Filcams
Lavoro società
CGIL FILCAMS

Il futuro sostenibile del lavoro terziario

NUMERO UNICO

È con questa frase che si apriva il documento congressuale della Filcams-CGIL per il suo XIII Congresso. "Futuro" e "lavoro" rimandavano a due concetti che dovevano diventare, e sono diventati, assi portanti dell'azione di tutta la CGIL. La difesa del lavoro, con i suoi valori, il suo significato fondante per la vita democratica del nostro paese. Il bisogno di futuro, come ambizione per una società migliore soprattutto per le giovani generazioni, troppo spesso soffocate in un presente privo di speranze. Gli aggettivi "sostenibile" e "terziario" erano invece un richiamo diretto ai settori della nostra categoria. Erano il modo con cui in Filcams si è deciso di declinare le lotte e le prospettive della Confederazione, offrendo il proprio contributo specifico al dibattito interno dell'organizzazione. Soprattutto in quel "sostenibile" vi era l'indicazione di un diverso modello di sviluppo, e vi era soprattutto un orizzonte strategico dentro il quale inserire la politica rivendicativa della nostra categoria. Un orizzonte di ricomposizione del mondo del lavoro, in cui superare una visione corporativa e settoriale della rappresentanza, che in passato troppo spesso ha danneggiato i lavoratori più deboli che ancor oggi facciamo fatica a organizzare in modo organico.

La Filcams, nel suo congresso, ha colto il nesso tra crisi del settore, con le sue dimensioni inedite, e crisi del modello consumistico; ha saputo leggere nella crisi di modello anche una occasione per rimettere in discussione dinamiche del mercato del lavoro e delle condizioni di lavoro che si sono affermate nel corso della fase espansiva e che hanno fatto sì che lavoro nero, precarietà in tutte le sue forme (deregolamentazione degli accessi al lavoro, dilatazione degli orari e della durata delle prestazioni lavorative, sottoinquadramento e sottosalari) fossero diventati la norma in un settore "vocato" a produrre ricchezza, senza distribuirla.

In sede congressuale sono state anche definite le priorità rivendicative della categoria.

Le richiamo perché oggi devono essere i nostri riferimenti per valutare le Piattaforme e le rivendicazioni e per giudicarne senza infingimenti gli esiti: lotta alla precarietà diffusa, aumento dei salari, maggior controllo dell'organizzazione del lavoro, tutela di salute e di sicurezza del lavoro, formazione e riconoscimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Tutti obiettivi da tener presenti e da conseguire in ogni settore e in ogni vertenza. Ampliare la contrattazione, è stato opportunamente aggiunto, per definire e sperimentare nuovi ambiti di intervento (territoriale, aziendale, di sito, di filiera) e per favorire una maggiore diffusione della contrattazione di genere.

Ad aprile, sarà passato un anno dal Congresso di Riccione.

Le difficoltà a procedere sulla strada intrapresa sono tante. Sono sicuramente difficoltà di contesto generale: la crisi, la nuova legislazione contro il lavoro, la politica antisindacale del Governo Berlusconi, le scelte sbagliate e di divisione di CISL e UIL. Ma sono anche difficoltà specifiche dei nostri settori, frutto di scelte sulla flessibilizzazione del lavoro fatte negli anni passati, con una buona dose di incoscienza e superficialità da gruppi dirigenti che ormai si sono sottratti all'onere di renderne di conto, e che è complicato rimettere in discussione in tempo di crisi.

Le compagne e i compagni di Lavoro Società, area organizzata in CGIL, hanno contribuito alla elaborazione della linea confederale e di categoria; si sono battuti per far vincere dentro il congresso l'idea di un sindacato confederale unitario, capace di rappresentare tutti, anche i settori più deboli, contro chi sosteneva una nuova linea che poggiasse sui particolarismi di categoria. Sono compagne e compagni che danno quotidianamente il loro contributo all'attività della Filcams, sia che abbiano ruoli di responsabilità generale nei territori, sia che siano "semplici" delegati di posto di lavoro. Portano avanti un'idea, figlia della loro storia e del loro portato di esperienze, di sindacato di classe, in cui tutte le differenze sono fittizie di fronte alla solidarietà che dovrebbe unire il mondo del lavoro e in cui centrale è il ruolo dei delegati, delle RSA e delle RSU vero nerbo di un sindacato sano e intimamente legato alle classi lavoratrici. A partire da questo diamo il nostro contributo di idee e di esperienze a tutta l'organizzazione e operiamo per incidere a tutti i livelli nelle dinamiche e nelle scelte dell'organizzazione.

Andrea Montagni

Articolo 41 della Costituzione

L'articolo 41 Non si tocca

L'iniziativa economica privata è libera.
Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Sommario

Editoriale
Il futuro sostenibile del lavoro terziario

Rinnovi contrattuali
Una visione di insieme sui tavoli aperti

Il contratto della Vigilanza. 26 mesi di ritardo

Vertenze
Il Carrefour: un contratto aziendale insufficiente

Settori
Quali prospettive di lotta sindacale per i lavoratori in appalto?

Dal mondo del lavoro
CGT-CLS:Un coordinamento "esemplare"

Analisi
Salute e sicurezza sul lavoro

Cronaca locale
A Firenze il Primo maggio non si festeggia

Storia
La nascita della Filcams-CGIL

A cura di
Gianluca Lacoppola
Andrea Montagni

Finito di stampare giovedì 10 febbraio 2011

Rinnovi contrattuali

Il contratto della Vigilanza. 26 mesi di ritardo

Tra i tanti contratti scaduti [vedi l'articolo a fianco ndr] quello della Vigilanza Privata detiene un record poco invidiabile: è scaduto da oltre due anni e ancora non sembra prossima la firma.
Sono quasi 40mila le lavoratrici e i lavoratori in attesa del rinnovo del proprio contratto nazionale.
Una grande mobilitazione è stata organizzata l'8 ottobre dell'anno scorso. Adesione altissima e grande partecipazione alle iniziative di protesta organizzate in tutta Italia. Anche grazie a quelle proteste il Ministero del Lavoro si era impegnato ad aiutare un settore, come tanti altri, in difficoltà. Successivamente avrebbe dovuto convocare nuovamente le parti.
Sono passati oltre due mesi e nel gennaio scorso i sindacati sono stati convocati dal Ministero del Lavoro, per il rinnovo del contratto Nazionale Vigilanza Privata. Ma nessuno degli impegni presi a ottobre 2010 è stato mantenuto. Le parti datoriali hanno fatto sapere che, data la situazione, il rinnovo contrattuale non sarebbe sostenibile. Malgrado le stesse insistenze dei rappresentanti del ministro, le associazioni datoriali non hanno voluto concordare alcun incontro, rimandando la data del prossimo tavolo.
La Filcams-CGIL si è più volte espressa sull'andamento della trattativa, dicendosi preoccupata per la volontà, che appare evidente, di far pagare la crisi e le difficoltà del momento ai lavoratori, con il rischio ulteriore di portare ad una dequalificazione generale del settore.
Diventa urgente per i sindacati stabilire le prossime iniziative da mettere in campo.

Risultati XVI Congresso

	Voti	%
Filcams-CGIL		
Doc. 1 (Epifani):	119.679	90,90%
Doc. 2 (Moccia):	11.988	9,10 %
CGIL		
Doc. 1 (Epifani):	1.501.706	82,92%
Doc. 2 (Moccia):	309.352	17,08%

Rinnovi contrattuali

Una visione di insieme sui tavoli aperti

Sono numerosi i contratti nazionali di lavoro scaduti e che i sindacati stanno cercando di rinnovare. I tavoli aperti riguardano le farmacie private, il settore acconciature ed estetica, gli studi professionali, multiservizi, terziario, portierato di stabile, pulimento dell'artigianato, vigilanza e cooperazione.
Sono milioni di lavoratori e lavoratrici in situazioni e condizioni molto diverse. Ci sono i dipendenti degli studi professionali, deboli, incapaci di fare massa critica e scarsamente sindacalizzati, ci sono i 40mila addetti della vigilanza che aspettano un contratto da più di due anni e ci sono i lavoratori delle cooperative in cui convivono gruppi di lavoro forti e altri che vivono il disagio di essere socilavoratori e quindi ancor più ricattabili e sfruttati.
La Filcams-CGIL in tutte le vertenze deve far fronte a due difficoltà ulteriori. Non si tratta solo di cercare di strappare migliori condizioni di lavoro e migliori paghe orarie. L'odierna stagione di rinnovi deve fronteggiare il tentativo incrociato, di associazioni datoriali da un lato e CISL e UIL dall'altro, di inserire nei nuovi testi dei CCNL le norme del collegato lavoro e le norme dell'accordo separato del gennaio 2009.
In particolare la CGIL sta combattendo per impedire il rafforzamento della contrattazione individuale e per evitare l'applicazione delle deroghe al contratto. Due misure che disinnescherebbero le tutele collettive e svuoterebbero i nuovi CCNL del loro significato e del loro valore. Le delegazioni trattanti hanno quindi un ruolo difficile ma assolutamente indispensabile nella lotta generale che l'intera confederazione sta portando avanti. Il fronte del terziario privato attira meno attenzione dei mass-media rispetto alle lotte dei metalmeccanici o dei dipendenti pubblici, ma è forse ancora più importante da difendere, considerata la strutturale debolezza e ricattabilità di questi lavoratori.
Stupisce e preoccupa soprattutto che le associazioni datoriali, con l'incauto appoggio di CISL e UIL, stiano usando i tavoli aperti per cercare di far passare una riduzioni di diritti, disinteressandosi completamente di una discussione che invece dovrebbe essere centrale in un periodo di crisi: come usare i rinnovi contrattuali per rilanciare l'economia e i singoli settori.
Se alcune trattative sono a buon punto, come quello "acconciatura ed estetica", altre sono in alto mare. Tutto è ancora aperto nel settore commercio (dove il rinnovo riguarda 5milioni di lavoratori) e nella cooperazione dove il confronto stagna. La causa è che le cooperative aspettano che si chiuda la partita del commercio per definire i limiti oltre i quali non saranno disposti ad andare, rompendo una consuetudine che prevedeva condizioni di lavoro migliori nella cooperazione. Non solo, dalle proposte fatte finora appare evidente che le cooperative stanno cercando di minare la contrattazione aziendale, riducendo le RSU a cani da guardia che dovrebbero vigilare sull'applicazione del contratto nazionale. Desta infine preoccupazione la trattativa nel multi servizi. Qui si doveva rinnovare solo la parte economica, ma padroni, CiSL e UIL hanno deciso di aprire anche la parte normativa. In pericolo sono le tutele dell'articolo 4, che ricordiamo prevede le garanzie di conservare il posto di lavoro in caso di cambio di appalto, e le maggiorazioni di sesta giornata. Ma le parti datoriali stanno cercando di cambiare (in peggio per i lavoratori naturalmente) anche gli articoli che regolano gli orari di lavoro, le deroghe al riposo settimanale, la malattia e l'assenteismo.

Vertenze

Carrefour: un contratto aziendale insufficiente

Oltre ai tanti contratti nazionali, trattative e vertenze aperte riguardano anche i rinnovi dei contratti aziendali. Tra questi uno dei più importanti è quello di Carrefour, multinazionale della grande distribuzione che lo scorso anno ha ottenuto 101 miliardi di euro di ricavi.

Il gruppo attraversa nel nostro paese una grave crisi, solo in parte riconducibile al difficile contesto economico. Certo nel settore della distribuzione per la prima volta si è registrato un calo della ricchezza prodotta, ma altre aziende del settore sono in condizioni decisamente migliori. Allora la colpa è da ricondurre a politiche di sviluppo e a investimenti sbagliati.

Non si può neanche nascondere che sulla trattativa per il rinnovo pesa, o avrebbe dovuto pesare, le decisioni prese da Carrefour negli ultimi mesi: disdetta di tutti gli accordi, avviamento di centinaia di procedure di mobilità, progetti di disimpegno al Sud, limitazione delle agibilità sindacali e peggioramento delle condizioni di lavoro. Senza considerare che gli azionisti di Carrefour, già nella riunione del Cda del 2 marzo, potrebbero definire lo scorporo del gruppo in tre unità con ricadute sui lavoratori difficilmente ipotizzabili.

Dopo mesi di trattative, il testo dell'accordo tra azienda e sindacati che dovrà essere validato da un referendum tra i lavoratori, risulta del tutto insufficiente.

Non c'è dubbio che la decisione di fare un integrativo nazionale unico, invece degli integrativi regionali o per macroaree come avvenuto in passato rende più difficile dare un giudizio di insieme. Ma siamo convinti che la trattativa avrebbe dovuto portare il testo finale ad avvicinarsi quanto più possibile ai livelli dei migliori contratti aziendali locali.

Non sembra così. La parte sull'organizzazione del lavoro dà all'azienda la possibilità di forzare la mano su flessibilità, mansioni e orari. Si peggiorano, soprattutto nelle realtà più sindacalizzate, tutti i temi che ruotano intorno a pause, malattie e infortuni. Per quanto riguarda il salario si fanno discriminazioni tra vecchi e nuovi assunti nella parte fissa (Pafu) e si sospende fino al 2013 la parte variabile in attesa di ridefinirla. Sul lavoro straordinario abbiamo un grave peggioramento delle condizioni di lavoro e nessun intervento è previsto per chi lavora di contratto nei giorni festivi.

Se si fosse coinvolto maggiormente i lavoratori (che sono stati tra l'altro protagonisti di tante lotte e iniziative per oltre due anni) nella gestione di tutta la trattativa e non soltanto adesso che siamo giunti alle battute finali, forse il punto di ricaduta trovato sarebbe stato migliore.

Vista la situazione attuale, la soluzione migliore è quella di respingere il testo presentato, prepararsi alla mobilitazione in caso di forzature aziendali e riaprire trattative per trovare un accordo migliore.

I settori e i Contratti nazionali della Filcams-CGIL

SETTORI	CCNL	Descrizione
ACCONCIATURA ED ESTETICA	Artigiani	Lavoratori dipendenti di acconciatura ed estetica
AGENTI DI COMMERCIO	Artigiani Confapi Confcommercio Confesercenti Industria	Disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciali tra le case mandanti ed i rispettivi agenti e rappresentanti di commercio
AGENTI IMMOBILIARI	Agenti Immobiliari	Rapporti di lavoro tra agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso
AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO	Amministratori condominio	Lavoratori dipendenti da amministratori di condominio
CLERO	Clero	Lavoratori dipendenti degli Istituti per il sostentamento del clero
DOMESTICO	Domestico	Lavoratori addetti al funzionamento della vita familiare, compresi quelli stranieri
FARMACIE	Private e rurali Aziende speciali	Lavoratori dipendenti da farmacia privata e municipalizzata
PORTIERI	Portieri	Lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati
PULIZIE	Artigiani Industria/ cooperative	Pulizie mostre, negozi, uffici in genere
STUDI PROFESSIONALI	CIPA/Consilp Confedertecnica/ Anisap	Lavoratori dipendenti degli studi professionali
TERME	Federterme	Lavoratori dipendenti degli stabilimenti termali
TERZIARIO	Cofcommercio Cooperative Confeserecenti	Alimentazione fiori piante merci d'uso e prodotti industriali
TURISMO	Federturismo Catene alberghiere Confcommercio	Aziende alberghiere complessi turistici ricettivi dell'aria aperta
VIGILANZA PRIVATA	Anivp/AssVig Cooperative UNIV	Lavoratori dipendenti degli istituti e cooperative di vigilanza privata

Settori

Quali prospettive di lotta sindacale per i lavoratori in appalto?

La condizione dei lavoratori in appalto è la forma più subdola di precarietà, perché anche un contratto a tempo indeterminato non ha la benché minima garanzia e tutela. Basta che la stazione appaltante riduca i soldi da destinare ai settori esternalizzati e "necessariamente" le ditte, che traggono profitto quasi esclusivamente dalla vendita di forza lavoro, cominceranno a licenziare e avranno più di un giustificato motivo per farlo.

La costruzione, la definizione e l'allargamento di queste tipologie di lavoro sono state possibili nel corso di questi decenni perché, è inutile negarlo, si sono trovati a convergere interessi del capitale e del lavoro che si era trovato a trattare questi argomenti. Il capitale poteva avere manodopera a prezzi più bassi, più flessibile, con meno diritti da rivendicare (dalla tutela del posto di lavoro agli scatti di anzianità) i lavoratori, con una logica corporativa, mantenevano migliori condizioni di lavoro (facendo ricadere la riduzione di salari e diritti su settori esterni esclusi dalla contrattazione aziendale) e aumentavano la loro professionalità espellendo dalla rappresentanza i settori più poveri.

Per primi è toccato ai lavoratori delle pulizie, poi a portieri e vigilanti, poi agli addetti alle mense, infine ai trasporti interni e agli ausiliari della produzione e agli addetti alla manutenzione.

Come sempre avviene quando si creano settori di lavoro deboli a finirci dentro sono stati gli strati sociali tipici della "classe operaia secondaria": donne, stranieri, lavoratori espulsi dal mondo del lavoro ma troppo giovani per andare in pensione.

Ma, come troppo spesso ci è stato dimostrato, è il capitale ad avere la vista più lunga del lavoro. Con la diffusione di questa particolare forma di precarietà, ha indebolito i lavoratori, sempre più disarticolati e frammentati, incapaci di comprendere l'organizzazione del lavoro e di intervenire sul ciclo produttivo e sui meccanismi della produzione della ricchezza. I sindacati e le rappresentanze aziendali in questo contesto si sono indeboliti, hanno cominciato sempre più spesso a trovare difficoltà ad organizzare scioperi e proteste. Inoltre hanno fatto propria quella divisione e frammentazione del lavoro e l'hanno riportata nella loro organizzazione interna. Per cui le RSU tradiscono il loro ruolo di "rappresentanza sindacale unitaria" rappresentando solo i lavoratori di una azienda e per assurdo, ma mica tanto, se una impresa appalta settori propri ad altre quattro o cinque aziende, ci possono essere in un unico posto di lavoro quattro-cinque-sei RSU (alla faccia dell'unità), e non è difficile che tra di esse ci siano tensioni, scontri, dissapori!

Lo stessa confederazione non è esente da questa malattia. Organizzandosi rigidamente sulla divisione dei CCNL, in uno stesso luogo di lavoro non è difficile trovare diverse categorie. Mettiamo una grande fabbrica metalmeccanica che esternalizza trasporti, mensa, pulizie, vigilanza e manutenzione: possiamo ritrovare Fiom, Filcams, Filt, Fillea!

Naturalmente la mania delle esternalizzazioni non ha risparmiato neanche il settore pubblico, che probabilmente è oggi il settore col più alto numero di appalti esterni, interessata soprattutto dalla facilità di licenziare e dalle infinite possibilità di giocare coi bilanci.

Nella proliferazione del settore, nessun tipo controllo è stato effettuato e poche sono le clausole di salvaguardia pensate. Anche per questo Gli appalti sono uno dei settori dove è più facile per la piccola e grande criminalità penetrare, e dove le forme di sfruttamento raggiungono i picchi più alti. E dove si muore con maggiore facilità. Le norme per la sicurezza, con il ruolo dato agli RSPP e agli RLS, sono difficilmente esigibili dal momento che quasi sempre il lavoratore opera in ambienti che non sono di proprietà dell'azienda per cui lavorano. Inoltre dal momento che le aziende in appalto traggono profitto soprattutto dalla vendita di forza lavoro sono interessate a imporre ritmi massacranti, a non fare le visite mediche, a non fornire l'attrezzatura adeguata e a non fare formazione e informazione.

Ora che la crisi sta facendo sentire i suoi effetti peggiori anche in questo settore, diventa ancor più necessario non solo ripensare al mondo degli appalti, ma definire una strategia complessiva di rappresentanza del lavoratori, che deve andare oltre gli steccati che il sistema di produzione capitalistico ha messo e soprattutto oltre piccoli egoismi di corporazione.

Tre potrebbero essere le strade.

La prima è la creazione di un contratto nazionale unico per tutto il mondo degli appalti. Questo permetterebbe sicuramente di aggregare tutte le forme più deboli di lavoro, ma lascerebbe intatta la divisione con i lavoratori della stazione appaltante, probabilmente acuendola ulteriormente e forse irrimediabilmente.

La seconda è ridefinire in modo più preciso la contrattazione di sito costituendo rappresentanze aziendali per tutti i lavoratori di un determinato posto di lavoro riportando il conflitto capitale-lavoro nel cuore della stazione appaltante, unica vera responsabile delle condizioni di lavoro anche per gli appalti. In questo caso però a rimanere sarebbero le divisioni di categoria e le tensioni sulla titolarità della rappresentanza e delle eventuali vertenze.

L'ultima è la re-internalizzazione di tutti gli appalti, definendo CCNL nuovamente in grado di inquadrare tutte quelle figure che nel corso degli anni ne sono uscite.

Tre strade diverse, che non si escludono l'un l'altra, ma che meritano una riflessione accurata e convinta da parte della Filcams e di tutta la CGIL, anche se indicano strade lunghe e tortuose.

Resta però una considerazione. Noi siamo padroni in casa nostra. Nulla vieta di creare comitati degli iscritti unitari, coordinamenti tra delegati e tra RSU, creare momenti di solidarietà (che siano scioperi, casse di resistenza, etc.), assemblee uniche tra tutti i lavoratori, un coinvolgimento diretto della stazione appaltante, con l'aiuto e la collaborazione della RSU titolare della trattativa, sulle condizioni dei lavoratori in appalto.

Questo nessuno ce lo impedisce. Dipende solo da noi.

Gianluca Lacoppola

Vertenze

Lavoratori in appalto delle scuole. Continua la lotta

Non è ancora finita la vertenza dei lavoratori delle pulizie nel settore pubblico (Ex Lsu ed Appalti Storici).
Il primo gennaio 2011 dovevano scattare i tagli previsti dal MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca): una riduzione del 25% che metteva a rischio 25mila lavoratori in tutta Italia.
Il 20 gennaio scorso si è svolto l'incontro tra sindacati, associazioni datoriali e alcuni responsabili del Dipartimento Bilancio del MIUR proprio per discutere degli appalti di pulizia nelle scuole.
Nell'incontro il Ministero ha confermato per prima cosa l'intenzione di assegnare alle scuole le risorse per consentire di proseguire regolarmente con i contratti in corso. In secondo luogo è stata decisa la proroga, alle stesse condizioni e fino alla fine di giugno di quest'anno, dei contratti scaduti o in via di scadenza. Durante l'incontro è stato anche stabilito di finanziare tutte le istituzioni scolastiche interessate, per garantire il pagamento alle imprese di pulizia, relativo al periodo settembre - dicembre 2010.
Contestualmente le associazioni datoriali hanno accettato di revocare le procedure di mobilità.
Per i lavoratori interessati e per i sindacati è possibile tirare un sospiro di sollievo. Un sospiro che però rischia di essere di corto respiro. La Filcams-CGIL, pur senza sottovalutare il risultato ottenuto, continua a mantenere un giudizio prudente sulla vicenda complessiva: "Permangono comunque ancora numerosi problemi per le esigue risorse economiche attualmente disponibili per il settore, che risultano insufficienti a salvaguardare la continuità occupazionale e di reddito delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e a garantire un adeguato livello di qualità e sicurezza dei servizi".
A destare preoccupazioni contribuisce la volontà espressa dal sottosegretario presente all'incontro di provvedere a bandire gare provvisorie per il periodo 1 settembre 2011 - 31 agosto 2012 e divise per singolo plesso, in attesa di definire gare d'appalto più ampie. La frammentazione prospettata con questa decisione porterà secondo la Filcams "gravissime ripercussioni oltre che sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla stabilità del settore, sulla esigibilità sulla sicurezza e qualità dei servizi, aggravando, tra l'altro, in modo sostanziale i costi".

Gli iscritti alla Filcams-CGIL nel primo decennio del XXI secolo

Negli ultimi dieci anni la categoria dei servizi è aumentata costantemente fino a diventare la seconda tra le categorie attive dopo la Funzione Pubblica. Una tendenza che non ha però una facile o univoca chiave di lettura perché al suo interno ci sono settori molto diversi con processi di trasformazione propri. I settori storici del terziario sono il commercio (camerieri, commessi, etc.) e lavoranti a domicilio (quasi sempre donne: impagliatrici, cucitrici, etc.). A questi si sono affiancati a partire dagli anni Settanta i lavoratori della grande distribuzione, settore che ha avuto una vera e propria esplosione negli Ottanta e Novanta, e i lavoratori in appalto che hanno fatto la loro "comparsa" negli anni Ottanta a scapito delle categorie storiche dell'industria e del pubblico. L'aumento degli iscritti della Filcams ricalca quindi un aumento oggettivo di addetti e non è sempre da ricondurre ad un aumento percentuale di sindacalizzazione dei posti di lavoro. Ora che la crisi, dopo aver coinvolto il settore manifatturiero, è arrivata con forza nel terziario (per la prima volta ad esempio l'anno scorso la grande distribuzione ha avuto una recessione) andrà verificata la tenuta di una categoria così giovane, vasta e disorganica.

Anno	Iscritti
2009	372.268
2008	356.608
2007	345.372
2006	331.442
2005	320.989
2004	307.778
2003	294.235
2002	278.908
2001	264.562
2000	251.600

Dal mondo del lavoro

CGT-CLS:Un coordinamento "esemplare"

Il coordinamento sindacale Nazionale FILCAMS-CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL della CGT-CLS si è riunito per analizzare il momento politico sindacale generale, la situazione interna alla Cgt e alla […] e per approfondire e valutare i temi legati alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro […].
Nel corso del dibattito […] sono emersi i problemi legati alla perdurante crisi economica, della quale non s'intravede il termine […]. Sono stati affrontati inoltre i temi di carattere sindacale generale quali l'attuale divisione sindacale con le sue tragiche conseguenze sia per i Lavoratori che per le difficoltà dei rinnovi dei contratti nazionali; le leggi che riguardano i rapporti di lavoro che questo governo ha promulgato o che ha in programma per il prossimo futuro […].
È stata dibattuta la situazione attuale della Fiat, la sua uscita pretestuosa dalle associazioni imprenditoriale, il disconoscimento della contrattazione nazionale di categoria, le manovre attuate per escludere dalla Rappresentanza Sindacale la FIOM oggi presente in quell'azienda, l'utilizzo del referendum per fare approvare regole interne, alcune delle quali palesemente incostituzionali, obbligando i lavoratori a scegliere tra queste nuove regole e il posto di lavoro messo in contrapposizione con la continuità degli investimenti in questi siti produttivi. Il Coordinamento ritiene che l'attuale composizione delle forze politiche nel Parlamento lasci scoperta quasi completamente la rappresentanza parlamentare dei lavoratori e dei pensionati […].
Il Coordinamento […] ha deciso di partecipare con delle proprie delegazioni alle manifestazioni promosse dalla Fiom in occasione dello sciopero dei Metalmeccanici indetto per il 28 gennaio.
Nella giornata del 10 Gennaio abbiamo tenuto il seminario annuale per la sicurezza sul lavoro […]. Sono emersi problemi che riguardano la tipologia di lavoro in discarica, su alcuni motori con combustibili a biogas e a metano, e su problematiche riguardanti la sicurezza e la formazione dei tecnici che operano su impianti con media o alta tensione […].
È stata analizzata profondamente la problematica legata alla fusione per incorporazione della GTS in CGT […]. Dal mese di febbraio inizierà una fase di studio/trattativa [...] con l'obbiettivo che il prossimo contratto aziendale […] parlerà un'unica lingua per tutte le lavoratrici ed i lavoratori della Cgt.

Approvato all'unanimità

Analisi

Salute e sicurezza sul lavoro.
Serve una concreta strategia di intervento, non parole e minuti di silenzio

Su salute e sicurezza oltre alle parole e agli impegni che spesso riempiono i nostri documenti (vedi la conferenza di organizzazione della CGIL 2008) troppo spesso non segue alcun serio e concreto programma di lavoro.
Le urgenze e le emergenze che la situazione ci impone relegano l'intervento della CGIL e della Filcams su salute e sicurezza ad una varia ed eventuale, da fare se c'è tempo.
Credo che tale atteggiamento, anche quando non apertamente teorizzato come in alcuni casi avviene, sia profondamente sbagliato e miope.
In una recente sentenza della IV sezione della Cassazione, in merito alla possibilità di intervento delle organizzazioni sindacali in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si legge:
"l'art 9 della legge 300 ha costituito un primo riconoscimento della presenza organizzata dei lavoratori a tali fini anche se tale disposizione non ha avuto nella pratica lo sviluppo e l'intensità di applicazione che sarebbe stata auspicabile. Nel testo unico (art. 6 co. 1) il ruolo delle OO.SS. è confermato dalla presenza di 10 esperti designati dalle OO.SS. nazionali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza". Cosa fanno i nostri esperti in questa commissione se poi non c'è un'artico-lazione di intervento diretto sindacale nei luoghi di lavoro. Un intervento che ci consenta di non lasciare soli gli RLS e aiutarli a crescere, ma di evitare che le leggi di cui dovremmo verificare l'applicazione (art. 9 legge 300) vengano disattese.

Veniamo a noi della Filcams. Nel documento del XIII Congresso abbiamo inserito un intero capitolo sulla salute, il quinto:
- dall'aprile 2008 è obbligatoria la formazione aggiuntiva annuale agli RLS. In quante aziende del Terziario, Turismo e Servizi questo è stato fatto? E in quante aziende i funzionari e i segretari della Filcams hanno supportato i nostri RLS nella richiesta? Sono stati firmati con Aziende progetti di formazione nel 2009 e nel 2010 per centinaia di migliaia di euro senza nemmeno porsi il problema.
- sempre dall'aprile 2008 è obbligo la consegna di copia del DVR agli RLS. Siamo certi che ciò avvenga? Quale azione coordinata è stata fatta affinché ciò avvenga in tutte le realtà in cui siamo presenti?
- Quante sono le imprese di servizi (mense, pulizie, ecc.) in cui gli RLS non sono presenti? E conseguentemente quante centinaia di migliaia di lavoratori sono privi di un rappresentante? Aziende in cui non c'è stato neppure da parte della nostra organizzazione sindacale un serio e coordinato intervento per costringere non solo le piccole cooperative, ma anche le grosse aziende del settore che hanno migliaia di dipendenti (Sodexo, Dusmann, Compass ecc) ad applicare integralmente le disposizioni contenute nel Testo Unico. La nostra poca attenzione al tema regala a queste aziende migliaia di ore di formazione, di permessi, che, se avessimo eletto RLS, avrebbero dovuto erogare. Ma ciò che è peggio è che priviamo lavoratrici e lavoratori deboli della possibilità di tutelare le loro condizioni di salute come la legge prevede e soprattutto priviamo il sindacato dell'intelligenza, della passione che le delegate di queste lavoratrici potrebbero esprimere se fossero dati loro gli strumenti per intervenire.
Potrei continuare con le nostre mancanze, ma penso sia più importante indicare le motivazioni per cui la Filcams e tutti noi dovremmo invece dedicare tempo e intelligenza alla questione.
1. L'aumento dell'età lavorativa di uomini e donne è stato in questi anni una costante nelle scelte del governo e nulla fa pensare che, indipendentemente dal nostro parere, così non sarà nel prossimo futuro. È di questi giorni la notizia che in Spagna, con accordo dei sindacati, il governo Zapatero ha approvato una riforma che porterà l'età della pensione di anzianità da 65 a 67 anni entro il 2027. Intervenire affinché i lavoratori si mantengano in buona salute non significa solo porre attenzione che luoghi di lavoro, attrezzature e modalità di lavoro non favoriscano infortuni, ma che attività alla lunga dannose (vedi posture incongrue, movimenti ripetitivi ecc.) non portino ad inidoneità con le conseguenze sul mantenimento stesso del posto di lavoro.
2. Più passa il tempo e più le prestazioni sanitarie pubbliche gratuite si riducono e la compartecipazione alle spese per medicine e assistenza sanitaria diventa sempre più elevata, pesando in misura crescente sul reddito dei lavoratori di oggi e dei futuri pensionati. Il federalismo fiscale avrà effetti disastrosi sulle prestazioni sanitarie in molte regioni d'Italia. Restare in buona salute significa evitare acciacchi e conseguenti dolori, ma anche salvaguardare i redditi dei lavoratori oggi e dei pensionati domani.

Segue a pagina 7

3. Nella società e anche nel mondo del lavoro c'è una sempre maggiore attenzione alle problematiche relative alla salute, sia fisica che mentale. Se 1,5 milioni di lavoratori su 21, dicono le statistiche, sono vittime di mobbing, sono molti di più coloro che accusano disturbi dovuti allo Stress lavorativo. Le ultime ricerche sul tema, per esempio quelle dell'Università di Napoli, hanno riscontrato che nelle vittime di mobbing si modifica l'attività dell'asse ipotalamo-ipofisi-surrene. In pratica gli effetti del mobbing prolungato (che si configura, secondo la Clinica del Lavoro soprattutto nel negare ferie/permessi/ trasferimenti, in critiche continue, mansioni dequalificanti, carichi di lavoro esagerati e con scadenze impossibili, maldicenze e mezzi più o meno subdoli per far sentire emarginati) portano a ansia , depressione e disturbi fisici come dolori muscolari, cefalea, palpitazioni, tremori. Tutte risposte biologiche acute allo stress che con l'andare del tempo possono trasformarsi in un cedimento dell'organismo, di cui il calo del cortisolo è la spia, con conseguente decadimento generale, scomparsa del desiderio e della potenza sessuale, patologie cardiovascolari, ulcera gastrica o duodenale. Il sindacato non si può limitare a far vertenze individuali. L'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato, in vigore dall'inizio dell'anno, ci da uno strumento di intervento. Possiamo pensare che gli RLS possano essere lasciati soli a discutere con i datori di Lavoro, con i loro esperti e medici competenti su tali temi?
4. In Italia c'è la possibilità, e non l'obbligo, di avere rappresentanze sindacali nelle aziende, ma c'è l'obbligo di avere un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza. Promuovere l'elezione di RLS, fornire loro formazione, supporto è nostro interesse. La legge 81/08, con l'obbligo da parte dei datori di lavoro di comunicazione all'INAIL dei nominativi degli RLS, ha portato ad elezioni farlocche, nomine di comodo fatte dai datori di lavoro che ci privano di ogni possibilità di intervento, ma soprattutto impediscono ai lavoratori di avere rappresentanti che svolgano con coscienza i compiti che la legge gli affida.
5. Last but not least, nelle intenzioni dichiarate da Sacconi c'è quella di rendere inefficace l'art.9 della legge 300 cioè la possibilità delle organizzazioni sindacali di intervenire sulla salute e sicurezza. La ratio di una tale ipotesi è anche facilmente giustificabile all'opinione pubblica. Dalla 626/94 in poi, la legislazione affida a un rappresentante dei lavoratori il mandato di intervenire sulla sicurezza. Questo rappresentante ha formazione, poteri, attribuzioni, è legittimato dal voto dei lavoratori per intervenire sulla sicurezza. Gli RLS sono (o dovrebbero essere) presenti per legge in tutti i luoghi di lavoro come RLS o RLST. Che senso ha che il sindacato, tra cui la CGIL "comunista e non collaborativa", abbia anch'esso possibilità di intervento sulla stessa materia? È uno spreco, una rendita di posizione che va eliminata.
A Milano, e in Lombardia, la Filcams ha da un paio d'anni iniziato un lavoro concreto su salute e sicurezza. Abbiamo collegato e promosso l'elezione degli RLS, li abbiamo informati costantemente con una newsletter, abbiamo promosso interventi formativi, attivato nel 2009 un sito www.rlsfilcams-lombardia.it che, partito da 300 contatti mese, ora viaggia sui 1000 contatti mensili.
Sono certo che anche in altre regioni ci siano iniziative importanti sul tema, ma nel complesso la nostra organizzazione non ha ancora fatto diventare pratica i contenuti del documento congressuale.
Diventa difficile pretendere che le aziende facciano propria una cultura finalizzata al benessere lavorativo se neppure tra di noi si è fatta strada la convinzione dell'importanza che ha intervenire sulla salute dei lavoratori.
Dobbiamo fare in modo che alle parole e ai minuti di silenzio facciano seguito interventi strutturati finalizzati a modificare una realtà che ci spinge sempre più spesso ad occuparci di ricollocare lavoratori con ridotte capacità lavorative.

Giorgio Ortolani

Cronaca Locale

A Firenze il Primo maggio non si festeggia

Lo scorso anno il sindaco di Firenze, il "rottamatore" Matteo Renzi, ha deciso di autorizzare l'apertura dei negozi del centro storico per la festa dei lavoratori il primo maggio.
Renzi, piccolo industriale del valdarno cresciuto in ambienti cattolici conservatori, è un sindaco di centro-sinistra, che mira al rinnovamento del PD. Verrebbe da dire che non sempre il rinnovamento è positivo. Da quando è diventato sindaco, con abili mosse di immagine, Renzi si è presentato come il nuovo: un nuovo linguaggio, maggiore vicinanza alla gente. Recuperando quel tanto di fiorentinismo un po' becero che da sempre contraddistingue il capoluogo toscano, ha così intercettato le simpatie di un elettorato effettivamente stanco del "politichese" corretto e formale.

Ma con la sua politica, e usando un approccio di sinistra, Renzi ha ricollocato il PD fiorentino a destra anche all'interno di un partito già abbastanza ancorato su posizioni moderate. Basti ricordare la recente uscita "io sto con Marchionne senza se e senza ma", affermazione detta in TV che neanche Berlusconi aveva osato dire con tanta nettezza. Ora che il 1° maggio si avvicina la giunta è tornata alla carica, confermando con una ordinanza il primo maggio quale giornata in cui i negozianti del centro storico potranno restare aperti. Per Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs la violazione della festa dei lavoratori a Firenze "è un ulteriore disconoscimento di un pezzo di storia, della nostra storia, la cancellazione di una data identitaria di un popolo che ha lottato, faticato e anche perso la vita per l'affermazione della libertà, dei diritti e della dignità del lavoro". D'altronde il sindaco e i suoi uomini di fiducia hanno da sempre manifestato una certa allergia per i sindacati, disconoscendo nei fatti il ruolo di rappresentanza della RSU del Comune e prendendo ogni decisione senza mai avviare un confronto con le parti sociali. Un decisionismo che ripropone un'idea di democrazia intesa come rapporto diretto tra leader e popolo, senza più mediazioni delle forze organizzate di massa, siano esse partiti, sindacati, associazioni, etc.
Sulla questione dell'apertura il primo maggio è intervenuto anche il Presidente della Regione Rossi, criticando il cedimento al consumismo in atto. Per questo la Regione sta pensando di definire per legge le festività religiose e festività civili, identitarie del popolo italiano che non potranno avere deroghe. Tra queste anche il 25 aprile e il primo maggio, appunto.

Storia

La nascita della Filcams-CGIL

Le prime esperienze sindacali italiane nel corso dell'Ottocento sono per lo più lotte auto-organizzate di difesa portate avanti da piccoli e sparuti gruppi di lavoratori. Nascono in quest'ottica la Leghe, le Società operaie e le Società di Mutuo Soccorso. Anche nel terziario le prime forme organizzative risalgono ai primi anni dell'unità d'Italia. SMS dei commessi e dei viaggiatori di commercio vengono fondate a Venezia e Bologna e più tardi a Bergamo. Associazioni di camerieri, cuochi, etc. vengono fondate in varie città d'Italia. Svolgono attività previdenziali, di sostegno alla vecchiaia e alla disoccupazione, organizzano scuole e uffici di collocamento. I lavoratori del commercio alla fine del secolo cercano di darsi una dimensione nazionale attraverso la fondazione prima di una Lega nazionale poi di una Federazione (1899).

L'attività sindacale ancora debole si dà come obbiettivi gli aumenti salariali, la conquista del riposo settimanale, norme per il licenziamento.

Ma in questi anni la gran parte dei dirigenti dei settori del terziario rifiuta le pratiche della lotta di classe messe in campo dagli operai, preferendo agli scioperi la "persuasione". Anzi gli stessi datori di lavoro possono essere soci dell'organizzazioni dei lavoratori. È un brodo culturale, quello in cui emergono queste organizzazioni, che risente dell'arretratezza dell'Italia, e che è assai lontano dalle influenze marxiane e più vicino a Mazzini e a teorie liberiste che vedono gli accordi collettivi come una limitazione della libertà personale. Ma vi sono anche problemi strutturali (rimasti inalterati fino ad oggi) ben presenti nelle riflessioni sindacali: la facile sostituzione dei commessi sgraditi al padrone, le relazioni personali che si instaurano sul posto di lavoro con i piccoli proprietari, la debolezza di lavoratori sparsi nella città ma non aggregati in grandi luoghi di lavoro, la stagionalità dei lavoratori negli alberghi, la difficoltà a sindacalizzare i settori del terziario.

Con l'inizio del XX secolo prende avvio la prima grande mobilitazione nazionale dei commessi per ottenere una legge che stabilisca il giorno di riposo settimanale. Una battaglia che dura anni fino alla vittoria del luglio 1907.

Nel settore dei lavoratori degli alberghi, dei bar e delle mense il problema più sentito è quello del controllo del mercato del lavoro, al fine di impedire che le file di lavoratori si gonfino di "intrusi" o "spostati" disposti a lavorare per paghe molto basse. Nel giugno 1902 dopo quattro giorni di scioperi i lavoratori ottengono una disciplina del collocamento.

Da un punto di vista organizzativo, i settori del terziario, ma più in generale tutti i lavoratori e per tutto il periodo che va dal 1880 al 1925, si pongono il problema di creare strutture più ampie e unitarie. Non senza resistenze, vengono formate federazioni nazionali, si partecipa alla nascita delle Camere del Lavoro territoriali e nel 1906 alla Confederazione Generale del Lavoro. L'immediato primo dopoguerra vede sostanziali miglioramenti: vi sono contratti (specie al nord) che prevedono collocamento, giornata di 10 ore di lavoro (e non più le 16-18 del periodo precedente), assicurazione di invalidità e di disoccupazione. I progressi vengono però velocemente cancellati dalla violenza fascista. Squadracce distruggono le sedi sindacali, e i padroni, che in molti casi finanziano il fascismo, annullano tutti gli accordi. Contemporaneamente comincia a sorgere un mito che resterà indelebile per decenni. L'URSS, nata dalla rivoluzione d'ottobre del 1917, viene sempre più vista come la patria dei lavoratori liberi, grazie anche alle prime riforme volute da Lenin: 8 ore di lavoro, salario fisso, blocco dei licenziamenti.

Finita la guerra, liberata l'Italia, la CGL e i sindacati del terziario si riorganizzano velocemente, soprattutto al Nord. Viene ricostituita la Filam (Federazione Italiana dei Lavoratori di Alberghi e Mense), già attiva in epoca prefascista e che arriva nel 1947-48 a 33mila aderenti. Più lenta la riorganizzazione dei lavoratori del commercio che avviene su spinta della CGL che promuove nel 1946 la nascita della Filcea (Federazione Italiana Lavoratori del Commercio e Aggregati).

La Filam torna subito a preoccuparsi del controllo del mercato e dell'organizzazione del lavoro: limitazione della manodopera del settore, per evitare concorrenza "sleale", solidarietà dei lavoratori del settore con turni a rotazione per evitare la disoccupazione. La costituzione del collocamento pubblico (1949) modifica sostanzialmente la strategia sindacale, facendo tramontare l'interesse per questi temi all'interno della federazione. L'attenzione si sposta verso la definizione di contratti nazionali in grado di definire stabili relazioni industriali. Sono contratti normativi che demandano a contratti provinciali la definizione dei salari e che vengono inseriti all'interno di una strategia confederale di rappresentanza generale del lavoro assolutamente assente in epoca pre-fascista.

La Filcea deve fare i conti col permanere della legislazione fascista su temi come gli orari di lavoro (che prevede per il settore il lavoro discontinuo per cui la giornata lavorativa per arrivare a 8 ore può allargarsi a dismisura). Comunque nel 1949 viene ottenuto un risultato importante: un CCNL unico per tutto il settore del commercio, che verrà riproposto in forma più strutturata dieci anni più tardi con il superamento delle divisioni corporative e della questione di genere (almeno sulla carta).

Le federazioni, fino alla metà degli anni '50, seguono le indicazioni della CGIL nella definizione di una strategia che, all'interno del più generale Piano per il lavoro voluto da Di Vittorio, prevede la collaborazione con i padroni per sviluppare i settori di lavoro, e contemporaneamente il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. Sul finire degli anni '50 la situazione muta radicalmente. La centralità della Confederazione per una strategia generale su base politica dell'organizzazione sindacale, lascia il posto ovunque a maggior attenzione per il livello federativo, aziendale e territoriale. Ne consegue un avvicinamento del sindacato agli interessi dei lavoratori, una maggior presenza nei posti di lavoro, una sburocratizzazione delle strutture, ma anche un aumento di differenze di condizioni di lavoro tra le varie parti del paese. La Filam comincia a porre attenzione alle fasce di lavoro più deboli (giovani e donne) fino ad allora viste come un pericolo per i lavoratori (uomini e capifamiglia) del settore. Mentre la Filcea promuove agitazioni nei grandi magazzini penetrando sindacalmente in un settore di lavoro nuovo e in rapida ascesa. Contemporaneamente diventa sempre più forte l'esigenza di unificare tutte le categorie dei servizi. Dopo un fallito tentativo nei primissimi anni '50, nel marzo del 1960 Filam e Filcea danno vita al primo congresso della Filcams-CGIL. Primo segretario generale sarà Alieto Cortesi.