

difesa sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in Cgil N. 56 marzo 2021



Sommario

Sciopero globale femminista pag. 1

Metalmeccanici pag. 3

Lavoro pubblico: da Brunetta a Brunetta pag. 5

Militanti anarchici in Cgil: Marcello Bianconi pag. 8

Difesa Sindacale

Bollettino aperiodico di Coordinamento dei Comunisti Anarchici e Libertari in Cgil

contatti: e-mail: difesasindacale2011@gmail.com

<http://www.difesasindacale.it/>

"Esprimiamo la nostra solidarietà ai lavoratori di varie località e settori produttivi che, per difendere le proprie condizioni di vita ed il posto di lavoro, sono stati fatti oggetto della repressione degli organi dello Stato. La nostra solidarietà va oltre ogni sigla sindacale di appartenenza perché i lavoratori e le lavoratrici non possono che avere gli stessi interessi che sono diversi da quelli dei padroni. Ci auguriamo che le lotte in corso, superando ogni eventuale divisione ed unendo la classe lavoratrice, possano avere un esito positivo"

Difesa Sindacale

Sciopero globale femminista

di Stefania Baschieri – Cgil Lucca



8 marzo 2017: in più di 50 paesi del mondo faceva la sua comparsa il Primo Sciopero Internazionale delle Donne.

Da allora instancabilmente la rete di Non Una di Meno, movimento antirazzista, antifascista, anticapitalista, rilancia in Italia per quella data lo "Sciopero Globale femminista" come risposta a tutte le forme di violenza che colpiscono sistematicamente la vita delle donne in famiglia, nei luoghi di lavoro, per strada, nelle scuole, negli ospedali.

Non è necessario scorrere il lungo elenco delle ragioni che spingono le donne ad incrociare le braccia – femmicidi, stupri, molestie, discriminazioni salariali, doppio carico di lavoro, attacchi alla libertà di aborto ecc... - per capire che l'idea che si è avuta finora di sciopero, come rivendicazione salariale, ritorna qui in forma profondamente mutata. Una forma che punta a mettere in discussione un sistema patriarcale e capitalista che nella divisione sessuale del lavoro, nel confinamento della

donna nel ruolo di moglie, amante, madre, continuatrice della specie, ha costruito privilegi, ingiustizie, sfruttamento ed ogni altra forma di dominio.

Se le donne smettessero di occuparsi di famiglia, lavoro domestico, cura dei bambini, anziani, malati e uomini in perfetta salute l'architrave di questo sistema patriarcale capitalista crollerebbe e il mondo, come affermava Virginia Woolf più di un secolo fa, sarebbe ancora "palude e giungla".

Questo sciopero è l'occasione anche per dare voce a chi sta vivendo sulla propria pelle i violentissimi effetti sociali della pandemia e le donne ne stanno pagando il prezzo più alto sotto tutti gli aspetti; lo fanno a licenziarsi perché non potevano lavorare e benissimo le tantissime donne che sono state costrette contemporaneamente prendersi cura della propria famiglia, insieme alle migliaia di donne che sono state espulse dal mondo del lavoro.

Come pure lo sanno perfettamente le migliaia di lavoratrici che hanno dovuto lavorare il doppio per “sanificare” ospedali, fabbriche, uffici, con salari bassissimi, nell’indifferenza delle loro condizioni di salute e sicurezza e spesso con il ricatto del licenziamento.

Lo sanno coloro che hanno combattuto affinché i centri antiviolenza, i consultori, i reparti IVG, i punti nascita continuassero a funzionare nonostante la strutturale mancanza di personale e di finanziamenti pubblici aggravate dall’emergenza della pandemia.

Lo sanno le migliaia di donne migranti che lavorano nelle case e che si sono viste negare ogni tipo di sussidio.

La mobilitazione quest’anno trova un’altra valida ragione anche nel denunciare come lo stesso stanziamento di risorse all’interno del Recovery Plan non rompe la radicata disciplina dell’austerità sulle vite e sui corpi delle donne e delle persone LGBT.

Da una parte infatti si parla di politiche attive per l’inclusione delle donne al lavoro e di “politiche di conciliazione”, dando quindi per scontato che chi deve conciliare i due lavori quello dentro e quello fuori casa, sono le

donne. Dall’altra non sono le donne, ma la famiglia – la stessa dove si consuma la maggior parte della violenza maschile – il soggetto destinatario dei fondi sociali previsti dal Family Act. E da questi fondi sono escluse le migranti, confermando e mantenendo salde le gerarchie razziste che permettono di sfruttarle duramente in ogni tipo di servizio. Poco o nulla poi si dice delle misure contro la violenza maschile e di genere, nonostante questa sia aumentata esponenzialmente durante la pandemia e la cosa è sotto gli occhi di tutti.

Il movimento Non Una di Meno nell’indire la mobilitazione ha invitato come sempre i sindacati a sostenere questa giornata di sciopero ma purtroppo la CGIL non è stata capace di cogliere questa occasione di stare dalla parte delle donne, di tutte le donne che, quest’anno più che mai, hanno ragioni da vendere nella decisione di scioperare.

Eppure avrebbe potuto e dovuto non solo indirlo, ma anche prepararlo come qualunque altro sciopero, dando un contributo fondamentale per la sua riuscita, dalle riunioni di direttivo alle assemblee nei posti di lavoro per ragionare sul perché questo sciopero è uno sciopero dal lavoro

produttivo, riproduttivo e di cura. Sarebbe stato possibile, oltre che doveroso, arrivare ad uno sciopero partecipato e che incidesse sull’opinione pubblica, mettendo in circolo saperi e pratiche femministe che riguardano l’organizzazione del lavoro nella sua interezza, dal divario salariale alla salute femminile nei luoghi di lavoro, dalle violenze sui posti di lavoro ai ricatti contrattuali e occupazionali.

Sarebbe stato possibile se avesse compreso le ragioni di uno sciopero che riguarda tutte e tutti, non solo le donne, penalizzate nel dover far tutto, spesso in pessime condizioni e senza ritorno economico, ma anche gli uomini che godono di privilegi nel lavoro produttivo e di vantaggi nel non occuparsi del lavoro riproduttivo e di cura.

È vero, non c’è dubbio che non sia facile il rapporto di una grande organizzazione come la CGIL con i movimenti femministi. Non lo è mai in assoluto, perché di per sé il rapporto con i movimenti, tutti i movimenti, presuppone pazienza, capacità di ascolto reciproco, rispetto delle autonomie e dei propri linguaggi.

Ma è possibile, se c’è la volontà politica, quella volontà che invece è mancata e che ha fatto perdere alla CGIL una grande occasione di realizzare in questo confronto una elaborazione politica che, partendo dalle tematiche messe in campo e che attraversano ed incrociano il suo mondo, portasse ad una visione altra che certamente avrebbe consentito risposte più articolate nella declinazione delle sue politiche, di genere, ma non solo.



Metalmeccanici

Il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici ha chiuso l'occasione di allargare il fronte proletario per una battaglia generalizzata sul salario che potesse recuperare in parte il divario ormai cronico fra profitti e salari.

di Cristiano Valente - Cgil Livorno

Il 5 febbraio si è chiusa la trattativa fra Federmeccanica, Assital e le organizzazioni sindacali Fiom CGIL, Fim CISL e Uilm UIL sul rinnovo contrattuale della categoria scaduto dal dicembre 2019.

L' aumento salariale previsto è di 100 euro lordi per il terzo livello e di 112 euro per il quinto livello sui minimi contrattuali per il periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2024. Le tranches saranno erogate a giugno 2021 per 25 euro, a giugno 2022 per altri 25 euro, a giugno 2023 per 27 euro ed a giugno 2024 per 35 euro.

Per la carenza contrattuale del 2020 si è provveduto con l'incremento di 12 euro sui minimi percepiti dalla mensilità di giugno e con 200 euro di flexible benefit per effetto dell'ultrattività della struttura del precedente contratto. Inoltre sono confermati per ogni anno di vigenza del contratto 200 euro di flexible benefit (welfare contrattuale) come da Ccnl del 26 novembre 2016.

Una prima considerazione

La proposta unitaria presentata da Fiom Fim e Uil per il contratto 2020/2022 era di 156 euro al 5° livello. Dopo una iniziale chiusura da parte di Federmeccanica e Assital, in armonia con il "credo" del nuovo capo di Confindustria Bonomi, Federmeccanica e

Assital ad ottobre scorso aprono con una proposta di 65 euro al 5° livello per gli anni 2021/ 2023. La trattativa si protrae ancora per un po' ed a novembre si arriva al primo ed unico sciopero della categoria per il contratto nazionale. Successivamente si tratta non stop e non casualmente, a crisi di governo conclamata, si chiude sbrigativamente la maggiore vertenza contrattuale, dividendo il fronte proletario, ma soprattutto impedendo preventivamente che la battaglia contrattuale dei meccanici possa diventare punta avanzata degli oltre 10 milioni di lavoratori e lavoratrici che ancora aspettano il loro rinnovo contrattuale. Ecco cosa scrivevamo nel nostro numero di Ottobre: *"E' a partire dalle esigenze delle categorie più organizzate che il sindacato può trovare la forza necessaria a costruire una battaglia e una lotta comune per il rinnovo dei contratti nazionali, riunire i lavoratori in una sola lotta, quella per avere un contratto nazionale e anche per rivederne l'eccessivo numero.....Oggi si devono riunire quelle categorie numericamente deboli in una lotta comune e riaffermare il diritto ad avere un contratto collettivo nazionale, unico modo per redistribuire la ricchezza e per conquistare livelli di vita decorosi"* (1) Il contratto dei meccanici ha

sempre rappresentato il contratto di riferimento per tutti gli altri settori operai e lavorativi e queste sono le condizioni massime per il padronato.

Le cifre sono fortemente inadeguate al minimo recupero dei salari rispetto ai profitti che in questi anni hanno visto un'acrescita esponenziale; in sostanza sono meno della metà della richiesta iniziale. Una bella vittoria non c'è che dire!!!

Una successiva riflessione

Si è introdotto inoltre con questo contratto una nuova classificazione dell'inquadramento professionale introdotto nel 1973. Da luglio 2021 ci saranno 9 livelli di professionalità, al posto delle precedenti 10 categorie, con l'eliminazione della 1° categoria d'ingresso, e questi nove livelli saranno inseriti in 4 grandi macro aree lavorative declinate dalla A alla D per gradi di responsabilità. Da tempo denunciavamo la pretestuosità dei numerosi livelli retributivi all'interno delle diverse organizzazioni produttive, anche le più complesse. Nella stessa macro area professionale C i livelli retributivi sono 3 (3s,4,5) Anche in questo caso verificiamo che le aree definite e che di fatto rappresentano livelli omogenei di acquisizioni e competenze si appiattiscono riducendosi a 4, i

livelli contrattuali invece rimangono nove in funzione esclusivamente divisiva e ricattatoria della massa lavoratrice. Inoltre modificando le stesse declaratorie legate al contratto del 1973 e per quanto riguarda gli stessi passaggi di categoria si sono introdotte quelle competenze definite e dette "soft skill"

Per soft skill si intendono tutta quella serie di competenze trasversali, diverse delle competenze tecniche e professionali acquisite con l'esperienza (hard skill) quali le capacità relazionali e comportamentali, che caratterizzano la nostra persona e indicano il modo in cui ci poniamo rispetto il contesto lavorativo nel quale operiamo o vorremmo operare.

Parliamo quindi di autonomia, ossia la capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione; autostima e fiducia in sé stessi.

L'essere consapevoli delle proprie capacità, al di là delle opinioni altrui, capacità di adattamento ad aziende e contesti lavorativi; resistenza allo stress e relativo controllo: saper reagire alla pressione lavorativa e mantenere il controllo senza perdere il focus sulle priorità lavorative e non trasmettere ad altri ansie e tensioni; pianificare e organizzare: identificare obiettivi e priorità, sapere tener conto del tempo a disposizione e organizzare il lavoro delle eventuali risorse a disposizione; precisione e attenzione ai dettagli: tenersi aggiornati: individuare le proprie lacune e le personali aree di miglioramento per acquisire sempre più competenze, dimostrare di essere proattivi nell'apprendere e curiosi verso le novità che interessano il proprio

settore.

Come si vede sono tutte caratteristiche che si prestano a valutazioni soggettive, legate più all'esigenze delle aziende e per cui i futuri passaggi di livello diventeranno sempre più difficili e soprattutto meno verificabili, quindi discrezionali, nella contrattazione e anche nelle eventuali cause legali. Non essendo più legati alla mansione effettivamente svolta e all'esperienza i nuovi passaggi di livelli saranno incerti e sicuramente legati alla volontà padronale e avranno effetti anche sul salario.

Una terza riflessione

Non si è svolta nessuna seria riflessione sulla sanità integrativa e su tutto l'impianto del precedente contratto del 2016/2019 che sostanzialmente aveva ampliato questi istituti di sanità integrativa, legando quote salariali anziché sugli incrementi retributivi diretti, alle prestazioni sanitarie oltre a numerosi benefit, compreso buoni benzina e su cui i padroni beneficiano di regime fiscale agevolato.

Tutti gli istituti di welfare aziendale, a partire dal fondo Metasalute, sono stati riconfermati, ed addirittura si è previsto che gli stessi pensionati metalmeccanici possano partecipare ed iscriversi al fondo privato.

Tutta la giusta retorica sui cosiddetti "eroi" del nostro personale sanitario svanita per una pulizia di denti. Eppure la battaglia per una sanità pubblica ed universale appariva ed appare la lezione che da questo virus e da questa pandemia viene confermata.

Occorre iniziare a ripensare questi istituti di sanità cosiddetta

integrativa. Occorre quantificare e rimodulare le quote che i vari contratti nazionali di categoria hanno in questi anni stabilito per il cosiddetto "welfare aziendale" e riportarli all'interno delle paghe base.

La defiscalizzazione prevista per queste quote di salario determinano un classico giro a perdere. Infatti se lo stato defiscalizza riceve minori entrate fiscali e quindi destina meno fondi per la sanità pubblica e il welfare universale. Di conseguenza ed inevitabilmente diminuiscono le prestazioni a favore di tutti, favorendo la sanità privata a scapito di quella pubblica, con l'evidente sviluppo di una forte e significativa ineguaglianza fra la stessa classe lavoratrice.

La diversità di trattamenti di prestazioni e benefit sarà sempre più correlata alla minore o maggiore capacità contrattuale degli occupati, contraddizione che sarà massima nei confronti dei pensionati disoccupati e lavoratori precari.

Note:

- 1) "il Cantiere" ottobre 2020- "Metalmeccanici Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" Coordinamento Territoriale Comunista Libertario Reggio Emilia.



Lavoro pubblico: da Brunetta a Brunetta

Difesa Sindacale

Il 10 marzo il Governo e le organizzazioni sindacali Cgil-Cisl e Uil hanno sottoscritto un patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale. Per il governo il documento è stato sottoscritto dal Presidente del Consiglio Mario Draghi e dal Ministro competente del settore Renato Brunetta. La parte sindacale, invece, vede la sola firma dei segretari Generali Confederali Maurizio Landini per la Cgil, Luigi Sbarra per la Cisl e Pierpaolo Bombardieri per la Uil. A differenza dell'esecutivo nessun ruolo è stato assegnato ai segretari delle categorie di riferimento. Ovviamente, di conseguenza, non c'è stato alcun coinvolgimento delle categorie ai vari livelli organizzativi, né tanto meno si è provveduto a discutere con i lavoratori le linee di indirizzo di tale patto. Ancora una volta, come oramai costante modalità di gestione dell'organizzazione sindacale, i vertici confederali hanno scelto la strada della legittimazione in un rapporto diretto con le controparti, in un reciproco riconoscimento dei ruoli che esclude i soggetti -i lavoratori e le lavoratrici- che subiranno le scelte operate. Non privo di significato anche la definizione di "Patto" che si è voluto dare a questa intesa. Patto richiama un

vincolo stretto al quale si impegnano i contraenti e nel linguaggio sindacale questo termine è stato storicamente legato al concetto di patto sociale, ovvero ad una stagione dove si stabilisce una tregua della conflittualità. Ancor prima di entrare nel merito di alcune questioni che il patto solleva, vale la pena soffermarsi sui giudizi espressi dalle parti dopo la sottoscrizione del documento. Il presidente del consiglio, pur rimarcando l'importanza dell'intesa ha esplicitamente affermato che si tratta di una cornice al cui interno vi dovrà essere un quadro tutto da definire e scrivere; di ben altro tono le dichiarazioni sindacali che affermano di aver condiviso il "metodo e il merito", arrivando a definire l'approccio del ministro Brunetta una "redenzione". (vedasi intervista a Paola Sorrentino Segr. Gen. FP Cgil nel sito internet della categoria). Non mancano certo nelle sette paginette del patto i richiami alla buona occupazione, alla parità di genere, al ruolo del pubblico, alla centralità della formazione, tutte affermazioni alle quali siamo abituati dalla retorica degli accordi e, purtroppo, anche dalla retorica di tanti, troppi, documenti sindacali. Retorica che quando non declina veri e propri obiettivi delle

controparti, che come vedremo ve ne sono, si limita ad evocare problemi, ma non prova mai a misurarsi con i soggetti reali che tali problemi dovrebbero risolvere, ovvero non consegna alla iniziativa dei lavoratori, e delle lavoratrici, alla loro capacità di discutere, misurare, organizzare, essere soggetti di partecipazione attiva, la gestione del necessario conflitto sindacale.

Il documento, come è naturale che sia, vista le tragiche conseguenze dello smantellamento del settore pubblico sanitario che è il principale motivo per cui in Italia si contano ben oltre 100.000 morti per Covid, afferma la centralità del ruolo della Pubblica Amministrazione, sottolineando la necessità di uno snellimento delle procedure e usando un linguaggio che non dovrebbe appartenere ad nessun rappresentante sindacale, ribadisce l'esigenza di investire in "capitale umano", derubricando lavoratrici e lavoratori, che sono persone che lavorano e che producono beni e servizi, a "capitale" come una qualsiasi merce nel processo di accumulazione. I lavoratori e le lavoratrici perdono la loro soggettività di persona umana e diventano cose, ovvero capitale umano, da Risorse a Capitale: si chiude un cerchio e tutto diventa

capitale e quindi strumento per generare profitti. Questo riconoscimento della centralità della Pubblica Amministrazione, con una maestria degna dei migliori legulei, viene subito dopo cancellata affermando che questi provvedimenti debbono *aiutare ad attenuare le disparità storiche, il dualismo tra il settore pubblico e settore privato*". Implicitamente si avalla l'idea che il settore pubblico deve essere riformato per raggiungere gli standard di quello privato. E di contraddizioni logiche ne troviamo altre e significative. In questo lungo periodo di pandemia si susseguono da parte di centri studi, di rinomate Università, da Confindustria, da sindacalisti e qua e là anche da lavoratrici e lavoratori, lodi allo Smart Working, prefigurando uno utilizzo massivo di questo strumento anche nel rientro alla normalità post pandemica. Così Confindustria: *"l'organizzazione del lavoro si deve muovere verso un rapporto più partecipativo, che guardi più al risultato che al tempo di lavoro e valorizzi il lavoro agile, oltre i limiti di spazio e tempo."* (Il coraggio del futuro. Italia 2030-2050) L'obiettivo è chiaro, legare il lavoratore all'azienda durante tutta la giornata, il lavoratore diventa un ingranaggio dell'azienda che lo lega a sé cancellando la separazione tra tempo di lavoro e tempo di vita. Evidentemente, però, tale modalità lavorativa, oltre ad essere un utile strumento per isolare i singoli lavoratori e supplire alla mancanza di servizi sociali, (restando a lavorare a casa il lavoratore e più spesso la lavoratrice si prende cura dei propri familiari, dai piccoli in età

prescolare agli anziani non auto sufficienti), non sembra essere funzionale alla stessa produttività della Pubblica Amministrazione, tant'è che nel documento si cita il discorso di Draghi al senato, là dove richiama l'urgenza di un piano di smaltimento dell'arretrato accumulato durante la pandemia. Se così stanno le cose appare chiaro che l'utilizzo del lavoro agile risponde più ad una esigenza di controllo sociale che ad uno strumento di migliore gestione del lavoro, anche nella loro visione produttivistica. A meno che non si pensi ad un sistema di lavoro agile che faccia cassa con l'eliminazione di tempi morti e soprattutto con la riduzione dei costi di elettricità, riscaldamento, costi di consumo di materiale, cancelleria/toner e di macchine, che ad oggi è a completo carico di chi lavora da remoto, magari con un eventuale piccolo indennizzo contrattato ed affidando il recupero degli arretrati a quei lavoratori in presenza "fidelizzati" attraverso il salario di "premierità". L'approccio elencativo delle problematiche si sofferma su quelli che sono problemi reali, ma è ben lungi da provare a fornire una qualche soluzione. Non poteva mancare nella lista *"la valorizzazione delle persone e il pieno perseguimento delle pari opportunità"*. Il perseguimento delle pari opportunità è uno di quegli obiettivi che si è ripetutamente agitato e che oramai fa parte di contratti e norme legislative da diversi decenni. La stessa carta costituzionale (1948) all'art.37 riconosce stessi diritti e stesse retribuzioni alla donna lavoratrice, anche se non possiamo sottolineare come risulti anacronistico e

ambiguo il richiamo *"all'adempimento della sua essenziale funzione familiare"* in quanto non delinea un quadro di eventi successivi alla nascita di un bambino/a e dell'allattamento che fanno capo, necessariamente alla madre e non al padre, ma lascia spazio a quella idea di donna "angelo del focolare", di cui oggi non ne sentiamo veramente il bisogno. Ancor di più le pari opportunità sono state declinate in numerose norme a partire dalla fondamentale legge 903 del 1977 fino alle più recenti, dal Dlgs 165/2001, al Dlgs 1998/2006. Ma tutto questo apparato normativo che non sottovalutiamo, con la sua medesima esistenza e con la necessità di essere reiterato, testimonia l'esistenza di una condizione femminile ancora non risolta, ci fa capire che questo processo deve essere accompagnato da interventi strutturali sui servizi sociali – nido, assistenza domiciliare, mense, etc.- ma che è altrettanto necessario mettere in discussione una organizzazione del lavoro basata su figure gerarchiche, che in particolare nelle aree apicali si pretendono consacrate alla azienda, alla produzione e al profitto. Lo stesso riconoscimento del ruolo del sindacato e del contratto collettivo nazionale va inquadrato nel contesto delle politiche contrattuali che si sostiene di voler perseguire. Sul riconoscimento del ruolo del sindacato abbiamo già detto in precedenza, quello che possiamo aggiungere è che quando il sindacato diviene una delle tante articolazioni delle istituzioni,

legittimato dalle controparti ma non dai lavoratori, che lo vivono nella migliore delle ipotesi come struttura di servizio, si apre in queste organizzazioni un vulnus nella gestione della democrazia che non può e non deve essere omesso.

Non privo di significato in termini di democrazia è quanto, CGIL-CISL-UIL hanno pensato di rivedere in merito alle procedure di adesione ai fondi di Previdenza Complementare Perseo-Sirio, introducendo la formula del silenzio-assenso per chi è stato assunto successivamente al 01/01/2019. Formula che, in mancanza di rifiuto da parte del lavoratore iscritto comporta l'automatica iscrizione con trasferimento del suo TFR al fondo stesso.

Sull'azione contrattuale, al di là della positiva stabilizzazione nella retribuzione fondamentale dell'elemento perequativo della retribuzione, che cesserà di essere elemento distinto della retribuzione, quello che viene privilegiato in continuità con gli accordi tra confindustria e sindacati nei settori privati, è la contrattazione di secondo livello, nazionale e decentrata, unitamente a meccanismi di premialità. Nella gestione delle professionalità si ipotizzano nuove figure apicali, peraltro attraverso il sistema degli incarichi che essendo di prassi incarichi fiduciari, sfuggono a qualsiasi controllo e tanto più ad ogni elemento di contrattazione. Un processo di gerarchizzazione del lavoro, avviato già da qualche lustro che risponde più ad esigenze di

frammentazione della forza lavoro e di fidelizzazione di un numero crescente di quadri intermedi, che ad una reale necessità di organizzazione del lavoro, con buona pace di tutta una letteratura del lavoro, che pure aveva avuto nel passato una certa "audience" che sponsorizzava il gruppo e il collettivo di lavoro.

Le poche righe conclusive delineano una prospettiva che contraddice tutto il chiacchiericcio sulla centralità della sanità pubblica e sulla centralità dell'azione pubblica nei servizi. Tralasciando l'acquisizione degli OPI (organismi paritetici per

l'innovazione) come strumenti della partecipazione sindacale, facendo sparire il ruolo contrattuale del sindacato, si deve registrare la completa assunzione del welfare contrattuale, che è una potente leva per finanziare il sistema dei servizi gestiti dai privati. Il welfare contrattuale non è una prestazione aggiuntiva al salario contrattuale, è chiaro che sia per il padrone che per lo Stato, comprese le sue articolazioni territoriali, nella sua veste di datore di lavoro, il welfare fa parte del costo contrattuale. Il risultato quindi è che si hanno in busta paga meno soldi, diminuendo anche il montante contributivo per la

pensione, e con il welfare contrattuale si alimenta e finanzia la "concorrenza" privata ai servizi.

Quei servizi privati che come testimoniano gli oltre 30000 morti per Covid nella Lombardia, dove la sanità privata la fa da padrona, e dove la medicina che primeggia è quella delle grandi eccellenze che danno profitto e sono destinati a pochi fortunati, ha mostrato tutta la propria inefficienza a fronteggiare la pandemia.



Marcello Bianconi

Nasce a Bologna nel 1898 ma due anni dopo la famiglia si trasferisce a Pontedecimo (GE) dove Marcello Bianconi, dopo aver frequentato le classi elementari, lascia la scuola e va a lavorare in fabbrica. Attivo fin da giovane negli ambienti sovversivi, nel maggio 1922 viene condannato a diciotto mesi di carcere dal tribunale militare di Venezia per insubordinazione, minacce e vie di fatto contro superiori, fatti commessi durante il periodo di leva. Aggredito più volte dai fascisti è costretto alla fine del 1924 ad espatriare clandestinamente in Francia dove a Villeurbanne (Lione) entra in contatto con i militanti del gruppo anarchico distinguendosi, secondo i rapporti di polizia, *“fra i più violenti nell'azione ed i più attivi nella propaganda”* (1). Durante tutta la sua permanenza in Francia, Bianconi è in stretti rapporti con altri compagni fuoriusciti dall'Italia svolgendo propaganda anarchica nell'ambiente dell'emigrazione antifascista. Espulso dal paese per questa sua attività, viene arrestato nel novembre 1931 perché contravventore a questo obbligo; liberato dal carcere si trasferisce in Belgio dove continua instancabile l'attività di propaganda in collegamento con l'ambiente della emigrazione anarchica. Nel 1935 è nuovamente in Francia e partecipa al Convegno d'intesa degli anarchici italiani emigrati in Europa. Nel dicembre 1936 accorre in Spagna per combattere prima

nella sezione italiana della Colonna Ascaso della CNT-FAI e poi nella Divisione Garibaldi; viene ferito in combattimento ad Almudévar. In seguito, dopo i fatti del maggio 1937 a Barcellona e la repressione stalinista attuata nei confronti degli anarchici e dei comunisti rivoluzionari, ritorna in Belgio dove si prodiga nella solidarietà ai combattenti antifranchisti spagnoli. L'8 luglio del 1938 viene arrestato per possesso di armi ed incarcerato per tre mesi al termine dei quali viene espulso dal paese; nel successivo periodo se ne perdono le tracce ma nell'ottobre 1939 è di nuovo in Belgio e fa richiesta di un visto per rientrare in Italia. Parte nel marzo 1940 ma si ferma in Germania, a Colonia e poi a Francoforte, fino al marzo del 1942 quando viene arrestato, espulso dal paese e consegnato alla polizia italiana; viene assegnato a quattro anni di confino a Ventotene. Alla caduta del fascismo viene confinato assieme a molti altri anarchici nel campo di Renici d'Anghiari (AR) dove si distingue nella lotta degli internati per ottenere la liberazione. Ritornato a Genova alla fine del 1943, Bianconi si collega con gli altri compagni nella lotta partigiana ed entra nel CLN territoriale di Pontedecimo come rappresentante comunista libertario. Ricercato, deve andare in montagna per sfuggire alla cattura ma nell'aprile del 1945 è nuovamente a Genova e partecipa assieme al giovanissimo figlio Ezio, anch'egli anarchico, alla

insurrezione cittadina contro le forze nazifasciste. Nel dopoguerra Bianconi è tra gli animatori dei gruppi anarchici della Valpolcevera e della Federazione comunista libertaria. Nel giugno 1945 si svolge a Milano il primo convegno interregionale della Federazione comunista libertaria Alta Italia e Bianconi vi partecipa con altri in rappresentanza della FCL Ligure, così come è delegato al congresso nazionale che si tiene a Carrara nel settembre 1945 che vede la nascita della Federazione Anarchica Italiana. Nel maggio 1946, in occasione del primo convegno nazionale dei Comitati di Difesa Sindacale - nati per coordinare l'azione degli anarchici all'interno del mondo del lavoro - dove si decide di mantenere l'adesione alla Cgil per una unità che deve essere emanazione dei lavoratori e non dei rappresentanti dei partiti, Bianconi viene eletto nel Comitato nazionale e confermato in tale organismo nel successivo convegno dell'agosto dello stesso anno. La sede nazionale di Difesa Sindacale viene stabilita a Sestri Ponente dove la presenza degli anarchici - sebbene minoritaria - esprimeva un riconosciuto gruppo di delegati di fabbrica (2). Al II° Congresso nazionale della Cgil interviene illustrando, tra l'altro, il ruolo e l'azione dei Comitati di Difesa Sindacale e la loro attenzione per alcuni obiettivi qualificanti come ad esempio quello della riduzione dell'orario di lavoro (3). Molto attivo

sindacalmente, Bianconi è uno degli esponenti della componente anarchica della CGIL ed è Segretario del Sindacato Facchini del porto di Genova, promuovendo anche la costituzione di Comitati di Difesa Sindacale nelle ferrovie e partecipando attivamente alla mobilitazione contro lo smantellamento dell'industria pesante genovese, in particolare all'ILVA dove interviene in vari comizi di sostegno alla lotta degli operai. Al II° Congresso della Camera del Lavoro di Genova, nel luglio 1949, viene eletto nel Comitato Esecutivo. All'inizio degli anni '50, assieme agli anarchici che difendono la scelta di restare nella CGIL, è in polemica con il gruppo di compagni genovesi che si adopera per la ricostituzione dell'Unione Sindacale Italiana. In qualità di delegato dei Comitati di Difesa Sindacale viene eletto, al termine del III° Congresso della CGIL del 1952, assieme ad Attilio Sassi, Gaetano Gervasio, Lorenzo Parodi, nel Direttivo nazionale della CGIL. Viene riconfermato nel Direttivo nazionale della CGIL anche nel successivo Congresso del 1956 e contemporaneamente è nella Commissione Esecutiva della Camera Confederale del Lavoro di Genova. Militante attivo della Federazione Anarchica Ligure è presente anche ai Congressi ed ai convegni nazionali della Federazione Anarchica Italiana. Muore a Genova il 13 settembre 1959.

Note

(1) Guido Barroero (a cura di), in AA.VV. Dizionario biografico degli anarchici italiani. Vol. I°. BFS Edizioni, 2003).

(2) Nelle elezioni del 1947 per il Direttivo provinciale della FIOM di Genova la lista di Difesa Sindacale prende circa il 2 % dei consensi dei 47.000 votanti. Nello stesso anno, in febbraio, due comunisti libertari entrano nel Comitato Esecutivo della Camera del Lavoro di Genova. (P. Arvati, P. Rugafiori – Storia della Camera del Lavoro di Genova. Dalla Resistenza al luglio '60. ESI, 1981).

(3) Il Libertario, anno V, n. 201, Milano 2 novembre 1950 (in Roberto Manfredini (Tesi) - Difesa Sindacale: la componente anarchica nella Confederazione Generale Italiana del Lavoro (1944-1960). Università di Bologna, anno accademico 1986/87).

Bibliografia

AA.VV. - Dizionario biografico degli anarchici italiani. Vol. I°. BFS Edizioni, 2003. (a cura di Ugo Fedeli)

Federazione Anarchica Italiana. Congressi e convegni (1944-1962). Edizioni della libreria della F.A.I., 1963.

Adriana Dadà – L'anarchismo in Italia: tra movimento e partito. Teti Editore, 1984.

P. Arvati, P. Rugafiori – Storia della Camera del Lavoro di Genova. Dalla Resistenza al luglio '60. ESI, 1981.

E. Anna Marsilli – Il movimento anarchico a Genova (1943-1950). Annexia Edizioni, 2004.

I Congressi della CGIL. Vol. II°, III°, IV°-V°. Editrice Sindacale Italiana, 1970.

Roberto Manfredini (Tesi) - Difesa Sindacale: la componente anarchica nella Confederazione Generale Italiana del Lavoro (1944-1960). Università di Bologna, anno accademico 1986/87.

“... chiediamo maggiore sensibilità, più responsabilità, più decisione, perché si addivenga ad un effettivo coordinamento quando questo è necessario, perché non sia continuamente rimandata la generalizzazione di una agitazione quando è possibile, perché non sia sempre scartato lo sciopero generale quando è chiamato a gran voce dalla base. Chiediamo, in una parola, maggiore fiducia nella capacità di lotta della classe operaia.”

(Dichiarazione della Corrente Anarchica di Difesa Sindacale al IV° Congresso della CGIL-1956)

Difesa Sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in Cgil

*La CGIL è una organizzazione
sindacale e non dovrebbe lasciarsi
coinvolgere dal parlamentarismo
nelle sue declinazioni politiche,
referendarie e costituzionali*

