

difesa sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in CGIL n. 40 Giugno 2017

Lo scopo del contributo **“Per una lettura critica della vicenda Alitalia”** non è quello di fornire un’alternativa concreta alla vicenda per la salvaguardia della compagnia e, con essa, degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori che vi prestano servizio.

Vertenze di questo tipo, che maturano in una fase di crisi e di sconfitta sono, infatti, di difficilissima soluzione, proprio perché si tratta di contrastare i grandi processi di ristrutturazione internazionale del lavoro che procedono, con distruttiva aggressività, anche nel settore del trasporto internazionale, rispetto ai quali le strategie sindacali hanno dimostrato una totale inadeguatezza, non ritenendo o non riuscendo a impostare le lotte su di un piano europeo.

Con queste note ci proponiamo quindi di avviare una riflessione e ci rivolgiamo a quel tessuto di militanza e consapevolezza sindacale e politica, a quelle compagne e a quei compagni che fino ad oggi all’interno della CGIL, nonostante le difficoltà della fase che stiamo vivendo, hanno mantenuto una impostazione sindacale legata alla difesa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, per un sindacato partecipativo che, saldamente radicato nei settori produttivi, sia in grado di riunificare il mondo del lavoro, le generazioni diverse e le sue diverse particolarità, su obiettivi all’altezza delle necessità e, soprattutto, dei tempi.

La posta in gioco è elevata: per contenere l’offensiva del capitale contro il lavoro e per impostarne il ribaltamento, per far sì che la nostra azione torni a proiettarsi verso un futuro in cui concetti come difesa e tutela degli interessi delle classi subalterne e delle future generazioni del lavoro, concetti come uguaglianza e solidarietà tornino a illuminare un percorso di emancipazione dallo sfruttamento, è necessario divenire **“realisticamente ambiziosi”**, chiarendo che una presunta concretezza di cui sono intrise le burocrazie sindacali e politiche, ben piantate anche nella CGIL, che da alcuni decenni persegue le compatibilità delle politiche sindacali con le dinamiche dello sfruttamento capitalistico ha minato, nei fatti, ogni concreta capacità di resistenza all’offensiva delle forze del capitale rendendosi corresponsabile della sconfitta e della divisione del lavoro.

Al riecheggiare dell’intramontabile concezione qualunquistica secondo la quale «...i temi del lavoro non si possono affrontare come si faceva nel ’900: si può essere nostalgici ma quel mondo non c’è più» così come si è recentemente espresso Walter Veltroni, deve essere contrapposta la cultura della consapevolezza sociale e della praticabilità degli obiettivi unitari, in una prospettiva capace di creare nuove aggregazioni di classe che implicino un salto di qualità nel divenire delle politiche sindacali per un mondo che intenda liberarsi dal giogo dello sfruttamento. Per questo motivo torna di estrema attualità l’intramontabile insegnamento del nostro Michail Bakunin, per il quale **“...cercando l'impossibile, l'uomo ha sempre realizzato e conosciuto il possibile, e coloro che si sono saggiamente limitati a ciò che sembrava possibile non sono mai avanzati di un sol passo”**.

In questa prospettiva si muoverà il contributo **“Contro la disoccupazione redistribuire il lavoro - Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario”**, che non muove a scandalizzare i ben pensanti del

sindacalismo, subalterni da sempre e pronti ad accusarci di utopismo o di populismo secondo la moda corrente per la quale mettere in discussione la validità di questo sistema è sovversione.

A costoro diciamo, molto concretamente “che non si può fare la frittata senza rompere le uova” e che è essenziale iniziare a porre le basi alla necessità di definire un progetto sindacale che sappia parlare non solo alla pancia delle lavoratrici, dei lavoratori e dei diseredati con obiettivi che intendano difendere la qualità della vita, ma anche al loro cuore nella prospettiva della realizzazione di una società diversa basata sull’uguaglianza e sulla solidarietà.

Ecco che iniziare a agitare la riduzione dell’orario di lavoro significa coniugare gli interessi immediati e storici delle classi subalterne in una prospettiva unitaria e internazionalista, che vede nella realizzazione del sindacato europeo un obiettivo capace di dare una nuova prospettiva all’azione sindacale.

Difesa Sindacale

Per una lettura critica della vicenda Alitalia

Il 24 di aprile us le lavoratrici e i lavoratori di Alitalia hanno respinto “il verbale di confronto”, il pre accordo concordato tra Alitalia e le OOSS CGIL – CISL – UIL, ANPAC, AMPAV, UGL, con la maggioranza schiacciante del 67%: altissima la partecipazione al voto, di poco inferiore al 90%.

Determinante è stato il NO espresso dagli AAVV e dai piloti (3166 NO su 4004 aventi diritto, pari all’89,64%).

Ma il NO si è affermato in quasi tutte le realtà di Alitalia, ottenendo significativi risultati a Malpensa (86,60%), alla Magliana (82,83%) e a Linate (81,35%), mentre il SI’ ha prevalso a Scali periferici (71,88%), Manutenzioni (65,93%), Mensa FCO (62,97%).

Complessivamente ai NO va il 66,93% e ai SI’ il 31,48% dei voti validi.

La Confederazione Unitaria di Base (CUB), l’Air Crew Committee (ACC) avevano costituito il “Comitato per il NO” e come l’Unione Sindacale di Base (USB), si sono schierate in modo deciso per il NO.

Dopo innumerevoli sacrifici richiesti e ottenuti e comunque risultati inefficaci per “salvare l’azienda”, dopo lo sciopero unitario del 5 aprile us che ha visto un’altissima partecipazione, le lavoratrici e i lavoratori di Alitalia hanno coerentemente replicato la loro determinazione respingendo a stragrande maggioranza un accordo inaccettabile nel merito e nel metodo, un accordo che prevedeva ulteriori tagli al personale, al salario e un generale peggioramento delle condizioni di lavoro, senza alcuna garanzia reale, così come già si era realizzato in precedenza.

Il modello concertativo

A questo punto parrebbe scontata l’affermazione: ***“sulla vicenda Alitalia la CGIL dovrebbe avviare una riflessione”*** sulle passate politiche concertative: ma il condizionale è d’obbligo perché queste politiche sono ancora ben piantate nei gruppi dirigenti confederali.

Infatti, nonostante che negli anni la concertazione abbia assunto una vera e propria implicazione strategica con le compatibilità e le conseguenti politiche dei redditi che hanno prodotto danni innumerevoli all’intero movimento sindacale e al medesimo concetto di rappresentanza, interi settori della CGIL non immaginano un futuro diverso, e relegano il conflitto in una dimensione puramente formale e propagandistica alla ricerca di un legame con i gruppi dirigenti di CISL e UIL, ormai avviati verso una prospettiva decisamente neo corporativa.

La vicenda Alitalia è, infatti, solo l'ultimo anello di una catena di sconfitte laddove si è anteposta la quantità alla qualità dei contratti e degli accordi firmati: quanti più contratti e accordi si firmano, quanto più si assume autorevolezza nei confronti del padronato del governo, quanto più si rilancia il ruolo concertativo altrimenti agonizzante, anche se la qualità di questi contratti e accordi è fortemente regressiva e inadeguata a fronteggiare l'attacco nei confronti delle condizioni di vita delle classi subalterne, creando delusione e sfiducia.

Premettendo che i contratti, gli accordi e le pre intese fino ad oggi firmati sono risultati tutti pressoché inaccettabili da un punto di vista salariale, c'è da dire che quei contratti, quegli accordi e quelle pre intese hanno in generale concorso a peggiorare le condizioni di vita dei lavoratori, componendo un quadro allarmante: il contratto igiene ambientale (luglio 2016) aumentò l'orario di lavoro da 36 a 38 ore settimanali, così come già era avvenuto per i ferrovieri i quali, nel nuovo contratto (dicembre 2016) hanno visto affermarsi ampie concessioni alla frantumazione e alla privatizzazione del servizio ferroviario; per non parlare del contratto dei metalmeccanici (novembre 2016), che realizza ampie concessioni al welfare aziendale che oggettivamente pongono le basi per un ulteriore indebolimento del contratto collettivo nazionale di lavoro e per la privatizzazione dei servizi pubblici.

In ultimo la pre intesa sul pubblico impiego, firmata nel novembre us alla vigilia del referendum costituzionale, realizza promesse che la riforma Madia non ha rispettato replicando, con la recente riforma della Pubblica Amministrazione, la sostanza della "legge Brunetta".

In questo quadro assumono particolare importanza anche altre vicende proprio perché nelle loro dinamiche anticipano la conclusione della vicenda Alitalia, come ad esempio le vertenze "Foodora" e "Almaviva Contact".

Infine è interessante notare che i contratti dei ferrovieri e dei metalmeccanici sono stati sottoposti a referendum e approvati dalla maggioranza delle maestranze registrando comunque una significativa opposizione, la stessa registrata nella vertenza Almaviva, laddove la sede di Roma ha respinto l'accordo.

Un confronto: la vertenza Alitalia

e la vicenda contrattuale della Pubblica Amministrazione

I gruppi dirigenti della CGIL hanno infatti sostenuto la firma di questi contratti, accordi e pre intese dai contenuti assolutamente inadeguati proprio per rilanciare il proprio ruolo concertativo, per altro sempre più indebolito da una ristrutturazione internazionale del lavoro che tende a ridimensionare fortemente il ruolo delle organizzazioni sindacali.

Facciamo un esempio: la pre intesa sui rinnovi contrattuali nella pubblica amministrazione poteva anche essere accettabile in una logica di scambio tra salario e diritti laddove, nell'obiettiva considerazione della difficoltà dei tempi, si rinunciava a aumenti salariali per la cancellazione della legge Brunetta, che avrebbe consentito sbocchi positivi a una vicenda contrattuale bloccata da ormai otto anni.

Una logica questa certamente difensiva ma che avrebbe comunque avuto un senso se fosse stata perseguita in modo fermo e deciso, ricercando la partecipazione e la mobilitazione dei lavoratori.

La richiesta che la CGIL avrebbe dovuto fare sarebbe stata allora la seguente: il governo abolisca la legge Brunetta e noi ci sediamo al tavolo delle trattative.

Questa richiesta non è stata presa in considerazione e si è preferita la firma alla pre intesa di novembre, a quello cioè che è solo un cumulo di buone intenzioni proferite per altro senza garanzia alcuna, senza nemmeno utilizzare efficacemente la spinta ottenuta con la vittoria del referendum costituzionale al fine di non guastare i rapporti con i gruppi dirigenti di CISL e UIL e con il governo, per ritrovarsi poi con la riforma Madia approvata che nei fatti annulla le migliori intenzioni della pre intesa di novembre ipotecendo i prossimi rinnovi contrattuali.

A complicare la situazione vi è poi l'estrema eterogeneità del comparto: i lavoratori pubblici sono infatti un insieme molto eterogeneo, laddove convivono diverse organizzazioni del lavoro a cui conseguono livelli di esternalizzazione dei servizi molto diversificati in qualità e quantità, figure professionali non generalizzabili, contratti di categoria che contemplan dinamiche salariali diverse, con diversi livelli di autonomia, di valutazione e diverse modalità di corresponsione del salario accessorio, fino a vere e proprie forme di incentivazione previste anche per legge, che aumentano le disuguaglianze dividendo i lavoratori tra loro e tra categoria e categoria.

In un simile contesto il blocco contrattuale perdurante ormai da oltre otto anni ha acuito sia il senso di emergenza salariale, nella Pubblica Amministrazione non sono rare le retribuzioni che non superano i 1.200 Euro netti mensili, sia il senso di frustrazione "professionale" delle categorie più consistenti e/o dotate di maggior potere contrattuale che, come la scuola e in particolare gli insegnanti, reclamano legittime richieste le quali, in assenza di adeguate coperture finanziarie e se perseguite al di fuori di un concreto disegno egualitario, rischiano di divenire un nuovo elemento di divisione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'intero comparto, anche in considerazione alla questione degli esuberi nella Pubblica Amministrazione questione che, sia pure accantonata, rappresenta una prospettiva devastante tutt'altro che remota.

Con tutte le differenze dettate dalla diversità dei contesti la vicenda Alitalia presenta numerose aderenze, anche di prospettiva, con quella della Pubblica Amministrazione.

Ma ciò che in generale lega la vicenda Alitalia a quella delle altre vertenze contrattuali è il concetto di rappresentanza e la necessaria difesa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori: due aspetti che devono avanzare assieme.

Se, in talune circostanze laddove prevale una logica difensiva, può anche essere opportuno scambiare il salario con la difesa di altre conquiste poste sotto assedio, l'eccezione non può divenire la regola secondo la quale l'uscita dalle crisi deve avvenire comprimendo gli interessi delle classi subalterne, così come è avvenuto fino a oggi.

Unità, solidarietà di classe e rappresentanza

La sera di lunedì 24 aprile, a urne ancora aperte, il TG2 delle 19,30 ha intervistato un lavoratore Alitalia e questo ha affermato : *"...ci chiedono, tra le altre cose, di mandare a casa 2000 di noi: allora tutti a casa, meglio tutti che solo 2000..."*

Questa semplice dichiarazione esprime il valore politico del NO, incardinato sulla solidarietà contro la dilagante frattura di classe. Per questo motivo la vittoria del NO ha un elevato valore strategico dal quale ripartire. Ma in quale direzione?

Innanzitutto il NO è una precisa indicazione verso una nuova forma di rappresentanza sindacale che deve essere dei lavoratori a partire dai luoghi di lavoro, e non delle sigle sindacali a partire dai vertici di queste.

Ne consegue che ogni differenza tra pubblico e privato deve essere superata, sia pure in considerazione dei differenti contesti, per una revoca integrale dell'accordo Interconfederale tra CGIL CISL UIL e Confindustria in merito al Testo Unico sulla rappresentanza, firmato nel gennaio del 2014.

Anche la logica dei referendum deve essere completamente rivista: non deve più essere possibile che le lavoratrici e i lavoratori siano chiamati a decidere solo sulla parte finale della trattativa, vale a dire sull'accordo tra le parti specialmente quando questo implica tagli occupazionali.

La rappresentanza, invece, dovrà implicare un preciso mandato a trattare, conferito alla delegazione trattante che in ogni momento dovrà rispondere alle lavoratrici e ai lavoratori.

Ma, ciò premesso, siamo assolutamente consapevoli che la democrazia costituisce un mezzo e non il fine dell'azione sindacale.

La democrazia sindacale è una palestra dove si costruisce e si rafforza la coscienza di classe dei soggetti, dove si dà senso e misura all'azione sindacale reale delle delegate e dei delegati e alla loro funzione di controllo sui gruppi dirigenti del sindacato, per evitare che questi divengano strutture di potere autonome rispondenti solo a se stesse, così come sta accadendo anche nella CGIL.

Una volta stabiliti questi semplici ma importanti riferimenti si giunge alla sostanza della vicenda Alitalia sulla quale è necessario riflettere con obiettività.

Trasporti, potere contrattuale e professionalità

Ad una obiettiva analisi dei fatti il potere contrattuale dei trasporti è stato pesantemente ridimensionato: questi non sono più un settore strategico così come è stato per anni, ovvero: nella loro accezione più ampia i trasporti avrebbero ancora un grande potere contrattuale, ma solo se considerati su scala internazionale e non più nazionale.

Come contenere altrimenti la “concorrenza” di Ryanair e delle altre compagnie “low cost” che dimezzano i costi tagliando salari e diritti dei lavoratori?

A questa tendenza al ribasso, dettata dalla massimizzazione dei profitti, è seguito il progressivo ridimensionamento del concetto di professionalità il quale, se ancora permane quale obiettivo sindacale, riguarda settori sempre più ristretti che, come i piloti, risultano fortemente insidiati dai nuovi modelli di organizzazione del lavoro conseguenti ai profondi processi di ristrutturazione che il trasporto aereo ha subito in questi ultimi anni.

Alitalia versa ormai in una crisi irreversibile, frutto di quanto è stato giustamente affermato fino ad oggi per quanto riguarda le grandi imprese pubbliche e non pubbliche: forti responsabilità della politica e dei precedenti governi, alle quali si sommano certamente le responsabilità che, in ugual misura, sono attribuibili al management presente e passato, e non certo alle lavoratrici e ai lavoratori.

Ma se questi sono i dati di fatto di una situazione disperata vi sono anche le condizioni al contorno di una crisi di ristrutturazione che ha coinvolto il trasporto aereo che, inserito nel mercato mondiale, è soggetto alle medesime leggi degli altri assetti produttivi.

A confronto con colossi come Luftansa, Air France, Ryanair, British Airways per rimanere in Europa, Alitalia non è che una compagnia regionale inserita in un contesto continentale che vede affermarsi la crisi dell'imperialismo europeo, che dovrebbe stare unito ma non è ancora capace, e questa sua incapacità si riflette anche nel trasporto aereo continentale impedendo, come in altri settori dell'economia e della politica, strategie unitarie.

In questa dimensione la vittoria del NO al referendum Alitalia, oltre al valore politico di indirizzo esprime, obiettivamente, un'elevata fragilità dato che costituisce la cuspide di un percorso di opposizione anziché la premessa di un processo di unità di classe.

Inoltre è anche concretamente ipotizzabile che tale vittoria non abbia alcuna significativa ricaduta operativa sulla vicenda Alitalia, in quanto è presupponibile che non riuscirà a contrastare il profondo processo di ristrutturazione in atto che vede le lavoratrici e i lavoratori isolati a livello internazionale.

E qua il discorso si sposta su di un terreno irto di fraintendimenti e di difficoltà.

Tra difficoltà e inadeguatezza

Alitalia rimane comunque un'azienda di dodicimila dipendenti che devono essere assolutamente salvaguardati: ma le dinamiche del mercato mondiale ed europeo tirano da un'altra parte e propendono a scaricare i costi delle ristrutturazioni sulle lavoratrici e sui lavoratori, e il fatto che le banche vengano invece salvate facendo ricorso alle pubbliche finanze e quindi alla fiscalità generale è, alla fine, la spietata considerazione dei rapporti di forza che vedono il capitale primeggiare sul lavoro per cui, la

nazionalizzazione, che pure potrebbe salvaguardare l'azienda, rappresenta il perseguimento di un obiettivo che non si ha la forza di imporre: un po' com'era l'obiettivo di nazionalizzare la FIAT.

D'altronde non ci piace ragionare per metafore e in questa grave circostanza quella del bicchiere pieno per metà, che può ragionevolmente essere considerato o mezzo pieno o mezzo vuoto, ci sembra inadeguata.

E' inadeguato, infatti, il punto di vista delle organizzazioni sindacali confederali perché la vittoria del SI' al referendum sull'accordo non avrebbe comunque spostato i rapporti di forza ma solo rinviato, forse aggravandola, la crisi di Alitalia.

Inoltre una certa cautela ostentata dalla CGIL nel commentare la vicenda, unitamente all'assenza di una doverosa autocritica per come questa è stata gestita, ha dato sponda alla CISL di replicare la frusta e qualunquistica categoria del populismo con la quale si è tentato di liquidare la vittoria del NO.

Ma è parimenti inadeguata anche la lettura che viene svolta dalle organizzazioni sindacali di base che dimostrano tutta la loro difficoltà a inquadrare la vicenda Alitalia nella crisi e nelle contraddizioni che percorrono l'imperialismo europeo.

Queste organizzazioni, che hanno comunque svolto un ruolo primario nella vittoria del NO sia pure in una perdurante divisione tra sigle, interpretano questa vittoria come una nuova premessa per la costruzione del sindacato di classe, unica alternativa a quella che viene definita con enfasi propagandistica "*l'agonia del sindacalismo confederale*".

All'Alitalia si sarebbe quindi celebrata la fine della concertazione e la costruzione del sindacato di classe, variamente interpretata, avrebbe ricevuto un'ulteriore conferma.

Questa lettura è sbagliata perché la situazione è assai più complessa.

I contesti internazionali della crisi e della ristrutturazione del lavoro

La vertenza Alitalia è il punto di arrivo di una lunga vicenda nazionale con tutte le sue particolarità che, come si è brevemente accennato, affonda le radici nella grande ristrutturazione internazionale del lavoro alla quale il sindacalismo non è riuscito a fare argine, né con le maggioritarie tendenze concertative in crisi di consensi e di legittimità, né con le componenti più radicali del sindacalismo di base, che ottiene i propri consensi in virtù delle male arti confederali anziché in conseguenza del proprio radicamento che, dati i contesti generali, rimane comunque episodico.

L'attiva partecipazione alle lotte in corso nel mondo del lavoro è essenziale per sostenerne efficacemente le ragioni e i metodi: specialmente quando queste lotte sono spontanee e in qualche misura autonome dal controllo riformista come si è verificato nella logistica, nelle telecomunicazioni, con la vertenza Foodora e Almaviva, con il contratto dei Metalmeccanici che ha registrato un significativo dissenso e, da ultimo, con la vittoria del NO al referendum Alitalia.

Ma è altrettanto importante svolgere un'analisi delle caratteristiche dello scontro di classe che in questa fase di crisi esprime lotte prevalentemente difensive e frammentate in una generale dimensione di sconfitta che si annuncia come lunga.

In Europa e nel mondo vanno riaffermandosi movimenti reazionari con caratteristiche di massa che coinvolgono le classi subalterne. Gli effetti della crisi economica, unitamente alla crisi del riformismo, liberano energie proletarie che si disperdono o volgono a destra, in un allarmante "*déjà vu*", nonostante la significativa affermazione di alcune mobilitazioni settoriali e dei contenuti dello sciopero dell'8 marzo us che individua nell'internazionalismo l'unica via da seguire: ma è un percorso ancora tutto da costruire.

L'azione sindacale ha tra i suoi fondamentali obiettivi anche quello di agevolare forme autogestionarie: ma è il caso di procedere verso un bilancio critico dell'opposizione di classe che, alla fine,

produce complessivamente risultati alquanto modesti, certamente inferiori alle energie profuse, alle risorse impegnate e, soprattutto, alle necessità della difficile fase che stiamo affrontando.

La vittoria del NO, unitamente alle altre lotte e vertenze che abbiamo analizzato, è la dimostrazione che è possibile iniziare a ricostruire quel tessuto di militanza sindacale che le dinamiche della crisi e l'inconcludenza delle politiche concertative hanno disperso. Senza questo tessuto, che deve essere ricostruito unitariamente, una ripresa dell'azione di classe non è nemmeno ipotizzabile.

Ma oltre queste considerazioni è necessario ribadire che la vittoria del NO all'accordo non riuscirà a invertire le tendenze della grande ristrutturazione in atto quindi, per salvaguardare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori di Alitalia, è opportuno sviluppare tutte quelle strategie difensive (prepensionamenti, mobilità, ammortizzatori sociali, ricadute occupazionali e salariali differenziate tra i vari settori per salvaguardare maggiormente quelli meno garantiti) al fine di moderare al massimo gli effetti di una crisi che si annuncia irreversibile.

La necessità di una autocritica

In ambito sindacale è sufficiente la sola determinata testimonianza di quello che, secondo noi, sarebbe giusto fare ma che corrisponde solo alle migliori intenzioni nostre?

D'altronde né la vertenza Alitalia né la vittoria del NO che ha celebrato solo un modesto punto di arresto delle politiche concertative, sono in grado di rispondere a questa domanda.

Se l'opposizione interna alla CGIL non ha retto alla prova dei fatti e risulta al momento sconfitta – nella vicenda Alitalia non ha infatti avuto ruolo alcuno - una sorte analoga caratterizza anche il sindacalismo di base il quale non pare essere in grado di proporre un'alternativa concreta che non sia quella di invocare una nazionalizzazione francamente impossibile o vacue prove di coraggio da parte del nostro governo di forzare le direttive comunitarie, a riprova che le contraddizioni che si vogliono ascrivere al solo sindacalismo concertativo riguardano, in realtà, ogni esperienza sindacale che si articoli nella società capitalistica nell'epoca dell'imperialismo, contraddizioni che non sono suscettibili di essere aggirate con qualche scorciatoia organizzativa, minoritaria e volontaristica che i lavoratori e le classi subalterne dimostrano di non recepire.

E' un giudizio severo, che però rappresenta contemporaneamente una critica e una auto critica ai nostri reciproci indirizzi.

Alle compagne e ai compagni che, a più riprese, hanno intrapreso la via della costruzione di un sindacato di classe ripetiamo che la crisi dell'egemonia sindacale riformista e concertativa, le energie e le risorse che questa eventualmente libererà, non troveranno un punto di riferimento nelle esperienze di un sindacalismo ancora più radicale, ma si disperderanno secondo le inesorabili logiche della sconfitta.

L'alternativa allo stato di cose esistente non potrà allora essere individuata una volta per tutte, né potrà essere il prodotto di elaborazioni teoriche, strategiche e tattiche per altro auspicabili.

Anche gli obiettivi praticabili che rimandano a vertenze generali su obiettivi capaci di unificare il mondo del lavoro frantumato dalla crisi, necessitano di un sindacato europeo che sappia contrastare con una pratica internazionalista unitaria, la grande ristrutturazione contro il lavoro.

Riduzione dell'orario di lavoro

Ma questa alternativa non può essere solo enunciata ma deve essere costruita in un processo organico e collettivo che un tempo definivamo dialettico; un processo che tenga conto dei rapporti reali tra capitale e lavoro nei contesti della fase capitalistica in atto; delle modificazioni della struttura di classe conseguenti ai processi di ristrutturazione produttiva; della funzione sociale del riformismo nella fase imperialistica e del ruolo della minoranza agente.

Il fine del nostro agire come compagne e compagni impegnati sindacalmente nella CGIL diviene allora lo sviluppo delle consapevolezze idonee, dei mezzi, dei modi e sopra tutto dei programmi da applicare nel concreto, per sviluppare e sostenere un collegamento stabile e duraturo di quel tessuto di opposizione di classe ancora troppo disperso, costituito da migliaia di delegate e delegati sindacali attivi nei luoghi di lavoro, un tessuto che deve essere riconosciuto e sostenuto per evitarne la dispersione, perché costituisce la via pratica per raggiungere le maggioranze sfruttate e inconsapevoli, subalterne e desindacalizzate che, altrimenti, rimarranno preda della sfiducia e della reazione. Ma questa azione per essere credibile deve essere condotta in base a obiettivi unitari che come “la riduzione dell’orario di lavoro”

Deve essere declinata in ogni ambito e in ogni vertenza per inquadrare questo storico obiettivo nell’unica dimensione sindacale vincente che è quella internazionalista del sindacato europeo.

Questo è il primo passo da fare, e la vicenda Alitalia insegna che questo è un obiettivo credibile.

Difesa Sindacale

Contro la disoccupazione redistribuire il lavoro.

Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario

di Carmine Valente *

Se otto ore vi sembrano poche

Era il 1° maggio del 1906 quando il giornale socialista la “La Risaia” proclama: “Il nostro programma è tutto nelle tre otto: otto ore di lavoro, otto ore di svago e otto ore di riposo. Questa è la battaglia dei socialisti!”.

In quei giorni, grazie alla determinazione e al coraggio delle mondariso le mitiche “mondine” la lunga battaglia per le otto ore di lavoro, che aveva mosso i primi passi quaranta anni prima al di là dell’atlantico, si sviluppava oramai inarrestabile.

A Vercelli, il primo giugno 1906, viene firmato il primo accordo sulle otto ore.

Prima di allora il lavoro iniziava all'alba per terminare al tramonto.

Si dovrà attendere il febbraio del 1919 affinché la storica rivendicazione della giornata lavorativa di otto ore venisse applicato su tutto il territorio nazionale. Questa conquista sarà siglata nell'accordo pilota fra la Federazione degli industriali metallurgici e la FIOM. Sono anni questi in cui la conflittualità operaia raggiungerà livelli altissimi in gran parte dispersa dalle forze riformiste, politiche e sindacali, che disarmarono, ideologicamente e di fatto la classe, e dalle esigue forze rivoluzionarie che nonostante la loro grande influenza non avevano l'egemonia dei movimenti.

Il Regio Decreto 692 del 1923 (convertito in legge 473 il 17/4/1925) estenderà a tutte le categorie l'orario di lavoro massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

Conflittualità e nuove conquiste

Per mettere in campo un nuovo obiettivo di riduzione dell'orario di lavoro, con l'obiettivo della settimana corta, si dovrà attendere il possente ciclo di lotte che si sviluppò a cavallo degli anni 60 e 70 del secolo scorso. Sono gli anni in cui ancora una volta il protagonismo dei lavoratori, in questa fase insieme ad un inedito protagonismo giovanile e a una radicale critica femminista, piega il padronato ed impone un concreto miglioramento delle condizioni di vita nei posti di lavoro; meno orario, controllo sui ritmi, salute in fabbrica.

La riduzione da 48 a 40 ore attraverso diversi accordi arriverà a regime nel biennio 72-73.

Dopo di allora nessuna modifica sostanziale, né contrattuale né legislativa, è intervenuta sulla durata dell'orario di lavoro, là dove i contratti hanno rinormato l'orario è stato per allungarlo. Così è avvenuto per il contratto dei ferrovieri e dell'igiene ambientale passati entrambi da 36 a 38 ore, aprendo un pericoloso precedente per tutti i settori pubblici che ancora mantengono le 36 ore.

Mutamenti significativi invece sono stati introdotti sulla flessibilità della prestazione lavorativa, superando di fatto sia le 8 ore giornaliere che le 40 o 48 ore settimanali e ciò in aperto contrasto con lo stesso dettato costituzionale che nell'art. 36 recita che "La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge."

Queste innovazioni saranno introdotte dal Decreto Legislativo 66/2003 che rinnovella in maniera organica la regolamentazione dell'orario di lavoro dopo il Regio Decreto del 1923, il DL pur fissando in 40 ore l'orario settimanale e in 48 le ore massime settimanali, introduce un meccanismo di medie multi-periodali che di fatto consente ai padroni di utilizzare la forza lavoro con grande flessibilità con l'aumento e/o la diminuzione dell'orario settimanale in funzione dei picchi di lavoro, con la conseguenza che si mantengono i ritmi lavorativi sempre ai massimi livelli ed inoltre si permette di risparmiare in maniera significativa sugli straordinari.(1)

E' ora di cambiare

A 45 anni dalla conquista delle 40 ore settimanali oggi esistono tutte le condizioni soggettive ed oggettive per mettere all'ordine del giorno la riduzione dell'orario di lavoro. La disoccupazione è arrivata a livelli record con punte drammatiche tra le fasce giovanili, il job act è un sostanziale fallimento avendo avuto solo un effetto congiunturale sull'occupazione e contemporaneamente procede inarrestabile l'automazione e l'informatizzazione dei processi produttivi che aumenta in modo esponenziale la produttività oraria.

La parola d'ordine delle 8 ore rappresentò un potente obiettivo unificante per i lavoratori sia nell'ottocento che nel novecento e l'organizzazione della lotta per il suo raggiungimento fu determinante nella costituzione delle prime organizzazioni operaie: partiti e sindacati.

Oggi in una fase in cui la fiducia nelle organizzazioni sindacali è seriamente compromessa e quasi del tutto assente nelle fasce più giovani della forza lavoro, la parola d'ordine della riduzione d'orario a parità di salario può rappresentare un obiettivo importante per riprendere l'iniziativa e dare una prospettiva reale di cambiamento.

I fenomeni di disgregazione sociale che vanno ben al di là dei fatti che assurgono agli onori della cronaca nera quotidiana non possono essere slegati dal 40% di disoccupazione giovanile né dalla massa di quasi due milioni di Neet (2), cioè di giovani che non cercano lavoro, non studiano e non sono inseriti in alcun percorso di formazione. Tutto ciò, oltre a creare problemi seri di criminalità diffusa, genera una profonda passività sociale, portando intere generazioni di giovani lontani da qualsiasi impegno.

La riduzione dell'orario di lavoro e la redistribuzione del lavoro rappresenta una scelta economica in grado di ridare vitalità ai consumi interni e quindi un valido sostegno alla ripresa della produzione e all'incremento del PIL, avviando una spirale virtuosa per il rilancio dell'occupazione.

Al di là dei risultati macroeconomici, la imponente massa di disoccupati e inoccupati impatta pesantemente sul valore contrattuale della forza lavoro, l'"**esercito industriale di riserva**" come è definito da una felice espressione nel Primo libro del Capitale di Karl Marx è un'arma nelle mani dei capitalisti per ricattare i lavoratori nella quotidiana lotta di classe.

L'enorme massa dei disoccupati alimenta la concorrenza tra gli operai e rappresenta per capitale il più valido strumento per contrapporsi alle richieste di aumenti salariali e precondizione per l'estensione di forme di lavoro a basse tutele contrattuali e al dilagare del lavoro nero.

Lavoro nero e riduzione dell'orario di lavoro

Secondo uno studio della CGIA di Mestre del 2016 l'esercito dei lavoratori in nero presenti in Italia è di quasi 3 milioni.

Tre milioni di persone che devono sottostare ad un ricatto quotidiano e a salari da fame che oscillano dai tre ai quattro euro l'ora, realtà che non è solo una caratteristica dell'imprenditoria criminale, ma che è elemento costitutivo in interi settori produttivi: agricoltura, servizi commerciali, turistici, ristorazione e alberghiero, nella piccola e media imprenditoria e nei settori artigianali delle costruzioni.

Parlare di lavoro nero come paracadute per disoccupati e pensionati in questi momenti difficili come fa il segretario della CGIA, significa ragionare in termini numerici e non rapportarsi alla vita nuda e cruda delle persone.

La riduzione di orario di lavoro a parità di paga dando la concreta possibilità di aumentare il numero degli occupati disinnescerebbe in parte le politiche di ricatto consentendo alle lavoratrici e ai lavoratori di lottare per un lavoro che dia non solo reddito ma anche dignità.

*direttivo Camera del lavoro livorno

Note

1) Art. 3

Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro e' fissato in 40 ore settimanali.
- 2 I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art. 4

Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può' in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

2) NEET è l'acronimo inglese di "*not (engaged) in education, employment or training*"