

difesa sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in CGIL N. 49 maggio 2019

Alle compagne ed ai compagni

“La concorrenza è l'espressione più perfetta della guerra di tutti contro tutti che infuria nella società borghese moderna...Ora, questa concorrenza dei lavoratori tra di loro è l'aspetto peggiore delle condizioni di vita attuali del lavoratore, l'arma più affilata della borghesia nella lotta contro il proletariato.

Di qui gli sforzi dei lavoratori per sopprimere tale concorrenza associandosi; di qui il furore della borghesia contro queste associazioni ed il suo tripudio per ogni sconfitta inflitta ad esse.”

(Friedrich Engels “ La situazione della classe operaia in Inghilterra.” 1845)

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 laddove il lavoro manuale assuma la medesima dignità e importanza di quello intellettuale, laddove 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.”
(Quaderni di “Difesa Sindacale” – n.1 – Aprile 2012)

Brevi riflessioni intorno al conflitto sociale

Come annunciato sul numero precedente di Difesa Sindacale pubblichiamo una sintesi di una lunga intervista a un operaio cinese a testimonianza che nella

produzione di prodotti avanzati dal punto di vista tecnologico, come gli iphone, la realtà di chi realmente produce tali merci non sia affatto quella di lavoratori altamente professionalizzati in ambienti comodi, puliti ed aseptici, che una presunta letteratura economica e sociologica spaccia come la nuova dimensione industriale, ma simile alla classica manifattura se non con aspetti oltremodo peggiorativi e simili al capitalismo novecentesco con la classica catena di montaggio a cui l'operaio è “legato”, ricordandoci il classico film di Charlie Chaplin “Tempi moderni”, con gli orari sempre più ampliati, pause mense saltate o portate a fine turno, necessità di fare lunghi straordinari al fine di garantirsi paghe orarie minimamente sufficienti e diritti inesistenti.

Quella che viene indicata oramai come la “fabbrica del mondo” sviluppa la sua potenza economica sul classico super sfruttamento della forza lavoro e sull'esistenza di un esercito industriale di riserva, le centinaia di migliaia di masse contadine costrette e attrite per la loro sopravvivenza nelle grandi città industriali e lungo i territori della costa industrializzata, il quale permette un ricambio continuo della forza lavoro svolgendo il

suo classico ruolo di riduzione delle condizioni minime salariali e normative.

In questa riflessione collettiva che vogliamo intraprendere sulle strutture produttive e sulla ricaduta delle tecnologie informatiche nei modelli organizzativi industriali e sulle condizioni generali dei lavoratori, analogo approfondimento cercheremo di rivolgere verso il modo di produzione che mutuando parti del modello giapponese e tedesco è oggi in essere negli stabilimenti non solo italiani FCA, ex FIAT.

Stiamo parlando del WCM (World Class Manufacturing) su cui una letteratura economica e sociologica, a nostro avviso di parte, ha disegnato e disegna come il definitivo superamento del modello fordista e della stessa fabbrica novecentesca, nella quale figure altamente specializzate e professionali, con tute bianche e non più blu, si interfacciano non con una catena di montaggio rigida ma con altre Unità Tecnologiche Elementari (UTE): strutture queste, formalmente con autonomia gestionale in una struttura di fabbrica non più verticalizzata, ma così detta "integrata".

In realtà il WCM contiene una ennesima metrica del lavoro, detta Ergo Uas, che rappresenta un nuovo metodo per la determinazione dei tempi necessari per eseguire il lavoro nelle postazioni della fabbrica e quindi per la determinazione dei ritmi di produzione.

I 54.000 movimenti degli operai necessari per montare i 5.000 pezzi di una Panda sono stati tutti calcolati al computer e fluidificati moltissimo nella fase di sperimentazione della nuova linea di montaggio, non tanto per

eliminare le mansioni più faticose e ripetitive quanto proprio per eliminare gli intoppi che fanno perdere denaro all'azienda.

L'Ergo Uas calcola i tempi di lavoro e assegna in automatico un intervallo di riposo millimetrico (tecnicamente si chiama "fattore di maggiorazione") per le mansioni che richiedono sforzo fisico.

Tale approccio, più che aprire una presunta nuova fase "post fordista" ci pare in realtà un lineare e coerente sviluppo delle teorie dell'ingegnere Frederick Taylor, sviluppate, appunto, dall'industriale automobilistico Henry Ford, da qui il termine "fordismo", il quale aveva già perfettamente capito ad inizio secolo scorso che era molto importante per la nascente industria di massa capitalistica attuare un sistema di produzione mirante alla massima utilizzazione della forza lavoro e quindi del profitto, ma limitando i movimenti degli operai al minimo indispensabile e con il minimo della fatica e del tempo.

Un sistema diviso in tanti determinati movimenti semplici e sempre uguali. Chi aveva la capacità di essere straordinariamente veloce era anche incentivato economicamente con un premio di produzione: il famigerato "cottimo".

Uno dei principi fondamentali del pensiero di Taylor era "one best way" (l'unico miglior metodo possibile): dinanzi a qualunque problema tecnico o organizzativo esiste una sola soluzione, non una serie di soluzioni alternative fra loro.

Questo significa che la produzione migliore avviene quando il lavoratore smette di pensare a quello che deve

realizzare, ma si concentra solo sui gesti sempre uguali legati al momento produttivo che gli è stato assegnato.

Quanto questo principio sia di fatto ancora in essere nelle fabbriche della "officina del mondo" viene confermato dalla lunga intervista che sotto riportiamo.

Valente Cristiano
SPI Cgil Livorno

Parla ex operaio in una fabbrica di iPhone

Dejian Zeng, studente universitario alla New York University, ha trascorso sei settimane a lavorare in una fabbrica di iPhone vicino a Shanghai, di proprietà Changshuo del gigante manifatturiero Pegatron Corporation che lavora per la Apple.

La fabbrica cinese Pegatron Corporation entrò nelle cronache di tutto il mondo nel 2013, quando il China Labor Watch, organismo che monitora le condizioni di lavoro nelle fabbriche cinesi, ha pubblicato un rapporto spiegando come l'azienda forzasse i suoi operai a condizioni di lavoro estenuanti, contrarie alla legge cinese e al codice di comportamento che Apple fa sottoscrivere ai suoi fornitori esterni.

L'organizzazione aveva anche chiesto l'apertura di un'indagine su alcune morti sospette all'interno della fabbrica, legate, secondo gli attivisti, alle difficili condizioni di lavoro.

Da allora, Apple dice di effettuare controlli e di aver ottenuto aumenti salariali, negli ultimi cinque anni, di oltre il 50%, tetti alle ore di straordinario e miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ecco quello che ha detto a Business Insider (1) della sua

Dejian Zeng: All'inizio sono stato assegnato alla catena di montaggio nel dipartimento chiamato FATP (final assembling testing packing). Montavamo l'iPhone.

Una catena di montaggio può avere fino a 100 stazioni. Ogni stazione fa una cosa specifica.

All'inizio ho lavorato sull'iPhone6S. E poi, dopo agosto, lavoravo sull'iPhone7. Quando lavoravo sull'iPhone 6S, facevo due stazioni. In una stazione all'inizio fissavo gli speaker nell'alloggiamento. In pratica il

Zeng: I primi giorni sei molto concentrato perché non riesci a star dietro alla velocità della catena di montaggio. Bisogna essere davvero veloci per starci dietro. Quindi sei davvero concentrato. E' molto stancante, ma ti tiene la mente occupata. Non hai tempo di pensare ad altre cose.

Dovevo diventare sempre più veloce. E poi, dopo un poco, diventa una routine automatica, e verso la fine avrei persino potuto avvitarre la vite ad occhi chiusi. Quindi dopo, hai un sacco di tempo in cui non sai cosa fare. È allora che la gente si annoia molto, visto che all'interno della fabbrica Pegatron non è permesso portarsi nessun dispositivo elettronico.

È molto noioso perché non si può ascoltare la musica. A volte i lavoratori parlano tra loro, conversazioni casuali, ma capita che il responsabile di linea si arrabbi. Ti dice: "Abbassa la voce".

Leswing: Quando e dove ti svegliavi ogni giorno?

Ho vissuto in un dormitorio condiviso da 8 persone. Il dormitorio non è nel campus della fabbrica, è in un posto a circa 10 minuti d'auto e hanno delle navette per noi. All'inizio, facevo il turno di notte. Mi svegliavo alle 18 o 18,30. La catena di montaggio inizia a orari differenti.

Alcuni colleghi iniziano alle 19,30, altri alle 20, altri alle 20,30



esperienza in una lunga intervista rilasciata al giornalista Kif Leswing dell'Aprile del 2017.

Ecco come lavora chi fa gli smartphone Apple

Kif Leswing: Mi piacerebbe che mi raccontassi una tua giornata tipo.

Il mio compito era mettere gli speaker sulla cassa del telefono e avvitarli. La custodia dell'iPhone si muove sulla linea di montaggio ed è allora che noi la prendiamo, prendiamo una vite dalla macchina che passa le viti, e la avvitiamo sull'iPhone per poi rimmetterlo giù, e farlo arrivare alla prossima stazione.

Leswing: Ti occupavi solo di una vite?

Zeng: Il lavoro è quello. Voglio dire è semplice, ma questo è il lavoro che fai. A ripetizione. Per giorni interi.

Leswing: Non era alienante?

e altri alle 21,30. Io ho iniziato alle 19,30 quindi prendevo la navetta alle 19 e arrivavamo in fabbrica verso le 19,15. Dopo circa due ore, si ha una pausa di 10 minuti.

Durante la pausa molta gente dorme. Ed è difficile perché non c'è molto tempo. E se vuoi bere dell'acqua o hai bisogno del bagno devi attraversare l'officina, che è enorme, andare in bagno e tornare ci vogliono circa 10 minuti.

Leswing: Cioè i bagni non sono vicini?

Zeng: Diventa difficile arrivarci quando sei molto assonnato e hai anche bisogno di bere dell'acqua. Puoi fare solo una cosa. O vai in bagno o provi a dormire.

Leswing: Mettiamo che sei appena tornato da una pausa di 10 minuti. Cosa fai ora?

Zeng: Dopo altre due ore abbiamo una pausa di 50 minuti per pranzare. Di solito ci sono verdure, carne e a volte paninetti e noodles, e poi fondamentalmente tre piatti di verdure e uno di carne, con riso. Questo, di solito, è un pasto. A volte hanno mele, pere, qualche frutta come aggiunta al pasto. L'intera fabbrica mangia lì. È un'enorme mensa.

Se finisci il pasto in anticipo (in meno di 50 minuti), puoi di nuovo dormire. Il sonno è davvero centrale in fabbrica. Abbiamo molti divani, ma non molto comodi. Diciamo che si

sente la struttura di ferro al loro interno. La gente semplicemente si siede lì e dorme. Ma non ci si può sdraiare.

Ci sono persone che passano di là. E se ci vedono sdraiati strisciano la tessera di riconoscimento e prendono nota. E mettono la nota nel nostro profilo. E poi la rendono pubblica a tutta la nostra catena di montaggio, quindi il nostro manager verrà a sgridarci più tardi.

A volte, se è successo più di una volta ci trattengono dei soldi

Leswing: Ti piaceva il cibo, e te lo facevano pagare?

Zeng: Sì, lo pagavamo noi. E dipende da che tipo di cibo scegli. Ci sono pasti da 5 yuan o da 8. Ma questo è dentro la fabbrica. Ci sono anche ristoranti nel campus dove la gente di solito va a mangiare quando ha finito di lavorare. A volte, se stai lavorando nel turno di giorno, è più caro. Può arrivare fino a 20 yuan, qualcosa del genere.

Leswing: Il cibo era di qualità?

Zeng: Non direi. Il pollo ad esempio non è mai petto o cosce. È sempre il collo o certe parti che non puoi identificare. Quindi non direi che è un buon pasto. Ma sazia, e si è molto affamati, quindi ti mantiene sazio nonostante tutto. È accettabile. Non è buono, ma non hai scelta.

Leswing: Parli con la gente a pranzo?

Zeng: Se mangi con i tuoi amici a volte sì. Un sacco di gente mangia da sola. Vai a prenderti il cibo e lo mangi, perché se riesci a mangiare più velocemente, poi potrai dormire un po' di più. Dopo la pausa pranzo, lavori per due ore, e c'è ancora una pausa di 10 minuti.

Leswing: E, arrivati a questo punto, hai ormai lavorato sei ore.

Zeng: E dopo altre due ore — per un totale di circa 8 ore — di lavoro, poi dipenderà da te se hai bisogno di fare straordinari o no. Se non ne hai bisogno allora hai finito, tutti hanno finito. Ma di solito, se hai bisogno di fare straordinari, dipende se è un giorno tra lunedì e giovedì o se è venerdì. Perché il venerdì, si lavora solo per due ore di straordinari.

Quindi il totale del tempo che gli operai passano nella fabbrica è di 12 ore, generalmente includendo le pause e la pausa pranzo.

Leswing: Incluso anche il tempo che passi in fila ad aspettare di passare per il metal detector e quel genere di cose?

Zeng: No. Se volessi includere quello sarebbero 30 minuti in più.

Leswing: Ok. Quindi hai finito. Sono le 7,30 del mattino, che fai?

Zeng: Di solito vado a mangiare di nuovo. Poi prendo la navetta, vado al dormitorio, faccio una doccia — se sono fortunato c'è acqua calda. A volte non c'è acqua calda o non c'è proprio acqua. Dopo una doccia la gente

o va negli internet caffè a giocare a videogame, a guardare video, e cose così, o si sdraia e guarda i video sul telefono

Leswing: La gente che lavora alla Pegatron sa di stare assemblando prodotti della Apple?

Zeng: Sì che lo sanno. Tutti sappiamo che stiamo assemblando prodotti Apple.

Leswing: Ti occupavi della stessa vite per l'iPhone7?

Zeng: No. In un momento successivo della produzione dell'iPhone 6S, mi avevano spostato ad un'altra stazione chiamata "cappottatura della fotocamera". Hanno una sorta di protettore sulla fotocamera, e io dovevo fissare questa protezione al telefono. Mettevo anche due viti in modo che la fotocamera stesse nel punto in cui doveva essere.

Non è facile chiedere di non fare straordinari. Non è su base volontaria. Io direi che è questo il problema. I lavoratori non hanno scelta. Se non voglio lavorare, se oggi sono davvero stanco e non voglio lavorare, non posso farlo. Credo sia questo il problema. La questione straordinari è inoltre complicata perché a volte si sente un operaio chiedere "voglio fare gli straordinari. Voglio quei soldi". Ma queste persone sono spinte su quella strada perché il salario di base è semplicemente troppo basso.

Non possono guadagnare abbastanza per mantenersi senza straordinari, ecco perché si "offrono volontari" per farli.

Anche le fabbriche lo sanno. E gli operai. Sanno che una volta in fabbrica, c'è da fare straordinari per essere pagati.

Leswing: Quindi quando tu parli di straordinari, parli di andare oltre le 60 ore settimanali?

Zeng: Oltre le 8 ore quotidiane, allora si parla di straordinari. Un'altra cosa da considerare è che non ho fatto la mia esperienza lì durante la stagione di lavoro più intenso.

Un sacco dei turni che superano le 60 ore [settimanali] avvengono durante la stagione più intensa. Dopo che ho lasciato gli stabilimenti, hanno iniziato una produzione di massa dell'iPhone 7.

E sono ancora in contatto con operai di lì. Mi han detto che iniziano a lavorare la domenica. E un operaio con cui ho parlato mi ha detto che ha lavorato per 11 giorni di fila.

Leswing: Undici giorni di fila?

Zeng: Sì, senza interruzioni per 11 giorni. È ovviamente ben oltre le 60 ore settimanali se inizi anche a lavorare di domenica. Quindi credo che abbiano un diverso standard durante la stagione più impegnativa rispetto a quando non lo è.

Non so in che modo la fabbrica possa bypassare il sistema per il quale gli operai devono registrare le loro ore lavorative. Perché quando si entra al lavoro è obbligatorio strisciare il proprio pass.

E il mio amico mi ha detto che strisciano i loro pass anche quando lavorano la domenica. E credo che sia un'ovvia violazione della politica di Apple. Non so in che modo la fabbrica se la cavi quando fa questo.

Leswing: Avete notato alcun effetto negativo sulle persone che lavoravano troppe ore, a parte il semplice dormire?

Zeng: Non credo che ai lavoratori si lasci abbastanza tempo per fare altre cose. Il tempo che rimane nella tua vita è molto, molto limitato. È solo di un paio d'ore.

E poi non c'è molto che si può fare. Ritengo che questo sia un problema. Nel nuovo rapporto, hanno detto che un sacco di lavoratori hanno l'opportunità di formarsi attraverso alcuni programmi dove possono sviluppare la loro carriera professionale e cose del genere.

Ma quando si lavora 12 ore, si è esauriti. E l'unica cosa che si vuole è un po' di riposo, e non c'è abbastanza tempo neanche per questo

Zeng: Nella catena di montaggio la struttura di potere è molto chiara. La persona da cui ricevi indicazioni per la maggior parte del tempo è il tuo leader di gruppo.

Ti rivolgono delle richieste. Sono quelli che conducono le riunioni dopo il lavoro per fare il punto delle prestazioni di oggi. Sono quelli che continuano a spingerti

dicendoti *“Abbiamo 500 pezzi ancora, continuate a lavorare!”*. Note:

La capacità dell'intero campus credo sia di 100.000 operai. Quando ero lì c'erano circa 70.000 operai. Alla Pegatron, stanno costruendo nuovi edifici. Si stanno espandendo

Leswing: Quanto hai guadagnato nelle tue sei settimane a Pegatron?

Zeng: Sono stato lì un mese e mezzo, sei settimane. Allora un giorno mi hanno pagato il mese. Quindi per il primo mese ho preso 3100 yuan, che sono circa 423 euro.

Leswing: Non abbastanza per comprare un iPhone.

Zeng: Proprio no — e questo è per la produzione di un mese. E poi ho preso l'altra metà mese di 1500 yuan.

Leswing: E credi che fosse in linea con quanto prendono i tuoi colleghi?

Zeng: Sì, la gente prende più o meno lo stesso. Ma la cifra di cui ti parlo è il salario di base più il pagamento dello straordinario. Il salario base è molto basso

Lo stipendio è 2320 yuan, (316 euro) ed è fissato dal governo della città di Shanghai. Quindi questo rispetta giusto il salario minimo.

E poi c'è lo straordinario, il suo pagamento viene aggiunto al salario minimo, che è lo stesso per tutti in città

(1) *Business Insider è un sito di notizie commerciali americano pubblicato da Insider Inc. Opera edizioni internazionali nel Regno Unito, Australia, Cina, Germania, Francia, Sud Africa, India, Italia, Indonesia, Giappone, Malesia, Paesi Bassi, Paesi nordici, Polonia, Spagna e Singapore.*

Ricordiamo ancora a tutti i compagni ed alle compagne ed a chiunque ha come noi a cuore le sorti della nostra classe, di mandarci brevi schede e resoconti di come sia cambiato o meno il lavoro nelle loro realtà produttive, fabbriche od uffici, tentando in seguito una sintesi che chiaramente dovrà servire a verificare o meno alcune impostazioni di fondo indicate nell'articolo.



Sindacati e confindustria, un appello neocorporativo.

Il documento meglio noto come *"Appello per l'Europa"*, recentemente siglato tra CGIL – CISL – UIL e CONFINDUSTRIA costituisce, per la CGIL, la prima conseguenza dei limiti di un congresso, il XVIII, che non è riuscito a entrare nel merito dei problemi all'ordine del giorno: un congresso che ha consapevolmente scelto di anteporre le dinamiche interne all'organizzazione alla realtà dei fatti determinati, senza effettuare una parvenza di analisi della crisi capitalistica internazionale, che ha visto e vede i profitti crescere a dismisura a scapito delle condizioni delle classi subalterne continentali e non, aggredite dall'attacco del capitale.

Ed è in questo contesto omissivo che è portato a compimento un disegno neocorporativo, che tenta di spacciare l'Unione Europea come portatrice di pace, civiltà, benessere e eguaglianza.

In realtà, siamo di fronte ad una consapevole menzogna che intende deviare l'attenzione da quelle che sono le vere cause della crisi. Queste risiedono nell'acuirsi del conflitto imperialistico per il controllo dei mercati mondiali e nella politica di potenza perseguita disordinatamente stato per stato

dall'Unione Europea, che vive la contraddizione tra la necessità di compiere scelte politiche unitarie per far fronte alla concorrenza internazionale, e le esigenze delle singole componenti imperialistiche che, invece, si dividono, vale a dire: l'Europa dovrebbe essere unità ed esprimere una maturità imperialistica, ma ancora non ci riesce. E' questo che è in gioco, non altro.

Nel leggere l'incipit del documento in questione, *"Perché un appello per l'Europa"*, viene da pensare: ma l'Unione Europea ha davvero *"garantito una pace duratura in tutto il nostro continente"*?

Basta leggere Wikipedia per capire che la pace sbandierata non è mai esistita: dal 1991 al 1999 nella ex federazione jugoslava, proprio nel cuore del continente europeo, è divampata una delle guerre civili più feroci di questi ultimi 200 anni.



Contemporaneamente, in rapida successione dal crollo dell'URSS in poi, si è acceso in Cecenia un conflitto con la Russia che ha prodotto oltre 100.000 morti tra militari e civili; il coinvolgimento europeo dell'avventura in Irak e più recentemente in Libia; lo scontro militare che dal 2014 ha contrapposto in Ucraina l'esercito

regolare di questo paese, il governo ucraino è sostenuto dall'Unione Europea, e le milizie della regione del Donbass sostenute dalla Russia; i conflitti armati in Medio Oriente che vedono impegnate sul campo truppe di paesi aderenti all'Unione Europea gli uni contro gli altri (l'avventura della Francia e dell'Italia in Libia), che perseguono una vera e propria aggressione imperialistica per il controllo di settori strategici per l'economia mondiale; il traffico di armi che vede schierate sui campi di battaglia imprese europee e italiane; il dramma dell'immigrazione incrementato anche dalle avventure imperialistiche degli stati costituenti l'Unione Europea che se ne lavano poi le mani.

Anche il tentativo di spacciare l'Europa come grande potenza benigna creatrice di benessere è ampiamente contraddetto dalle politiche neoliberiste perseguite con organicità dall'Unione Europea: il pareggio di bilancio nella costituzione della repubblica; le vicende relative alla questione Greca dove le politiche neoliberiste dell'Unione Europea hanno letteralmente affamato e svenduto un popolo; il salvataggio delle banche e il crollo dei salari reali in molti dei paesi dell'Unione; l'attacco allo stato sociale; il definirsi di paesi "ricchi" e paesi "poveri"; l'indebolimento delle organizzazioni sindacali e l'aumento della povertà costituiscono l'obiettivo bilanciale delle politiche

economiche e sociali di quell'Unione Europea che i firmatari del documento intendono rilanciare.



Ma anziché affondare le mani nelle cause della crisi ascrivibili al capitalismo e svolgere un obiettivo bilancio critico per individuare obiettivi di difesa dei reali interessi di classe il sindacalismo confederale non trova niente di meglio che farsi paladino della comunanza di interessi tra lavoratori e imprese in un rinnovato patto neo corporativo che pone al centro gli interessi delle imprese e cioè di quel 5% che in Italia detiene la metà della ricchezza sociale prodotta.

E così è che nell'appello si declina la necessità di "unire persone e luoghi" proponendo, senza troppi giri di parole, "l'apprendistato europeo...per permettere ai giovani di formarsi in una sorta di Erasmus in azienda". Siccome è la CONFINDUSTRIA italiana che declina un simile obiettivo sarebbe il caso di ripercorrere, e non omettere, la storia dell'apprendistato in Italia e dei suoi frutti avvelenati quali "l'alternanza scuola lavoro" e affermare chiaramente che siamo di fronte a una nuova proposta che rilancia su scala continentale i livelli di sfruttamento della forza lavoro manuale e intellettuale

prevalentemente giovanile già ampiamente praticati in Italia.

Il proposto "piano straordinario per gli investimenti in infrastrutture e in reti che rappresentano un forte elemento di inclusione perché uniscono territori, città, paesi, assicurando sviluppo, occupazione e coesione sociale" è declinato dalla CONFINDUSTRIA e dai gruppi dirigenti di CGIL - CISL - UIL che auspicano "un modello di crescita e di vita socialmente responsabile e ambientalmente sostenibile... meno energivoro... puntando a obiettivi di riduzioni delle emissioni nocive...". Non fosse che l'elenco ormai d'obbligo di queste migliori intenzioni implica il "ma anche", vale a dire la TAV e le altre grandi opere utili solo ai profitti e non alle popolazioni e alla difesa dell'ambiente, finanziate da finanziamenti statali e europei, che ricadono comunque sulla fiscalità generale finanziata dalle lavoratrici e dai lavoratori d'Europa.

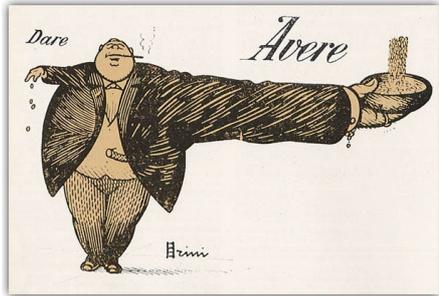
Conseguentemente è proprio il caso di sottolineare che la CONFINDUSTRIA è assolutamente favorevole alla TAV e a altre grandi opere inutili e nocive così come d'altronde autorevoli componenti dei gruppi dirigenti sindacali confederali e, d'altronde, questa scelta è emersa con grande chiarezza anche al XVIII congresso della CGIL.

Proseguendo nella lettura si giunge all'aspetto più qualificante del documento, che ne traccia in modo chiaro le

finalità strategiche: l'Unione Europea e la sua rinnovata e auspicata unità deve servire a "dotarsi degli strumenti per competere nel nuovo contesto globale". Attraverso il completamento del mercato unico europeo, per agevolare la circolazione dei capitali frenati dal permanere dei lacci dovuti alle rigidità delle politiche dei singoli stati membri, definire una politica industriale europea per competere con "i colossi americani e asiatici. E si fanno anche i conti per meglio convincere, tralasciando il fatto che si stanno scoprendo le carte: l'Europa è indietro: "considerando l'aggregato UE, il terzo posto è confermato al 2030 dopo Cina e USA e il quarto nel 2050 dopo l'India. Ciò significa che tutti gli stati europei presi singolarmente sono marginali. Solo l'Europa unita può aspirare ad avere un ruolo nella governance economica mondiale..." Eccoci giunti alla vera essenza dell'appello per la quale i firmatari chiamano i cittadini al voto "alle prossime elezioni europee per sostenere... e difendere la democrazia, i valori europei, la crescita economica sostenibile e la giustizia sociale".

La competizione con Cina e Usa è una guerra: dapprima commerciale ma che nel suo intrinseco sviluppo è in grado di costruire le premesse per un conflitto armato dalle proporzioni per ora indefinibili ma comunque drammatiche. In ogni caso i firmatari del documento auspicano una

competizione tra potenze che oppone i lavoratori e le masse sfruttate dei vari paesi schierandole con i rispettivi sistemi imperialistici.



Il sindacalismo confederale è subalterno a questo disegno neo-corporativo che, auspicando la collaborazione con le forze del capitale, si oppone agli interessi della nostra classe.

L'obiettivo è, infatti quello di giungere alla definizione di "una *effettiva politica estera comune capace di esprimere il peso internazionale dell'Unione*" che rappresenta la finalità autentica dell' Appello, vale a dire il raggiungimento della maturità imperialistica dell'Unione Europea che si dimostra in grado di cavalcare il riformismo nelle sue declinazioni sindacali così come ha cavalcato il declinante riformismo politico.

Il sindacalismo confederale è subalterno a questo disegno neo corporativo che, auspicando la

collaborazione con le forze del capitale, si oppone agli interessi della nostra classe.

Il divario tra nord e sud del mondo, tra paesi più ricchi e paesi poveri, il divario tra generazioni e il dramma medesimo dell'immigrazione e dell'aggressione all'ambiente, sono tutti fenomeni indotti dal modello di sviluppo capitalista.

Questi fenomeni rallentano la liberazione dal bisogno di masse sterminate di salariati che vivono nell'indigenza e nel sottosviluppo, subiscono direttamente il degrado ambientale e devono invece essere unificate.

Non servono appelli neo corporativi che invitano al voto alle prossime elezioni europee ma chiarezza in termini di strategia e negli obiettivi sindacali da perseguire.

E' questa una prospettiva certamente ambiziosa, ma la posta in gioco è oggi elevatissima perché vi è un altro fenomeno che deve essere preso in considerazione: l'aggressione all'ambiente è il prodotto di una serie di scelte volte all'incremento e all'accumulazione dei profitti che hanno aumentato a dismisura le disuguaglianze aggravando le condizioni di vita di masse sterminate di esseri umani: nei paesi arretrati come nelle metropoli più ricche del pianeta, il responsabile dello sfascio ambientale che si esprime anche con guerre e devastazioni che coinvolgono anche tutte le

altre forme di vita, non è "l'essere umano" ma il modello di produzione capitalista, che per difendere e perpetrare gli interessi di pochissimi opprime e devasta centinaia di milioni di esseri viventi e l'ambiente che li circonda e mai come la storica predizione - "socialismo o barbarie" - si dimostra attuale.

Questo è il contesto e questa è la prospettiva: non importa allora che la nostra voce sia inizialmente isolata se sapremo superare l'enunciato con scelte di chiarezza, concretezza e responsabilità.

Rivolgersi quindi alle lavoratrici e ai lavoratori in Italia, in Europa e nel resto del mondo, non con astratti proclami delle migliori intenzioni nostre ma per rilanciare un vasto disegno unitario capace di evolversi a livello continentale verso la costituzione di un forte sindacato Europeo aperto alle masse oppresse del bacino del mediterraneo, da realizzarsi su obiettivi immediati e concreti in materia di salario, riduzione di orario a parità di retribuzione, pensioni e rilancio dell'assistenza sociale e dell'istruzione pubbliche per tornare a vincere imponendo con il conflitto di classe l'unico efficace controllo sulla barbarie capitalista.

Aprile 2019

Difesa Sindacale

Sito Internet:

www.difesasindacale.it