



Milano, giugno 2008

inflexibili

per navigare a vista
in un mare in tempesta

Il perché di questo foglio

Addetti nella grande distribuzione, nei trasporti, impiegati nei call-center, in fabbrica, nelle pulizie, nell'assistenza... Con contratto a tempo indeterminato, a progetto, a termine, stagionale, di inserimento, come apprendisti... In tutte queste diverse collocazioni lavorative, inquadrati secondo differenti tipologie contrattuali, facciamo fatica ad organizzarci per rivendicare con forza i nostri bisogni. Perché il tempo di permanenza in un luogo è spesso troppo limitato, perché il grado di precarietà che pesa su ognuno e ognuna di noi è molto elevato, perché ci sono un'infinità di divisioni contrattuali che rendono possibile questa ricattabilità e perché il sindacato ufficiale spesso ci osteggia. Così, sotto la costante minaccia di chiusure e licenziamenti, di delocalizzazioni e trasferimenti di ramo d'azienda, dobbiamo accettare condizioni di lavoro e salariali sempre più al ribasso... Bisogna essere più che mai competitivi... La produttività prima tutto... il salario viene dopo!

Il salario è appunto una questione fondamentale, così importante che non possiamo farla decidere a Confindustria, governo in carica (qualsiasi esso sia) e sindacati confederali. Così facendo, infatti, non resterebbe che l'unica soluzione da essi proposta ovvero di lavorare di più per avere qualche cosa in più, rinunciando così, per una manciata di briciole, al nostro unico preziosissimo tempo di vita non lavorativo, già così pesantemente attaccato. E non solo. Così facendo il salario si dovrà sempre più meritarlo: premi di risultato, canvass, meritocratiche e tutti i vari nomi con cui figura il cosiddetto salario variabile costituiranno una parte sempre più importante della retribuzione mensile, una parte slegata dal tempo di lavoro effettivamente prestato e stabilito invece con criteri decisi dai capi aziendali. Accettando questo scambio diventiamo sempre più una massa di singoli individui che sgomitano fra loro nella rincorsa affannosa di riconoscimenti economici per i nostri sacrifici. Si premia l'individuo o il gruppo che ha meritato più degli altri, la cui produttività è stata la più alta e, viceversa, si sanzionano quelli fra i meno produttivi. A tal scopo si compilano accurate schede di valutazione, come in Telecom, che valutano l'utilità di ogni singolo lavoratore. Un controllo ossessivo su ogni singolo lavoratore che non di rado sfocia in comportamenti arroganti e violenti come nella vicenda della cassiera dell'Esselunga di viale Papiniano, intimidita e picchiata da uno sgherro della direzione aziendale.

Così si fanno strada orari, ritmi e carichi di lavoro estenuanti, con l'azzeramento dei cosiddetti tempi morti (morti soprattutto quando si tratta di tempo sottratto all'applicazione delle necessarie misure di sicurezza), con la limitazione delle assenze per malattia e, perché no, con l'assenza di denunce, agitazioni e scioperi... Chi si sacrifica di più può guadagnare di più.

I salari da fame sono sicuramente un elemento importante che ci accomuna tutti ma anche quanto detto a proposito della funzione ricattatoria e individualizzante che assume la sua componente "premiale" e dell'aumento della flessibilità e della durata della giornata lavorativa. Progetti, questi ultimi, che proprio in questi giorni trovano piena applicazione con la defiscalizzazione degli straordinari e del salario variabile voluti dal centro-sinistra (col Pacchetto sul Welfare) e portati avanti dal centro-destra.

Il perché di questo foglio è dunque presto detto. Sentiamo la necessità di confrontarci a partire dagli elementi che abbiamo in comune (salario, orari, flessibilità, contratti, precarietà e sicurezza) nonostante le diverse collocazioni lavorative che spesso cambiano a prescindere dalla nostra volontà, nell'attica di costruire relazioni sempre più stabili fra lavoratori e gruppi di lavoratori di diversi settori, capaci di porre in essere rivendicazioni condivise di carattere generale e lotte collettive in grado di sostenerle.

A tal fine occorre anzitutto contrastare quei meccanismi individualizzanti e ricattatori che, rompendo i vincoli solidaristici che esistono fra lavoratori ugualmente sfruttati, indeboliscono la nostra capacità di incidere collettivamente sulla realtà presente. Per questo, durante i volantini vorremmo conoscere il vostro punto di vista sulle questioni qui trattate, raccogliere informazioni e contributi per approfondire la conoscenza delle rispettive condizioni lavorative così da metterle in luce i diversi aspetti in comune.

Questo foglio verrà diffuso anche davanti all'Esselunga e al Media World in via Rubattino, alla Telecom in via Valtorta.

La neo-eletta presidente di confindustria, la Signora Marcegaglia, afferma che la detassazione degli straordinari è "a tutto vantaggio dei lavoratori";

le fa eco il segretario generale della Cisl Bonanni

"un provvedimento che finalmente affronta il problema del salario".

Il governo plande e inserisce la proposta nel pacchetto sicurezza; CGIL, Cisl, Uilc approvano o fittamente ballottano qualche se...na...

fosse perché in difficoltà ed in imbarazzo per aver condiviso il famoso accordo sul welfare



Con la detassazione degli straordinari, cioè la tassazione al 10% degli straordinari prevista dal provvedimento, i vantaggi economici per i lavoratori risultano essere davvero miserevoli: se si calcola in un giorno in più alla settimana lo straordinario effettuato (cioè 250 ore l'anno, che è il massimo attualmente previsto dalla contrattazione), un lavoratore medio incrementerebbe di circa 300 euro annui la sua retribuzione. Secondo l'indagine sulle imprese industriali e dei servizi del 2006 a cura della Banca d'Italia, la quota di ore di straordinario sul totale delle ore lavorate al Sud è circa il 3,5% (4,5% nel Centro-Nord); dunque, in un anno, un lavoratore svolge in media circa 60 ore di straordinario, poco più di una ora a settimana. Questo vuol dire che il beneficio per un metalmeccanico del Sud che guadagna 1.300 euro al mese è in media di poco più di 100 euro lordi annui.

In sintonia con molte altre manovre europee, anche questa è già stata sperimentata in Francia: il punto centrale dello slogan elettorale che ha portato Sarkozy all'Eliseo è stato: "lavorare di più per guadagnare di più".

L'obiettivo della defiscalizzazione era, difatti, quello di far aumentare le ore di straordinario ma non è stato così perché queste non dipendono dalla volontà del dipendente di lavorare di più bensì dal lavoro che ha l'azienda, dal volume degli ordinativi. Il volume degli straordinari è rimasto così più o meno stabile, se non è addirittura diminuito: quest'anno, secondo l'INSEE (l'Istituto nazionale di statistica francese, analogo all'italiano ISTAT), sarà molto inferiore agli obiettivi fissati con la legge Tèpe, di 900 ore. Per i lavoratori che hanno avuto accesso agli straordinari l'aumento del poter d'acquisto è molto relativo: 4 ore al mese significano 177 euro in più l'anno, 4-5 ore per settimana, un caso molto raro, sarebbero 1.275 euro l'anno. (L'obiettivo politico in realtà era rompere il vincolo delle 35 ore lavorative)

Harry Potter
e la quarta
settimana
del mese

Ma vediamo cosa si nasconde dietro la propaganda, i "vantaggi" sbandierati da confindustria e governo.

- Sul groppone dei lavoratori dipendenti pesa quasi il totale del carico fiscale, togliendo risorse allo Stato con ricadute certe su sanità, scuola, diritti sociali in genere; gli imprenditori, invece, non pagano quasi nulla sul guadagno ottenuto dal lavoro supplementare.
- Il regime fiscale più favorevole spingerà padroni e dipendenti a trasferire il più possibile di retribuzione alla parte del salario cosiddetto variabile (straordinari e premi), generando così evasione fiscale a spese di tutti.
- L'utilizzo degli straordinari è assolutamente arbitrario, in quanto gestito unilateralmente dalle aziende, quindi già di per sé incontrollabile da parte dei lavoratori: questo vuol dire che i padroni ricorrono all'uso degli straordinari a seconda di alcune variabili dipendenti dal bilancio, dalle esigenze di mercato e produttive, il ricorso sarà quindi soggetto a variazioni, fluttuante nel tempo e non conterrà a garantire un reddito fisso e duraturo. Funzionerà quando l'economia "tira" e si sgonfierà quando va male.
- La natura estremamente flessibile del provvedimento si configura come un ulteriore strumento per non assumere nuova manodopera. Appare evidente quindi come i "vantaggi" siano prevalentemente esclusiva delle imprese, le quali potranno: legalmente evadere tasse; aumentare ulteriormente la flessibilità della manodopera e la flessibilità oraria (essendo per antonomasia il lavoro straordinario flessibile), aumentando o diminuendo a piacere senza incorrere in nessun tipo di sanzione o conflitto l'utilizzo dello straordinario; i lavoratori potranno subire più facilmente il ricatto da parte dell'azienda di accettare ore straordinarie in cambio di assunzione. Potranno altresì utilizzare questa manovra per incentivare la sostituzione di "lavoro normale" con lavoro straordinario favorendo l'incremento del salario variabile a discapito di quello fisso, contrattando quindi un orario di lavoro "ordinario" con una retribuzione base inferiore, in modo da incrementare il ricorso al

lavoro straordinario e flessibile (la possibilità ulteriore di formulare contratti ad personam, individuali, sarà reso possibile, legalizzato ed istituzionalizzato grazie anche al funerale che governo-patroni e sindacati stanno organizzando alla contrattazione nazionale). Questo meccanismo creerà, ancor più, differenziazione tra i lavoratori, romperà la solidarietà tra gli stessi, abbasserà il costo del lavoro e il potere d'acquisto, restringerà il potere contrattuale e le difese a tutti. Ci renderà ancor più ricattabili, con minor diritti e maggiori difficoltà a trovare risposte unitarie ed incisive.

L'incremento del lavoro straordinario ha inoltre notevoli ripercussioni, come abbiamo avuto ormai tragicamente modo di verificare, sulla nostra sicurezza, aumentando il rischio di infortuni ed incidenti anche mortali sul lavoro, sintomatologie di carattere psicologico (psichica): toglie energie, tempo e disponibilità agli affetti, alla vita privata, al rapporto con i figli, agli interessi, alla vita sociale; toglie tempo di vita ed intelligenza, rendendoci ancora più schiavi e dipendenti dalle esigenze ed interessi dei padroni.

Le manovre di questi anni (dalla legge Treu alla legge 30, per arrivare al pacchetto sicurezza in cui è inserito anche questo provvedimento di detassazione), sono il "mezzo" con cui il "sistema" sta producendo i nuovi schiavi... non quelli in catene, ma quelli precedenti le grandi lotte operaie.

**È PER QUESTO CHE COME LAVORATORI DICIAMO NO AGLI STRAORDINARI
E VOGLIAMO AUMENTI SALARIALI PER TUTTI, SLEGATI DA "MERITO" E PRODUTTIVITÀ**

**Chi sono i picchiatori di Esselunga??
Lo Vogliamo sapere e lo verremo a sapere**



Nel mese di febbraio ad una cassiera dell'Esselunga di viale Papiniano, con problemi renali certificati e comunicati alla direzione, viene negata la sostituzione per recarsi al bagno. Dopo essersi fatto la pipì addosso, sconvolta e dolorante, si reca, a fine turno, all'ospedale dove le viene diagnosticata una cistite emorragica. Quest'ultimo episodio, uno di una lunga serie di insopportabili umiliazioni alla quale è stata sottoposta, la spinge a denunciare pubblicamente i rapporti dispotici esistenti tra dirigenza e lavoratori. Come dice un delegato sindacale "un universo totalitario strutturato per operare scientificamente un processo di annientamento dei più elementari diritti dei lavoratori".

Dopo la denuncia del fatto, la cassiera viene aggredita da uno sgherro di esselunga nello spogliatoio dell'azienda, selvaggiamente picchiata e trascinato nel bagno fino a metterle la testa dentro la tazza del water. La società a seguito di questo episodio, senza mai esprimere in un comunicato una parola di solidarietà con la cassiera ricoverata in ospedale con contusioni su tutto il corpo, o dire una parola sui nomi degli aggressori, spreca invece molto inchiostro su intere pagine di giornali per minacciare

di querele quei quotidiani "democratici" colpevoli di aver dato la notizia e soprattutto voce alla lavoratrice e al sindacato. L'esselunga ha scatenato un'orchestra contro campagna diretta a contenere la solidarietà interna e esterna alla lavoratrice del supermercato di Viale Papiniano, e a proteggere la propria immagine. La potente catena commerciale ha trovato una immediata "solidarietà di classe" o interesse comune a manipolare l'informazione, ad impedire la sua circolazione. In quest'opera si è particolarmente distinto il settimanale Tempi (edito da Paolo Berlusconi) con uno "scoop" sul campo, del direttore L. Amicone (appartenente all'ultradestra cattolica e collaboratore del Foglio e del Giornale) che nonostante i segni evidenti del selvaggio pestaggio

sosteneva la tesi del "tasso troppo piccolo per starci in due" cioè l'autolesionismo della lavoratrice per screditare l'azienda. Una compagna finalizzata alla continuazione dello sfruttamento intenso, alla perpetuazione del clima di intimidazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori che si esprime nel potere assoluto e arbitrario con cui i capi gestiscono turni e mansioni, orari e straordinari, permessi e punizioni. Ne sono esempio una moltitudine di episodi, chiari messaggi politici, che vanno dal licenziamento nel 2004 di 3 delegati eletti delle RSU, ai sistemi di sorveglianza e pressioni individuali che rendono difficilissima la messa in discussione di questa opprimente gerarchia, alle lettere di richiamo e trasferimenti di chi si ribella, alle violazioni costanti degli inviti medici che prescrivono "limitazioni ai servizi di cassa", ai tanti casi di malessere per mancate sostituzioni per andare in bagno, come nel caso della filiale di S. Donato Milanese, nella quale i sorveglianti "accompagnano" i lavoratori per controllare i tempi di permanenza per espletare le proprie funzioni fisiologiche. Luoghi dove l'ideologia del mercato e la ricerca del massimo profitto sono al livello più alto. Il disprezzo dei sentimenti di chi lavora si esprime anche nei casi di morte, come nella filiale di Firenze non molto tempo fa: di fronte alla morte di un lavoratore in orario di apertura la direzione non ha voluto che il lavoro fosse sospeso nemmeno un minuto.

Questo, in breve, è l'Esselunga, prima per fatturato e profitti nella grande distribuzione organizzata; azienda simbolo del neocapitalismo italiano.

Governata dal cavaliere del lavoro B. Caprotti, anticomunista da sempre e da sempre amico e sodale di Silvio Berlusconi, finanziatore di Forza Italia e della Lega, con grandi protezioni locali ed enormi interessi nelle speculazioni edilizie in Lombardia sulle aree industriali dismesse. Interprete, come Valletta allo Fiat negli anni 50, di un estremismo imprenditoriale.

Una struttura, quella di Esselunga, organizzata nell'ambito dell'esercizio del comando, e basta. Con fedeli organizzatori e capi inflessibili (Direttori, Ispettori ecc.), a volte paterni (con chi si piega), ma soprattutto delatori, confidenti, guardiani, sempre pronti ad imporre (col ricatto) qualsiasi supplemento di lavoro, di carico o di orario, a ogni turno feriale e festivo.

Sul basso un esercito di lavoratori sottoposti allo sfruttamento, non solo economico, nella sua forma più brutale. Un esercito composto al 70% da precari (contratto formazione lavoro/interinali) e part time e da decine di cooperative esterne, come nei magazzini di Pioletto, composte da immigrati pagati pochi euro all'ora e sottoposti a durissimi carichi di lavoro e ad altissima incidenza di infortuni. Come diceva un altro rappresentate sindacale "gli straordinari profitti sono direttamente proporzionali alla straordinaria assenza di diritti". L'organizzazione del lavoro in Esselunga ha fatto scuola nel settore della grande distribuzione e i sindacati di base denunciano un abbassamento complessivo della soglia di rispetto dei diritti dei lavoratori. Dall'Auchan all'Unicoop crescono le violazioni contrattuali e cresce la rabbia, anche se la frammentazione delle tipologie contrattuali rende difficile una reazione compatta e organizzata dei lavoratori.

Tutto questo in un quadro dove Confindustria ha congelato il contratto collettivo nazionale e pretende di ottenere, tra l'altro, il lavoro domenicale obbligatorio, la riduzione delle ore di riposo da 11 a 8, la riduzione dei rappresentati sindacali nei singoli punti vendita e un aumento di 50 euro lordi.

All'unisono con Caprotti, Confindustria, Federmeccanica ecc, si muove lo stato. Come recentemente precisato da Berlusconi alla neo presidente di Confindustria Marcegaglia e alla platea padronale: "lo stato si identifica completamente con l'impresa, le nostre compatibilità sono totali". Viene ristabilito un ordine preciso, dove chi fa l'operaio è operaio e basta, deve lavorare (il più possibile) e obbedire al mercato, essere cosciente del ruolo assegnatogli e anche orgoglioso di essere italiano.

Ogni interferenza, opposizione o intralcio agli obiettivi delle grandi piccole medie imprese o banche e assicurazioni dovrà essere bloccato, anche con la forza. Lo sviluppo, a ritmi relativamente lenti, necessita di ridurre i costi all'osso quindi intensificare e prolungare ancora la giornata lavorativa, imporre sempre più controllo sui salari, abbassando quelli non legati alla produttività, dividere ulteriormente i lavoratori introducendo la contrattazione aziendale, bloccare gli scioperi e le forme di protesta definendoli azioni "illegali e immorali" contro il pubblico benessere, formare i giovani nelle scuole come "capitale umano" anziché formare essere umani, rendere funzionale la pubblica amministrazione alla speculazione privata.

Questo potere è possibile vincerlo... comunque limitarlo. L'arma è la solidarietà tra lavoratori, che vivono le stesse condizioni, che si uniscono per cambiarle. Anche se i padroni cercano in ogni modo di negare la realtà, cassiere/i, operaie/i, impiegate/i ecc. non sono robot, ma persone che sanno pensare, organizzarsi, unirsi e lottare per non subire, ma anzi per imporre, con la propria dignità, una prospettiva decisamente più umana e ampia contro quella ristretta, razzista, sessista, sfruttatrice dei Caprotti e dei Berlusconi.

Come scriveva un rivoluzionario afroamericano S. Carmichael "l'individualismo è un lusso che non possiamo permetterci".

ESSELUNGA
S

**MANDANTE
O ESECUTORE?**

"Tu solo puoi cambiare e migliorare la tua situazione"
Questo è lo slogan che viene inculcato al lavoratore



LA SOLITUDINE DEL LAVORATORE

In alcune unità lavorative del gruppo Telecom mediamente ogni 6 mesi vengono svolti degli incontri, tra il singolo lavoratore, il proprio responsabile di reparto e i rappresentanti dell'Ufficio Personale, finalizzati alla compilazione di una scheda di valutazione. Incontri, che spesso durano anche ore, a seguito dei quali, in base a considerazioni, parametri e criteri stabiliti unilateralmente dall'azienda, si comunica al lavoratore una pagella di sintesi con tanto di voto sul suo rendimento, che il lavoratore deve firmare per presa visione. Se il lavoratore si rifiuta di firmare le motivazioni vengono messe a verbale.

Una buona scheda di valutazione - ad esempio superiore ai 75 punti - consente di accedere ad eventuali bonus (ad esempio rientro nella distribuzione dei premi di risultato se nei 6 mesi precedenti non sono stati superati i 5 giorni di malattia). Anche gli aumenti e i passaggi di livello passano attraverso la scheda di valutazione.

Il punteggio ha un massimale stabilito per reparto che il responsabile deve ripartire fra i singoli subordinati. Dare quindi voti alti di valutazione ad un lavoratore, coincide automaticamente col ridurli ad altri. Si introduce nell'organizzazione del lavoro il principio meritocratico che porta alla competizione e alla rivalità rompendo una oggettiva comunanza data dal subire le stesse condizioni.

Durante questi colloqui le figure di riferimento dell'azienda raccolgono un'insieme di informazioni, che vengono continuamente aggiornate, su tutti gli aspetti del lavoro, le modalità organizzative, la collaborazione e partecipazione attiva al "gruppo di lavoro", le dinamiche dei rapporti tra colleghi, le aspirazioni individuali e di carriera, i suggerimenti proposti, fino ad entrare nella sfera strettamente privata del lavoratore.

UN ESEMPIO DI SCHEDA VALUTAZIONE

Competenze professionali

Analisi sulle conoscenze di apprendimento e impegno verso i nuovi sistemi

Focalizzazione sul cliente

Livello di capacità di risoluzione delle problematiche verso il cliente

Orientamento ai risultati

Modalità organizzative individuali e metodo di lavoro al fine del raggiungimento del risultato in un dato tempo

Collaborazione e integrazione

Livello di capacità di interagire con i colleghi e livello comportamentale

Comunicazione e convinzione

Livello di persuasione e capacità di convincimento verso il cliente

Negoziato

Livello di capacità di convincimento e rassicurazione verso il cliente



In realtà le schede di valutazione altro non sono che uno dei metodi che le forze padronali sperimentano al fine di entrare in rapporto diretto a 360° con il singolo lavoratore. Svolgono quindi essenzialmente una importante funzione ideologica.

L'individualizzazione del rapporto diretto, tra azienda e lavoratore, diventa una pratica di controllo costante, basata su incentivazione e divisione all'interno del corpo dei lavoratori.

Questo ben si inserisce in un contesto di cui fanno parte la mancanza di forme collettive di organizzazione dei lavoratori, il cambio di ruolo dei sindacati da strumenti per la lotta a mezzi per la concertazione, le politiche di diversificazione e parcellizzazione delle tipologie contrattuali con il loro culmine nell'introduzione del lavoro interinale e con la Legge 30, il progressivo svuotamento della contrattazione nazionale dei contratti, il paradigma di legare il salario alla produttività.

Questo insieme di fattori conduce a un rapporto sempre più individuale tra lavoratore e azienda, dove chi ci perde è l'insieme dei lavoratori.

Il gruppo
Telecom
ha annunciato
5.000
licenziamenti
entro il 2010.

Il Sole 24 ore del 5/6/2008

SOLIDARIETÀ' AI LAVORATORI INNSE

Il giorno 31 maggio 2008 a 50 lavoratori della società INNSE INIZIATIVE srl in via Rubattino a Lambrate, vengono notificate, tramite lettera raccomandata, le notizie della chiusura della fabbrica e del loro licenziamento con decorrenza immediata. La risposta degli operai è stata altrettanto tempestiva e tutti si sono ritrovati davanti ai cancelli dello stabilimento, già con le porte sbarrate e presidiato da guardie giurate private.

Nella tarda serata i lavoratori, nonostante l'arrivo di un folto contingente di polizia, decidono di presidiare giorno e notte la fabbrica e dare così inizio ad una assemblea permanente per decidere la ripresa autogestita della produzione, il presidio, giorno e notte, dei macchinari ed impedire azioni di sabotaggio da parte della proprietà. Da allora la fabbrica ha ripreso a funzionare, produce, ha clienti e commesse, ma si trova su un'area che l'immobiliare Aedes, proprietaria del terreno, vorrebbe vendere, anche in prossimità dell'expo 2015 visto la presenza dell'ingresso alla tangenziale di Milano, per realizzare l'ennesima speculazione edilizia su questo territorio. Una zona che già ha subito negli ultimi 20 anni, con la de-industrializzazione di grandi insediamenti produttivi come la Innocenti e l'indotto, profonde trasformazioni urbane e sociali.

Le grandi fabbriche e gli spazi popolari sono stati sostituiti dalle aree residenziali per le classi medio-alte con grandi supermercati come l'Esselunga o MediaWorld e moderni spazi per il design e la moda.

Questa operazione ha significato licenziamenti collettivi, col passaggio da un lavoro stabile a uno precario e dequalificato, e un rialzo generalizzato dei prezzi delle case e degli affitti per tutti.

Difendere il proprio posto di lavoro significa quindi opporsi alla continua precarizzazione, perché ogni posto stabile perso non può che trovare il corrispondente in un lavoro precario, flessibile e ulteriormente mal pagato. Per queste ragioni ci sentiamo dalla parte di questi lavoratori e sosteniamo le loro rivendicazioni e la loro lotta.



La "rete dei lavoratori", organismo di discussione, collegamento e organizzazione di lavoratori di diversi settori si trova ogni martedì dalle 21,30 in poi presso la panetteria occupata - via conte rosso, 20 - milano (zona lambrate).
Gli incontri sono aperti a chiunque voglia socializzare la propria esperienza e conoscenza e contribuire alla costruzione di una rete di solidarietà, comunicazione e lotta.