

# difesa sindacale

## Per un coordinamento dei comunisti anarchici e dei libertari nella CGIL

Vogliamo approfondire la riflessione sul ruolo che stiamo svolgendo quali militanti della lotta di classe in questa fase avanzata della ristrutturazione capitalistica, che si realizza nell'ambito della competizione internazionale tra potenze vecchie e nuove, acuita dalla crisi, dagli incrementi dei flussi migratori di forza lavoro e dalla drammatica evoluzione dei conflitti nelle regioni del nord Africa.

In tutto il mondo industrializzato vengono attaccate storiche conquiste dei lavoratori, e ciò si verifica anche in Italia dove la CGIL mantiene pressoché intatta la propria forza organizzativa, sia pure tra vistosissime contraddizioni.

Una prima riflessione ci porta a sottolineare come il ruolo dei gruppi dirigenti sindacali confederali e dei loro interlocutori politici della sinistra parlamentare, così come è andato configurandosi almeno dalla svolta dell'EUR del gennaio del 1978, abbia contribuito a veicolare un'idea del lavoro assolutamente subalterna al capitalismo, in cui ha finito per prevalere la centralità dell'impresa, del mercato e della competizione internazionale dei mercati, a scapito della solidarietà di classe e dell'internazionalismo dei diritti.

In secondo luogo il prosieguo della ristrutturazione capitalistica ha progressivamente trasformato la subalternità al capitale in svolta neocorporativa (CISL e UIL), spostando la CGIL su posizioni più avanzate in virtù della sua storia, del ruolo sindacale di alcune sue categorie prima tra tutte la FIOM, e del ruolo della sua articolata opposizione interna.

Ma crediamo anche che l'analisi non possa fermarsi a questa semplice constatazione, questo perché:

*“...il sindacato, espressione organizzativa della lotta di classe, assume la doppia veste di difensore degli elementari bisogni del proletariato e quella*

*di elemento di costante razionalizzazione del capitale. Questa doppia funzione del sindacato si dispiega in un senso o nell'altro a seconda del prevalere di una fase offensiva nella lotta di classe o di una fase difensiva”*

(in “I comunisti anarchici e l'organizzazione di massa” UCAT – CP editrice – Firenze 1984 pag. 3).

Riteniamo che questa nostra tesi risulti confermata anche rispetto alle tendenze più avanzate della ristrutturazione capitalistica (vicenda FIAT – Chrysler e a livello nazionale vicenda FIAT Pomigliano - Torino).

In tale contesto la ricomposizione di un'area di opposizione nella CGIL è quindi un obiettivo ancora più urgente, visto il consolidarsi, al suo interno, di un forte polo moderato che fa riferimento al Partito Democratico che opera per creare un'insanabile frattura all'interno della CGIL, per battere definitivamente le sue componenti di opposizione e isolare la combattività di alcune sue categorie (FIOM) al fine di agevolare la svolta corporativa già intrapresa da CISL e UIL.

Siamo consapevoli delle difficoltà in cui si inserisce l'azione quotidiana della CGIL, ma siamo altrettanto consapevoli che la sua forza potrà essere ancora uno strumento utile per difendere i lavoratori solo se la ricerca di interlocutori non significhi aderire a nuovi e sciagurati progetti concertativi di “salvezza e responsabilità nazionale”.

Il nostro contributo in questa fase dovrà quindi guardare più ai contenuti delle scelte sindacali da compiere che al riposizionamento organizzativo dei gruppi dirigenti, consapevoli che l'organizzazione sindacale, accerchiata dalla crisi, potrebbe diventare terreno di scontro delle componenti politiche e che l'opposizione di classe, per svolgere un ruolo positivo, deve partire con intransigenza dalla difesa degli interessi dei lavoratori.

Coordinandosi, i compagni comunisti anarchici e i libertari attivi nella CGIL non aspirano a realizzare una nuova area programmatica né a creare una componente politica né, tanto meno, all'ottenimento di posizioni e di quote interne, ma a rafforzare la loro azione per la ricomposizione di una opposizione di classe interna alla CGIL perché di questo oggi c'è bisogno per difendere gli interessi dei lavoratori e delle classi subalterne.

### **I compagni/e comunisti anarchici e libertari nella CGIL**

#### **CONVEGNO DEI COMUNISTI ANARCHICI E DEI LIBERTARI NELLA CGIL Livorno – D.L.F. (Dopolavoro Ferroviario) - 2 Aprile 2011**

**Mario Salvadori**

Il Convegno odierno, che vede riuniti rappresentanti dei comunisti anarchici e libertari che svolgono la loro attività sindacale in CGIL, si tiene in un momento particolarmente delicato per la situazione esterna - ma anche interna - alla confederazione e quindi anche per il nostro ruolo e la nostra azione. I motivi che ci hanno spinto alla convocazione di questo incontro, in accordo con i compagni/e attivi in CGIL che al momento conosciamo, sono soprattutto legati alla necessità di un confronto e di un'analisi del nostro agire sul terreno sindacale per arricchire reciprocamente la nostra capacità di intervento e possibilmente per coordinarci nel futuro. L'azione degli anarchici in CGIL, e prima ancora nella CGdL con dirigenti di spicco come i compagni Maurizio Garino e Pietro Ferrero (quest'ultimo Segretario della FIOM di Torino durante l'occupazione delle fabbriche nel 1920 ed ucciso in seguito dai fascisti), è sempre stata presente ed ha rivestito una notevole importanza. Come rilevante è stata l'attività dei Comitati di Difesa Sindacale, che furono costituiti nel secondo dopoguerra dagli anarchici operanti in CGIL e che restarono attivi fino alla fine degli anni '50, che pur agendo in un diverso contesto storico da quello attuale costituiscono per noi un punto di riferimento importante; magari questo nostro incontro potrebbe rappresentare l'occasione affinché vi sia un impulso allo studio ed all'approfondimento di questa esperienza. Dopo l'esaurirsi dei Comitati di Difesa Sindacale l'azione degli anarchici in CGIL, in seguito alle scelte del movimento anarchico che si caratterizzò

sempre più come movimento di opinione dando spazio a posizioni interclassiste e liberali, divenne soprattutto quella di sindacalisti e di lavoratori che agivano isolatamente e senza una qualche forma stabile di collegamento. L'azione sferzante e vivificatrice prodotta dal ciclo di lotte a cavallo tra gli anni sessanta/settanta, ed il conseguente afflusso nel movimento anarchico di giovani lavoratori, portò un fermento ed un rinnovato interesse verso la necessità di un intervento su posizioni di classe all'interno del mondo del lavoro.

L'esperienza del CNLA (Convegno Nazionale Lavoratori Anarchici), dal 1973 al 1976, ne fu la concretizzazione più evidente anche se travagliata e minata fin dall'inizio da contraddizioni e da una mancanza di chiarezza sui veri obiettivi da perseguire (organizzazione politica o di massa. Azione nei Consigli di fabbrica o creazione di organismi "autonomi" ?), restando poi travolta dalla fase di riflusso di un ciclo di lotte che si stava chiudendo.

Successivamente, durante le scadenze congressuali, si pose la necessità di un confronto specifico degli anarchici; ricordiamo quello per il X° congresso della CGIL, che vide una partecipata assemblea nazionale tenutasi a Modena il 1° Novembre 1981, oltre alle iniziative che furono promosse nel 1986 in occasione dell'XI° Congresso e nel 1991 per il XII°. E' vero che questi confronti non ebbero un seguito, ma ciò dipese più da preesistenti divisioni politiche tra i vari soggetti e gruppi partecipanti che alla mancanza della necessità di un coordinamento. Non ci nascondiamo quindi le difficoltà dell'odierno incontro ma pensiamo che, restando sul terreno sindacale, sia possibile trovare la strada per proseguire in questa iniziativa. Quello che pensiamo sia da evitare è di riprodurre tra noi le divisioni presenti in CGIL; questo non solo perchè rischieremo di bloccare sul nascere questo tentativo di confronto e di coordinamento, ma anche perchè molte delle divisioni che stanno dietro a queste posizioni risentono, o sono frutto, di scontri politici che non ci appartengono. La nostra scelta sindacale deriva dalla considerazione che una coerente articolazione tattica della teoria e della strategia comunista anarchica non possa che essere condotta, tanto più oggi, nelle centrali sindacali riformiste di cui la CGIL rappresenta in Italia l'organizzazione più completa, complessa e rappresentativa, anche se non ci sfugge la necessità e l'importanza di interloquire sul territorio con situazioni di base ed esterne a questa esperienza quando esprimano una reale rappresentanza tra i lavoratori. Questa scelta

affonda le radici nell'esigenza di giungere ad impostare un processo reale di unità di classe dei lavoratori prima ancora di porre il problema della loro radicalizzazione, nella consapevolezza del sindacato come un'organizzazione naturalmente riformista – come avevano ben individuato già agli inizi del Novecento sia Malatesta che, ancor più, Luigi Fabbri - che deve vedere al suo interno la necessaria azione dell'organizzazione politica dei comunisti anarchici. Diventa allora importante, pur continuando a portare il nostro contributo nelle aree programmatiche della sinistra sindacale, collegarsi e rendere più efficace la nostra attività; coordinandosi i compagni comunisti anarchici e libertari attivi nella CGIL non aspirano a realizzare una nuova area programmatica né a creare una componente politica né – tanto meno - l'ottenimento di posizioni e di quote interne, ma a rafforzare la loro azione per la ricomposizione di un'opposizione di classe in CGIL per difendere gli interessi dei lavoratori e delle classi subalterne. La difficoltà di circolazione delle nostre idee si è evidenziata in occasione del XVI° congresso della CGIL laddove la limitata, ma non irrilevante, presenza di compagni non ha avuto la capacità di coordinarsi e di incidere come invece sarebbe stato necessario. Tutto questo, a maggior ragione, vista la situazione di straordinaria difficoltà in cui si trova ad operare oggi il sindacato. Anche in Italia la crisi si è manifestata, infatti, con tutti i suoi effetti devastanti, aggravati dall'azione del governo Berlusconi particolarmente impegnato a demolire storiche conquiste sindacali. In un simile contesto la CGIL ha saputo intraprendere un percorso di opposizione che si è evoluto da una totale subalternità ai governi di centro sinistra ad una rivisitazione critica, con una crescente mobilitazione che ha prodotto una messa in discussione delle precedenti politiche concertative ed una progressiva rottura con le derive neocorporative di CISL e UIL. Una rottura caratterizzata anche da contraddizioni e lacerazioni interne, non scese da implicazioni decisamente subordinate alla logica politica (vedi il "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività" per l'equità e la crescita sostenibili" del 23 luglio 2007, firmato anche dalla CGIL). Resta il fatto che l'attuale situazione che vede il moltiplicarsi di accordi separati, frutto sostanzialmente di quello sulla contrattazione del gennaio 2009 firmato da CISL ed UIL, sta producendo gravi e crescenti difficoltà politiche ed economiche a tutta la CGIL. Accanto a quelli della Fiat ed al CCNL dei metalmeccanici si sono infatti ripetuti negli ultimi tempi accordi tra le

parti, senza la firma della CGIL, anche nei settori del commercio e della funzione pubblica dove tra l'altro la capacità di mobilitazione della confederazione è storicamente minore. Ci sembra quindi necessaria non solo una grande riuscita dello sciopero generale del prossimo 6 maggio, ma che la confederazione elabori una precisa strategia di lotta che impedisca questa marginalizzazione, lasciando perdere le attuali ed inconcludenti campagne rivolte a CISL ed UIL che, in accordo con Governo e Confindustria, cercano solo di logorare la CGIL. Il contesto in cui agiamo, nonostante le potenzialità e le capacità di lotta ancora esistenti nella classe lavoratrice, è sempre più sfavorevole ed a dimostrarlo ci sono, oltre alla crisi che falcidia salari ed occupazione, anche altri fattori. Permettetemi una breve riflessione su due avvenimenti, non sindacali, accaduti in quest'ultimo mese. Il primo è legato al 150° anniversario dell'unità d'Italia che ha rappresentato, anche visivamente, il grado di penetrazione tra il proletariato del concetto di patria e di nazione; concetti non più appannaggio della destra fascista, come un tempo, ma rivisitati ed esaltati in chiave democratica e liberale. La stessa sinistra, forse per una rivalsea nei confronti del leghismo, ha sventolato entusiasticamente il tricolore. Non è, questa, solo una questione di simboli; quando si abbraccia il nazionalismo, benchè "democratico", e si smarrisce la bussola internazionalista, non si sa dove si va a finire. Ed infatti, apparentemente slegato da questo, ecco il secondo avvenimento costituito dai bombardamenti e dalla guerra in Libia; al momento sostanzialmente accettata, quando addirittura sostenuta perchè "umanitaria" e "democratica", anche da alcuni settori e personalità che si richiamano alla sinistra ed al pacifismo.

Un contesto, dicevamo, sempre più difficile. La situazione di crisi capitalistica e lo sviluppo delle sue conseguenze che si concretizzano in un complessivo attacco economico, politico e culturale alle classi subalterne, alle conquiste fino ad oggi faticosamente raggiunte, al concetto stesso di sindacato, avrebbe dovuto suggerire alla CGIL l'elaborazione di un programma per la difesa degli interessi di classe. Ma non è stata questa la tensione che ha prevalso: i gruppi dirigenti centrali e periferici hanno anteposto la loro condizione d'essere ed il loro ruolo limitato di burocrazie alle dinamiche della lotta di classe. I due documenti congressuali, assieme all'aspro confronto che ne è derivato, rappresentano le conseguenze di una più generale situazione di

crisi del riformismo che questo congresso non poteva risolvere e che, anzi, è destinata ad aggravarsi.

Circa l'ultimo Congresso della CGIL sappiamo che le compagne/i qui presenti hanno fatto scelte diverse, per varie considerazioni, rispetto ai due documenti congressuali: documenti che riteniamo entrambi limitati, tra loro simili ed in parte sovrapponibili, riconducibili alla debolezza dei gruppi dirigenti riformisti ed alle loro schermaglie di derivazione parlamentarista. La scomposizione e ricomposizione nei gruppi dirigenti, avvenuta prima e durante il Congresso, è stata notevole ed ha visto l'allargamento della precedente maggioranza moderata con l'inclusione di "Lavoro Società", mentre la maggioranza della Fiom e buona parte dei settori - anche moderati - che avevano sostenuto il documento congressuale "La Cgil che vogliamo" si sono costituiti a loro volta in area programmatica. Abbiamo già detto che questi schieramenti congressuali hanno coinvolto, inevitabilmente, le nostre compagne ed i nostri compagni; non si tratta qui di decidere se e dove collocarci ma, riconoscendo i limiti della situazione interna alla CGIL e quelli delle tesi congressuali, cercare di definire una linea tesa al superamento delle attuali divisioni nella sinistra sindacale operando quindi per una ricomposizione dell'opposizione di classe in CGIL.

Per questo pensiamo che oggi sia necessario andare ad approfondire le varie questioni legate alla rappresentatività ed alla democrazia nei posti di lavoro, alla contrattazione, al precariato, all'egualitarismo, alla situazione degli immigrati. Crediamo che questa possa essere la strada giusta da percorrere; il convegno deciderà poi come continuare il confronto e come coordinarci per andare ad incidere maggiormente nelle nostre realtà.

## **DEMOCRAZIA E RAPPRESENTATIVITÀ**

### **Carmine Valente**

La storia sindacale di questi ultimi anni è storia di accordi separati. Nel merito l'analisi degli accordi è stata fatta ed approfondita sia all'interno dell'organizzazione, sia al suo esterno. Quello che questa breve comunicazione ha il compito di affrontare è la comprensione delle strategie che stanno dietro questi accordi e soprattutto individuare i possibili strumenti utili a riconsegnare nelle mani dei lavoratori le decisioni che riguardano la loro condizione di lavoro;

ovvero ristabilire, sarebbe più corretto dire, creare veri percorsi decisionali democratici. Quello che ai più è evidente, per lo meno tra di noi e in larga parte anche nella CGIL, è che, soprattutto nelle vicende più recenti il motivo delle scelte subalterne e collaborazioniste assunte da CISL e UIL, sono state guidate sia da diverse impostazioni strategiche sindacali, sia, ma soprattutto, da scelte di natura politica. Gli attuali gruppi dirigenti di CISL e UIL con più determinazione dei loro predecessori, che pur avendo un'idea cogestiva del sindacato non scelsero la strada della rottura sindacale, oggi fanno una chiara scelta di campo e individuano nel Governo Berlusconi l'interlocutore privilegiato per tentare di chiudere definitivamente un periodo storico, nel tentativo di marginalizzare qualsiasi componente sociale ancora radicata a sinistra; operazione che oggi per potersi affermare ha bisogno di indebolire la forza e la capacità di resistenza che ancora rappresenta la CGIL, pur con le sue contraddizioni e i suoi ondeggiamenti.

Per contrastare questa deriva che ha sempre di più i connotati di una razionalizzazione reazionaria ed autoritaria, la strada maestra è quella di aprire senza fraintendimenti un ampio, articolato e lungo conflitto di classe che in ultima istanza imponga a governo, padroni, partiti politici di governo e d'opposizione, all'insieme delle organizzazioni che costituiscono la società civile, una nuova stagione che abbia come fulcro l'affermazione dell'uguaglianza sostanziale e non formale, cioè intesa come uguaglianza del punto di arrivo e non semplice concetto di pari opportunità al punto di partenza, che, dando sostanza e concretezza, ponga con determinazione la centralità dei diritti e dei bisogni dei lavoratori. Ciò detto non è inutile analizzare più nel dettaglio quei meccanismi che dovrebbero garantire l'espressione democratica dei lavoratori sulle vicende che riguardano la loro vita lavorativa e le modalità atte a misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Nel merito crediamo che nella discussione che è necessaria aprire tra i sindacati e nel mondo del lavoro sui problemi della democrazia e della rappresentatività i nodi da affrontare siano quelli dei contenuti ancor prima delle modalità con cui questi contenuti si fissano, ed è per questo che in questa fase non ci appassiona molto la diatriba tra legge e accordo endosindacale mentre riteniamo molto più utile riflettere sui limiti che anche esperienze indubbiamente più avanzate, come quelle dei settori pubblici, hanno. In via preliminare bisogna osservare che ogni qual volta

qualcuno comprime i meccanismi democratici “pro domo sua”, prima o poi questo rischia di rivolgergli contro. Il riferimento è a quelle clausole contrattuali e normative, volute anche dalla CGIL soprattutto per limitare l’influenza del sindacalismo autonomo e di base, che riconoscono come soggetti sindacali con prerogative negoziali e contrattuali, solo quelle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Tale norma che oggi crea non pochi problemi alla stessa CGIL obbliga, pena l’esclusione, alla firma, e ciò ha determinato e determina quelle alchimie sindacali che vedono sindacati rifiutare alcuni accordi, salvo poi apporre la firma tecnica. (In sostanza: “Non sono d’accordo, ma mi adeguo.” Che non è proprio il massimo della democrazia). Con tale meccanismo il riconoscimento del potere contrattuale non poggia sul livello di rappresentanza che ha il sindacato e sulla legittimazione che ad esso danno i lavoratori, ma dal riconoscimento delle controparti.

## **RAPPRESENTATIVITA’.**

Il contributo alla discussione sulla rappresentatività sindacale crediamo pertanto sia utile che parte proprio dalla stigmatizzazione di questa ferita democratica alla quale fa seguito l’altro meccanismo, proprio della norma che disciplina la rappresentatività nei settori pubblici, che individua come soggetti sindacali riconosciuti solo le organizzazioni sindacali che a livello nazionale superano la soglia del cinque per cento. Tale norma è iniqua, non tanto perché fissa una soglia necessaria per essere considerati rappresentativi, quanto perché tale soglia è stabilita su base nazionale. Paradossalmente ciò può determinare che in un posto di lavoro un sindacato che rappresenta per numero di iscritti la totalità dei lavoratori, possa essere escluso dai tavoli contrattuali perché non raggiunge la soglia a livello nazionale. Riepilogando in merito alla rappresentatività pensiamo che una volta definita una soglia, che non può andare al di là del tre per cento, tale soglia deve essere assunta ad ogni livello di contrattazione, per cui si ha il diritto di essere presenti ad ogni livello di confronto sindacale nel quale si possa far valere il traguardo della soglia. L’abbassamento al tre per cento risponde alla necessità di garantire criteri di pluralismo e di democrazia del lavoro, e per assicurare la completezza nella rappresentazione di interessi legittimi. In considerazione che la maggior parte dei lavoratori non è iscritta ai sindacati e che gli accordi sottoscritti dai

sindacati, così come consolidato nella nostra legislazione del lavoro, si applicano erga omnes, è indispensabile che la rappresentatività sia misurata non solo dal dato associativo, ma anche dal consenso elettorale conseguito nella elezione diretta dei rappresentanti dei lavoratori, espressi da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti. Specificando che sono elettori e candidabili tutti i lavoratori al di là del rapporto giuridico di lavoro che hanno. Lavoratori a tempo indeterminato, tempi determinati, precari. Riteniamo pertanto indispensabile generalizzare in tutti i settori di lavoro il meccanismo di elezione delle RSU, superando definitivamente le quote di riserva così come derivate dagli accordi degli anni novanta. Una testa un voto, rappresentanza proporzionale. Definendo che ai fini del calcolo della rappresentatività complessiva delle organizzazioni sindacali, per tutti i settori di lavoro, pubblici o privati, si prenda in considerazione il solo dato elettorale. Valutando di inserire una soglia del due per cento come dato associativo sul complessivo dei lavoratori sindacalizzati come soglia indispensabile da affiancare ad ogni livello per essere riconosciuti come sindacati rappresentativi. Superando così l’attuale meccanismo che si basa sulla media del dato associativo e del dato elettorale.

## **DEMOCRAZIA**

Definito come e chi rappresenta i lavoratori è necessario affermare con forza, soprattutto in questo periodo in cui CISL e UIL hanno la tentazione di disdettare il Protocollo del 1993, che la democrazia sindacale è democrazia diretta e democrazia di mandato. Il protocollo del 1993 fece piazza pulita della contingenza e aprì quella sciagurata stagione della concertazione che tanti danni ha provocato ai lavoratori, consentendo quel drenaggio dei redditi operai verso il profitto e la rendita, cosa oramai ampiamente riconosciuta e non solo in CGIL, ma fu anche l’artefice delle regole per l’elezione delle RSU. I limiti di quelle regole furono quelle di essere state concepite e modellate in funzione delle organizzazioni confederali CGIL, CISL e UIL, che, con la quota di riserva del 33 per cento, si auto tutelavano anche nella elezione diretta dei rappresentanti, ma in positivo si introduceva il concetto che la rappresentatività non era data più dal solo dato associativo. Pur con i pesanti limiti che abbiamo evidenziato e che in parte ne depotenziavano il valore democratico, con questi nuovi organismi si ha una cessione di potere sindacale dalle strutture sindacali a quelle di rappresentanza diretta e



generale di tutti i lavoratori. Se anziché generalizzare le RSU libere dai limiti del protocollo, si arrivasse, al loro superamento, si consoliderebbe un'idea di democrazia sindacale delegata, dove così come stanno facendo CISL e UIL in questi anni, le decisioni vengono prese dai vertici sindacali senza nessun confronto con i lavoratori che si pretende di rappresentare, né tanto meno sottoponendo al loro consenso le scelte operate. Noi crediamo che in particolare nel mondo del lavoro sia necessario affermare un meccanismo decisionale che si basi su modalità che consentano ai lavoratori di poter esprimere le loro idee, manifestare il loro consenso o il loro dissenso, e ciò sia sulla costruzione delle piattaforme, sia nei momenti cruciali delle trattative quando si determinano le condizioni per richiedere una modifica al mandato ricevuto, sia sulla conclusione delle trattative e sugli accordi. Consapevoli che la democrazia è un processo lento che richiede confronto, ricerca della condivisione e che si conclude con la consegna delle decisioni a chi sarà oggetto delle stesse. In questa prospettiva le assemblee assumono un ruolo centrale per sviluppare i percorsi democratici e pertanto nel riconfermare che le ore di assemblea sono un diritto del singolo lavoratore, la potestà per l'esercizio di questo diritto deve essere estesa sia a gruppi di lavoratori con la richiesta di firme pari al cinque per cento degli addetti per aziende fino a 1000 lavoratori e valori decrescenti fino al 2% per aziende che superano i 5000 addetti, sia alle RSU congiuntamente sia disgiuntamente. Il dispiegamento di questi processi democratici assegnano ruolo alle assemblee per la discussione delle bozze di piattaforma e diventa strumento indispensabile per la definizione dei mandati alla sottoscrizione degli accordi. Tutto l'iter della democrazia diretta trova logica conclusione nell'assunzione del referendum quale unico strumento per la ratifica degli accordi oggetto dei mandati. Nel merito dello strumento referendario nell'ambito sindacale rimane profonda, netta e non mediabile la nostra contrarietà al suo utilizzo per tutte le questioni che riguardano i diritti indisponibili, per i quali peraltro è necessario una loro riaffermazione in considerazione che oggi vi è una pratica che tende a depotenziare, con gli accordi in deroga, quello che la giustizia del lavoro sia nella pratica e sia nella normativa civilistica aveva recepito. Ci riferiamo in particolare alla non validità delle rinunzie e delle transazioni che hanno per oggetto diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi.

Esplicitando, si tratta di riaffermare che nell'ambito della gerarchia degli accordi e della legge, non sia possibile che accordi di un livello definiscano un peggioramento dei diritti definiti in accordi, contratti e/o norme sovraordinate. Esattamente il contrario di quello che avviene nella attuale stagione degli accordi separati avviati da CISL e UIL.

## **Relazione sulla contrattazione**

### **Cristiano Valente**

#### **Premessa**

Per tentare una iniziale riflessione sulla contrattazione, che mi auguro possa essere sempre più definita organicamente dal contributo, dalle conoscenze dei compagni e soprattutto dalla buona riuscita di questo nostro tentativo di coordinamento, comincerei con una brevissima e sintetica storia delle precedenti stagioni politiche sindacali.

La stagione politico-sindacale a cavallo fra i primi anni '60 ed i successivi anni '70 traeva la sua maggiore forza dall'aver conferito al salario operaio ed alla necessità di un reddito una valenza sostanzialmente slegata dal ciclo produttivo, legata invece ai bisogni crescenti ed alla prospettiva da parte delle masse popolari e giovanili di migliori condizioni di vita. Nei primi anni '60 l'azione sindacale è molto intensa.

E' alla fine di questo periodo che i sindacati sollevano, in sede contrattuale, il problema delle gabbie salariali in una vertenza condotta unitariamente. Le differenze salariali tra zona e zona sono consistenti, anche se in parte ridotte da due accordi che erano stati stipulati nel 1953 e nel 1961. Nel 1954 *l'Italia è ancora divisa in 14 zone e livelli retributivi. Nel 1961 poi le zone vengono dimezzate e viene prevista una diminuzione dello scarto tra la prima e l'ultima dal 29% al 20%. Le "gabbie salariali" vengono definitivamente abolite nel 1969, dopo anni di lotte operaie, durante le quali Cgil, Cisl e Uil avevano lanciato una vertenza nazionale sostenuta da scioperi e manifestazioni: il 21 dicembre 1968 fu l'Intersind (l'associazione padronale che rappresentava le aziende a partecipazione statale come Iri ed Efim) ad accettare l'eliminazione delle gabbie, sia pure in modo graduale entro il 1971, poi toccherà a Confindustria accettare il loro superamento. I minimi salariali di categoria saranno uguali in tutta Italia a partire dal 1° luglio 1972. Il 25 gennaio 1975 con un accordo interconfederale*

inizia la progressiva unificazione del “punto” di contingenza al livello più alto. Questo ciclo di lotte aveva fatto pendere la bilancia dei rapporti di forza a favore delle classi meno abbienti e dei suoi alleati. Per incrinare quest’unità e solidarietà di classe il capitale doveva riacquistare potere sui salari, diventati oramai una “ *variabile indipendente* ” dal ciclo produttivo.

Vero “ *cavallo di Troia* ” teso a scardinare il livello di autonomia e di radicalità raggiunto dal movimento operaio fu la scelta da parte delle stesse organizzazioni sindacali di farsi carico dell’obiettivo della tenuta complessiva dell’economia nazionale, sacrificando a questo gli interessi dei lavoratori, facendosi paladini del contenimento salariale e di una politica collaborazionista con l’avversario di classe che molto sinteticamente, ma efficacemente, fu allora definita dalla sinistra di classe ed extraparlamentare: “ *la politica dei sacrifici* ”. La scelta strategica sindacale, nota con il nome di politica dell’EUR (1978) codificò la fine del salario conte “ *variabile indipendente* ” dal ciclo economico e definì una strategia di moderazione salariale a fronte di un improbabile scambio con governo e padronato di nuovi posti di lavoro. La ricaduta politica di questo periodo furono i governi di solidarietà nazionale, dove l’ex PCI, seppure senza responsabilità dirette ministeriali, appoggiava la compagine governativa. La copertura ideologica di questa operazione squisitamente ridistribuiva a favore dei profitti industriali e delle rendite e non più a favore del salario e delle condizioni sociali delle classi meno abbienti, fu il terrorismo di sinistra e le pratiche di violenza di massa che per tutti gli anni '70 si erano sviluppate in settori sostanzialmente giovanili. Non che questi fenomeni siano stati irrilevanti o marginali, ma certo non giustificavano affatto la sostanziale subalternità alle compatibilità economiche del sistema da parte delle organizzazioni sindacali e dell’ex PCI, anzi casomai li alimentò, ma non è questo l’interesse di tale premessa. Agli inizi degli anni '80, il sindacato vive già una forte fase critica, strettamente legata alla crisi occupazionale che soprattutto nei settori privati si sta già determinando. La crisi della siderurgia italiana si era manifestata già a metà anni 70 e le possibilità di sbocchi occupazionali per le giovani generazioni sono in quegli anni sostanzialmente nei settori statali, dell’istruzione e degli enti locali.

Le difficoltà del settore automobilistico, provocano la crisi della FIAT-Auto che manifesta

l'intenzione di licenziare 14.000 operai e di metterne 12.000 in cassa integrazione.

Nonostante le lotte serrate dei lavoratori e del Sindacato, nell’ottobre del 1980, dopo un mese di blocco totale della produzione, 22.000 operai vengono messi in cassa integrazione e non verranno più reintegrati in fabbrica. Tutti gli anni 80/90 sono stati segnati dal tentativo padronale e governativo, con il convinto ausilio e protagonismo delle organizzazioni riformiste e sindacali, di rimettere sotto il proprio controllo la dinamica salariale e ridurre i meccanismi automatici di tutela del salario. E’ proprio a partire dai primi anni '80, all’interno del movimento operaio e delle nuove generazioni cresciute e formatesi all’interno di un “ *humus* ” politico-culturale improntato alla solidarietà e alla eguaglianza, che si introduce, per la costruzione delle piattaforme rivendicative legate all’aspetto salariale, il concetto della professionalità, concretizzatasi come una vera e propria campagna promozionale dei valori della borghesia. In sostanza si legavano quote salariali non più ai bisogni reali delle masse lavoratrici, ma a parametri presuntamente neutri come la collocazione nel ciclo lavorativo o al lavoro realmente prestato. La necessità di salario, mortificata dalla scelta di moderazione retributiva, il grimaldello della professionalità come unica possibile strada per rivendicare maggiori quote di salario determinarono in una prima fase forti rivendicazioni corporative fra le categorie che mantenevano ancora una capacità di contrattazione.

Fu il caso di settori lavorativi quali la Sanità ed i trasporti che in quegli anni ottennero notevoli passi in avanti sul terreno salariale e normativo. Tali logiche corporative si insinuarono nelle stesse categorie dove la collocazione strategica di gruppi di lavoratori permetteva maggiori capacità contrattuali rispetto all’intera categoria. Ben presto anche questi “ *fortini* ” vennero spazzati via nella logica inesorabile del conflitto di classe che non permette ad una categoria, men che mai a spezzoni di questa, mantenere condizioni salariali e normative più favorevoli di altri se queste non vengono allargate e fatte proprie dall’intera classe lavoratrice. Il caso delle Compagnie Portuali, trasformate da cooperative, le quali oltre ad avere migliori condizioni salariali rispetto agli alti i lavoratori controllavano e garantivano una migliore qualità e sicurezza della stessa organizzazione del lavoro, ad imprese private all’interno del settore dei trasporti e della Logistica fu paradigmatico di tale situazione. (siamo nel 1989 –Decreto Prandini–

*Liberalizzazione dei Porti*) Tutti i meccanismi automatici di rivalutazione salariale furono messi in discussione a partire dalla Scala Mobile, anche se il suo reale epilogo sarà nel 1992, fino agli scatti di anzianità trasformati in cifra fissa e non più erogati in percentuale alla paga base. Della politica sindacale premiante la professionalità è rimasta carta straccia negli archivi delle piattaforme rivendicative sindacali degli anni '80 e non poteva che essere così. Premiare un presunto sapere all'interno di un'organizzazione economica e sociale in cui la collocazione lavorativa e quindi lo "status" sociale non è affatto legato a parametri neutri ma all'appartenenza di classe ed al ruolo svolto nei rapporti di produzione, era evidentemente una sciocchezza. La realtà fu quella di aver riconsegnato una larghissima e sempre più discrezionalità padronale su quote di salario e di reddito: cifre che in percentuale vanno dal 15 al 30% su salari e redditi operai o impiegatizi. Dai premi di produttività legati a parametri individuali e di presenza, ai cosiddetti progetti finalizzati nei settori pubblici ed enti locali, distribuiti discrezionalmente dai dirigenti, fino a quote legate direttamente agli utili dell'azienda e quindi all'andamento dei mercati. Questo il dato sempre più diffuso nelle categorie di lavoratori dipendenti. L'attacco al salario è stato quindi propedeutico alla situazione di frantumazione del movimento operaio. In questa cornice viene posto il problema del costo del lavoro, sempre con il beneplacito delle organizzazioni sindacali. La trattativa dura quasi quattro anni, a partire dal giugno del 1989. Le trattative vanno avanti fino a quando nel giugno del '90, comincia la mediazione del governo. Nello stesso mese passa alla Camera la "leggina" che proroga al 31 dicembre 1991 la scala mobile. A luglio il Senato approva il disegno di legge per prolungare il meccanismo della scala mobile. Alcune ore dopo a palazzo Chigi viene raggiunto un accordo tra Governo, Sindacati e Confindustria. Dal 1 gennaio 1992 è un altro il meccanismo per la tutela del salario dei lavoratori. Le parti s'impegnano ad avviare dal 1 giugno la trattativa per la nuova scala mobile, per la riforma del salario e del sistema contrattuale. Il 2 giugno 92 comincia il negoziato triangolare. Cgil, Cisl Uil definiscono una posizione unitaria. Nel marzo 93 il Governo consegna alle parti sociali un documento su politica dei redditi, mercato del lavoro, politica industriale e pubblico impiego. Il 3 luglio 93 viene raggiunto l'accordo. Il protocollo non viene firmato perché prima Cgil,

Cisl, Uil consulteranno la base. Viene preso un nuovo appuntamento è per il 22 luglio 12 luglio 93: comincia la consultazione dei lavoratori. 21 luglio 93: Ciampi convoca le parti per il 23 luglio alle ore 19. 23 luglio 1993: Accordo interconfederale tra Governo, Sindacati e Confindustria sulla politica dei redditi e sistema contrattuale

Prima della firma Cgil, Cisl, Uil rendono note le cifre della consultazione: alle assemblee hanno partecipato 3.650.000 lavoratori, di questi hanno votato 1.327.290 (pari al 37,3%); i sì sono stati il 67,05%, i no il 26,98%, gli astenuti il 5,98%.

### **Dall'accordo del 93 al successivo accordo del 22 gennaio 2009.**

La crisi di profittabilità del capitale continua con scostamenti e congiunture non significative per tutta la metà degli anni '90 fino alla metà degli anni 2000 con crescite di PIL intorno al 1,5 -3% che non garantiscono aumenti consistenti di forza lavoro.

L'aumento ininterrotto dei livelli di disoccupazione giovanile nei due decenni passati la forte riduzione del potere d'acquisto dei salari in particolare di questo 'ultimo decennio e soprattutto la crescita di quote di salario accessorio hanno ricreato la classica situazione di debolezza della forza lavoro occupata, ricattata da un "esercito industriale di riserva" rappresentato dalle masse giovanili e femminili nella maggior parte inoccupati o precari e da settori sempre più consistenti di migranti provenienti dall'Est europeo e dall'Africa. Avendo reso il salario sempre più flessibile, cioè legato alla discrezionalità del padronato, al mercato, rivitalizzando prestazioni lavorative quali l'apprendistato, lo straordinario, il cottimo e monetizzando i rischi e la salute, la forza lavoro non poteva che necessariamente seguire questa "flessibilità", oltremodo sospinta dall'introduzione delle nuove tecnologie informatiche nei cicli lavorativi. La politica cosiddetta di concertazione inaugurata come abbiamo visto dall'accordo del luglio 1993 fra le parti sociali e il Governo, proseguita sostanzialmente fino ai primi anni del XXI ° secolo, ha fortemente eroso il potere d'acquisto dei salari e aumentato i profitti industriali. Di contrappeso in questi stessi anni l'orario di fatto, quindi lo sfruttamento, è aumentato di molto. Si pensi che nel solo settore auto negli anni precedenti l'ultima crisi (2006) si erano raggiunte di media procapite 120 ore annue di straordinario. (i dati sono riferiti agli anni 97/98)



La stessa media lavorativa settimanale nel settore metalmeccanico, che resta nonostante tutto il settore più sindacalizzato, era di 45 ore, tenendo di conto che l'orario ufficiale per i turnisti è di 38 ore.

I pochi nuovi posti creati con il lavoro flessibile, che poi vuol dire precario, i quali non si aggiungono alla forza lavoro stabile, ma la sostituiscono senza nessun effetto significativo sui tassi di disoccupazione, hanno funzionato da “*dumping sociale*” a ribasso per i lavoratori che ancora lavorano a tempo indeterminato. Sempre nel settore metalmeccanico, in quello stesso periodo, dei nuovi posti di lavoro ottenuti, ben il 66% sono a tempo determinato. Si arriva così ai primi anni del 2000 dove i segni di una grande e scioccante crisi economia internazionale sono già evidenti. L'abnorme sviluppo dei prodotti finanziari e al contempo la riduzione dell'utilizzo degli impianti industriali testimoniano la crisi di sovrapproduzione classica. Saranno poi la crisi dei cosiddetti “subprime” dell'agosto del 2007, ma soprattutto il fallimento della Lehman Brother del settembre 2008 a testimoniare la crisi economica mondiale in cui a distanza di due anni e mezzo ancora oggi tutto il mondo è immerso. E' in questa cornice di lungo logoramento e di frantumazione del tessuto organizzativo e solidaristico del movimento operaio che la contrattazione nel 2009 subisce un nuovo e forse per ora imponderabile mutamento con l'accordo separato del 22 gennaio del 2009. A questo sono seguiti una serie di accordi in deroga ai contratti nazionali, per altro sottoscritti anche dalla stessa CGIL, ma soprattutto è il caso FIAT che rappresenta un ulteriore passo in avanti rispetto allo stesso contenuto dell'accordo del 22 Gennaio, in quanto istituisce e definisce un'ulteriore indicazione contrattuale fatta di accordi aziendali ed individuali. Infatti, fin dall'ingresso della fase più acuta della crisi non si è persa occasione per diffondere ed amplificare messaggi del tipo le vecchie regole non reggono più. Così, con il terreno spianato grazie a questa campagna tutta ideologica e particolarmente pervasiva, non ci si è fatto alcuno scrupolo a **sperimentare nel Febbraio 2010 i primi accordi in deroga al contratto nazionale** speculando su situazioni di grave emergenza occupazionale.

E' quello che è accaduto nel settore del credito con il contratto di Banca Intesa per le nuove assunzioni, nelle zone di L'Aquila, Lecce e Potenza firmato con quasi un anno di anticipo rispetto all'exploit di Marchionne che prevedeva un salario più basso per i nuovi assunti e

soprattutto il successivo contratto sempre nel settore bancario all'Unicredit che prevedeva l'assunzione dei figli dei dipendenti.

### Alcune ulteriori riflessioni

Preliminare all'analisi della diffusione della contrattazione, soprattutto quella cosiddetta di II° livello, che nella nuova vulgata ideologica padronale e governativa, dovrebbe diventare la forma più idonea per rispondere alla “globalizzazione” è la conoscenza di alcuni dati essenziali sulla struttura delle imprese del nostro paese.

La distribuzione dei dipendenti in Italia vede il maggiore addensamento sulle piccole imprese. Nella struttura delle imprese italiane, il 94,9% è collocato nella fascia da 1 a 9 addetti; nel rapporto tra dipendenti e indipendenti pesano le imprese con un solo addetto (che coincide con il titolare) e si tratta di 2.526.438 unità; tra queste ci sono tutte le partite Iva che in larga parte nascondono, in realtà, del lavoro subordinato. Se si escludono le aziende con un solo addetto resta comunque l'88% delle aziende sotto i 10 dipendenti. Seguendo un criterio cronologico, si può osservare come gli anni '50-'60 sono stati caratterizzati da debolezza sindacale e da una forte centralizzazione della contrattazione. Fu il boom economico all'inizio degli anni '60 che provocò un aumento progressivo del potere sindacale, che si riflesse in un aumento degli scioperi e in significativi aumenti retributivi. Fu con l'autunno caldo, al termine della decade 60/70, che si registrò un periodo di forza sindacale senza precedenti. In questa fase la contrattazione aziendale divenne la forma più utilizzata di determinazione dei livelli retributivi. Ma già a metà degli anni '70 le condizioni economiche e sociali, che in parte abbiamo rivisitato, determinarono una sostanziale riduzione della contrattazione di secondo livello ed in ogni caso le poche vertenze che si riuscivano a svolgere riguardavano sostanzialmente problematiche organizzative e normative (*legate alla gestione degli esuberanti, orari ecc.*) o al massimo redistributive di quote “*una tantum*” od annuali legate alla produttività. (*premi di produttività*)

Si può comunque dire che i premi di risultato, variabili con la performance, adottati comunque in gran parte delle aziende già coperte da contrattazione aziendale, sono stati pagati in modo discontinuo e per importi ridotti, limitando la distribuzione dei limitati guadagni di produttività. Sulla base dei dati dell'indagine Invid condotta

presso le imprese italiane con almeno 20 addetti dalla Banca d'Italia (2008) si calcola che nel periodo 2002/2006 non meno del 20% dei dipendenti riceveva solo i minimi salariali del contratto nazionale; tale quota stimata per difetto saliva al 50% nelle piccole imprese e scendeva progressivamente sino al 16% in quelle più grandi; inoltre inferiore al 10 per cento al Nord, cresceva a circa il 30 per cento al Centro e superava il 40 per cento nel Mezzogiorno. Questi premi quindi, oltre ad essere distribuiti sostanzialmente nelle grandi concentrazioni private o nei settori del trasporto hanno favorito un'apertura dei differenziali salariali territoriali per qualifica. Nel periodo precedente il 1993, in ragione delle condizioni economiche, erano stati spesso posti vincoli alla contrattazione aziendale. Da un'indagine condotta sulla diffusione della contrattazione aziendale per classi dimensionali negli anni 1995 – 1996, sono emersi valori elevati, sia come dipendenti, che per imprese coinvolte, ma solo al di sopra della dimensione dei 50 dipendenti.

Infatti la maggioranza delle imprese ha fatto accordi a partire dal 1994, dopo cioè l'accordo del Luglio 1993 (88% calcolando i valori assoluti). La propensione alla negoziazione decresce però al ridursi delle dimensioni aziendali ed è condizionato anche dal dato geografico. Si stima che nel 2001/02 circa la metà dei lavoratori privati nelle imprese con almeno 20 addetti e la quasi totalità dei dipendenti delle imprese di dimensione inferiore non fossero coperti da alcun contratto aziendale; la diffusione come si è già detto risultava particolarmente scarsa nel Mezzogiorno. Si conferma, inoltre, lo stretto rapporto tra diffusione della contrattazione aziendale e dato dimensionale. Si riscontra, infatti la maggiore presenza di accordi al crescere della classe di addetti.

Nella classe più piccola (10-19) la percentuale è del 17,9% (dato Cnel) Nel periodo 1998/2006, la tendenza della contrattazione di secondo livello è al massimo del declino.

### **Conclusioni parziali**

A fronte di questi seppur parzialissimi dati penso che, oltre a volgere un'analisi ancora più precisa anche in singoli settori lavorativi, magari fra i più significativi, occorra con forza indicare nella difesa della contrattazione nazionale l'elemento di arroccamento della prossima strategia sindacale. Nessuna sciocca antinomia fra centralizzazione o autonomia delle lotte rivendicative. E evidente

che in ultima analisi sono i rapporti di forza a determinare condizioni migliori o peggiori della stessa contrattazione. Per cui se ipoteticamente in una situazione particolare aziendale i rapporti di forza sono favorevoli è chiaro che l'opportunità di siglare accordi migliorativi va sfruttata. Occorre avere però ben chiaro quello che nella lotta di classe è un dato inconfutabile e che già veniva affermato. Se queste condizioni di miglior trattamento non vengono o non venissero nel tempo generalizzate sono destinate non solo a retrocedere ma a determinare e sviluppare un'ulteriore frantumazione e scollatura del terreno solidale della classe. Quindi in questa fase visto il giudizio, credo unanime, che tutti noi abbiamo della fase politica e sociale, cioè quello di essere in un periodo storico di forte arretramento e di debolezza dei rapporti di forza complessivi del movimento operaio, occorre ribadire con forza che nessuna deroga o contratto separato può rappresentare un punto avanzato e di sviluppo per nuove battaglie solidali e di avanzamento delle condizioni della classi lavoratrici. All'interno di questa battaglia sindacale per il mantenimento e consolidamento dei livelli nazionali di contrattazione occorre tendere all'accorpamento di settori lavorativi, riducendo e contrastando le finte cessioni di ramo d'azienda, così come le cosiddette esternalizzazioni, che vanno dai settori dei servizi all'impresa (*lavoratori delle mense o della logistica, dell'indotto*) fino agli uffici studi, oltre che per avere una maggiore massa contrattuale per dare reale significato alla battaglia egualitaria e di emancipazione delle masse lavoratrici tutte, invertendo e riducendo la tendenza di richieste di quote salariali accessorie e non pensionabili.

**Per il rilancio dell'egualitarismo nell'azione sindacale quale premessa per l'unità di classe di tutti gli sfruttati.**

**Giulio Angeli**

Le più recenti indagini statistiche dimostrano che in questi ultimi venti anni il 60% della ricchezza prodotta è andato ad incrementare i profitti e le rendite, mentre solo il 40% ha incrementato i salari. L'Italia è quindi, in termini di reddito, un paese profondamente diseguale là dove il 10% delle famiglie italiane detiene il 45% della ricchezza. Questa stratificazione sociale è cresciuta nei cicli della crisi e della ristrutturazione capitalistica ma sarebbe miope attribuire a queste dinamiche l'intera responsabilità dell'attuale disgregazione sociale.

Dal punto di vista dell'analisi, non è infatti possibile comprendere l'evoluzione della ristrutturazione capitalistica in Italia senza una critica obiettiva alla strategia riformista che si concreta nella svolta dell'EUR, sostenuta dalle organizzazioni sindacali confederali a partire dal gennaio del 1978. Con la proposta dell'EUR il *“sindacato infatti si fa garante dello sviluppo e pilastro centrale di sostegno delle istituzioni. Assume a interesse supremo e prioritario la salvezza dell'economia italiana e sceglie definitivamente la politica delle compatibilità. Il salario da variabile indipendente, quale era durante le lotte del '69 '70, diviene variabile dipendente ed anzi connessa strettamente alle compatibilità nel rigoroso rispetto del sostegno ai profitti. La politica che si sceglie nei fatti è quella così detta dei due tempi. Il sindacato concede unilateralmente al padronato un'autolimitazione delle richieste salariali in cambio di investimenti, soprattutto nel mezzogiorno, ed una lotta alla disoccupazione che non verranno mai”*. (*Professionalità mito sindacale – Firenze 1982*).

Si definisce ancor più il lento processo di integrazione del sindacalismo confederale nel sistema capitalistico e la sua subalternità nei confronti dell'imperialismo italiano che impediscono al sindacato un punto di vista autonomo nei confronti della crisi, non consentendo la comprensione e la critica ai processi di ristrutturazione che, d'altronde, si rinuncia a contrastare.

*“L'illusione fondamentale è che lo sviluppo tecnologico abbia ormai creato alcune nuove figure professionali che vanno valorizzate se si vuole vincere da un lato la battaglia contro l'assenteismo e dall'altra quella per una maggiore produttività degli impianti. C'è da dire che la prima volta che la classe operaia prova a contrastare il padronato sulla ristrutturazione aziendale la lotta si conclude con una grossa sconfitta (Fiat autunno 1980) che dà la misura della distanza fra direzione sindacale e reale situazione di fabbrica”*. (*“Professionalità mito sindacale” - Op. cit.*).

Si liquida la lotta di classe come un retaggio del passato e si coniano nuove definizioni per rimuovere ogni residuo egualitario. Così è che definizioni quali “uguaglianza delle chances di partenza”, meritocrazia, incentivazione, nuove professionalità, imprenditorialità diffusa che già avevano caratterizzato ampi settori della sinistra parlamentare e della CGIL, iniziano a

contaminare interi settori di classe, non solo nell'industria ma anche nel terziario e nella Pubblica Amministrazione.

Successivamente, il meccanismo della contingenza (scala mobile), già alleggerito di 4 punti nel 1984 dal governo Craxi, è abolito del tutto dall'accordo del 31 luglio del 1992, a cui segue il protocollo del 23 luglio del 1993 siglato tra CGIL – CISL - UIL, Confindustria e Governo in materia di politica dei redditi inaugurando la stagione della concertazione. Queste scelte non contrasteranno la ristrutturazione ma anzi l'agevoleranno, aprendo la strada ad altre devastanti scelte quali la flessibilità dei diritti, concretatasi con la legge n. 196 del 1997 nota come “pacchetto Treu”. Ma è con la legge n. 30 del 2003 che la precarietà inizierà a dispiegare la propria disgregante influenza sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità della vita, minando prima e abolendo poi storiche conquiste del movimento sindacale, agevolando la profonda polverizzazione e divisione di classe già indotta dalla crisi, a cui seguirà l'insorgere del corporativismo e dell'intolleranza: crescono reazione e qualunquismo indebolendo l'organizzazione sindacale e aprendo la strada alla recente pratica degli accordi separati.

In questa transizione che abbiamo inteso schematizzare con alcuni caratteristici e qualificanti passaggi, non vi è oggi più spazio per il concetto di uguaglianza. I giovani stessi sono educati alla competizione come valore e sono esortati a “mettersi in gioco” per accaparrarsi la parte più succulenta della torta. Noi siamo contro la competizione tra i lavoratori, nella società e nella vita. Siamo anche contro il merito e la sua distorta conseguenza, la meritocrazia. Siamo contrari perché non siamo liberali ma comunisti anarchici e non proponiamo la competizione tra esseri umani ma la solidarietà e, in subordine, il pareggio; continuiamo a credere alla necessità dell'abolizione dello sfruttamento dell'uomo sull'uomo per un mondo di liberi ed uguali, là dove il lavoro manuale assuma la medesima dignità e importanza di quello intellettuale, là dove non vi siano più differenze tra sessi, razze e credi politici e religiosi perché siamo convinti che gli esseri umani siano tutti uguali, e che le differenze nelle quali sono relegati non costituiscano una storica necessità, ma una prerogativa della società capitalistica e della conseguente divisione in classi dell'umanità. Continuiamo anche a credere, proprio in quanto comunisti anarchici e militanti sindacali, che i costanti richiami al senso di responsabilità e alla collaborazione di classe provenienti dalla sinistra

parlamentare e replicati da ampi settori del sindacalismo confederale, unitamente alla deriva corporativa di CISL e UIL, tendano ancora una volta verso il miraggio di un rilancio imperialistico sui mercati internazionali per tentare di ridare benessere al paese. E' opportuno chiarire che da questo miraggio non scaturirà benessere, ma la concorrenza tra i lavoratori italiani e stranieri che comporterà la disperazione e la rabbia dei perdenti, dei disoccupati autoctoni contro gli immigrati visti non come alleati ma come concorrenti da respingere, oltre allo scontro tra settori lavorativi più forti contro quelli più deboli e meno tutelati, così come le intolleranze a sfondo razzista, le proposte di gabbie salariali e le recenti vicende FIAT dimostrano.

In questo contesto apprezziamo l'opposizione della CGIL, l'unica vera opposizione sociale esistente nel nostro paese e che, d'altronde, abbiamo sostenuto in ogni istanza: ma sappiamo anche che essa, per essere vincente, deve costantemente rinnovarsi per abbandonare definitivamente la zavorra delle compatibilità con il sistema capitalistico e sviluppare strategie che abbiano alla base un chiaro concetto egualitario, rilanciare l'unità e la solidarietà tra i lavoratori e cioè l'unità e la solidarietà di classe. D'altronde la nostra analisi materialistica ci porta ad affrontare la realtà partendo dalle sue caratteristiche reali che, in questa fase, non sono quelle che noi vorremmo ma quelle indotte dalla crisi e dalla ristrutturazione, dai cedimenti del riformismo e dalla smobilitazione delle coscienze che questi ha operato con le sue strategie subalterne al capitalismo. Sappiamo benissimo che l'attività sindacale rende inevitabile il compromesso e che spesso è necessario dire e fare cose che non corrispondono completamente alle nostre posizioni ma sappiamo anche, parafrasando i vecchi e insuperati teorici del socialismo, che ciò è legittimo solo a due condizioni: *"di non crederci noi e di non farci credere gli altri"*.

Noi intendiamo rivolgerci a tutto il variegato assetto dei nostri interlocutori sociali in un mondo ormai internazionalizzato, in cui le barriere nazionali e le politiche di contenimento non possono nulla contro le migrazioni di donne e uomini alla ricerca naturale di migliori condizioni di esistenza, e che non hanno altro da vendere se non la propria forza lavoro. Siamo inoltre consapevoli come l'egualitarismo sia una prassi irrinunciabile di azione sindacale e politica, e come la solidarietà stessa sia un prodotto di questa prassi; un punto di arrivo e non di partenza,

raggiungibile con un costante lavoro per il soddisfacimento dei bisogni primari al quale deve seguire un inevitabilmente lento processo di consapevolezza di classe. Dobbiamo quindi sviluppare un programma di ricomposizione sociale basato su di un collante egualitario e su pochi ma essenziali obiettivi unificanti: salario – diritti – tutele

In questo senso è inaccettabile lo sventagliamento in innumerevoli livelli di inquadramento e categorie salariali, specialmente in una fase avanzata della ristrutturazione dei cicli lavorativi là dove lo sviluppo tecnologico tende a unificare le mansioni se non a banalizzarle, riducendo o modificando al ribasso la professionalità di antiche figure. Il proliferare dei livelli apicali e di posizioni organizzative e di responsabilità, così come accade nella Pubblica Amministrazione (vedi Legge Brunetta con l'introduzione della vice dirigenza), risponde esclusivamente a logiche di controllo dell'organizzazione del lavoro, alla divisione dei lavoratori e a rendere ancora più difficoltosa l'organizzazione e l'attività sindacale. E' allora inaccettabile continuare a dissertare sulla questione salariale, quando l'obiettivo da articolare non può che essere il seguente: aumenti salariali uguali per tutti con compensazione per i livelli più bassi per sanare, almeno parzialmente, le profonde discriminazioni di reddito per come si sono sviluppate, specialmente tra soggetti deboli e dotati di minor potere contrattuale. Le inevitabili differenziazioni dovranno tener conto dell'utilità sociale del lavoro, dei livelli di rischio e di responsabilità e, solo successivamente, dei titoli di studio e dell'inquadramento per livelli. Questi ultimi dovranno essere ulteriormente ridotti, in quanto non può essere consentito il continuare astrattamente a dissertare sulla professionalità proprio quando, lo ripetiamo, lo sviluppo tecnologico ha comportato una degradazione del lavoro con una banalizzazione di funzioni un tempo importanti e qualificate. Sarà per tanto necessario procedere verso un opportuno accorpamento di categorie, figure, livelli e mansioni: cioè procedere a unificare i contratti collettivi diminuendone il numero, proprio per combattere il loro sventagliamento e per meglio difendere il contratto in quanto strumento collettivo di tutela, valido per tutti su tutto il territorio nazionale. Ma è necessario guardare oltre i confini e all'internazionalizzazione capitalistica opporre l'internazionalismo di classe con la costituzione di un forte sindacato europeo per i contratti dei lavoratori d'Europa.



E' inoltre indispensabile respingere la contrapposizione tra contratto nazionale e contrattazione decentrata affermando la logica che questa sarà tanto più articolabile quanto più lo strumento contrattuale sarà rafforzato, definito e generalizzato.

Le brevi note all'inizio di questa comunicazione, là dove si accennava alla distribuzione della ricchezza nel nostro paese, dimostrano principalmente due cose:

1. che la ricchezza esiste perché è stata accumulata a scapito dei salari;
2. che potrebbe essere redistribuita più equamente attraverso una nuova politica salariale e dei redditi e una politica fiscale che combatta l'evasione, la rendita e la speculazione finanziaria.

Ciò consentirebbe di contenere gli effetti degenerativi della crisi e della ristrutturazione capitalistica, di contrastare la precarietà del lavoro e del vivere quotidiano per combattere concretamente la disgregazione sociale con politiche territoriali che pongano al centro la difesa e l'ampliamento della qualità della vita, di potenziare l'assistenza e la previdenza, le politiche per la casa e i servizi di qualità, di investire concretamente su scuola, università ricerca e beni culturali: in altre parole ridare speranza, idee prospettive per un mondo migliore poiché questa è la nostra forza, soprattutto rispetto ai giovani.

Con questa comunicazione non ci proponiamo certamente di esaurire tutte le implicazioni relative a un rilancio dell'egualitarismo quale premessa di un processo di difesa degli interessi delle classi subalterne, di unità di classe e di coesione sociale, né di identificare nel dettaglio i soggetti fisici sociali ai quali ci rivolgiamo (giovani, immigrati, precari, donne, lavoratori...) e che vorremo invece approfondire per meglio identificarli e per poter desumere obiettivi idonei per le tutele. Né intendiamo banalizzare le difficoltà, i mezzi e gli strumenti necessari ad attuare questo percorso. Ma riteniamo che il dibattito debba essere iniziato su questi riferimenti per intravedere, poiché è possibile, il nuovo orizzonte che deve essere costruito da subito, per il superamento della società capitalistica e per l'abolizione dello sfruttamento dell'uomo sull'uomo.

## Lavoro & Precarietà

Alessandro Granata

“la lotta di classe non è affatto morta, [...] solo che le classi più deboli, hanno incassato da anni diverse sconfitte e, quel che è peggio, hanno perso gli strumenti per tentare il riscatto.”.  
Lorenzo Gaiani <sup>1</sup>

“La pressione volta ad abbassare i salari e le condizioni di lavoro nell'ultimo quarto di secolo è ben più di un riflesso della competitività crescente, del declino americano, o di mercati del lavoro ingolfati[...] è in parte il risultato di una strategia concertata del capitale, del governo e della destra politica per tagliare le conquiste ottenute dai lavoratori a metà del XXsec. Il mito del neoliberismo dice che si tratta d'una politica per liberare il capitale dai ceppi dell'interferenza statale, in modo che si possa competere più agilmente sui mercati globali. Il fatto è che si tratta di una strategia per liberare il capitale dalle restrizioni cui lo ha assoggettato il movimento dei lavoratori e la regolazione sociale.”<sup>2</sup>

La precarietà non è altro che un aspetto esteriore quasi un epifenomeno di una più vasta categoria che possiamo definire lavoro flessibile. Il precariato non è equiparabile né per qualità né per estensione all'apprendistato o ad un qualsiasi contratto di ingresso, il lavoratore precario è dovuto all'uso e abuso massiccio ed incontrollato dei così detti lavori in somministrazione o contratti flessibili.

La definizione precario è semisoggettiva, ossia oggettivamente rappresenta una parte piccola del problema, ma indulge nel descrivere uno stato soggettivo di malessere personale (legato alle condizioni di disagio materiale e sociale), perdendo di vista le categorie che più efficacemente potrebbero aiutarci nell'analisi e nella battaglia sindacale. La definizione di precario e precariato dovrebbe più pertinentemente essere sostituita rispettivamente con lavoro sfruttato e lavoratori sfruttati. Lavoratori sfruttati più degli altri grazie ad un meccanismo di perfezionamento di estrazione del plusvalore. Meccanismo perfezionato qui in Italia dalla Legge 30, ma già introdotto dal famigerato

<sup>1</sup> introduzione al libro *Il lavoro non è una merce*

<sup>2</sup> Ibidem

pacchetto Treu.

La maggior estrazione di plusvalore del lavoratore consiste nel poter concretizzare due dei principali obiettivi dell'impresa: il pagare il costo del lavoro il meno possibile e il poter licenziare in modo facile e automatico per ridurre il cosiddetto *rischio di impresa*. Il primo obiettivo è raggiunto facilmente dal poter scrivere contratti che esulano dai CCLLN.

Il secondo viene dato alla scadenza dei contratti che non prevedono automatismi di rinnovo, bensì di licenziamento a scadenza.

Inoltre la precarietà sottopone il lavoratore ad un processo di selezione basato sulla sottomissione e spesso su l'autosfruttamento. Ogni contrattista in scadenza sta buono e zitto, subisce passivamente ore di straordinario *volontario* nella speranza di vedersi rinnovato il contratto.

La totale estromissione dalla sfera delle minime tutele sindacali raggiunte in oltre un secolo di lotte, crea un esercito di lavoratori che non conoscono talvolta neppure i propri diritti. Ma che sono sottoposti ad un bieco sfruttamento alla luce del sole e senza sollevare a livello sociale neppure troppi dubbi di liceità.

Per capire perché la precarietà sia divenuta endemica, dobbiamo esaminare il fenomeno sul suo nascere e dove si colloca esattamente nel ciclo di produzione economico attuale. Ed a quale modello produttivo si ispiri e si sviluppi.

Questa relazione terrà di conto dell'analisi effettuata da Luciano Gallino nel suo libro *Il lavoro non è una merce*. E cercherà di dare ulteriori spunti di analisi e proposta per l'organizzazione sindacale.

Nell'introduzione al libro Gaiani scrive "Gallino è implacabile nel rilevare come la diffusione del lavoro flessibile abbia avuto origine da precise scelte di ordine politico ed economico ed abbia prodotto a sua volta delle ricadute di ordine politico ed economico che hanno di fatto realizzato gli obiettivi che si erano prefissi coloro i quali hanno teorizzato e diffuso il modello del lavoro flessibile. In questo senso, alla base di tutto, c'è l'idea della possibilità di pianificare l'utilizzo del lavoro umano come quello delle altre voci del bilancio d'azienda, di fatto riducendolo a merce (che è esattamente quanto i testi internazionali e quelli nazionali, a partire dalla Costituzione repubblicana, raccomandano di *non fare*), ampliandone la domanda nei momenti in cui cresce la domanda del prodotto finito e diminuendola nel momento in cui la domanda decresce."

La precarietà e le sue 43 tipologie contrattuali nascono tutte nel ciclo ultraliberista degli anni

80/90 che ha visto il trionfo di ideologie quali la *Jobless prosperity* (teorizzata dal precedente presidente della Banca degli Usa, Alain Greenspan) dove alla diminuzione del lavoro doveva corrispondere un diffuso benessere sociale dovuto alla abilità tecnologica delle comunicazioni che velocizzavano il ciclo di produzione a tal punto da poter permettersi di assecondare il modello *toyotista* della produzione su misura o giusto in tempo il famigerato modello *just in time*.

Di fatto l'unica assenza di lavoro che abbiamo conosciuto e stata *jobless poverty*.

Il just in time è quel tipo di produzione che non richiede una produzione di scorte bensì di produrre quello che serve appena in base alle commesse. Questo di conseguenza da un lato ha parcellizzato la produzione, ma legandola sempre più strettamente ad una catena di effetti tipo domino ed uno dei principali prodotti di questo modello è appunto la nascita del lavoratore just in time: quanti ne servono se ne usano, altrimenti non se ne fanno-leggi non rinnoviamo i contratti-con il massiccio uso di contratto flessibile finalmente si avvera il sogno di ogni padrone:

addio difficili vertenze per licenziare qualcuno. Il contratto scade non si rinnova. Così il numero degli impiegati sarà sempre congruo alle necessità della produzione.

Molti sostenitori di questo modello asseriscono che l'occupazione grazie a queste misure sarebbe in crescita. Niente di più falso poiché gli indicatori su cui si misurano gli occupati risultano essere sulle ore lavorate dal singolo nella settimana precedente alla rilevazione statistica a campione.

Di sicuro a livello macroscopico possiamo certamente constatare che la flessibilità si pone a pieno titolo nel contesto della globalizzazione o internazionalizzazione imperialistica come arma ricattatoria nei confronti dei lavoratori. "La flessibilità funge da mezzo di comunicazione: è un modo per far sapere a coloro che stanno meglio che nel caso non acconsentano a ricevere salari calanti...il lavoro andrà in misura crescente a chi sta peggio" sia nel contesto nazionale che mondiale vedasi le sempre costanti dislocazioni produttive nei PVS o le crescenti esternalizzazioni dei servizi. Di fronte a tali fenomeni i sindacati sono rimasti nella migliore delle ipotesi impreparati, perché nel mercato mondiale l'eccesso di forza lavoro a basso costo ha prodotto una concorrenza al ribasso tra i lavoratori al di fuori dei diritti storicamente sedimentati e acquisiti.

I lavoratori a tempo indeterminato stanno subendo una costante erosione dei propri diritti e salario. Per impedire che il livellamento avvenga ai gradini bassi della scala mondiale debbono assolutamente porsi il problema di eliminare la piaga e il ricatto costituito da un esercito di lavoratori flessibili in crescente aumento.

Alcune valutazioni e proposte da rivolgere al sindacato.

Valutare la possibilità di trasformare il vecchio Nidil dove ancora esiste in un vero e proprio dipartimento studio analisi ed elaborazione strategica sulla questione flessibilità-atipicità. Che collabori poi con le singole categorie fornendogli appropriati strumenti di analisi e di prassi.

Se non possibile tale, creare almeno un coordinamento stabile nazionale dei lavoratori precari in ogni categoria e a livello confederale. Modello Flc.

La costituzione di una seria anagrafe del lavoratore flessibile, e delle risorse umane ad essa connesse. Promuovere il contatto e l'organizzazione di tutti i militanti delle strutture sparse e parcellizzate sul territorio.

Promuovere campagne affinché tutti i contratti flessibili atipici non strutturati godano al pari degli strutturati delle stesse tutele e stessi diritti la dove siano presenti ad esempio mense, buoni pasto, asili aziendali.

La possibilità di attingere alla cassa integrazione. Le casse dei parasubordinati ad esempio sono in buonissima salute.

Costruire campagne culturali mirate ai compagni, militanti e semplici lavoratori strutturati appartenenti alla OS. Per sensibilizzazione alla solidarietà verso l'altra metà del cielo.

Mobilitarsi per la stabilizzazione dei non strutturati e al tempo stesso cercare di rendere meno concorrenziale il rapporto tra di loro.

Promozione di una "quota precario" tra i funzionari sindacali attivi, garantendo anche ai precari, attraverso la fruizione dei permessi sindacali, l'accesso ad incarichi sindacali negli organismi dirigenti delle categorie di appartenenza evitando forme di distacchi sindacali che potrebbero favorire impegni strumentali e burocratismo. Cercare di creare una filiera di controllo sul prodotto che certifichi/attesti l'impiego di manodopera non sfruttata/precaria.

## **Convegno dei comunisti anarchici e dei libertari nella CGIL**

**Livorno**

**02 aprile ore 10,00**

**Dopolavoro Ferroviario**

**Viale Ippolito Nievo, 32 – Livorno**

*“... chiediamo maggiore sensibilità, più responsabilità, più decisione, perché si avvenga 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)

### **Mozione finale**

In seguito ad una approfondita analisi della situazione economica e politica in Italia, della gravi crisi di sovrapproduzione in cui si dibatte tutto il mondo capitalistico, delle sue pesanti ricadute in ambito sociale quali: il crescere vertiginoso della disoccupazione e della precarietà, la riduzione del potere d'acquisto delle classi meno abbienti unitamente all'attacco alle loro condizioni di vita fino alle classiche guerre guerreggiate nell'ambito della competizione internazionale tra potenze vecchie e nuove, acuita dagli incrementi dei flussi migratori di forza lavoro e, oggi, dalla drammatica evoluzione dei conflitti nelle regioni del nord Africa per la conquista di nuovi territori da sfruttare economicamente, i comunisti anarchici e libertari attivi nella CGIL decidono che i loro sforzi e le loro energie siano indirizzate verso la costituzione di un loro coordinamento sindacale nazionale stabile.

Tale scelta deriva dalla consapevolezza che in Italia la CGIL mantiene pressoché intatta la sua forza organizzativa, sia pure con vistosissime contraddizioni e che rappresenta quindi il luogo privilegiato dell'intervento di massa. I comunisti anarchici e i libertari attivi nella CGIL sono consapevoli delle difficoltà in cui si inserisce l'azione quotidiana della CGIL medesima, ma sono altrettanto consapevoli che la sua forza potrà essere ancora uno strumento utile per difendere i lavoratori solo se la ricerca di interlocutori non significhi aderire a nuovi e sciagurati progetti concertativi di *“salvezza e responsabilità*

nazionale". La ricomposizione quindi di un'area di opposizione di classe all'interno della CGIL è un obiettivo ancora più urgente, visto il consolidarsi di un forte polo moderato che fa riferimento al Partito Democratico, che opera per creare un'insanabile frattura all'interno della CGIL per battere definitivamente le sue componenti di opposizione interna, isolare la combattività di alcune sue categorie (*FIOM*) agevolando la svolta corporativa già intrapresa da CISL e UIL, per garantirsi la possibilità di un sindacato cinghia di trasmissione anche in vista di un cambiamento politico più generale. Il contributo dei comunisti anarchici e dei libertari attivi nella CGIL dovrà quindi, in questa fase, guardare più ai contenuti delle scelte sindacali da compiere che al riposizionamento organizzativo dei gruppi dirigenti, consapevoli che l'organizzazione sindacale accerchiata dalla crisi potrebbe diventare terreno di scontro delle componenti politiche e che l'opposizione di classe, per svolgere un ruolo positivo, deve partire con intransigenza dalla difesa degli interessi dei lavoratori.

Coordinandosi, i compagni comunisti anarchici e libertari attivi nella CGIL non aspirano a costituire componenti politiche o nuove aree programmatiche per rivendicare posizioni negli apparati, ma a rafforzare la loro azione sindacale e politica per la ricomposizione di una opposizione di classe interna alla CGIL, perché di questo oggi c'è bisogno per difendere gli interessi dei lavoratori e delle classi subalterne.

- Si impegnano a costituire un coordinamento stabile per l'approfondimento delle tematiche emerse dal Convegno.
- Viene demandato ai compagni di Livorno il compito concreto redazionale di diffusione degli atti dell'incontro di oggi, con un primo bollettino telematico a nome "Difesa Sindacale" e di organizzare lo sviluppo della suddetta testata, di definire se necessario riunioni periodiche e la diffusione dei lavori di approfondimento che, di volta, in volta le commissioni definite o i singoli compagni indicheranno.

Si impegnano a sostenere ed a contribuire alla riuscita dello sciopero generale del 6 maggio indetto dalla CGIL, allargandolo all'intera giornata lavorativa, cercando di estendere la partecipazione a settori più ampi dei lavoratori dipendenti,

(*migranti, studenti, disoccupati*) ponendo le basi di una ricostruzione di un vasto fronte di lotta e di solidarietà, capace di invertire i rapporti di forza oggi esistenti. Dichiarano il loro impegno internazionalista contro ogni intervento militare dell'imperialismo così come sta avvenendo oggi in Libia, intervento che ha come unico scopo quello di ridefinire gli equilibri intercapitalistici fra le nazioni, ma che niente ha a che vedere con le giuste richieste di maggiore democrazia e di migliori condizioni di vita delle masse sfruttate, che oggi si evidenziano nelle mobilitazioni del Nord Africa

**I Compagni comunisti anarchici e libertari attivi nella CGIL**