma il passato, vedi le liberalizzazioni, le cosiddette 'lenzuolate' bersaniane, continua tutt'ora a creare difficoltà ai lavoratori, soprattutto dei servizi e del commercio. Non c'è un 25 aprile o un Primo maggio senza uno sciopero Filcams contro le aperture indiscriminate dei grandi punti vendita. Cosa pensa in proposito Mdp?
Ai lavoratori vanno date più certezze e più mezzi per affrontare la vita di tutti i giorni. Dalla casa, al diritto allo studio per i figli, alla sanità, alla cura dell'ambiente e del territorio. Per questo servono nuove politiche pubbliche che mettano al centro gli investimenti, recuperando risorse dalla lotta all'evasione fiscale e contributiva e dall'attuazione del principio costituzionale di progressività fiscale. Che non vuol dire pagare di più, ma pagare il giusto. Sulle liberalizzazioni si possono certamente apportare delle correzioni laddove si sono create delle storture che hanno penalizzato la vita di molti lavoratori e lavoratrici.

Il presidente del Senato, Piero Grasso, ha mostrato apprezzamento per il vostro progetto. Finalmente è arrivato Godot?
La discesa in campo di Pietro Grasso - domenica 3 dicembre a Roma nel corso della nostra assemblea - e l'entusiasmo che ha portato ci dimostrano che abbiamo visto giusto. Adesso occorre far cresce 'Liberi e Uguali' in tutta Italia. Sarà una sfida emozionante in cui credo si potranno impegnare tutti coloro che pensano ci sia bisogno di un'Italia diversa: più giusta e con più opportunità per tutte e tutti.

DI ANDREA MONTAGNI

"Serve una soggettività politica che assuma il lavoro come riferimento"

Abbiamo intervistato Mauro Alboresi, segretario del PCI, partito che ha raccolto il nome e la storia dei comunisti italiani per iniziare un nuovo percorso

Viviamo in un momento di crisi profonda della politica anche a sinistra. I lavoratori sono disincantati e disillusi, anche nel quadro attivo sindacale. E diffidano.

La crisi della sinistra è oggettiva. Sulle ragioni se ne discute da tempo. Dopo la caduta del Muro e il proporsi del capitalismo come trionfante, si è assistito ad uno snaturamento progressivo, in tanta parte del mondo, segnatamente in Europa ed in Italia. La sinistra è stata sempre più permeata dal punto di vista "altro", dalla cultura liberista imperante; ha finito con l'assumere la logica della neutralità dei problemi, delle compatibilità, e quindi della obbligatorietà delle scelte, delle riforme condivise (emblematico l'approdo ai cosiddetti governi tecnici, alle grandi coalizioni, etc.). La sua crisi è insieme causa ed effetto dell'affermarsi di questo capitalismo, che registra la sua affermazione più importante nel senso comune, di massa, circa la vita, improntata al pensiero unico. Ciò spiega il progressivo allontanamento della sinistra dalla sua ragion d'essere, ossia dalla rappresentanza del lavoro, dalla sua tutela e valorizzazione, e la caduta del suo appeal. E' un processo che ha investito anche tanta parte del mondo sindacale, mettendone in crisi rappresentanza e rappresentatività. Che i lavoratori, a fronte del conseguente precipitare della loro condizione materiale, esprimano disincanto, diffidenza, e purtroppo per tanta parte rassegnazione, è quindi comprensibile, largamente motivato. La sinistra deve ritornare ad essere tale, riconnettersi con il mondo del lavoro, ridare voce e speranza alle sue istanze.

La CGIL propone l'estensione erga omnes dei contratti per legge, altri sono per il salario minimo di legge.

Si assiste da tempo al tentativo di svuotare di senso, ruolo, funzione, il CCNL. Il quadro legislativo e normativo affermatosi dice tanto al riguardo. Questo è potuto accadere anche con la disponibilità di tanta parte del mondo sindacale, propensa ad intervenire più sugli effetti dei processi che sulle cause. L'obbiettivo più o meno dichiarato delle imprese è quello di un rapporto diretto, non mediato, con il lavoratore, un rapporto giocoforza iniquo, ed il CCNL rappresenta un ostacolo. Deve invece ritornare a svolgere la funzione che gli è propria; è pienamente condivisibile la sottolineatura circa il valore erga omnes da attribuirgli.

Non ci convince la proposta che da più parti viene avanzata, anche sulla base di esperienze vigenti in altri paesi, di un salario minimo per legge. Il rischio è quello di un allineamento al ribasso delle condizioni date, di una ulteriore messa in discussione dello stesso CCNL.

Sei stato da operaio e formatore sindacale e da dirigente della Funzione Pubblica e confederale di Bologna e dell'Emilia un militante e dirigente della CGIL. Quale è l'opinione del Partito sulla Carta dei diritti della CGIL?

Guardiamo con grande attenzione alla proposta di legge della CGIL per garantire diritti al mondo del lavoro nelle sue molteplici articolazioni. Si tratta di una proposta importante, ancorché con qualche limite (penso, ad esempio, all'insufficienza di quanto attiene al mondo cooperativo, in particolare al trattamento riferito alla figura del socio lavoratore). Auspichiamo che nella prossima legislatura essa venga posta all'attenzione dell'aula e possa affermarsi. Va da sé che perché ciò accada, occorre un profondo cambiamento dei rapporti di forza vigenti.

Oggi in Italia si lavora 24 ore su 24 in tutta la rete distributiva. E' un risultato delle "lenzuolate" dei governi di centrosinistra e tecnici. Precarietà, deregolazione degli orari: una miscela esplosiva…

La regressione della condizione lavorativa è sotto gli occhi di tutti. La precarietà del rapporto di lavoro sempre più diffusa porta con sé la drammaticità dell'incertezza circa la vita, il futuro per una intera generazione. All'insegna della centralità del mercato, dell'impresa, del profitto si rivivono condizioni di sfruttamento che rinviano ad altre epoche, che rendono possibile parlare di nuove forme di schiavismo. Non a caso. E' il prodotto delle politiche affermatesi nel tempo all'insegna del liberismo, alle quali è giusto riferire per tanta parte anche le cosiddette "lenzuolate di Bersani", le scelte dei governi che si sono succeduti alla guida del Paese, ivi compresi quelli di centrosinistra. Quando si parla di regressione della condizione lavorativa è evidente il filo che lega il pacchetto Treu, la Legge 30, i provvedimenti Monti- Fornero, il jobs act: diverse facce della stessa medaglia.

Nel sindacato soffriamo la mancanza di un riferimento politico della nostra azione quotidiana. Manca una sponda politica e parlamentare che si faccia carico delle rivendicazioni del lavoro; manca una proposta di sinistra per affrontare la crisi.

Per uscire dalla crisi serve rompere con la cultura politica dominante, con i vincoli imposti da un'Europa essenzialmente finanziaria, assai poco economica, per nulla sociale; serve affermare la parola d'ordine più stato e meno mercato. Il PCI ha presentato da tempo un programma, credibile, fattibile. Ci dicono spesso che mancano le risorse, sappiamo che non è vero: le risorse ci sono, la scelta è quindi politica.

Oggi il mondo del lavoro e le organizzazioni sindacali che si propongono di rappresentarlo si misurano con l'assenza della rappresentanza politica, di un soggetto capace di raccoglierne e rappresentarne le istanze nella società, nei luoghi deputati a darvi risposta (basta guardare alla composizione del parlamento per avere la conferma dello scarto esistente al riguardo). I tanti conflitti che pure si manifestano finiscono con l'essere oscurati, privi del necessario respiro. Rimettere in campo una soggettività politica che assuma il lavoro come riferimento, che si proponga di dare voce alle tante ed ai tanti che vivono una situazione inaccettabile, prima ancora che insostenibile, è quindi una esigenza.

DI OMERO RACCONTABENE

Voucherizzazione e precarietà, le alchimie del nuovo assetto produttivo

La ristrutturazione del modello produttivo italiano, a seguito della gravosa crisi strutturale del sistema capitalistico, ha aperto le porte ad una nuova organizzazione del mondo del lavoro.

La "mano invisibile" di Adam Smith, archè dell'economia liberale, si rivela ad oggi in tutta la sua essenza. In realtà questa famosa mano sanguinaria, che ha molti nomi e cognomi, pone sulla testa di milioni di persone degli scenari apocalittici per la loro vita, destinando intere generazioni alla precarietà e alla instabilità lavorativa ed esistenziale. Il processo di demolizione del mondo del lavoro, è stato gestito in maniera equanime da centrodestra e centrosinistra, come conferma l'attuale vicenda dei voucher.

Il decreto "nuovo voucher" 50/2017, approvato dal senato il 15 giugno, risulta essere la trama finale di un film in voga da oltre 20 anni, inaugurato nel 1997 dal famoso "pacchetto Treu" del governo Prodi, che introdusse in Italia il lavoro interinale. Dopo fu la volta del governo Berlusconi, che con la Legge Biagi decretò la nascita dei contratti a progetto e del precariato. Ed eccoci arrivare ai voucher che, seppur introdotti nel 2008 dal Ministro del Lavoro Sacconi del Governo Berlusconi, hanno subito la spinta propulsiva di cui necessitavano grazie al Jobs act di matrice renziana, passando da 400.000 a 1.400.000.

I voucher diventano a tutti gli effetti l'arma in più per consolidare questa compravendita a basso costo del lavoro, dove per l'appunto i lavoratori diventano merce da poter comprare, usare e gettare in una sola giornata, senza obblighi e rischi per chi se ne appropria. In sostanza è un buono di 10€ lordi acquistabile ai tabacchini o alla posta, che mette in condizione il datore di lavoro di poter beneficiare di tutte le condizioni di tutela legale come la copertura Inail, senza correre il rischio di incorrere in qualche vertenza e senza dover stipulare nessuna forma di contratto dispendioso. Perché allora assumere qualcuno, quando c'è la possibilità di comprare giorno per giorno un lavoratore a basso costo, ricattabile e con flessibilità di chiamata?

Pensato come espediente giuridico per eludere diritti e doveri del classico rapporto lavorativo, il voucher esprime a tutti gli effetti la piena incostituzionalità che regolamenta e definisce il rapporto tra capitale e lavoro, ultimando in definitiva il progetto di svalutazione della forza-lavoro e consolidando il lavoro-accessorio a chiamata.

Di questo avviso era stata la CGIL, certa di aver depositato, nel luglio 2016, 3,3 milioni di firme per promuovere un referendum abrogativo su tale vicenda. Ma il governo Gentiloni, abile in questi intrallazzi incostituzionali, riuscì a vanificare il tutto emanando prima un decreto legge che sanciva l'abolizione dei voucher, cosicché la Corte di Cassazione fermò il procedimento elettorale ritenendo venuto meno l'oggetto del referendum, poi reintroducendo gli stessi a luglio 2017 sotto nuove spoglie.

Quali sono le novità introdotte con il nuovo decreto, rispetto ai vecchi voucher?

Innanzitutto i nuovi voucher sono stati suddivisi in due categorie, in base all'uso specifico che andranno a soddisfare. Il "libretto famiglia" potrà essere utilizzato per le collaborazioni domestiche, invece per le aziende ci saranno quelli di prestazione occasionale detti "Presto", la paga minima passerà dai 7.50 euro precedenti ai 9 euro netti per il lavoro in azienda, invece per le famiglie saranno 10 euro. Il tetto retributivo annuo si abbasserà dai 7000 ai 5000 euro.

Nel caso i lavoratori rientrino in delle categorie specifiche (studenti sotto i 25 anni, disoccupati, cassaintegrati, pensionati), le aziende risparmieranno il 75% sui costi.

Queste formalità non garantiranno nessun tipo di cambiamento sostanziale, non verrà intaccata la loro natura che è quella di fornire migliori strumenti alle aziende per gestire il lavoro nero senza troppi rischi, avendo a disposizione maggiori agevolazioni sui costi e agibilità legale nel contrarre bassi salari. L'esempio del lavoro domestico è emblematico. I voucher tornano infatti ad essere utilizzati per lavori rispetto ai quali i ccnl di lavoro stabiliscono già i salari orari per le prestazioni. La legge 50/2017 sui nuovi voucher, la legge 107 sulla "buona scuola", l'art.8 della legge 148/2011 sulla deroga ai CCNL, l'art. 24 del D.L 6 dicembre 2011, più notoriamente riconosciuta come riforma Fornero sulle pensioni, sono a distanza di anni facenti parte di uno stesso disegno politico, volto a produrre come risultato una nuova organizzazione dei rapporti di produzione, chiaramente a netto discapito del mondo del lavoro.

Infine, possiamo evincere come la trovata dei voucher sia la formula più esasperata e criminale dell'intero sistema del precariato, un vero cavallo di battaglia su cui si sta costruendo la società del futuro, sempre più orfana dell'essere umano, per lasciare spazio ad un mondo dove l'uomo sia visto come mero strumento di mercificazione.