

RESTITUIRE AL SINDACATO LA SUA RAGION D'ESSERE

MATERIALI DI FORMAZIONE PER IL RILANCIO DEL SINDACATO DEI LAVORATORI



CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE DI MILANO E PROV.

20131 Milano – V.le Lombardia n° 20 – Tel. 02/70631804

Email: cubmilano@cupmilano.org FB: CUB Milano Ig: [_cupmilano](https://www.instagram.com/_cupmilano) [cubmilano@cupmilano.org](https://www.facebook.com/cubmilano)

INDICE

PRESENTAZIONE.....	3
LA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE: IL SINDACATO DELL'ALTERNATIVA	4
PER IL RILANCIO DI UNA PIATTAFORMA AUTONOMA DEL MONDO DEL LAVORO: IL CAPITALISMO ITALIANO ALLA PROVA DEL P.N.R.R.	11
LA POLITICA ECONOMICA DEL GOVERNO MELONI: LEGGE FINANZIARIA, VINCOLI EUROPEI E RITORNO ALL'AUSTERITÀ	14
SALARIO MINIMO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA SINDACALE TRE TEMI STRETTAMENTE CORRELATI PER COMPRENDERE E DARE RISPOSTE ALL'ATTUALE EMERGENZA SALARIALE	19
ORGANIZZAZIONE CAPITALISTICA DEL LAVORO E DIRITTO ALLA SALUTE: INTENSIFICAZIONE DEI RITMI, MALATTIE PROFESSIONALI E RESISTENZA DELLA CLASSE LAVORATRICE	27
PER UN PROGRAMMA FEMMINISTA NEI LUOGHI DI LAVORO E NELLA SOCIETÀ	30
GUERRA E CRISI DELL'ORDINE INTERNAZIONALE: QUALI PROSPETTIVE PER IL MOVIMENTO DEI LAVORATORI?	35
LOTTE OPERAIE E "RINASCITA" DEL SINDACALISMO CONFLITTUALE NEGLI STATI UNITI: QUALI LEZIONI TRARRE DALL'ESPERIENZA AMERICANA?	38
CONSIGLI DI LETTURA	42
ALLEGATO: UNA LEGGE DEMOCRATICA SULLA RAPPRESENTANZA SINDACALE E SULL'EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI PER RIPIANTARE LA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO	45

PRESENTAZIONE

I materiali che di seguito pubblichiamo hanno la funzione di offrire, in primo luogo ai nostri delegati ed attivisti sindacali, una sintesi delle posizioni sui principali temi di attualità elaborati come confederazione provinciale milanese.

Il nostro intento è quello di fornire, a chiunque si interessi di questioni sindacali, uno strumento di formazione teorica che non perda la sua natura di riflessione aperta sulle molte problematiche che sono e saranno poste all'ordine del giorno dallo scontro di classe in Italia e nel resto del mondo. L'idea di diffondere quanto segue, durante il periodo estivo, dimostra come un'organizzazione sindacale di classe non possa crescere e svilupparsi se non in stretta relazione ad una sua autonoma capacità di costruire dei momenti discussione collettiva intorno a tematiche che interessano la classe lavoratrice nel suo complesso.

Per rendere maggiormente fruibile la lettura dei testi, abbiamo deciso di presentarli seguendo un ordine tematico, in modo che ogni scritto approfondisca quello precedente. Per questo motivo, non potevamo non iniziare dalla riproduzione del saggio **“La Confederazione Unitaria di Base: il sindacato dell’alternativa”** che prova a tracciare un bilancio sui tre decenni di esistenza della nostra confederazione. Successivamente, abbiamo inserito le introduzioni elaborate per tre rispettivi convegni che danno conto di due tematiche strettamente correlate: da un lato, l'evolversi delle politiche economiche nazionali ed europee; dall'altro, il modificarsi del sistema della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva. Infine, abbiamo posto le presentazioni preparate per quattro seminari: il primo, incentrato sul rapporto tra organizzazione capitalistica del lavoro e salute dei lavoratori/trici; il secondo, finalizzato a discutere della complementarietà tra i contenuti più avanzati elaborati dal movimento femminista ed una prassi sindacale conflittuale; il terzo, indirizzato ad esplorare i possibili scenari futuri di una crisi dell'ordine politico internazionale; il quarto, volto ad indagare le motivazioni alla base della “rinascita” del sindacalismo conflittuale statunitense.

Un ultimo appunto è necessario farlo intorno al modello di sindacato che noi abbiamo l'ambizione di voler costruire: la capacità di suscitare un dibattito interno trasparente, che superi qualsiasi unanimità di facciata, è essenziale per ridare protagonismo ai delegati ed agli attivisti sindacali che vivono tutti i giorni, sulla loro pelle, l'attacco delle controparti padronali ed istituzionali. Autonomia nella ricerca teorica, centralità dell'azione sindacale conflittuale nelle aziende e capacità contrattuale sono tre elementi inscindibili che, da sempre, caratterizzano l'identità e l'attività sindacale della nostra organizzazione sul territorio di Milano e provincia.

Non dobbiamo nasconderci, però, le difficoltà che ancora sussistono – in particolare al nostro interno – nell'assimilare quelli che sono i punti cardine di una storia e di una cultura sindacale che contraddistingue la nostra confederazione fin dalla nascita (1992). Molto spesso, per esempio, vediamo che l'autonomia si trasforma in apoliticità o che la centralità della contrattazione, intesa come strumento principale per riequilibrare i rapporti di forza nella società, si tramuta nella copertura di atteggiamenti spregiudicati. La speranza, dunque, è che questa pubblicazione nel fornire un supporto di auto-formazione, aiuti anche un'operazione di chiarificazione più profonda che deve essere portata avanti, contro ogni deriva burocratica e verticistica.

Ricordiamo, in conclusione, che questa raccolta di scritti è volutamente parziale e frammentaria, molti altri testi sono facilmente reperibili sul nostro sito – www.cubmilano.org - o sulle pagine ufficiali della Cub Milano di Facebook e di Instagram.

Un sentito ringraziamento è dovuto anche ai compagni/e che hanno contribuito – con consigli, spunti e critiche - alla stesura dei materiali per alcune delle iniziative che richiameremo di seguito.

LA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE: IL SINDACATO DELL'ALTERNATIVA



La **Confederazione Unitaria di Base (CUB)** è nata nella primavera del 1992 per iniziativa di numerosi lavoratori e delegati sindacali fortemente critici nei confronti di CGIL – CISL – UIL ed è oggi uno dei più importanti sindacati di base operanti in Italia.

UN PO' DI STORIA...

Alla fine degli anni '60, la forza contrattuale del movimento operaio, in stretta connessione con il raggiungimento di un tendenziale pieno impiego, toccò il suo picco massimo. Le lotte iniziate nella sfera della produzione – in primo luogo salariali, ma ben presto di carattere più generale – riuscirono ad operare un complessivo ribaltamento nei rapporti di forza tra le classi, talmente profondo da innescare una "crisi di legittimità" del potere borghese. Il nostro paese fu, in quel periodo, uno dei casi più studiati proprio per l'avanzamento dei diritti (sociali e civili) e l'articolazione del conflitto sociale – che ebbe tra le sue conquiste più simboliche l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori (1970) criticato, comunque, da ampi settori del movimento dei lavoratori in quanto considerato troppo arretrato e vissuto come un tentativo di istituzionalizzare le lotte. A livello sindacale, l'organizzazione che subì l'evoluzione più innovativa fu senza dubbio la CISL, grazie ad una nuova leva di giovani operatori sindacali – i cosiddetti "innovatori", tra cui spiccava la figura di Pierre Carniti – che andarono progressivamente ad occupare ruoli di primaria importanza, soprattutto nella FIM, la categoria dei metalmeccanici. Fu grazie a questo passaggio di consegne, che il riemergere di un poderoso ciclo di lotte operaie si poté saldare con una prassi sindacale radicale e contrattualmente molto avanzata (superando il moderatismo e l'interclassismo della prassi cislina delle origini, in favore dell'affermarsi di una più coerente messa in pratica delle teorie contrattualiste, insegnate al centro studi della confederazione a Firenze, approfondite

anche dalla non accettazione della divisione capitalistica del lavoro e dell'attuale modo di produzione, derivanti dall'assunzione di elementi d'analisi delle elaborazioni marxiste più eterodosse). L'avanzata del movimento dei lavoratori, trovò in breve tempo una risposta adeguata delle controparti datoriali ed istituzionali. A questo proposito, le turbolenze politiche ed economiche degli anni settanta – la rottura degli accordi di Bretton Woods, l'inasprirsi della guerra in Vietnam e le crisi petrolifere ed energetiche – furono utilizzate dal padronato come leve per cercare di invertire le conquiste sociali e la prassi di conflitto permanente diventate insostenibili per gli equilibri capitalistici.

Fu, dunque, la commistione tra "l'attacco dall'altro" ed il ritorno a venti di crisi economica ciò che spinse, alla fine degli anni '70, le tre principali centrali sindacali in Italia (CGIL – CISL – UIL) a varare la cosiddetta "svolta dell'EUR", accettando una prospettiva di piena compatibilità con il sistema capitalistico. Il salario, da quel momento in avanti, non avrebbe più dovuto essere considerato una "variabile indipendente" dalla produttività, ma bisognava, al contrario, imporre «*ai lavoratori una politica di sacrifici. Sacrifici non marginali, ma sostanziali*»¹. L'impresa diventava sinonimo di interesse generale e si accettava, di conseguenza, di scaricare sulle spalle dei lavoratori il compito di salvare il capitalismo in crisi, con i sacrifici e l'austerità. Su queste basi, la triplice confederale portò a compimento una complessiva riforma organizzativa, finalizzata a centralizzare le decisioni in seno alle strutture burocratiche per sottrarre progressivamente ai Consigli di Fabbrica, che erano espressione diretta del contro-potere dei lavoratori nelle aziende², le loro funzioni contrattuali e decisionali.

Era il preludio di un cambio di fase nel sistema di relazioni industriali che inaugurerà la stagione della "Concertazione Sociale", con cui il Governo, la Confindustria e CGIL-CISL-UIL, nei successivi trent'anni, hanno regolato, in via negoziale, importanti materie economiche, di politica sociale e relative alla contrattazione collettiva. Tramite questi accordi è stata data applicazione alle misure di rigore economico, alla compressione dei salari ed alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, consentendo così anche il rispetto dei vincoli per l'ingresso nell'area della moneta unica fissati nel Trattato di Maastricht (1992). Nel 1990 venne varata, in aggiunta, la legislazione anti-sciopero: la Legge 146/90. Grazie ad essa ed alle sue successive evoluzioni, all'applicazione da parte delle autorità ad essa preposte anche sulla base degli accordi settoriali di regolamentazione sottoscritti da CGIL-CISL-UIL, in Italia vastissimi settori di servizi pubblici e privati sono stati sottoposti a pesanti limitazioni all'esercizio del diritto di sciopero.

Per contrastare questa controffensiva nei confronti dei lavoratori (istituzionalizzazione/burocratizzazione del sindacato e precarizzazione del welfare state e dei diritti del lavoro), si svilupparono progressivamente percorsi di sindacalismo di base in molti luoghi di lavoro. All'interno di questa galassia variegata, un ruolo di primo piano fu ricoperto dall'azione sindacale di un gruppo molto consistente di metalmeccanici ex aderenti alla FIM – CISL di Milano, guidati da Piergiorgio Tiboni³ e che si erano andati formando sotto l'influenza delle idee con cui Pierre Carniti, a cavallo tra gli anni '60 e '70, aveva guidato il rinnovamento del sindacato milanese dei metalmeccanici della CISL: autonomia ed incompatibilità con i ruoli di partito; autonomia sostanziale all'interno del sindacato delle federazioni che rappresentano i diversi settori; contrattualismo e conflitto sindacale, intesi come molle del progresso economico e mezzi di regolazione democratica degli interessi diversi presenti in una società pluralista, accentuando il potere contrattuale del sindacato a tutti i livelli, dalla fabbrica alla società.

¹LAMA L., *I sacrifici che chiediamo agli operai. Intervista a cura di E. SCALFARI, La Repubblica, 24 gennaio 1978.*

²ROMAGNOLI G., *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale, G. Mazzotta, 1976.*

³MATTEI G., MONTAGNOLI W., *Il Coraggio di Volare. Per una storia della FIM – CISL di Milano, Edaco edizioni, 1987. Lo stesso argomento è tratto più in dettaglio in Tiboni, la FIM-Cisl e la fondazione della FLMUniti e della CUB (<https://cubmilano.org/tiboni-la-fim-cisl-e-la-fondazione-della-flmunite-e-della-cub/>).*

Questa peculiare concezione del ruolo politico e della prassi del sindacato veniva dispregiativamente apostrofata dai suoi detrattori come “pansindacalismo”⁴.

LA NASCITA DELLA FLMUNITI E DELLA CUB

Fu proprio in questo pesante clima di restaurazione del potere padronale, che il gruppo dirigente della FIM di Milano, schierandosi contro il progressivo abbandono di una prassi conflittuale e rivendicativa in favore di una veste “moderata e responsabile”, finì per subire diversi processi disciplinari interni che si conclusero con la chiusura di qualsiasi spazio di dialogo e di azione.

L’argomento che, in maniera strumentale, venne agitato fu una presunta situazione debitoria insostenibile che, in realtà, nascondeva la volontà dei vertici categoriali e confederali di andare a normalizzare una stagione di lotte sindacali che, nella provincia milanese, trovava la sua “punta di diamante” proprio nella segreteria della FIM cittadina. L’intransigente opposizione alla svendita dell’Alfa Romeo alla FIAT e la vertenza che ne seguì, con l’accrescersi delle tensioni con il livello nazionale, assunse, ben presto, la forma del detonatore definitivo.

In definitiva, dunque, fu per evitare che il patrimonio di lotte e di organizzazione costruito nei decenni precedenti dalla FIM di Milano fosse disperso che Piergiorgio Tiboni ed i compagni a lui più vicini decisero di fondare, nell’aprile del 1991, la Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti (FLMUniti), con l’obiettivo di costituire un sindacato *“fortemente radicato nelle fabbriche e nella società, con la sua azione basata sul conflitto e sulla contrattazione a tutti i livelli: mantenendo inoltre questo agire concreto all’interno di un progetto organico di società, fondato su principi di uguaglianza, di solidarietà e di giustizia sociale. Un progetto ambizioso che puntava alla costruzione di un sindacato di classe indipendente dal quadro politico, non subalterno alle scelte dei padroni, dei partiti e dei governi, tendenzialmente maggioritario tra i lavoratori”*⁵.

L’esperienza della FLMUniti, fece poi da catalizzatore per un processo di aggregazione di vari gruppi del sindacalismo di base e di moltissimi lavoratori e lavoratrici presenti nell’industria, nei servizi e nel pubblico impiego, che sfociò nella costituzione, sempre a Milano, della Confederazione Unitaria di Base (CUB) nel 1992.

La CUB nacque – fin dall’origine – come un sindacato generale con l’intento di andare ad estendere la mobilitazione dei lavoratori in favore dei loro diritti e dei loro salari ed, al contempo, erodere un consenso, sempre più passivo, verso le tre maggiori confederazioni sindacali, ormai definitivamente ridotte a “cinghie di trasmissione” dei partiti, dei governi e subalterne agli interessi delle aziende. L’obiettivo era quello di fondare una nuova confederazione sindacale nazionale in grado di ospitare le correnti di pensiero e di azione più vive della storia del movimento operaio italiano, innestandole in una struttura costituita da organizzazioni settoriali in grado di aggregare i lavoratori partendo da condizioni di omogeneità (per favorire la ricomposizione delle filiere produttive) e l’elaborazione di rivendicazioni contrattuali avanzate. La confederalità, in questo impianto, sarebbe divenuta il livello di sintesi dal quale rilanciare una piattaforma autonoma del mondo del lavoro in cui gli obiettivi quotidiani si legassero a rivendicazioni di trasformazioni più generali e di superamento della società capitalistica.

⁴TORNEO C., *Il sindacalista d’assalto – Pierre Carniti e le lotte operaie degli anni sessanta*, SugarCo Edizioni, 1976; BAGLIONI G., *Il sindacato dell’autonomia. L’evoluzione della CISL nella pratica e nella cultura*, De Donato, 1975; CELLA G. P. e MANGHI B., *Dall’associazione alla classe. Una interpretazione della esperienza Fim-Cisl nel decennio ’60*, De Donato, 1972; FIM-CISL, a cura di, *Per un sindacato di Classe*, Sapere Edizioni, 1972.

⁵TIBONI P., *Il Coraggio di Volare. La CUB: venticinque anni di storia del sindacato di base*, Guerini e Associati, 2015, p. 118.

I DANNI CAUSATI DA TRENT'ANNI DI CONCERTAZIONE SOCIALE

Con gli Accordi Interconfederali del 23 Luglio e del 20 Dicembre del 1993, Governo, Padronato e CGIL-CISL-UIL abolirono definitivamente la "Scala Mobile", attribuendo ai contratti collettivi nazionali il ruolo di tenere il passo con l'inflazione calcolata dall'ISTAT, ma non più quello di aumentare realmente le retribuzioni. Alla contrattazione aziendale, invece, si assegnò il vincolo che ogni incremento retributivo dovesse essere coperto dalla crescita della produttività e dei profitti aziendali. Il salario diventò, in questo modo, una vera e propria "variabile dipendente" dal sistema.

In aggiunta, con il sistema delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) fu cancellata la democrazia nei luoghi di lavoro, affossando i Consigli di Fabbrica, smobilitando i lavoratori ed introducendo le basi per la costruzione di un sistema di monopolio della rappresentanza sindacale e della contrattazione nei luoghi di lavoro in favore di CGIL-CISL-UIL, culminato nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 (TUR 2014). Tale accordo ha avuto l'obiettivo di tratteggiare un nuovo sistema di relazioni industriali, in cui il dissenso è bandito dai luoghi di lavoro ed in cui il sindacato, per poter essere riconosciuto in azienda e per poter continuare a mantenere i suoi apparati burocratici, deve accettare di assumere il ruolo di "pacificatore sociale": non deve più protestare, deve solo servire a far rassegnare i lavoratori ad un progressivo ridursi dei diritti.

Oggi, si prospetta una possibile ulteriore modifica, anche in via legale, che, in assenza delle lotte dei lavoratori, potrà solo peggiorare la situazione attuale parificando alla triplice l'UGL – sindacato erede della tradizione corporativa di destra.

In trent'anni di "Concertazione Sociale" abbiamo assistito ad un pesante arretramento dei diritti dei lavoratori. Sono state introdotte contro-riforme, a partire dalla Legge Treu e dalla Legge Biagi, che hanno precarizzato il mondo del lavoro senza alcuna opposizione sociale: collaborazioni parasubordinate, contratti a termine, a chiamata, lavoro somministrato, clausole flessibili, straordinari obbligatori, appalti e sub-appalti, mobilità interna e mansioni sempre più indefinite ecc... Oggi i contratti precari sono più di 3 milioni ed è diventato sempre più diffuso il ricorso ai "part-time involontari" ed alla esternalizzazione di intere fasi produttive. Gli aumenti salariali previsti nei rinnovi dei contratti nazionali sono stati generalmente miseri, dai 50 agli 80 Euro spalmati su almeno quattro anni, e tali da non riuscire neanche a recuperare l'inflazione reale calcolata dall'ISTAT. Quote sempre più importanti di salario sono state dirottate in favore di Enti Bilaterali e fondi sanitari o previdenziali privati, cogestiti da sindacalisti ed imprenditori. In alcuni casi abbiamo assistito anche a decenni di blocco dei rinnovi contrattuali, che hanno fatto risparmiare solo le imprese.

I risultati sono sotto gli occhi di tutti: mentre i profitti degli imprenditori sono cresciuti in maniera esponenziale, i salari dei lavoratori sono diminuiti del -2,9% rispetto al 1990.

Inoltre, di fronte ad una classe lavoratrice smobilitata ed a CGIL-CISL-UIL che si sono progressivamente snaturati in enti unicamente interessati ad erogare servizi di natura assistenziale alla cittadinanza, il padronato ed i suoi referenti politici si sono spinti oltre dichiarando defunta perfino la "Concertazione Sociale": a testimoniarlo ci sono stati l'introduzione dell'obbligo di pareggio di bilancio in Costituzione, con cui si ponevano il rispetto di precisi vincoli alla spesa pubblica, e le nuove riforme del mercato del lavoro, dalla Riforma Fornero (che ha pesantemente esteso i requisiti per raggiungere il pensionamento ed ha iniziato a smontare la tutela contro i licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori) al Job's Act (che ha liberalizzato i contratti a termine, favorito la flessibilità delle mansioni e definitivamente svuotato l'art. 18), tutte disposte unilateralmente dai governi senza accordarsi con le parti sociali.

LE MAGGIORI INIZIATIVE DEGLI ULTIMI ANNI

In questi anni, la CUB ha sempre cercato di rappresentare un argine in difesa dei diritti dei lavoratori, contrastando il sistema della “concertazione sociale”, lottando contro l’introduzione della precarietà, le ristrutturazioni produttive e lo smantellamento dell’apparato industriale, lanciando campagne e scioperi in difesa del salario, del reddito, per un lavoro dignitoso e di qualità:

– ha proclamato, con la parola d’ordine “Lavorare meno per lavorare tutti!”, i primi scioperi generali del 14 maggio, 2 ottobre e 20 novembre del 1992 contro gli accordi che falciavano il potere d’acquisto dei lavoratori e cancellavano la scala mobile, rivendicando invece la riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario;

– contro gli accordi di Maastricht, ha promosso la campagna “Morire per Maastricht? No, grazie! Maastricht non è la cura, è la malattia” con due manifestazioni nazionali a Roma nel 1996;

– ha promosso continue iniziative: contro lo smantellamento dell’Alfa Romeo, in particolare nel sito di Arese (MI), e di tutto il gruppo FIAT; contro lo smantellamento di Alitalia; per la riconversione ecologica dell’ILVA di Taranto;

– ha da sempre contrastato la precarietà, lottando contro le riforme di flessibilizzazione del mercato del lavoro, rivendicando l’abolizione dei contratti precari e la reinternalizzazione degli appalti. Ha promosso, per anni, insieme ai movimenti sociali, la “Mayday Parade” del 1° maggio, che ha portato migliaia di giovani a protestare nelle strade di Milano;

– ha indetto lo sciopero generale in occasione del Global Forum di Napoli e del G8 di Genova (2001), oltre che ha partecipato in maniera determinante alle iniziative anti TAV, con la proclamazione dello sciopero generale territoriale (2005);

– il 17 Novembre 2006 ha promosso la grande campagna che ha impedito lo “scippo” del TFR dei lavoratori, contrastando una legge finanziaria che introduceva un meccanismo di silenzio-assenso (in realtà il silenzio assenso esiste ancora se il lavoratore non determina la scelta entro sei mesi dall’assunzione con il dirottamento ai fondi complementari di categoria coogestiti da aziende e sindacati) per regalare a CGIL-CISL-UIL la liquidazione dei lavoratori 1 milione e mezzo di lavoratori hanno aderito allo sciopero e oltre 300.000 hanno sfilato in 27 piazze;

– si è costituita parte civile contro le morti per l’amianto alla Motedison, al Teatro La Scala, alla Eternit, alla Olivetti ecc...;

– sostiene da sempre la lotta al razzismo che nega la dignità delle persone, e le iniziative contro le guerre e le spese militari;

– negli ultimi anni, si è fatta promotrice di importanti mobilitazioni e scioperi generali contro la “Riforma Fornero” del Governo Monti; contro il “Job’s Act” del Governo Renzi; contro Expo 2015 e il lavoro gratuito; in sostegno dell’ 8 marzo femminista; in difesa della giustizia climatica; contro il “Decreto Sicurezza” del Governo Conte-Salvini;

– continua a promuovere la richiesta di una legge democratica sulla rappresentanza sindacale e sull’efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, sostenendo anche importanti vertenze per vedere affermato il diritto dei lavoratori a poter costituire rappresentanze sindacali libere e a partecipare alla contrattazione collettiva senza sottostare alle regole capestro di padronato e CGIL-CISL-UIL;

– la CUB è stata anche epicentro di un importante processo di ricomposizione dell'unità nel sindacalismo di base, con la confluenza al suo interno, nel 2021, di gran parte del Sindacato Generale di Base (SGB), che era precedentemente fuoriuscito dall'Unione Sindacale di Base (USB) in polemica con una gestione sempre più legata ad interessi partitici piuttosto che schiettamente sindacali ed interclassista perché legata alla teorizzazione ed alla pratica del "sindacato metropolitano"⁶ ed alla costituzione di una "federazione del sociale" che andasse ad aggregare, separandoli dalle categorie di appartenenza, i settori più precari della classe lavoratrice. Gli stessi motivi avevano già comportato la separazione tra la CUB e RdB che aveva poi costituito USB.

I NOSTRI VALORI

Oggi, agli occhi dei più, il sindacato si è trasformato in un semplice ente che offre servizi di natura fiscale e previdenziale ai propri iscritti⁷, che non è più in grado di incidere sui reali problemi dei lavoratori ma che, anzi, può essere perfino capace di firmare contratti collettivi con stipendi di 5 Euro lordi all'ora.

Noi invece, come CUB di Milano, vogliamo continuare, ostinatamente, a cercare di costruire un Sindacato di Classe che abbia al centro della propria identità il rapporto con i lavoratori, il conflitto, la contrattazione, le mobilitazioni, per obiettivi di tutela concreta all'interno dei luoghi di lavoro, puntando ad erigere, ovunque sia possibile, degli argini di tutela verso il dominio del capitale, sostituendogli le ragioni di una società fondata sull'uguaglianza sostanziale, la giustizia sociale, la pace, l'ecologia e che assicuri a tutti il soddisfacimento dei bisogni primari (salute, lavoro, reddito, abitazione, studio).

Un Sindacato di Classe che è l'unico strumento che può essere in grado di rilanciare il protagonismo dei lavoratori, fondato su:

- completa autonomia da padroni, partiti e Stato. Per poter svolgere una azione di ribaltamento dei rapporti di forza in favore della classe lavoratrice, la CUB non può essere soggetta a nessuna ingerenza esterna. Gli unici interlocutori devono essere i lavoratori e le lavoratrici che, in un quadro di completa democrazia sostanziale, decidono le modalità di lotta ed i contenuti degli accordi. L'autonomia non deve essere confusa con una presunta "apoliticità" dell'azione sindacale, ma come l'unica base sulla quale è possibile realizzare una maturazione della coscienza di classe del mondo del lavoro⁸. La CUB non è il sindacato degli slogan anticapitalistici astratti, ma l'organizzazione sindacale che per mezzo della sua azione quotidiana organizza, contratta ed impone equilibri più avanzati a favore dei lavoratori e delle lavoratrici.
- contrattualismo e conflitto. In una società divisa in classi antagonistiche, il ruolo primario del sindacato è quello di contrattare le migliori condizioni possibili nella vendita della forza-lavoro (salario). Proprio per questo motivo individuiamo nella prassi contrattuale gli strumenti che ci permettono di riequilibrare i rapporti di forza. La divisione non è tra chi firma accordi e chi non li firma, ma tra chi firma accordi che vanno a discapito dei lavoratori e chi no. Quindi, la nostra "matrice contrattualistica" non può essere divisa da una "matrice conflittuale" proprio perché nella contrattazione collettiva si cristallizza un rapporto di forza che viene rimesso costantemente in discussione dai padroni. L'arma dello sciopero (nelle sue diverse forme) è lo strumento principale di cui il movimento operaio dispone per conquistare migliori condizioni di vita e di lavoro. Il terreno di organizzazione privilegiato del sindacato non può che essere l'impresa capitalistica⁹.

⁶VASAPOLLO L., *Storia di un capitalismo piccolo piccolo*, Jaca Book, 2008.

⁷Questa evoluzione è particolarmente celebrata, in rapporto alla diminuzione del peso politico e contrattuale del sindacato, da un autore – di area cislina – come Paolo Feltrin (per apprendimenti: *Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino "politico" e ascesa di "mercato"*).

⁸CARNITI P., *Per l'unità della Classe (1972)*, in *L'autonomia alla prova. Il sindacato negli anni della crisi*, Coines Ed., 1977, pp. 60 e ss.

⁹Per capire come si può articolare contrattazione e conflitto in una società capitalistica matura non possiamo non rimandare al testo classico di PERLMAN S., *Per una teoria dell'azione sindacale*, *La nuova Italia*, 1956, e alla introduzione a firma di GIUGNI

- piena democrazia interna ed esterna. Il tema della democrazia nella CUB deve essere abbracciato nella sua più completa accezione. Democratico è quel sindacato che elegge i suoi organismi senza unanimismi di facciata, che contrasta nelle aziende modelli di potere autocratici e che nella società punta a promuovere un riequilibrio dei poteri a favore dei ceti popolari. Come ci ha insegnato Piergiorgio Tiboni “non ci può essere democrazia nella società, se non c'è nelle aziende”. Un ulteriore elemento di distinzione della CUB, è quello di considerare non sufficienti modifiche economiche (migliorative) nel rapporto di lavoro, ma di spingersi per una rimessa in discussione dell'organizzazione capitalistica del lavoro nella fabbrica e nella società.
- internazionalismo e solidarietà di classe. In una economia sempre più interconnessa, tanto nella sua dimensione finanziaria quanto nella sua dimensione produttiva, il ruolo del sindacato è quello di guardare oltre le frontiere nazionali per promuovere forme di azione coordinata tra i diversi proletariati nazionali. In aggiunta, in questi anni, ci troviamo di fronte ad una composizione della classe lavoratrice sempre più multi-etnica. Questa tendenza, alimentata dalle migrazioni internazionali, siamo sicuri sia destinata a crescere ed è per questo motivo che la CUB ha sempre lottato contro ogni atteggiamento, teorico e pratico, di chiusura “nazionalistica”. Dobbiamo imparare, per essere al passo con i tempi, a sviluppare un punto di vista in grado di valorizzare la nuova morfologia della classe lavoratrice su scala internazionale che tenga presente la sua complessa articolazione con il genere e la razza.
- femminismo. La rivoluzione delle donne interroga il movimento operaio con un punto di vista peculiare che, per molti anni, non è stato debitamente preso in considerazione. Il femminismo che, però, la CUB punta a rappresentare non è quello liberale delle “donne manager” o quello delle “quote rosa nei consigli di amministrazione”. Il “nostro” femminismo è quello delle donne lavoratrici (di ogni provenienza geografica) che vogliono battersi per una trasformazione radicale della società patriarcale e capitalistica. In questo senso, la CUB si impegna a promuovere la piena partecipazione delle compagne negli organismi dirigenti e nei dibattiti sulle linee organizzative/politiche. Il loro punto di vista non può che completare la ricchezza del nostro dibattito interno.
- ecologismo. La crisi ecologica ed il cambiamento climatico sono oggi i due principali fattori che rischiano di trascinare l'intera umanità sul dirupo. Entrambi questi fenomeni non sono da attribuire esclusivamente a “cattivi comportamenti individuali” o a “stili di vita non sostenibili”, ma ad un sistema di produzione e di consumo della ricchezza sociale che si fonda sul profitto privato. Su questo punto dobbiamo essere chiari il colpevole si chiama: modo di produzione capitalistico. I piani di ristrutturazione produttiva globale, sostenuti anche da pezzi del movimento ecologista mainstream, saranno totalmente inefficaci proprio perché non vogliono rimuovere le basi ultime di funzionamento di questo tipo di società. La CUB ha da lungo tempo abbracciato la lotta per porre fine alla crisi ecologica, con la consapevolezza che solo una messa in discussione dell'organizzazione capitalistica del lavoro ed una pianificazione realmente democratica attuata dai produttori associati potranno porre fine alla distruzione dell'ecosistema¹⁰.

G. La prospettiva, a tratti “apolitica”, di Perlman deve essere arricchita dalle riflessioni di quei filoni di ricerca che si sono sforzati di superare delle concezioni economicistiche e fatalistiche del marxismo e a quelle esperienze teologiche che, più direttamente, hanno letto il messaggio evangelico in chiave pratica e critica.

¹⁰ *La problematica ecologica, la nostra organizzazione, ha avuto il piacere di scoprirla sul concreto terreno della lotta sindacale in particolare per quanto riguarda le vicende dello stabilimento dell'Alfa Romeo di Arese (AA.VV., Appunti sul lavoro di fabbrica, Franco Angeli, 1981; LUCARINI L., Una storia ecologica, Franco Angeli, 1998; PARIANI C., C'era una volta l'Alfa, La Mano, 2018).*

PER IL RILANCIO DI UNA PIATTAFORMA AUTONOMA DEL MONDO DEL LAVORO - IL CAPITALISMO ITALIANO ALLA PROVA DEL P.N.R.R.

Introduzione al seminario tenutosi il 28/05/2022 con relazione del prof. Gabriele Pastrello (già docente di Economia Politica e Storia del Pensiero Economico – Facoltà di Scienze Politiche Università di Trieste).



Dopo aver subito i pesanti danni provocati dalla crisi pandemica internazionale è arrivato il momento che il movimento operaio riprenda la parola. Dopo un quarantennio di politiche neo-liberali, la consapevolezza dell'instabilità di un modello economico trainato dalla logica distruttiva del mercato, dalla privatizzazione dello stato sociale/beni comuni e dalla precarizzazione dei rapporti di lavoro sembra essere iniziata a penetrare anche nelle preoccupazioni delle classi dominanti, le quali, però, possono offrire solamente delle risposte contraddittorie.

È all'interno di questo contesto socio-economico sempre più deteriorato, che le istituzioni europee sono state costrette a varare un consistente piano di aiuti mirato ad alcuni paesi (il cosiddetto "Next Generation Eu" del valore complessivo di circa 750 miliardi di euro) con lo scopo di riconquistare il consenso di ampie fasce della popolazione europea, in particolare in Spagna ed in Italia (i due paesi che, non a caso, beneficeranno maggiormente di questi trasferimenti di denaro), che da tempo mostravano segni preoccupanti di frustrazione e di malessere (le cui manifestazioni più recenti sono state prima la crescita elettorale di partiti estranei alla tradizionale dicotomia liberale centro destra-centro sinistra e poi l'uscita ufficiale della Gran Bretagna dall'Unione Europea).

A discapito di questa svolta sul piano sovranazionale, in questi ultimi decenni, pur in presenza di un drastico peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, bisogna segnalare come un sentimento di sfiducia sia penetrato tra le file di un mondo del lavoro italiano sempre più ingabbiato tra il moderatismo concertativo – per non dire l'aperta collusione dopo la firma del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 – delle direzioni sindacali confederali, seguito in ordine di tempo anche da ampi settori del sindacalismo "di base" e "conflittuale", con le controparti datoriali ed i pesanti processi di ristrutturazione produttiva che si sono implementati, sulla base dei principi del decentramento produttivo e della flessibilità.

In questo scenario, il padronato italiano, non contento della posizione di relativa forza acquisita, ha deciso di affidare i suoi destini ad un governo di "unità nazionale" guidato da Mario Draghi, ex presidente della BCE e da sempre ai vertici delle istituzioni finanziarie nazionali ed internazionali, che, fin dalle sue prime dichiarazioni, ha fatto capire come fosse arrivato il momento di imprimere una decisa svolta, del

quadro politico ed istituzionale, a favore di quelle frazioni della borghesia italiana maggiormente integrate nel mercato europeo e mondiale (in particolar modo, le medie imprese “familiari” del quarto capitalismo che, senza alcun dubbio, costituiscono attualmente la componente più dinamica della Confindustria). Proprio per questo motivo, dopo aver temporaneamente archiviato i dogmi dell’austerità di bilancio (attraverso i quali, non ci dimentichiamo, venne stritolata l’economia greca), egli si è spinto a distinguere, in un suo famoso articolo apparso sul Financial Times, tra un “debito buono” ed uno “cattivo” mettendo in risalto come questo aggettivo non potesse non riferirsi alla salvaguardia di quelle imprese capitalistiche (industriali/bancarie/pubbliche/private) troppo grandi per fallire.

In questa fase emergenziale, dunque, è sembrata tornare alla ribalta, a livello continentale, la necessità di una politica fiscale espansiva che se da un lato ha avuto il merito di archiviare una parte dei dogmi Ordoliberali su cui si era edificata la struttura istituzionale dell’Unione Europea, dall’altro ha comunque preservato l’idea secondo la quale l’intervento dei pubblici poteri è chiamato non a favorire una redistribuzione più egualitaria del reddito tra le classi sociali, ma a coprire le perdite del settore privato ed a garantire migliori condizioni di accumulazione per i grandi gruppi capitalistici (non è casuale, infatti, che oggi ci troviamo di fronte non solo ad un attacco senza precedenti al diritto di sciopero, ma anche ad uno svilimento dei più elementari diritti formali di libertà).

Sulla base di questa consapevolezza, non deve stupirci che il significato originario del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” elaborato dal governo Draghi (del valore di circa 190/200 miliardi di euro da spendere tra il 2021 e il 2026) risiede nel tentativo di andare a razionalizzare la struttura produttiva italiana, in linea con le condizionalità dettate dalla Commissione Europea. Sulla base di questo, sono sempre più evidenti i motivi per i quali, negli anni a venire, andremo incontro ad un fase di imponenti ristrutturazioni, fusioni ed acquisizioni aziendali che modificheranno, sempre più in profondità, il panorama produttivo del capitalismo italiano (pur di velocizzare questo processo, per un certo periodo di tempo, anche gli strumenti di contenimento dei contagi – Green Pass – sono stati utilizzati con il fine di “terrorizzare” quei settori di lavoratori/trici meno propensi a piegarsi alle politiche repressive statali). L’esito definitivo di questi processi, non potrà non determinare, come già in passato, che, in alcuni casi, le imprese italiane perderanno posizioni all’interno delle Catene Globali del Valore (si pensi, a titolo di esempio, alle vicende Alitalia e GKN), in altri, invece, li conquisteranno. Certamente, ciò che difficilmente verrà messo in discussione è un assetto del capitalismo italiano “neo-mercantilista debole” dal momento che vede l’industria italiana posizionarsi, grazie a bassi salari ed ad una elevata precarietà del lavoro, in una posizione di subfornitura di componenti e di beni intermedi per l’economie centrali del continente europeo (Germania, in testa). Solo a partire da queste premesse analitiche, possiamo capire come mai, solo una piccola parte dei fondi europei assegnati al nostro paese, finirà, contrariamente alla retorica ufficiale, nel rafforzamento di quei servizi sociali pubblici (scuola, sanità, casa, ecc...) messi a dura prova dalla crisi pandemica. Anzi, in questi settori, non solo i confini del privato si allargheranno grazie ad una maggiore liberalizzazione, ma sempre di più tenderanno a replicare (per mezzo dei processi di esternalizzazione) forme organizzative reticolari tipiche del mondo industriale del Ventunesimo secolo.

Ad ogni modo, però, questa ingente iniezione di denaro, presa in prestito dai mercati finanziari, ci impone la necessità di tornare a riflettere collettivamente su quanto sta accadendo nel nostro paese e nel nostro continente. Chiaramente, il contesto politico, sindacale e sociale in cui stiamo tornando ad agire sarà influenzato anche dall’esito della “Crisi Ucraina”, terreno di scontro intorno al quale gli Stati Uniti e la Russia/Cina stanno provando a ridefinire gli equilibri mondiali (politici, economici ed istituzionali) usciti dalla fine della Guerra Fredda. In questo scenario, i problemi legati agli alti costi delle materie prime (energetiche o alimentari) ed alla disarticolazione delle catene di fornitura – che spingeranno ad una sempre maggiore regionalizzazione della produzione industriale mondiale imperniata su alcuni poli di dimensioni continentali – non potranno che peggiorare se questo conflitto militare dovesse assumere una dimensione territorialmente più vasta.

In ogni caso, gli aspetti fin qui ricordati, non possono portarci, però, a nascondere la nostra scommessa (politica) ossia che: il rilancio di un periodo di crescita economica, sia pur a scadenza e limitato da un probabile ritorno futuro di vincoli alla spesa pubblica – probabilmente meno stringenti di quelli applicati durante l'era di Maastricht -, finirà per produrre un migliore contesto per l'iniziativa sindacale e per le mobilitazioni del mondo del lavoro. È in questa “finestra di opportunità” che dobbiamo saperci muovere con anticipo per radicare l'azione della nostra organizzazione e per sottrarre sempre maggiori quote di lavoratori/trici tanto all'arrendevolezza di CGIL-CISL-UIL quanto a quei mestieranti sindacali che cercano di barattare l'agibilità sui luoghi di lavoro con qualche tessera o qualche diritto sindacale in più. Questa necessità si rivelerà tanto più impellente quanto più la situazione economica generale tenderà a perdere slancio in conseguenza di una maggiore contrapposizione tra le grandi potenze mondiali.

Comunque sia, da questo punto di vista, i segnali di questo ultimo anno e mezzo sono stati incoraggianti dal momento che l'arroganza del Governo Draghi ha trovato, forse per la prima volta, una risposta dei settori politicamente più coscienti del mondo del lavoro – anche al di fuori del tradizionale controllo esercitato dalla “triplice sindacale” e dai partiti liberali di centro-sinistra. Si tratta ora di alimentare queste fiammelle ed accenderne altre, in modo che, alla fine, si incendi tutta la prateria.

Per concludere, al fine di discutere quale ruolo può assumere la nostra organizzazione in questa diversa fase, abbiamo deciso di organizzare questa giornata seminariale dal titolo: **“IL CAPITALISMO ITALIANO ALLA PROVA DEL P.N.R.R.: PER IL RILANCIO DI UNA PIATTAFORMA AUTONOMA DEL MONDO DEL LAVORO”**. A questo appuntamento, ci è sembrato naturale invitare il prof. Gabriele Pastrello a cui riconosciamo non solo un indiscutibile valore di studioso vicino alle esigenze del mondo del lavoro, ma anche una precisione nell'analisi economica che ha ben pochi paragoni nel nostro paese.

Il programma di oggi, partirà dall'intervento del nostro ospite, che ha l'ambizione di coprire una vasta gamma di questioni, a cui seguirà il dibattito. L'intento di fondo è quello di fornire ai simpatizzanti, ai delegati, agli operatori ed ai dirigenti sindacali della nostra organizzazione un quadro di analisi generale, che poi dovrà essere sviluppato, in maniera più specifica, su ogni territorio con il fine di accompagnare una generale ripresa del conflitto di classe che, a nostro avviso, rimane l'unico strumento per impedire che questa montagna di miliardi di euro venga o dispersa nel mettere una toppa ai disastri prodotti da un capitalismo italiano sempre più in affanno sul mercato mondiale oppure utilizzata nell'esclusivo interesse dei grandi gruppi capitalistici dominati (pubblici e privati o industriali e bancari).



Convegno CUB MILANO

28/05/2022 – ORE 9,30 Circolo di Unità Proletaria – Milano v.le Monza, 140

IL CAPITALISMO ITALIANO ALLA PROVA DEL P.N.R.R.: PER IL RILANCIO DI UNA PIATTAFORMA AUTONOMA DEL MONDO DEL LAVORO

**NEXT GENERATION EU E P.N.R.R.: GENESI E SIGNIFICATO
DELLA RISPOSTA EUROPEA ED ITALIANA ALLA CRISI SANITARIA
ED ECONOMICA GLOBALE**

relatore **Gabriele Pastrello**

(già docente di Economia Politica e Storia del Pensiero Economico - Facoltà di Scienze Politiche
Università di Trieste)

INVESTIRE SULLE EMERGENZE DEL MONDO DEL LAVORO

contributi delle categorie della Cub



CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE - MILANO E PROVINCIA

MILANO - V.le Lombardia, 20

tel 02.70631804 info@cub.it www.cub.it

LA POLITICA ECONOMICA DEL GOVERNO MELONI: LEGGE FINANZIARIA, VINCOLI EUROPEI E RITORNO ALL'AUSTERITÀ

Introduzione al seminario tenutosi il 23/01/2024 con relazioni del prof. Roberto Artoni (professore emerito di Scienza delle Finanze – Università Bocconi) e di Carlo Pariani (FLMUniti – CUB).



Da diversi anni abbiamo cercato di avviare un dibattito approfondito sui contenuti delle manovre di politica economica dei diversi Governi che si sono succeduti (a partire dal Conte I e II e Draghi), cercando di porle in stretta relazione con le dinamiche socio-politiche continentali ed internazionali. In particolare, abbiamo provato ad esplorare le luci e le ombre della strategia europea di uscita dalla crisi pandemica internazionale con alcune giornate di discussione dedicate, tra il 2021 e il 2022, sia al “Next Generation Eu” sia al PNRR.

La nostra analisi, però, si era fermata all'alba dell'invasione russa in Ucraina, con la consapevolezza che quell'evento non solo avrebbe modificato lo scenario internazionale, ma avrebbe avuto delle pesanti ricadute economiche anche sul piano della politica interna (sia pure per il solo aumento esponenziale dei prezzi delle materie prime). In un batter d'occhio, infatti, il Governo Draghi si trovava ad affrontare la sua crisi più dura, affondando sotto i colpi incrociati dei partiti di maggioranza particolarmente interessati a garantirsi una sopravvivenza elettorale.

Ci sembra corretto poter affermare che il Governo Draghi abbia sostanzialmente fallito due dei tre obiettivi che si proponeva: se da un lato è riuscito – in maniera particolarmente autoritaria – a gestire la campagna vaccinale, dall'altro non è stato in grado né di ricostruire un “grande centro politico liberale” intorno alla sua figura (con la benedizione dell'élite euro-atlantiche), né a “mettere a terra” un credibile piano di investimenti pubblici – il cosiddetto PNRR – in grado di far superare all'economia italiana le sue antiche tare allo sviluppo. Per questi motivi, non ci siamo stupiti che dalla successiva competizione elettorale sia risultata vincitrice la coalizione di centro-destra con a capo Giorgia Meloni, l'unica

**GUARDA IL VIDEO
DELL'INIZIATIVA**



esponente della politica istituzionale che aveva formalmente esercitato la funzione di oppositrice all'ex presidente della BCE.

Se per un primissimo momento si era fantasticato su possibili scenari apocalittici provocati dall'elezione di un governo autenticamente sovranista, sono bastati pochi mesi per capire come in realtà anche l'esecutivo Meloni si sarebbe mosso in relativa continuità con quello del suo predecessore. Non stiamo parlando solo della sudditanza alle linee di politica estera decise dalla Casa Bianca: anche in tema di politica economica, l'impianto di fondo predisposto dal Governo Draghi non è stato particolarmente stravolto, seppur fin dai primi atti si è potuta riscontrare una maggiore attenzione (in termini di trasferimenti monetari, bonus e mancate varie) ai settori più parassitari della piccola e media borghesia italiana, prevalentemente collocati nelle regioni settentrionali del paese – che sono l'effettiva base di consenso elettorale di gran parte di questo esecutivo. Basti pensare all'innalzamento della soglia limite fino agli 85 mila euro per le P. IVA per godere dell'aliquota fiscale del 15%.

Questo è ulteriormente evidente anche dai contenuti della legge di bilancio 2024 – su cui magari chiederemo al Professor Artoni di entrare nello specifico – che in un volantino abbiamo infatti definito “una legge senza prospettive”, in quanto a fronte dei 24 miliardi di euro del valore complessivo della manovra (14 in deficit), il Governo ha deciso di risparmiare 2,7 miliardi sulle pensioni e 6,7 miliardi sulle politiche del lavoro. L'unico investimento reale previsto riguarda i fondi per costruire il Ponte sullo stretto di Messina. In aggiunta, alla conferma dello sgravio parziale sui contributi previdenziali fino a 35.000 €, solo per il 2024, si è aggiunto un peggioramento sulle pensioni specie su Quota 103 e Opzione Donna.

In sostanza, dunque, la logica di fondo di questa manovra finanziaria appare sempre la stessa: di fronte all'inflazione galoppante, per aumentare i salari e le pensioni sembra che bastino piccoli sgravi fiscali e contributivi a carico della finanza pubblica, senza andare a toccare i profitti delle aziende o le grandi ricchezze! Se a questo orientamento di politica economica aggiungiamo anche il varo del Decreto Lavoro, possiamo ben capire verso quali gruppi sociali si rivolgono le attenzioni e le protezioni anche di questo Governo.

Proprio le misure sul campo del lavoro sono state quelle più allarmanti:

- sono stati allentati i già timidi vincoli all'utilizzo di alcune tipologie di contratti precari che aveva posto il precedente Decreto Dignità;
- è stato decapitato il Reddito di Cittadinanza, che noi avevamo sì criticato, perché caratterizzato da una erogazione economica piuttosto modesta e quindi incapace di intervenire in maniera strutturale sulle reali condizioni di povertà di migliaia di disoccupati e lavoratori precari, ma che era comunque riuscito, seppur in misura parziale, a ridurre i margini di ricattabilità datoriale in alcuni settori, a partire dal turismo nei periodi stagionali.
- Infine, l'esecutivo si è apertamente schierato contro l'introduzione del salario minimo e una legge realmente democratica sulla rappresentanza sindacale e l'efficacia della contrattazione collettiva, elemento che avrebbe messo alle strette sia i sindacati “pirata” che il monopolio consociativo garantito a CGIL-CISL-UIL.

A ogni modo, la situazione economica del nostro paese potrebbe essere ulteriormente aggravata, nel prossimo futuro, dall'azione di altri due fattori:

1) in primo luogo, il mantenimento di politiche monetarie restrittive a livello europeo, con il fine di riportare il livello dell'inflazione sotto al 2%, sta rischiando di indurre una recessione, più o meno prolungata, a livello continentale. Ricordiamo però che l'inflazione europea non è da domanda, ma è legata, per larga parte, all'importazione di prodotti energetici;

2) il ritorno nel 2024 dei rigidi vincoli alla spesa pubblica imposti dal nuovo Patto di Stabilità che ricopia quelli pre-pandemici sanciti nel Trattato di Maastricht, con piani di rientro leggermente più dilazionati nel tempo.

Il combinato disposto tra una legge di bilancio che torna a garantire un avanzo primario dell'0,6% e riforme del lavoro ancorate a principi liberistici e scelte europee ispirate al ritorno della rigida austerità teutonica, sembrano chiudere definitivamente lo spazio anche a possibili riforme dall'alto, guidate dai settori più consapevoli delle élite europee e finalizzate a cercare di frenare la marginalizzazione economica del Vecchio Continente nello scontro sul mercato mondiale tra Stati Uniti e Cina.

A fronte di questo scenario, cosa dobbiamo provare a fare come organizzazione sindacale di base?

Intanto, l'attacco ai salari, alle pensioni e ai diritti della classe lavoratrice proseguirà come prima. Anzi, il rischio è che in presenza di sempre maggiori spinte competitive piccoli, medi e grandi capitalisti chiedano ulteriori margini di manovra al Governo, che, siamo sicuri, cercherà di concederli. Non dobbiamo stupirci, infatti, che i primi effetti di queste richieste si siano già tradotte in legge con un aggiornamento dei Decreti Sicurezza finalizzati, non a caso, a inasprire ulteriormente le pene per azioni di lotta come l'occupazione di immobili o come i blocchi stradali – leggasi, picchetti dei lavoratori. In Italia dobbiamo riaprire una grande stagione di mobilitazioni sui luoghi di lavoro, che rimetta al centro la questione del salario. Per farlo dobbiamo pretendere che venga superato un sistema di relazioni industriali consociativo, costruito nell'ultimo quarantennio da CGIL-CISL e UIL e Confindustria, che serve unicamente a cancellare la democrazia nei luoghi di lavoro e a indurre una moderazione nelle rivendicazioni salariali.

Anche le ultime tornate di rinnovi contrattuali, stanno dimostrando come il "cristallizzato" sistema delle relazioni industriali – imperniato su una serie di protocolli fra le parti sociali e che vede il suo punto ultimo nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014 – sia assolutamente incapace di garantire il recupero del potere d'acquisto dei salari, nonostante alcuni anni di inflazione galoppante, che ha toccato il 12% nel 2022 e quasi il 6% nel 2023.

C'è innanzitutto il problema del fatto che l'indice IPCA è diventato il parametro di riferimento su cui calcolare gli aumenti retributivi – indice depurato dai costi delle materie energetiche che sono proprio quelli che determinano la fetta più importante di inflazione. C'è il problema che l'assenza di conflitto sindacale organizzato sta impedendo da quarant'anni un celere rinnovo dei contratti collettivi, lasciando intere categorie di lavoratori con vacanze contrattuali anche di decenni. C'è il problema che, come testimoniato anche dal recente documento del CNEL sul salario minimo, quote economiche sempre più ingenti siano state spostate dai minimi tabellari andando invece ad ingrassare Enti Bilaterali e fondi sanitari e di previdenza complementare privati, cioè società private nei cui consigli di amministrazione siedono assieme rappresentanti di CGIL – CISL – UIL e associazioni datoriali.

Infine, c'è il problema che la contrattazione aziendale, sempre meno diffusa a causa dell'estendersi della esternalizzazione in appalti temporanei di interi processi produttivi, è stata vincolata ai margini di produttività e alla crescita dei profitti aziendali, parametri che sono assolutamente non verificabili da parte dei lavoratori.

Non è un caso, quindi, che esistano contratti come i Servizi Fiduciari, rinnovato quest'estate da CGIL-CISL-UIL con un aumento di 0,28 € in più all'ora, i cui salari sono stati successivamente dichiarati incostituzionali dalla Cassazione e per il quale è stato necessario l'intervento della Magistratura che ha commissariato alcune aziende leader del settore ed imposto ai firmatari del contratto nazionale un nuovo tavolo di trattativa in cui discutere di aumenti salariali che quanto meno consentano di superare le soglie di povertà calcolate dall'ISTAT. Poche settimane fa la Corte di Appello di Milano ha anche dichiarato

incostituzionale la retribuzione di accesso per il personale di volo previsto dal CCNL della neonata compagnia ITA, sempre firmato da CGIL-CISL-UIL.

Non è un caso, quindi, che nel recentissimo rinnovo del CCNL dell'Handling Aeroportuale, dove sarebbero serviti 300 € di aumenti immediati per recuperare l'inflazione, ne siano stati previsti solo 140 da spalmare in tre anni, mentre 120 € sono stati dirottati nell'istituzione di un nuovo fondo sanitario integrativo privato, nel cui consiglio di amministrazione siedono anche i sindacati firmatari.

Infine, non è un caso che il rinnovo dei contratti del Terziario, a partire da quello del Commercio che copre oltre 3 milioni di lavoratori ed è il più diffuso tra le aziende in Italia, sia bloccato da svariati anni con le associazioni datoriali che negano l'incidenza dell'inflazione sulle condizioni economiche delle famiglie, ed anzi si spingano anche a chiedere peggioramenti di istituti che si consideravano ormai consolidati come 14°, ferie, permessi e anzianità oltre che a più flessibilità organizzativa. Il tutto senza una chiara opposizione e mobilitazione delle tre centrali confederali.

L'attività contrattualistica del sindacato può svolgere un ruolo di stimolo e di grande sviluppo dell'economia, sociale e democratico, modificando i rapporti di potere nell'azienda e nel sistema economico. Con esso, le classi e i gruppi sociali inferiori esercitano una incessante pressione per ottenere una sempre più larga partecipazione al potere sociale, un più alto livello di vita, una maggiore sicurezza e libertà, impedendo anche la sopravvivenza di imprese parassitarie che mantengono margini di profitto soltanto grazie ai bassi salari e cattive condizioni di lavoro. Quello a cui ci troviamo di fronte, però, a causa della concertazione sociale, è un vero e proprio trattato di pace sociale, con una resa totale del piano rivendicativo del sindacato, che oggi rispolvera anche proposte integrazionistiche come la cogestione.

L'Italia è l'unico caso nei paesi OCSE in cui i salari sono crollati del - 2,9%.

Solo a partire da una effettiva lotta sui salari, possiamo poi articolare la nostra azione sindacale nella richiesta - alle nostre controparti istituzionali - di una politica economica alternativa che riporti al centro dell'agenda la crescita della domanda aggregata ed archivi la stagione dei tagli alla spesa pubblica, alla spesa sociale ed a tutte le conquiste normative ottenute dal mondo del lavoro.

Come abbiamo sostenuto più volte nelle piattaforme delle nostre mobilitazioni, è necessario articolare una proposta di un nuovo modello di sviluppo economico, basato sulla solidarietà e sulla riconversione ecologica della produzione. Le risorse necessarie ci sono, e vanno trovate nelle grandissime ricchezze accumulate in questi anni segnati dalla precarizzazione del lavoro e dall'ampliamento delle disuguaglianze. Il sistema fiscale deve tornare ad essere uno strumento di attenuazione delle differenze sociali accentuando il carattere di **progressività dell'imposta**. Serve eliminare gli scandalosi privilegi di cui gode la rendita immobiliare, contrastare qualsiasi ipotesi di flat tax rilanciando invece la parola d'ordine di una **patrimoniale** che lasci indenni i risparmi famigliari al di sotto di una determinata soglia, ma che colpisca in modo progressivo per scaglionare le grandi ricchezze.

È necessario pensare ad un piano straordinario di investimenti pubblici per la **messa in sicurezza del Paese**. Bisogna sostenere i **beni comuni**, rivendicando una **sanità universale e pubblica**, ben articolata sul territorio e orientata alla prevenzione, alla cura e alla riabilitazione. Finanziare l'**istruzione**, l'università e la ricerca. Ampliare l'offerta di **edilizia pubblica**, attraverso un piano di costruzione e manutenzione degli alloggi popolari e mettendo un tetto al livello degli affitti privati. Sviluppare un **trasporto pubblico** efficiente e a basso prezzo, intervenendo soprattutto sui ritardi nel meridione e rifiutando inutili e onerose grandi opere.

Serve il ritorno ad una **programmazione economica attiva da parte dello Stato**, che sappia arrestare il declino industriale, tutelando i settori strategici della nostra economia (Energia, Telecomunicazioni, Trasporti, Farmaceutica, Chimica, Siderurgia, Credito) senza temere la ri-nazionalizzazione di imprese fondamentali per il nostro tessuto produttivo.

Serve attuare una **riconversione ecologica dei processi produttivi**, facendo cessare i finanziamenti a fondo perduto e gli aiuti incondizionati e a pioggia per le imprese. Serve invece un controllo stringente sugli aiuti, vincolandone l'erogazione alla rinuncia a delocalizzare la produzione e ad operare riduzioni di personale.

Serve una proposta più complessiva per arginare il crollo dei salari, partendo da aumenti **retributivi di almeno 300 €, riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario**, oltre che la reintroduzione di un meccanismo automatico di indicizzazione dei salari all'inflazione, come era la **Scala Mobile**, dato che è l'unico sistema che può tutelare con sicurezza e stabilità gli stipendi rispetto all'aumento del costo della vita.

Serve dare coerente applicazione agli articoli 36 e 39 della nostra Costituzione, con l'introduzione di un **Salario Minimo** di 12€, che sia un *plafond* al di sotto del quale la contrattazione collettiva non può scendere e che deve essere indicizzato automaticamente all'inflazione, e con la contestuale introduzione di una **Legge veramente democratica sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia dei contratti collettivi**, per riportare la democrazia nei luoghi di lavoro, consentendo ai lavoratori di eleggere liberamente da chi essere rappresentati.

Infine, la lotta alla flessibilità del lavoro non può che essere lo snodo decisivo: bisogna cancellare tutte quelle misure che da svariati decenni hanno trasformato il mercato del lavoro con il fine di frammentare i lavoratori, reinternalizzare tutti gli appalti e introdurre un Reddito Minimo Garantito di 1000 € per chi è senza lavoro e i pensionati, oltre che una rivoluzione degli ammortizzatori sociali per garantire la continuità del reddito.

Per discutere di questi ed altri argomenti, abbiamo pensato fosse utile confrontarci con il prof Roberto Artoni, docente emerito di Scienza delle Finanze all'Università Bocconi nonché uno dei maggiori esperti di politiche fiscali nel nostro paese.

A questo proposito, partiamo con il formulare tre domande al nostro ospite:

- 1) Professor Artoni, ci può illustrare più nel dettaglio il contenuto della manovra finanziaria per il 2024 del Governo Meloni?
- 2) A suo parere, quali gruppi o classi sociali si stanno e si avvantaggeranno dall'azione di questo Governo?
- 3) Come commenta le ultime decisioni europee in merito al ripristino dei vincoli alla spesa ed all'indebitamento pubblici che hanno già mostrato, dopo la crisi del 2011, di non essere sostenibili?

LA POLITICA ECONOMICA DEL GOVERNO MELONI
Legge Finanziaria, vincoli europei e ritorno all'austerità

NE DISCUTIAMO CON

ROBERTO ARTONI
Professore Emerito di Scienza delle Finanze Università Bocconi

CARLO PARIANI
FLMUniti - CUB

MARTEDÌ
23
GENNAIO 2024
ORE 15.00

PRESSO LA SEDE SINDACALE
CUB MILANO
VIALE LOMBARDIA, 20
(M2 PIOLA) - MILANO
ENTRATA DAL PASSO CARRAIO - 2° PIANO

CUB MILANO
www.cubmilano.org
cubmilano@cubmilano.org

CUB
CONFEDERAZIONE
UNITARIA
DI BASE

SALARIO MINIMO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA SINDACALE

TRE TEMI STRETTAMENTE CORRELATI PER COMPRENDERE E DARE RISPOSTE ALL'ATTUALE EMERGENZA SALARIALE

Introduzione al seminario tenutosi il 14/10/2023 con relazioni del prof. Lorenzo Giasanti (professore di Diritto del Lavoro – Università degli Studi di Milano-Bicocca) e dell'Avv. Felice Nicola Solfrizzo.



GUARDA IL VIDEO
DELL'INIZIATIVA

Ha fatto molto scalpore la notizia di circa un anno fa secondo cui i salari medi in Italia, relativi al periodo 1990 – 2020, sono fermi al palo. Secondo i dati elaborati dall' Ocse, che è una organizzazione internazionale di cui fanno parte quasi tutti i paesi a capitalismo avanzato dell'occidente, l'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti del – 2,9%. Tutto ciò, mentre l'inflazione nel 2022 toccava quasi il 12% ed oggi si attesta ad oltre il 5%.



Se però si analizzano più a fondo i dati dell'Ocse, come ci aveva già ben argomentato l'economista prof. Maurizio Donato nel suo intervento intitolato *“Dinamica dei salari e immiserimento relativo”*, in un convegno che avevamo organizzato sempre qui a Milano il 16 febbraio del 2019, il salario reale di chi lavora in Italia cresce sempre meno dagli anni '70, e in virtù di questa tendenza strutturale, da qualche anno inizia anche a diminuire.

Tutto ciò nonostante la produttività del lavoro sia invece continuata a crescere, soprattutto fino alla seconda metà degli anni '90: basti pensare che nel periodo che va dal 1960 al 2014, la produttività è aumentata del 235% (cioè un saggio annuo del + 2,5%).

E se mentre ciò avveniva la quota del reddito che spetta ai lavoratori crollava, significa che i guadagni derivanti dalla produttività ci sono stati, e sono anche stati molto significativi, ma non sono andati ai lavoratori: quindi, mentre i lavoratori si impoverivano, i percettori di redditi da capitale vedevano aumentare la grandezza della propria fetta.

La domanda che ora noi dobbiamo porci è: quali sono i fattori che hanno determinato il crollo della dinamica salariale nel nostro paese? Nel nostro piccolo, in un documento che abbiamo intitolato *“Una piattaforma rivendicativa contro il crollo dei salari”*, e che è reperibile sul nostro sito www.cubmilano.org, abbiamo provato a dare una risposta.

Innanzitutto registriamo che vi è stato, negli ultimi decenni, un aumento esponenziale di rapporti di lavoro part-time quasi sempre involontari, cioè non ricercati dal lavoratore ma imposti dall'azienda. Questi sono diffusi soprattutto nei settori dei servizi e tra le donne, ben spesso di neanche 20 ore settimanali. E questa tendenza si è ulteriormente incrementata a seguito della pandemia Covid, quando l'ISTAT ha iniziato a registrare che oltre un terzo delle nuove assunzioni avvenivano a part-time.

Vi è stato inoltre un aumento dei cosiddetti "contratti collettivi pirata", così dispregiativamente apostrofati perché prevedono condizioni salariali e normative assolutamente inadeguate per i lavoratori. Se però in questa accezione ricomprendiamo unicamente quegli accordi sottoscritti tra associazioni datoriali e organizzazioni sindacali che sono dotate di scarsa rappresentatività, se non quasi nulla, ricomprendendovi anche l'UGL, la Confsal, la Cisl e il CIU che pur sono rappresentati al CNEL, in realtà ci accorgiamo che nonostante il CNEL ne registri svariate centinaia depositati, la loro reale copertura nel mondo del lavoro è assai esigua: si stima infatti che interessino solo al massimo 490 mila lavoratori circa.

Il dato sale se invece, come noi riteniamo, si debbano ritenere "contratti collettivi pirata" anche alcuni contratti nazionali sottoscritti da CGIL – CISL – UIL. Facciamo due esempi: il primo è il CCNL Pulizie/Multiservizi, che si applica a circa 600.000 lavoratori e che è un contratto che serve a favorire i processi di esternalizzazione in appalto di intere fasi produttive, andando ben al di là delle pulizie industriali e manutenzione, dato che anche grazie ad una declaratoria interna molto ampia viene spesso applicato in altri ambiti: logistica, igiene ambientale, turismo, ristorazione, commercio, persino sulle catene di montaggio. Un operaio 2° livello del Multiservizi – che è la figura più diffusa – ha uno stipendio base di soli 6,84 € lordi l'ora.

Il secondo è il CCNL Servizi Fiduciari, applicato alla vigilanza non armata e che, nonostante abbia una diffusione molto più modesta del Multiservizi, è recentemente salito alla ribalta perché finito sotto la lente di ingrandimento della Magistratura penale. Vari colossi del settore, infatti, sono stati "commissariati", perché secondo gli inquirenti tale contratto viola l'articolo 36 della Costituzione, dato che prevede stipendi troppo bassi, non proporzionati né alla quantità né alla qualità del lavoro prestato e tali da non garantire un'esistenza libera e dignitosa.

Parliamo infatti di 5,49 € lordi l'ora per il livello D, il più diffuso. I dipendenti di questo settore, faticano quindi ad arrivare a buste paga di 1000 € nette al mese, se non costringendosi a svariate ore di lavoro straordinario e durante i festivi.

Contro questo contratto la nostra organizzazione sta conducendo da molto tempo anche una battaglia nei tribunali del lavoro, per chiedere l'illegittimità della parte economica ai sensi dell'art. 36 della Costituzione. Ricordiamo che è stato infatti un successo del nostro ufficio legale una delle prime pronunce a livello nazionale in tal senso, con la sentenza 1613 del Tribunale di Milano del luglio 2018.

Una battaglia che però, come sappiamo, ha visto degli alti e dei bassi, con una giurisprudenza spesso divisa, e con anche una recente sentenza del Tar della Lombardia che ha sostenuto illegittimo il tentativo di dichiarare incostituzionale la retribuzione dei Servizi Fiduciari, perché si "scavalca" di fatto il sistema della contrattazione di CGIL-CISL-UIL. Ancora più recente è però la pronuncia della Cassazione del 2 ottobre di quest'anno, che dichiara incostituzionali i bassi salari dei Servizi Fiduciari, sottolineando che l'art. 36 della Costituzione definirebbe una sorta di "salario minimo costituzionale", una giusta retribuzione individuata sulla base dell'analisi di valori economici e statistici, un minimo invalicabile a cui neanche i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati cosiddetti "comparativamente più rappresentativi" possono derogare peggiorativamente.

Il fenomeno delle basse retribuzioni riguarda ben spesso anche casi di lavoro parasubordinato o autonomo (per es. le false partite iva monocommittenti) e precario (per es. gli stages a rimborso spesa), figure che sono state sviluppate per frammentare e indebolire le rivendicazioni dei lavoratori, perché soffrono di una strutturale debolezza contrattuale, dato che hanno la necessità ciclica di rinegoziare la propria continuità lavorativa e retributiva.

Infine, sempre secondo i dati incrociati del CNEL e dell'ISTAT, sarebbero circa 700.000 i lavoratori che sono senza la copertura di un contratto nazionale. Ciò significa, d'altro canto, che oltre il 90% dei lavoratori sarebbero invece coperti da contratti collettivi.

In conclusione, quindi, secondo uno studio riepilogativo dell'INPS, ci sarebbero circa 2.840.000 lavoratori che, secondo noi a causa di tutte le caratteristiche sopra descritte, riceverebbero oggi una retribuzione base inferiore ai 9 € lordi l'ora.

Al fianco di questi dati dobbiamo però anche considerare che secondo il monitoraggio annuale del gruppo Adecco, il salario base medio mensile in Italia è di 2.174 €. Quantità che posiziona l'Italia all'11° posto in UE, comunque nella metà alta della classifica, appena al di sotto della Francia ma comunque al di sotto di tutti i principali paesi più industrializzati.

Tutti questi dati, se letti assieme, ci consentono di aprire la nostra considerazione centrale: perché, come scriviamo nella locandina che promuove questa giornata, nonostante l'elevata copertura dei contratti collettivi nel nostro paese, **l'attuale sistema della contrattazione collettiva ha fallito dato che è stato la principale causa di questa costante e strutturale perdita di potere d'acquisto di chi vive del proprio lavoro.**

La contrattazione collettiva fino alla fine degli anni '70 era stata sinonimo di acquisizione di diritti economici e normativi.

Alla fine degli anni '70, le tre principali centrali sindacali in Italia (CGIL – CISL – UIL) con la cosiddetta "svolta dell'EUR", varano la "politica dei redditi" e la moderazione salariale.

Non vogliamo fare una analisi né delle cause macroeconomiche, né di quelle politiche che contribuirono ad arrivare questa svolta a 180° gradi, ma semplicemente constatare che quelle scelte hanno avuto come conseguenza il *trend* drammaticamente in picchiata della dinamica salariale nel nostro paese.

In sostanza la triplice sindacale accettò di scaricare sulle spalle dei lavoratori il compito di salvare il capitalismo in crisi, con i sacrifici e l'austerità. Su queste basi, venne inaugurata la politica della "Concertazione Sociale", con cui il Governo, la Confindustria e CGIL-CISL-UIL, nei successivi trent'anni, hanno regolato, in via negoziale, importanti materie economiche, di politica sociale e relative alla contrattazione collettiva. Tramite questi accordi è stata data applicazione alle misure di rigore economico, alla compressione dei salari ed alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, consentendo così anche il rispetto dei vincoli per l'ingresso nell'area della moneta unica fissati nel Trattato di Maastricht (1992).

Dapprima c'è stato l'Accordo separato – poi tradotto in decreto – di San Valentino del 1984 che inaugurò la demolizione, un pezzo alla volta, della Scala Mobile. La Scala Mobile era quel sistema di indicizzazione automatica dei salari all'aumento dei prezzi di determinati beni di consumo, finalizzato quindi a tutelare il potere d'acquisto dei salari rispetto all'aumento del costo della vita.

Si è passati poi per la Legge 146/90, che noi consideriamo una legge anti-sciopero. Grazie alla sua applicazione per tramite degli accordi settoriali di regolamentazione sottoscritti da CGIL-CISL-UIL, in Italia vastissimi settori di servizi pubblici e privati sono ancora oggi sottoposti a pesanti limitazioni all'esercizio del diritto di sciopero.

Ci sono stati poi il Protocollo e l'Accordo Interconfederale del 23 Luglio e del 20 Dicembre del 1993, con cui Governo, Padronato e CGIL-CISL-UIL, hanno smantellato definitivamente i Consigli di Fabbrica e la democrazia nei luoghi di lavoro, per far spazio alle RSU, con il 33% dei seggi blindato e il controllo dei funzionari territoriali della triplice, cioè vere e proprie articolazioni del sistema confederale con il compito

di garantire che nei luoghi di lavoro si applicassero i dettami di austerità e flessibilità che venivano concordati a livello nazionale. Tutto ciò servì anche ad abolire definitivamente la “Scala Mobile”, sia per via normativa ma anche smobilitando la protesta operaia, e si attribuì ai contratti collettivi nazionali il ruolo di tenere il passo con l’inflazione calcolata dall’ISTAT, ma non più quello di aumentare realmente le retribuzioni.

Perché diciamo questo: perchè i contratti nazionali venivano rinnovati per almeno 4 anni, stabilendo aumenti salariali inizialmente calcolati sulla base dell’inflazione programmata, ma che avrebbero dovuto, dopo due anni, esse ri-adequati sulla base dell’inflazione reale.

Peccato che l’inflazione programmata si è sempre dimostrata inferiore a quella reale, oltre che la *stasi* delle relazioni industriali, e l’assenza di conflitto sindacale organizzato, ne ha impedito la ricontrattazione, o ha persino consentito che contratti nazionali scadessero senza venire rinnovati per anni, se non per decenni in alcuni settori. Abbiamo quindi assistito a sempre meno rinnovi contrattuali e comunque con aumenti risicati tra i 50 e gli 80 Euro lordi, spalmati su 4 anni.

Con l’Accordo Interconfederale del 2009 le parti sociali hanno inoltre individuato nell’indice IPCA, cioè l’indice dei prezzi senza i costi delle materie energetiche, il nuovo parametro a cui far riferimento per i rinnovi dei CCNL. Con esso sono stati introdotti due peggioramenti sostanziali: gli aumenti salariali non sarebbero più stati definibili in misura certa, dato che gli importi stabiliti all’atto del rinnovo del CCNL potevano modificarsi automaticamente, anche in peggio, in virtù del successivo andamento dell’indice negli anni; inoltre, gli aumenti si sarebbero tradotti in importi irrisolvibili, come avvenuto per il CCNL Metalmeccanici del 2016 (non a caso definito il peggior rinnovo dal 1963!), con una prima tranche di 1,70 € lordi.

Anche la cosiddetta clausola di salvaguardia inserita per esempio nel CCNL Metalmeccanici che ha consentito l’erogazione di 123 € lordi di aumenti a luglio del 2023, non è da guardare come un esempio virtuoso, dato che se tale aumento non fosse stato legato all’indice IPCA ma all’inflazione reale sarebbe stato ben più corposo.

Alla contrattazione aziendale, invece, si assegnò il vincolo che ogni incremento retributivo dovesse essere coperto dalla crescita della produttività e dei profitti aziendali. Vennero quindi eliminati i vecchi Premi di Produzione, per fare spazio ai Premi di Risultato, con cui il salario è diventato una vera e propria “variabile dipendente” dal sistema.

Infine, bisogna ricordarsi che in ogni rinnovo dei CCNL degli ultimi decenni, importanti quote dei cosiddetti “aumenti contrattuali”, non sono andate ad incidere sulla paga base dello stipendio dei lavoratori, ma sono state dirottate ad ingrassare Enti Bilaterali e fondi sanitari e di previdenza complementare privati, cioè società private nei cui consigli di amministrazione siedono assieme rappresentanti di CGIL – CISL – UIL e associazioni datoriali. Lo ha dovuto ammettere anche il CNEL, nel recente documento sul Salario Minimo, scrivendo che: *“Negli ultimi decenni le stesse parti sociali hanno concentrato, specie in alcuni comparti, le risorse dei rinnovi contrattuali sempre meno sul minimo tabellare, quale elemento di misurazione della professionalità rispetto alle scale retributive, per introdurre nuove forme di distribuzione del valore economico del contratto in direzione della valorizzazione della produttività, della flessibilità organizzativa, del welfare contrattuale e della bilateralità.”*

Per tutto questo noi mettiamo sotto accusa il sistema della contrattazione di CGIL – CISL – UIL, Patronato e Governi, perché è stato quello attraverso il quale è stata smobilitata la classe lavoratrice anche limitando l’esercizio del diritto di sciopero, cancellata la democrazia dai luoghi di lavoro sottraendo potere alle libere rappresentanze di base dei lavoratori per trasferirlo in mano ad un consorzio consociativo che ha smantellato la Scala Mobile ed articolato un sistema contrattuale inefficace, che è servito ad introdurre massicciamente precarietà nel mondo del lavoro, dividendo e frammentando i

lavoratori e favorendo i processi di ristrutturazione produttiva delle imprese, e in ultima battuta ad indebolire progressivamente il potere d'acquisto dei dipendenti. La conseguenza, quindi, a quarant'anni dalla "Svolta dell'Eur" è che i salari diminuiscono, mentre la produttività e soprattutto i profitti della parte datoriale sono aumentati esponenzialmente, tanto che la quota del reddito che andava ai lavoratori, cioè la maggioranza della società, rispetto al PIL, era pari al 70% a metà degli anni '70; adesso è meno del 55%.

Di fronte all'emergenza salariale nel nostro paese, riassunta in quello che è diventato quasi uno slogan: "i salari medi sono decresciuti del - 2,9% rispetto al 1990", alcune forze politiche e sindacali hanno individuato nel salario minimo legale uno strumento quantomeno utile per tamponare questa tendenza.

Negli ultimi anni sono infatti proliferate in Parlamento varie proposte di legge per introdurre un salario minimo, probabilmente quella più famosa è quella promossa dal PD e dai 5 Stelle, oltre che si stanno raccogliendo le firme per altre iniziative di legge.

Prima di entrare nello specifico, però, dobbiamo porre l'accento sulle due articoli della Costituzione.

Il primo, più famoso, è l'art. 36, che recita *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*.

Il secondo, altrettanto importante ma ben spesso dimenticato, è l'art. 39 che ci dice che *"i sindacati [...] possono rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce."*

Questo articolo è rimasto sino ad oggi inapplicato, dato che non esiste una legge democratica sulla rappresentanza sindacale e sulla efficacia obbligatoria dei contratti che misuri la proporzionalità - e quindi l'effettiva rappresentatività - delle parti stipulanti i contratti collettivi.

Infatti, i contratti collettivi, non sono obbligatori per le aziende, ma sono atti di autonomia privata efficaci solo tra le parti stipulanti. Basta pensare che ci sono infatti 700.000 lavoratori a cui non viene applicato nessun contratto collettivo. Ad un'azienda basta non aderire ad alcuna associazione datoriale per non essere obbligata ad applicare i CCNL. Fu proprio così che fece la FIAT con Marchionne per uscire dal CCNL Metalmeccanici, dando disdetta all'adesione a Federmeccanica.

Nonostante ciò, la stragrande maggioranza delle aziende nel nostro paese applica un contratto collettivo, perché? Innanzitutto, paradossalmente, ciò è anche dovuto al fatto che in Italia non esiste un salario minimo definito dalla legge e pertanto i giudici, proprio per cercare di dare attuazione all'art. 36 della Costituzione, hanno dovuto individuare un parametro di riferimento. Pertanto, la maggioranza della giurisprudenza ha individuato nei minimi retributivi previsti dai CCNL di settore - pur non essendo però un parametro vincolante - i livelli al di sotto dei quali le aziende non potessero andare, così che anche le aziende più riottose, per evitare l'incertezza di contenziosi legali, hanno finito per applicare un CCNL, ma solo per comodità propria.

Nel nostro sistema, pertanto, l'introduzione di un salario minimo per legge, tanto più se di importo inferiore al trattamento complessivo garantito dai contratti collettivi, potrebbe spingere le aziende ad uscire da quest'ultimi e ad applicare unicamente il salario minimo, per loro ben più conveniente: infatti, sia nel caso delle proposte di salario minimo di 9 o 10 euro all'ora, la maggior parte dei CCNL prevede retribuzioni complessive superiori.

Bisogna infatti spiegare bene ai lavoratori che perdere il CCNL significa perdere tutta una serie di voci di salario diretto e indiretto: come il pagamento dei primi 3 giorni di carenza per malattia che competono

all'azienda, le integrazioni aziendali alle quote di malattia/maternità/infortunio pagate dall'INPS, gli scatti di anzianità, le maggiorazioni per straordinario/festivo/notturno, festività non godute, la 13° (che è obbligatoria solo nei settori industriali) e la 14°, i r.o.l., indennità di funzione e premi vari, edr e indennità integrative ecc... Tutte queste voci sono esclusivamente previste dalla contrattazione e concorrono a determinare il netto finale dello stipendio!

Il salario finale, infatti, non è dato solo dal rateo orario della paga base, ma da tutta una serie di altre voci che definiscono il Trattamento Economico Complessivo dei CCNL, e che sono previste per il lavoratore solo ed esclusivamente se l'azienda gli applica un contratto collettivo.

E proprio la vicenda FIAT/Marchionne poco fa citata, potrebbe mettere in luce un'amara possibilità: la FIAT uscì da Federmeccanica per non applicare più il Contratto Nazionale dei Metalmeccanici, ed andare a contrattare un nuovo Contratto Nazionale specifico per il gruppo FIAT, il cosiddetto CCSL, che prevedeva trattamenti peggiorativi. Le grosse aziende, per la loro complessità, hanno ben spesso necessità di un contratto che serva a regolare e uniformare i trattamenti per i dipendenti, per standardizzare i processi così da evitare che la gestione dei rapporti di lavoro si trasformi in una giungla. Lo stesso però non si può dire per le piccole aziende, molto meno incasinate sotto questo profilo.

Ma voi vi immaginate tutto quel sottobosco di cooperative e srl, che popolano il mondo degli appalti e subappalti oltre che le piccole e piccolissime imprese, spesso di natura pseudo familiare, che costellano il nostro tessuto produttivo. Tutte aziende che già ora cercano di applicare il contratto nazionale meno costoso e che non si capisce per quale motivo, a fronte del solo obbligo legale di applicare il salario minimo, dovrebbero continuare a riconoscere al lavoratore i trattamenti "in più" previsti da un contratto nazionale? Disapplicherebbero sicuramente i contratti nazionali e quindi addio a 13° e 14°, carenza e integrazione malattia, scatti di anzianità, maggiorazioni e tutte le altre voci che abbiamo già citato prima.

E' indubbio che nel nostro paese siano sempre più i lavoratori che sono "poveri nonostante il lavoro". E quindi diventa sempre più importante chiarire se è necessario introdurre un minimo al di sotto del quale non è possibile scendere. Non possiamo d'altronde pensare che basti quel "salario minimo costituzionale" recentemente citato dalla Cassazione, dato che è un valore comunque molto indefinito, tanto che per ora ha "colpito" solo i salari dei Servizi Fiduciari, considerando invece pienamente costituzionale il Multiservizi.

Ciò che noi vorremmo discutere oggi, e capire, è **se c'è la possibilità di introdurre un salario minimo per legge, senza che però questo si traduca in un istituto sostitutivo dei contratti collettivi.**

Noi abbiamo infatti sostenuto che l'introduzione di un salario minimo legale, non può che essere vincolata alla applicazione di contratti collettivi OBBLIGATORI, cioè ai sensi dell'art. 39 della Costituzione: è pertanto necessario affiancarvi l'introduzione di una legge veramente democratica sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia obbligatoria dei contratti collettivi, che stabilisca in base a un reale ed oggettivo criterio di misurazione quali sono le parti sociali che devono contrattare.

La CUB ha anche elaborato da tempo una proposta di legge sulla rappresentatività sindacale e sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro, presentata ad un'audizione parlamentare il 6 ottobre del 2010. Rispetto a questa proposta c'è sempre stato poco interesse da parte della politica, proprio perché un'iniziativa di questo tipo scardinerebbe l'attuale sistema – normativo e contrattuale – che consegna il monopolio della rappresentanza e della contrattazione a CGIL – CISL – UIL, che noi oggi sentiamo chiamare "comparativamente più rappresentativi", senza che però vi sia nessun reale strumento democratico che misuri la veridicità di questo titolo quasi nobiliare che hanno assunto.

Il recupero dei contratti collettivi di categoria previsti dall'art. 39 Cost., con una legge sulla rappresentanza come appena citata, consentirebbe di risolvere i tre problemi che ci troviamo davanti? Secondo noi sì. E questi problemi sono:

1) la misura della rappresentatività dei sindacati; 2) la tutela dei lavoratori non sindacalizzati, dato che i contratti collettivi sarebbero obbligatori per tutti, *in primis* per le aziende; 3) la possibilità di individuare un vero salario minimo, cioè un *plafond* al di sotto del quale la contrattazione collettiva non può andare.

Il problema è che proprio l'art. 39 della Costituzione è il vero grande assente da tutte le proposte di legge attualmente elaborate sul salario minimo.

Il problema del fatto che il salario minimo possa tramutarsi in una misura sostitutiva della contrattazione, nonostante fosse stato inizialmente sottovalutato, è un dato ormai chiaro a tutti. Tanto che, tutte le nuove proposte di legge, cercano un *escamotage* per garantire l'efficacia obbligatoria dei CCNL di CGIL CISL UIL, quantomeno nella loro parte economica.

Per esempio, nella proposta di PD e 5 Stelle si dice che il salario minimo di 9 € lordi non sarà la retribuzione individuata dall'art. 36 della Costituzione, ma che il lavoratore avrà comunque diritto al *"trattamento economico complessivo, comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, non inferiore, ferme restando le pattuizioni di miglior favore, a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera"*.

Nella proposta di legge di iniziativa popolare di Potere al Popolo leggiamo che oltre al salario minimo *"ogni lavoratore ha inoltre diritto al pagamento della tredicesima mensilità, delle retribuzioni differite, delle ore di lavoro straordinario, degli scatti di anzianità e altre competenze previste dai CCNL di settore applicati al rapporto di lavoro"*.

Vari interpreti hanno rilevato però, che in entrambi i casi il rischio è quello di riproporre il meccanismo della Legge Vigorelli, già dichiarato incostituzionale nel 1962, che voleva estendere l'efficacia generalizzata dei CCNL di CGIL CISL UIL senza passare dal requisito dell'art. 39 della Costituzione, e cioè dalla verifica della effettiva rappresentatività di quei sindacati: perché quel *"comparativamente più rappresentativi"* non è – ad oggi – misurato in alcun modo.

Al di là della costituzionalità o meno delle formulazioni contenute nelle proposte di legge, che sarà oggetto di approfondimento con i nostri ospiti giuslavoristi, rimane comunque un punto critico: in entrambe le proposte di legge si cerca di introdurre un salario minimo, che è la parte meritevole, ma senza intaccare il sistema di monopolio della contrattazione garantito a CGIL – CISL – UIL, avviato con la *"concertazione sociale"*, che è quel sistema che ha prodotto l'emergenza salariale che stiamo vivendo.

Dal nostro canto, abbiamo sostenuto che serva invece articolare una proposta più complessiva, e che non ci può essere reale lotta per la dignità salariale, senza voler contrastare la precarietà e l'attuale sistema falsato della rappresentanza sindacale e della contrattazione.

– A fronte della attuale dinamica inflattiva, è necessario rivendicare aumenti salariali di 300 Euro, oltre che la reintroduzione di un meccanismo automatico di indicizzazione dei salari all'inflazione, come era la Scala Mobile, dato che è l'unico sistema che può tutelare con sicurezza e stabilità gli stipendi rispetto all'aumento del costo della vita.

– Serve l'introduzione di un Salario Minimo di 12 Euro che deve essere inteso come un *plafond* al di sotto del quale la contrattazione collettiva non può scendere e che deve essere indicizzato automaticamente all'inflazione, così da non lasciare al Legislatore la possibilità di ridurlo arbitrariamente. Perché non possa trasformarsi in uno strumento sostitutivo della contrattazione collettiva, il salario

minimo dovrà essere legato all'introduzione di una legge sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia obbligatoria dei contratti in modo da rispondere a due urgenze:

Innanzitutto riportare la democrazia nei luoghi di lavoro, consentendo ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali, possibilità che oggi gli è preclusa. Proprio perché manca questa possibilità, la nostra organizzazione è impegnata anche in una battaglia legale, perché si affermi il principio che il sindacato effettivamente rappresentativo in azienda non può essere escluso discriminatoriamente dalle trattative, così da avere il diritto di nominare le proprie rappresentanze, senza dover assoggettarsi ed omologarsi al sistema neocorporativo di CGIL CISL UIL. In questo senso, l'avv. Solfrizzo, avrà modo anche di relazionarci della vicenda Ikea, azienda in cui siamo il 3° sindacato per iscritti a livello nazionale, ma nonostante questo veniamo esclusi dalla contrattazione, mentre vengono invitati sindacati meno rappresentativi di noi. Noi siamo forse noi, in questo caso, i "comparativamente più rappresentativi"?

Il secondo effetto sarebbe definire dei parametri oggettivi – per es. numero di iscritti e risultati delle elezioni – per determinare con effettività chi sono i sindacati e le associazioni datoriali rappresentative e che possono stipulare contratti collettivi che abbiano efficacia *erga omnes* (cioè obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria a cui il contratto si riferisce), come dice l'art. 39 Cost.

E' arrivato quindi il momento che il parlamento vari una legge democratica sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia *erga omnes* dei contratti? Ci rendiamo conto che i provvedimenti di questo Governo vanno in tutt'altra direzione. Ma la necessità di dare una risposta all'emergenza salariale si fa sempre più impellente e secondo noi, questo costituirebbe certamente un punto di partenza efficace per orientare la discussione sul salario minimo.

SALARIO MINIMO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA SINDACALE

Tre temi strettamente correlati per comprendere e dare risposte all'attuale emergenza salariale

In Italia i salari medi sono decresciuti del -2,9% rispetto al 1990 e la Magistratura ha iniziato a mettere sotto accusa le retribuzioni del Contratto Nazionale dei Servizi Fiduciari, perché non assicura una vita dignitosa.

E' ormai evidente che l'attuale sistema della contrattazione collettiva nel nostro paese ha fallito.

E' arrivato il momento che il Parlamento vari una legge democratica sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia obbligatoria dei contratti collettivi, dando così attuazione all'articolo 39 della Costituzione?

Per garantire retribuzioni proporzionate alla quantità e qualità del lavoro e sufficienti ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa è necessaria l'introduzione di un Salario Minimo legale? E' possibile evitare che questa misura possa rivelarsi sostitutiva della contrattazione collettiva?

Proveremo ad approfondire questi ed altri temi e i loro riflessi giuslavoristici con:

Prof. Lorenzo Giasanti

Docente di Diritto del Lavoro all'Università degli Studi di Milano – Bicocca

Avv. Felice Nicola Solfrizzo

Avvocato del lavoro

SABATO

14

OTTOBRE 2023

ORE 9,30

Presso il

CIRCOLO DI UNITA' PROLETARIA

Viale Monza, 140

(M1 Turro o Gorla) - MILANO

CUB MILANO

www.cubmilano.org

cubmilano@cubmilano.org

CUB
CONFEDERAZIONE
CUB MILANO UNITARIA
DI BASE

ORGANIZZAZIONE CAPITALISTICA DEL LAVORO E DIRITTO ALLA SALUTE:

INTENSIFICAZIONE DEI RITMI, MALATTIE PROFESSIONALI E RESISTENZA DELLA CLASSE LAVORATRICE

Introduzione al webinar trasmesso il 20/11/2023 con la relazione del dott. Dario Fontana (ricercatore di sociologia del lavoro presso la Struttura Complessa “Servizio Sovrazonale di Epidemiologia” di Torino ASL TO3).

ORGANIZZAZIONE CAPITALISTICA DEL LAVORO E DIRITTO ALLA SALUTE: INTENSIFICAZIONE DEI RITMI, MALATTIE PROFESSIONALI E RESISTENZA DELLA CLASSE LAVORATRICE

INTRODUCE E MODERA
NATALE ALFONSO CUB SUR

RELATORE
DARIO FONTANA
Ricercatore di sociologia del lavoro presso la Struttura Complessa “Servizio Sovrazonale di Epidemiologia” di Torino ASL TO3

PARTECIPANO
MARGHERITA NAPOLETANO CUB SANITÀ
DIEGO BOSSI ALLCA CUB

LUNEDÌ
20
NOVEMBRE 2023

WEBINAR
ORE 20.45
CUB MILANO

CUB MILANO
www.cubmilano.org
cubmilano@cubmilano.org

CUB
CONFEDERAZIONE
CUB MILANO UNITARIA
DI BASE

Dallo scoppio della crisi pandemica internazionale, da più parti si è tornati a discutere dell'importanza del diritto alla salute e della necessità di invertire il segno di quelle politiche economiche catastrofiche che, sempre di più, avevano delegato alla “mano invisibile” del mercato la tutela della salute pubblica. In quel periodo, la nostra confederazione ha assunto sicuramente un ruolo di primaria importanza sia per aver continuato a fornire varie forme di tutela ai lavoratori e alle lavoratrici sui luoghi di lavoro, sia per aver provato ad intervenire – con modalità differenziate sui vari territori – nelle diverse vertenze che si venivano ad aprire su tutto il territorio nazionale (dalla Sanità fino alla Scuola). Il dibattito di quei mesi, però, si scontrò con il limite di affrontare il tema della salute della classe lavoratrice solamente da una “prospettiva macro”, guardando cioè ai problemi più generali; oggi, al contrario, vogliamo provare a colmare quella lacuna guardando, ci sia concessa questa espressione, ad un “prospettiva micro”: cioè legata al rapporto tra la specifica organizzazione capitalistica del lavoro e la tutela dei livelli di salute dei lavoratori. Cerchiamo, dunque, di entrare, sia pur sommariamente, nei dettagli di questa

problematica prima di presentare il relatore di questa serata.

Per l'economia capitalistica, l'estensione del processo di mercificazione della forza-lavoro è una esigenza ineliminabile di conseguenza ricevere un salario per un determinato quantitativo di ore di lavoro vuol dire accettare di lavorare alle dipendenze di un soggetto terzo che ha la proprietà giuridica sui mezzi di produzione ed esercita un controllo pieno sull'attività produttiva (lo stesso vale per lo Stato in quanto “capitalista collettivo”). La differenza tra il valore prodotto durante la giornata lavorativa e il salario è il “termometro” che misura i livelli di sfruttamento.

I diversi modi in cui ci viene imposto di lavorare, a discapito della retorica sulla “partecipazione” molto in voga in questi decenni, sono decisi dagli alti livelli della gerarchia aziendale – che, in un'ultima analisi, rispondono agli azionisti – con la logica di massimizzare il nostro rendimento individuale e collettivo. Non ci deve stupire, quindi, se i problemi dei quali discutiamo con i lavoratori sono sempre gli stessi: sotto dimensionamento strutturale dell'organico, intensificazione dei ritmi, aumento dei carichi di lavoro, restrizione degli spazi di autonomia e discrezionalità, ecc... Allo stesso modo, anche le stesse tecnologie, di cui oggi tanto si parla e spesso a sproposito, incorporano – nella fase di progettazione e di

utilizzo – quei principi di comando sul lavoro che, in definitiva, servono interessi estranei a quelli di chi concretamente le utilizza, tutti i giorni, sui luoghi di lavoro.

Per questo motivo, non ci siamo mai stupiti che, pur in presenza dell'applicazione dei più nuovi sistemi di organizzazione del lavoro conosciuti come "produzione snella" (Lean Production) e delle tecnologie informatiche/digitali più moderne, i lavoratori abbiano sempre lamentato un peggioramento delle loro condizioni di lavoro e di salute a causa di movimenti ripetitivi, sempre più veloci e standardizzati e di un accrescimento dei loro livelli di stress in relazione ad obiettivi/task aziendali sempre più complicati ed irrealizzabili. Si tratta di effetti facilmente riscontrabili in ogni ambito lavorativo, tanto in una tradizionale fabbrica quanto in un ospedale/RSA. Negli ultimi decenni nessun settore o ambiente di lavoro è stato risparmiato da un processo di riorganizzazione che ha nel taglio degli "sprechi" (di dipendenti, di spazi, di tempi morti, ecc...) e dei costi connessi, la sua ossessione di fondo.

Per aiutarci ad indagare, più in profondità, questa "relazione pericolosa" tra organizzazione capitalistica del lavoro e salute abbiamo chiamato a discuterne con noi Dario Fontana, ricercatore di sociologia del lavoro presso la Struttura Complessa "Servizio Sovrazonale di Epidemiologia" di Torino. Dario ha scritto un testo, che riteniamo di notevole importanza, dal titolo: "*Digitalizzazione Industriale un'inchiesta sulle condizioni di lavoro e di salute*" (pubblicato dalla casa editrice Franco Angeli nel 2021). La particolarità di questo lavoro – di cui consigliamo a tutti la lettura e da cui partiremo per la nostra discussione di questa sera – consiste nel demistificare, con una solida base empirica, le sciocchezze che vengono diffuse ai quattro venti dai presunti esperti del capitale. La ricerca condotta da Dario Fontana ha coinvolto i dipendenti di 8 aziende di medio-grandi dimensioni della provincia di Modena, collocate in diversi settori produttivi dalla metalmeccanica fino al settore finanziario, e dimostra sia che negli ultimi anni, le condizioni di lavoro sono peggiorate in relazione alle scelte economiche-produttive di valorizzazione del capitale, sia che se vogliamo capire come la salute dei lavoratori sia costantemente minacciata sui luoghi di lavoro dobbiamo partire proprio dai principi adottati nella riorganizzazione dei processi produttivi e dalla forma specifica che questi assumono.

A interloquire con Dario Fontana stasera ci sono due nostri delegati la cui attività si svolge in ambiti differenti e che riferiranno del modo in cui quotidianamente, in diversi posti di lavoro, ci si confronta con il problema della salute. Si tratta di Margherita Napoletano che opera nel settore sanitario e socio sanitario e di Diego Bossi che lavora in una grande fabbrica del settore gomma-plastica.

Prima di dare la parola a Dario vorrei fare due ultime precisazioni: in primo luogo va detto che noi pensiamo questi nostri seminari come strumenti utili a focalizzare la nostra attenzione sui problemi più urgenti per la classe lavoratrice e per orientare la nostra azione perciò pensiamo che la nostra organizzazione sindacale debba attrezzarsi per lanciare una vasta campagna in favore di una reale tutela della salute e della sicurezza di lavoratrici e lavoratori sui posti di lavoro; si tratta di un imperativo politico tanto più forte quanto più l'attuale fase di reazione padronale si accompagna a numeri di infortuni e morti sul lavoro inaccettabili e stazionari da anni. In secondo luogo dobbiamo avere la consapevolezza che non avremo grande compagnia poiché è bene sottolineare che, nel generale degrado dei salari e dei diritti generato dalle politiche concertative, anche sul tema della tutela della salute e della sicurezza CGIL-CISL e UIL brillano per scarsa contrapposizione – in certi casi anche aperta collusione – nei riguardi delle direzioni aziendali, a partire dall'accettazione di un ruolo del tutto subalterno del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS). Nei fatti il ruolo dell'RLS, così come è disegnato nel Testo Unico sulla Salute e Sicurezza (Dlgs 81/2008) è un ruolo che, oltre ad essere legato agli accordi concertativi sulla rappresentanza, è puramente consultivo, privo di un potere reale di contrasto o di veto circa le scelte aziendali. Basti pensare che, pur venendo consultato sulla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi in azienda (un documento molto complicato in cui si individuano le misure di sicurezza da adottare rispetto all'organizzazione del lavoro) non può nemmeno portarne una copia fuori dai muri aziendali, cosa che ne limita la possibilità di consultare esperti e perciò di intervenire in modo attivo e ponderato.

In conclusione, dunque, se l'attacco alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici è connaturato alle necessità della moderna produzione capitalistica e cioè alla sua necessità di evitare "sprechi" per massimizzare i profitti, allora è proprio la contestazione dell'organizzazione capitalistica del lavoro che deve stare al centro della nostra pratica sindacale che deve certamente puntare a contrattare salari più alti ed orari di lavoro più corti (a parità di salario), ma deve anche investire problematiche più generali: la salute, la sicurezza, i carichi di lavoro, il modo di utilizzo di determinate tecnologie, ecc...

Anche in contrapposizione con chi ritiene possibile salvare il nostro "piccolo" apparato burocratico attraverso una omologazione al sistema dominante della rappresentanza sindacale, noi abbiamo l'obbligo di puntare in alto e cercare di sperimentare e valorizzare forme di consapevolezza e, perché no, di controllo operaio sui processi produttivi utili a mettere in discussione i principi di autorità padronale (autocratica) sui luoghi di lavoro, e da lì provare a capovolgere i rapporti di forza più generali nella società capitalistica. Da questo punto vista, sappiamo di non scoprire nulla di particolarmente innovativo, ma di dover più semplicemente ri-attualizzare i motivi per cui nel 1992 si diede vita alla Nostra confederazione. Con questo auspicio passiamo la parola a Dario Fontana a cui poniamo, per iniziare tre domande:

1) Il rapporto tra organizzazione capitalistica del lavoro e salute è al centro del tuo lavoro ma nel dibattito pubblico ed accademico è un tema scarsamente approfondito. Ci puoi illustrare i principali risultati delle tue ricerche empiriche in merito a questo rapporto?

2) Si fa un gran parlare del valore "emancipativo" e "democratico" insito nelle tecnologie digitali, in connessione con le forme di organizzazione della "produzione snella". Sulla base dei tuoi lavori di ricerca è possibile sviluppare una visione più critica dei processi di innovazione tecnologica nell'attuale economia capitalistica?

3) Come pensi che un sindacato di base e conflittuale debba agire per rilanciare la battaglia generale per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro?

**GUARDA IL VIDEO
DELL'INIZIATIVA**



PER UN PROGRAMMA FEMMINISTA NEI LUOGHI DI LAVORO E NELLA SOCIETÀ

Introduzione al seminario tenutosi il 6/3/2024 con la partecipazione di Margherita Napoletano (Cub Sanità), Francesca Cucchiara (Consigliera comunale Milano gruppo Europa Verde) e Emanuela (Non Una Di Meno Milano).



Ciò su cui vorremmo riflettere e dibattere in questa occasione è che la dicotomia tra la lotta per i diritti nel lavoro, e di conseguenza in ogni ambito della società, e la lotta per i diritti delle donne sono un tema cruciale che richiede una riflessione approfondita. Tradizionalmente, le organizzazioni politiche e sindacali – salvo alcuni rari casi – hanno mostrato scarso interesse per le tematiche relative alle contraddizioni di genere. E' importante sottolineare, invece, quanto oggi sia sempre più necessario lavorare in direzione di una effettiva compenetrazione tra il movimento dei lavoratori ed i settori più avanzati del movimento femminista, per lanciare una sfida radicale.

Alla domanda: **"Prima la classe?"**, noi dobbiamo rispondere con un deciso: **"NO!"** Quest'affermazione, per certi versi provocatoria, sottolinea che la lotta per i diritti delle donne lavoratrici non può essere considerata come un capitolo secondario rispetto alle problematiche che affrontiamo tutti i giorni sui luoghi di lavoro, nella politica e nella società. La discriminazione di genere e l'oppressione delle donne sono, infatti, questioni intrinsecamente legate alla struttura sociale data ed all'organizzazione capitalistica del lavoro. Per questi motivi, la lotta per i diritti delle donne non deve essere considerata una questione separata dalla lotta sindacale, ma piuttosto un componente essenziale di essa. Dobbiamo ribadirlo con forza, le donne sono parte integrante del proletariato e sono spesso esposte a forme specifiche di sfruttamento e discriminazione. Pertanto, affrontare le disuguaglianze di genere significa anche affrontare le disuguaglianze di classe e viceversa. Discutere di entrambi questi aspetti è essenziale per una vera emancipazione. Significa riconoscere che le lotte per i diritti delle donne e per l'emancipazione di classe sono interconnesse e si rafforzano reciprocamente.

Pertanto, una vera lotta per l'emancipazione richiede un approccio che tenga conto delle intersezioni tanto di classe quanto di genere. A questo proposito, un ulteriore richiamo che dobbiamo fare – e che varrà la pena approfondire nel dibattito – è relativo alla condizione particolare delle donne immigrate

che, il più delle volte, subiscono contemporaneamente tutte e tre le forme di discriminazione: di classe, di razza e di genere. Seguendo, però, una prospettiva storica, possiamo sicuramente affermare che l'accesso al lavoro salariato rappresenta un crocevia per le donne, dove si scontrano potenziali opportunità di emancipazione e reali forme di oppressione. Questo aspetto, sia chiaro, va oltre il mero guadagno economico, poiché influisce profondamente sulla loro autonomia, dignità e benessere complessivo.

Da un lato, l'ingresso nel mondo del lavoro retribuito potrebbe rappresentare un importante strumento di emancipazione. In linea teorica, infatti, l'aver accesso ad un posto di lavoro dovrebbe offrire la possibilità di contribuire attivamente all'economia familiare e di raggiungere una maggiore indipendenza economica e sociale. Inoltre, potrebbe favorire la realizzazione personale e professionale, consentendo di sviluppare competenze ed ambizioni personali. Dall'altro lato, però, l'accesso al lavoro salariato significa l'ingresso in situazioni di sfruttamento e oppressione. Le donne possono trovarsi coinvolte in lavori precari, mal retribuiti e privi di sicurezza sociale, con condizioni di lavoro spesso disumane. Questa realtà riflette le profonde disuguaglianze strutturali presenti nel mercato del lavoro, che colpiscono non casualmente ed in modo particolarmente odioso le donne immigrate. Pensiamo per esempio a chi svolge le attività di pulizia delle camere degli hotel, in stragrande maggioranza donne immigrate, a cui viene imposta una modalità lavorativa che ricalca il cottimo integrale. Oppure, alla pratica del "minutaggio" largamente praticato nel settore socio-sanitario con cui lavoratrici – anche in questo caso quasi sempre immigrate – vengono letteralmente cronometrate per stabilire quanto tempo possono dedicare all'assistenza di pazienti anziani, degenti o con particolari disabilità fisiche o mentali.

Inoltre, l'ingresso nel lavoro retribuito non significa necessariamente una diminuzione del carico di lavoro domestico e delle responsabilità familiari per le donne (il cosiddetto "lavoro riproduttivo"). Molte donne si trovano a dover affrontare il fenomeno del "doppio lavoro", ovvero la gestione sia delle responsabilità lavorative che di quelle domestiche. Questo può portare a un esaurimento fisico e mentale, e a una mancanza di tempo e risorse per il proprio benessere e sviluppo personale. Dunque, mentre l'accesso al lavoro salariato può offrire alle donne opportunità teoriche di emancipazione e autodeterminazione, è importante riconoscere i rischi reali e le sfide che comporta. Affrontare queste sfide richiede un impegno congiunto per garantire condizioni di lavoro dignitose, parità di retribuzione, sostegno per la conciliazione lavoro-famiglia e politiche pubbliche che promuovano l'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti della società (con forti investimenti a favore di un welfare realmente gratuito e universalistico). Solo così si potrà iniziare veramente realizzare il potenziale liberatorio della partecipazione alla vita produttiva per le donne.

Le molestie sul luogo di lavoro, poi, sono un altro dei problemi che differenziano la condizione femminile da quella maschile. Sebbene le leggi e le politiche aziendali abbiano compiuto progressi nel riconoscere e affrontare questo problema, le lavoratrici continuano ad essere vittime di discriminazione, molestie e violenza sul posto di lavoro. Questo evidenzia una nuova dimensione di un problema che persiste, mettendo a rischio il benessere, la sicurezza e la dignità delle donne - in ambito lavorativo e non solo. Le molestie sul luogo di lavoro possono assumere molte forme, tra cui commenti sessisti, molestie verbali, molestie sessuali, intimidazioni, e persino violenze fisiche. Ma è una vera e propria molestia, secondo noi, anche la minaccia di non vedersi prorogato un contratto nel caso in cui fruiscono della maternità, oppure il far pesare psicologicamente la necessità di dover ricorrere a permessi personali o all'istituto della malattia per esercitare gli obblighi di cura verso i propri figli. Questi comportamenti non solo danneggiano le singole vittime, ma crea anche un clima tossico e poco sicuro per tutte le lavoratrici, minando la fiducia e la sicurezza sul posto di lavoro. Ci troviamo qui davanti a un problema ben più ampio rispetto al solo tema del lavoro, perché la violenza sessuale è sistemica e propria di un impianto culturale radicato nel dominio di genere, che trova una giustificazione indiretta in un sistema che fa della mercificazione di ogni aspetto della vita umana il suo principio di fondo.

Se a quest'ultimo aspetto, aggiungessimo anche le politiche dei Governi e degli Stati che, sempre più spesso, cercano di ostacolare con scappatoie giuridiche e falsi pretesti alcuni diritti essenziali come quello all'aborto ci possiamo rendere conto di come l'attacco ai diritti delle donne provenga, in prima battuta, direttamente dai vertici sociali impregnati di una cultura maschilista e sessista.

E a tal proposito, il femminismo liberale, così tanto sponsorizzato sui media, che enfatizza il successo individuale delle donne nell'ambito della leadership e del potere, solleva interrogativi a dir poco critici. Infatti, la retorica "del farsi avanti" o "dell'occupare con quote rosa i consigli di amministrazione" serve in realtà a nascondere un vero e proprio disinteresse – delle femministe borghesi e tipicamente di carnagione bianca – per le sorti delle milioni di donne di tutte le nazionalità schiacciate da sfruttamento, guerre e miseria. Chi se no, potrebbe occuparsi di pulire le loro case o di badare ai loro figli (tante volte senza neanche un "regolare" contratto di lavoro) mentre loro sono ad occupare un posto lautamente retribuito al servizio del capitale? Contro questo "femminismo borghese" che punta sulla differenza, noi dobbiamo saper proporre un "femminismo di classe" che punti sulla costruzione di una unità con tutti quei soggetti – al di là del colore della pelle e del sesso o del genere in cui si riconoscono - che subiscono forme di oppressione e di vessazione. Per questo motivo, la vera emancipazione richiede una lotta sistemica contro le disuguaglianze di genere, di classe e di razza.

Questa prospettiva, che nel nostro contesto nazionale fatica ancora a realizzarsi, è sicuramente quanto di meglio è stato prodotto dalle manifestazioni internazionali che, da diversi anni, l'**8 Marzo** attraversano, con dimensioni oceaniche, moltissimi paesi – non a caso, per quella data la CUB, a differenza delle organizzazioni confederali, ha sempre accolto la richiesta di indire una giornata di Sciopero Generale. L'aver compreso il nesso inscindibile tra patriarcato-violenza di genere e sfruttamento capitalistico, non semplicemente sul piano teorico, ma su quello della mobilitazione unitaria, può veramente, a nostro avviso, rappresentare il cambio di passo necessario per promuovere una più incisiva partecipazione delle donne lavoratrici e proletarie (autoctone o immigrate) alla vita interna delle organizzazioni dei lavoratori. Sovvertendo, perché no?, anche pratiche di chiusura burocratica e derive verticistiche che tante volte connotano la pigra vita interna dei partiti e dei sindacati più o meno combattivi.

A questo punto, dobbiamo dire qualcosa anche su quanto sta avvenendo in Italia.

Nella conferenza stampa di inizio anno, Giorgia Meloni ha sottolineato l'importanza di non dover scegliere tra carriera e famiglia, e ha espresso la necessità di creare strumenti di supporto per le madri lavoratrici. Ha detto: "Voglio smontare il racconto che se metti al mondo un figlio ti precludi delle possibilità. La maternità non è nemica di altre possibilità". Con la Legge di Bilancio il governo Meloni ha introdotto un piccolo aiuto - uno o due mesi (a seconda dei casi) di maternità facoltativa pagata all'80%. Questa misura, però, non è nemmeno lontanamente sufficiente - e soprattutto non possiamo sorvolare sull'ottica conservatrice di incentivo alla riproduzione, una visione anacronistica e patriarcale che lega il valore e la completezza della vita della donna alla maternità.

Gli svantaggi associati ai part-time involontari colpiscono in misura maggiore le lavoratrici rispetto ai lavoratori, e questo fenomeno rappresenta un aspetto critico della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro. Secondo l'ISTAT circa il 24% delle donne lavoratrici è a part-time, gli uomini tra il 6 e il 10%. I part-time vengono spesso presentati come uno strumento per conciliare vita e lavoro, ma la realtà è ben diversa. Le clausole di flessibilità, spesso utilizzate soprattutto nel settore del commercio e dei servizi in generale, con cui le aziende possono variare a loro piacimento gli orari di lavoro, si trasformano in una sorta di schiavitù moderna, con cui le vite dei lavoratori vengono consegnate alle esigenze di produttività delle aziende. I part-time, venduti come soluzione, spesso costringono le lavoratrici a sottostare a orari irregolari e instabili, rendendo difficile la pianificazione della vita familiare e personale. La nostra richiesta di garantire un minimo di 24 ore settimanali nei contratti part-time e l'abolizione delle clausole flessibili, deriva proprio dalla consapevolezza di questa realtà. Tale requisito mira a fornire alle lavoratrici una certa stabilità economica e un maggiore controllo sui propri orari lavorativi. Senza un'adeguata quantità

di ore garantite, le lavoratrici possono trovarsi costrette a vivere con un'insicurezza finanziaria costante, a dover affrontare difficoltà nell'accesso a servizi sociali e a subire un aumento dello stress e della precarietà. È fondamentale che le politiche lavorative e le negoziazioni sindacali tengano conto di queste realtà e promuovano misure volte a ridurre la vulnerabilità delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro dignitose e un reale equilibrio tra vita professionale e personale. Solo così sarà possibile affrontare efficacemente la disparità di genere nel mondo del lavoro e promuovere una società più equa e inclusiva per tutti.

Quindi, avendo brevemente analizzato i principali problemi di genere nei luoghi di lavoro, dobbiamo provare a pensare al che fare.

Come CUB crediamo che sia necessario articolare una proposta di un nuovo modello di sviluppo economico, basato sulla solidarietà e sulla riconversione ecologica della produzione. Le risorse necessarie ci sono, e vanno trovate nelle grandissime ricchezze accumulate in questi anni segnati dalla precarizzazione del lavoro e dall'ampliamento delle diseguaglianze. Serve arrestare il declino salariale reintroducendo una **scala mobile**, rivendicando **aumenti salariali di 300 €** e l'introduzione di un **salario minimo di 12 €** l'ora, oltre che la **riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario**. Bisogna contrastare il lavoro e le lavorazioni povere, tramite una **programmazione economica attiva da parte dello Stato**, che sappia arrestare il declino industriale, tutelando i settori strategici della nostra economia, ri-nazionalizzando le imprese fondamentali per il nostro tessuto produttivo; bisogna inoltre tutelare i beni comuni rivendicando una **sanità universale e pubblica**, finanziando l'**istruzione**, ampliando l'offerta di **edilizia pubblica**, sviluppando un **trasporto pubblico** efficiente e a basso prezzo.

Infine, serve ridare slancio al protagonismo dei lavoratori, con una **Legge veramente democratica sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia dei contratti collettivi**, per riportare la democrazia nei luoghi di lavoro, consentendo ai lavoratori di eleggere liberamente da chi essere rappresentati nelle trattative. E' in questo contesto che noi dobbiamo essere in grado di sviluppare anche una proposta rivendicativa che sappia contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e nella società, per questo avanziamo alcune semplici proposte che chiediamo anche di discutere alle nostre relatrici.

C'è un'effettiva discriminazione salariale: quest'ultima dipende anche da un minore accesso a posizioni di potere, è vero, ma la reale causa di questo *gap* è dovuta alla necessità per le lavoratrici di dover fare ben spesso ricorso a istituti come la maternità, i congedi e la malattia per far fronte al lavoro di cura familiare. Questi istituti non sono sempre pagati al 100%, come i congedi che prevedono solo il 30% dello stipendio, così come la malattia che negli ultimi decenni è stata falciata nei rinnovi contrattuali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali confederali, con alcune situazioni gravissime in cui lo stipendio non viene neanche più riconosciuto.

Per questo crediamo che sia necessario che **MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI E MALATTIA DEBBANO ESSERE ISTITUTI SEMPRE RETRIBUITI AL 100% E CHE I CONGEDI PARENTALI DEBBANO ESSERE IN MISURA EGUALE ESTESI ANCHE AI LAVORATORI PADRI**, in modo da equiparare il lavoro di cura nella coppia. Le clausole flessibili e i part-time involontari rendono la vita impossibile a tutti, ma a maggior ragione a chi ha anche del lavoro di cura. Come CUB crediamo che **I CONTRATTI PART TIME NON DEBBANO MAI ESSERE INFERIORI ALLE 24 ORE SETTIMANALI** – salvo casi eccezionali verificati presso gli ispettorati del lavoro e tramite l'assistenza dei delegati sindacali – e che le **CLAUSOLE FLESSIBILI DEBBANO ESSERE TOTALMENTE ABOLITE**. Secondo alcuni studi, circa il 70% delle donne tra i 15 e i 25 anni soffre di dismenorrea, percentuali che tendono poi a decrescere con l'età, assestandosi intorno al 25%. E' necessario che anche in Italia, come già avvenuto in Spagna, si inizi a discutere di **CONGEDO MESTRUALE** e di come poter articolarlo. Una tutela a fronte di tale problematica non assicura un privilegio ma offre piuttosto una copertura di cui è possibile avvalersi quando se ne ha bisogno. Gli enti per la parità di genere, ad oggi, hanno solo funzioni consultive e nessun potere sanzionatorio. E' necessario costituire apposite sezioni per la parità di

genere all'interno degli **ISPETTORATI E DELLE ATS**, in modo da poter monitorare ed intervenire efficacemente a fronte di situazioni di sfruttamento.

Crediamo che questo potrebbe essere un programma rivendicativo minimo sui cui far convergere le iniziative di movimento e sindacali.

Oggi abbiamo quindi organizzato questo momento di dibattito perché vogliamo evitare di dare al prossimo 8 marzo una caratterizzazione rituale, ma vorremmo invece approfondire con le nostre relatrici il perché dell'importanza di questa giornata, le motivazioni che ci portano a mobilitarci e le possibili convergenze su cui cercare di costruire una maggiore unità d'iniziativa futura.

VERSO L'8 MARZO

PER UN PROGRAMMA FEMMINISTA NEI
LUOGHI DI LAVORO E NELLA SOCIETÀ

INTRODUCE

JESSICA TODARO

CUB MILANO

NE DISCUTIAMO CON

MARGHERITA NAPOLETANO

CUB SANITÀ

FRANCESCA CUCCHIARA

CONSIGLIERA COMUNALE MILANO GRUPPO EUROPA VERDE

NON UNA DI MENO MILANO

GUARDA IL VIDEO
DELL'INIZIATIVA



MERCOLEDÌ

6

MARZO 2024
ORE 16:30

PRESSO LA SEDE SINDACALE

CUB MILANO

VIALE LOMBARDIA, 20

(M2 PIOLA) - MILANO

ENTRATA DAL PASSO CARRAIO - 2° PIANO

CUB MILANO
www.cubmilano.org
cubmilano@cubmilano.org

CUB
CONFEDERAZIONE
UNITARIA
DI BASE

GUERRA E CRISI DELL'ORDINE INTERNAZIONALE: QUALI PROSPETTIVE PER IL MOVIMENTO DEI LAVORATORI?

Introduzione al seminario tenutosi il 20 Aprile 2024 con relazioni del prof. Giorgio Monestarolo (ricercatore associato LabisAlp – Università della Svizzera Italiana) e del prof. Francesco Bochicchio (avvocato e docente di Diritto degli Intermediari Finanziari – Università di Parma).

Due anni fa ci siamo trovati la guerra in Europa. Il lungo periodo di pace, rotto dall'intervento NATO in Jugoslavia, aveva dato l'illusione che un'altra guerra non sarebbe più accaduta. Era semplicemente una illusione e se solo avessimo avuto interesse a guardarci intorno avremmo visto che le guerre non sono mai cessate, hanno coinvolti altri popoli, altri paesi e altri continuavano a pagarla.

La guerra oggi si aggiunge alla crisi economica determinata dalla pandemia e alla catastrofe ecologica. La crisi dell'ordine internazionale – che oggi vediamo in tutta la sua portata – era iniziata da diverso tempo e può essere simbolicamente datata con la presa d'atto – almeno a partire dal secondo mandato di Obama -che lo scontro principale di questo nostro secolo avrebbe contrapposto una potenza (in relativo declino e con debiti rilevanti) gli Stati Uniti ed una potenza (in relativa ascesa e con crediti rilevanti) la Cina.



Se ricordiamo bene, le tensioni commerciali tra i due paesi avevano assunto – ben prima della diffusione del virus – una asprezza non indifferente tra minacce velate e politiche protezioniste (dazi e tariffe sulle relative importazioni/esportazioni) che non potevano far altro che prefigurare uno scenario di caos mondiale sistemico.

All'interno di questo confronto, sul continente europeo, la borghesia tedesca si è trovata ad occupare la posizione più contraddittoria (per cercare di tutelare un modello di crescita economica trainato dalle esportazioni): divisa tra la sudditanza storica verso Washington e la necessità di preservare un rapporto privilegiato per lo scambio di materie prime (in particolare, gas e petrolio) con la Russia e di esportazione dei suoi manufatti industriali e tecnologici verso la Cina.

I governi italiani, compreso quello di Mario Draghi, hanno sempre giocato in queste vicende un ruolo di comparsa in quanto le regioni del Nord (Piemonte, Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna) fanno parte di un'area economica fortemente integrata attraverso catene produttive che vedono le loro "teste di comando" situate principalmente in Germania.

Ad ogni modo, tutte le tensioni appena ricordate non potevano non trovare uno sbocco in una politica di riarmo generalizzata che, con una buona dose di inevitabilità, ha visto nell'invasione russa dell'Ucraina il suo primo risultato. Di questo argomento parleranno con maggiore attenzione i nostri ospiti, ma possiamo preliminarmente affermare alcune cose: senza entrare nei motivi che possono spiegare – in qualche modo - la decisione del governo russo (in particolare, l'allargamento ad est della NATO e la difesa della minoranza russofona residente nelle regioni orientali), a noi è sembrato subito evidente la natura criminale di questo atto.

Per questo motivo, i nostri comunicati e le nostre prese di posizione ufficiali si sono subito richiamate ad una posizione autenticamente pacifista e soprattutto equidistante rispetto a tutti gli interessi borghesi in campo.

Sulla base di questa consapevolezza, abbiamo denunciato l'invio di armi, deciso da tutti i paesi occidentali, al governo Ucraino non come lo strumento per "riequilibrare" le forze in campo, ma come una strategia dei capitalisti di casa nostra di guadagnare – a discapito di altri - un posto di primo piano nella necessaria ricostruzione post-bellica del paese orientale.

In questo senso, la nostra solidarietà non poteva non andare ai lavoratori/trici, di entrambi i fronti, che sarebbero presto diventati "carne da cannone" in un conflitto regionale (con riflessi internazionali, sia chiaro!) che non ha nessun tipo di venatura progressista o "antifascista" – come qualche sciocco propagandista sovranista pensa alle nostre latitudini.

La guerra in Ucraina, in ogni caso, ha rappresentato una evoluzione dello scenario mondiale che oggi vede riesplodere anche il conflitto israelo-palestinese (con il rischio di una generalizzazione dello scontro a tutta l'area Medio orientale). Secondo le stime più recenti, siamo ormai abbondantemente oltre i 30 mila morti civili tra i palestinesi e ci troviamo di fronte un governo (quello di destra israeliano) in cui alcuni dei suoi esponenti più oltranzisti invocano apertamente "soluzioni finali".

Anche in questo caso, come nel precedente, abbiamo cercato di sottrarci ad una propaganda pubblica che vede nell'attacco di Hamas del 7 ottobre 2023 – dopo, non dimentichiamocelo mai, circa sette decenni di politiche neo coloniali e di occupazione forzata dei territori palestinesi - la giustificazione di una contro-reazione militare israeliana che finalmente sta iniziando a generare un sussulto di sdegno a livello internazionale.

Per questi motivi, alla partecipatissima manifestazione milanese di Febbraio siamo scesi in piazza con uno striscione in cui denunciavamo, a chiare lettere, la politica genocida che si sta consumando a Gaza sotto gli occhi del mondo intero. Anche rispetto a quanto sta avvenendo o potrebbe avvenire in Medio-Oriente, chiediamo ai nostri relatori di intervenire per darci ulteriori spunti di riflessione.

A QUESTO PUNTO, PERÒ, DOBBIAMO DOMANDARCI: COSA POSSIAMO FARE NOI, LAVORATORI E LAVORATRICI, ORGANIZZATI IN UN SINDACATO DI BASE E CONFLITTUALE COME LA CUB?

Intanto, dobbiamo partire dalla necessità di capire chi muove la guerra, per cosa la si fa e di liberarci da una narrazione tossica – anche a sinistra! – che vede nella cattiveria di questo o quel politico, o nella sete di vendetta di questo o quel potente di turno (sia George Soros o Bill Gates) l'avversario contro cui lottare.

Noi dobbiamo aver ben chiaro che guerra, militarismo ed imperialismo sono fenomeni strettamente connessi alle dinamiche dell'economia capitalistica. Anzi, l'estensione dei rapporti di produzione capitalistici a tutto il globo si è sempre accompagna a politiche di vera e propria rapina di beni comuni e di sterminio coloniale. Ovviamente, possono cambiare le forme esteriori del dominio, ma la sostanza di meccanismi di scambio ineguale e di indebitamento restano la costante fino ad oggi.

La costruzione di una proposta alternativa tra i lavoratori, dunque, passa dalla necessità di sottrarci a tutte quelle letture "geo-politiche" dei conflitti militari che dimenticano volontariamente di rintracciare le loro radici nei conflitti di classe. Per questo motivo, il nostro compito è mettere in risalto il nesso che lega la "guerra esterna" alla "guerra interna" che, tutti i giorni, viene condotta contro i lavoratori ed i ceti popolari.

Il legame, tra le due, è evidente non solo perché le spese militari prosciugano risorse che potrebbero essere investite diversamente (ad esempio, su salari, scuola e sanità pubblica), ma anche perché la centralità economica del complesso "militar-industriale" richiede una politica interna repressiva, in particolare sui luoghi di lavoro.

Economia di guerra, attacco ai salari, tutela degli interessi dei grandi capitalisti e soppressione del dissenso sono tutti aspetti già presenti negli obiettivi politici di diversi paesi europei, contro cui come CUB, siamo chiamati ad organizzarci.

Aver chiara l'evoluzione dello scenario internazionale ci serve, dunque, per capire come sia possibile situare, al netto delle nostre forze, la nostra azione conflittuale e contrattuale nei luoghi di lavoro e nella società.

In aggiunta, la nostra organizzazione si è sempre battuta strenuamente contro la pratica sindacale della Concertazione Sociale costruita sulla necessità di arrivare ad una soluzione comune dei problemi sociali. Storicamente la motivazione ideologica è sempre stata quella di richiamare le forze del lavoro ad un ruolo "responsabile" che tenesse conto dei destini delle imprese e della Nazione.

Quante volte, in questi ultimi anni, ci siamo sentiti ripetere che dovevamo "tirare la cinghia" e fare i sacrifici per permetterci ai padroni di accumulare profitti? Quante volte, ci hanno detto che eravamo irresponsabili a rivendicare aumenti salariali e miglioramenti normativi in un contesto di guerra ed alta inflazione?

Il superamento della Concertazione Sociale, sia come sistema di accordi sindacali che soffocano il conflitto sociale sia come ideologia, è quindi un passo da fare per sbarazzarci di una sudditanza verso un sistema sociale che risolve le sue crisi di profittabilità per mezzo di guerre sempre più sanguinose e costose. Va combattuto il concetto di concertazione sulla guerra in Europa, nonché sulla catastrofe climatica perché i lavoratori da questi eventi hanno solamente da perdere mentre il capitale realizza la propria crescita, senza riguardi per la natura saccheggiata e distrutta e per gli esseri umani sacrificati. Confermiamo così lo stesso la stessa posizione contro la guerra assunta nel 1999 allorché la NATO bombardò il territorio jugoslavo, quella in Afganistan e nel 2003 contro la guerra in Iraq allorché furono indetti ed organizzati scioperi generali con le altre organizzazioni di base.

Per questo motivo, come organizzazione sindacale non solo rimaniamo impegnati quotidianamente nella denuncia contro tutte quelle politiche, a tutela dei gruppi dominanti, che vogliono imporre una "economia di guerra", ma puntiamo a rappresentare un polo di aggregazione di tutti quei soggetti (individuali o organizzati) che vogliono lottare, sui luoghi di lavoro e nella società, per un mondo di pace e giustizia sociale.

Ad ogni modo, per avere le giuste coordinate abbiamo deciso di organizzare questa mattinata di discussione a partire dalla presentazione di due libri: 1) Ucraina, Europa Mondo Guerra e Lotta per l'egemonia mondiale, pubblicato dalla casa editrice Asterios; 2) Né con la Russia Né con la Nato. La guerra in Ucraina. Appunti storico-politici, pubblicato dalla casa editrice Punto Rosso.

A discutere con noi, sono presenti entrambi gli autori: Giorgio Monestarolo docente e ricercatore associato presso il Laboratorio di Storia delle Alpi dell'Università della Svizzera Italiana; Francesco Bochicchio, avvocato e docente di diritto degli intermediari finanziari all'Università di Parma.

GUARDA IL VIDEO
DELL'INIZIATIVA



**GUERRA E CRISI DELL'ORDINE INTERNAZIONALE
QUALI POSSIBILI PROSPETTIVE PER IL
MOVIMENTO DEI LAVORATORI?**

INTRODUCE
DIONISIO MASELLA
Centro studi CUB Milano

NE DISCUTIAMO CON
GIORGIO MONESTAROLO
Docente, ricercatore associato LabisAlp - Università della Svizzera italiana, autore di "Ucraina, Europa, mondo. Guerra e lotta per l'egemonia mondiale"

FRANCESCO BOCHICCHIO
Avvocato, docente di Diritto degli Intermediari Finanziari - Università di Parma, autore di "Né con la NATO né con la Russia. La guerra in Ucraina. Appunti storico-politici"

**SABATO
20
APRILE 2024
ORE 10:00**

**PRESSO LA SEDE SINDACALE
CUB MILANO
VIALE LOMBARDIA, 20
(M2 PIOLA) - MILANO
ENTRATA DAL PASSO CARRAIO - 2° PIANO**

CUB MILANO
www.cubmilano.org
cubmilano@cubmilano.org

CUB
CONFEDERAZIONE
UNITARIA
DI BASE

LOTTE OPERAIE E "RINASCITA" DEL SINDACALISMO CONFLITTUALE NEGLI STATI UNITI:

QUALI LEZIONI TRARRE DALL'ESPERIENZA AMERICANA?

Introduzione al webinar trasmesso il 13/11/2023 con la relazione del prof. Bruno Cartosio (già professore di Storia dell'America del Nord – Università degli studi di Bergamo).



Gli avvenimenti economici, politici e sociali negli Stati Uniti hanno assunto, almeno dalla fine della Seconda Guerra Mondiale, una valenza più ampia perché contengono elementi di una tendenza più generale sia per quanto riguarda le trasformazioni strutturali del sistema capitalistico sia per quanto riguarda la ripresa delle forme di contestazione e di resistenza. Per questo motivo, l'osservazione attenta di quanto avviene, al di là dell'Oceano, è sempre un'attività di particolare interesse per chi, come noi, ha l'ambizione di interpretare il presente per favorirne una trasformazione in senso più democratico, egualitario e progressivo.

Il punto di vista che, però, vorremmo adottare nell'analisi dei più recenti avvenimenti della storia statunitense, in questo nostro seminario,

non è quello delle élite politiche, militari o imprenditoriali – che, non a caso, va per la maggiore nella campagne di informazione – ma quello delle classi popolari statunitensi: dei lavoratori salariati (indigenti o immigrati), della popolazione afroamericana/latina e delle donne proletarie. Il punto di vista, cioè, degli esclusi da quel “sogno americano” su cui tanto insistono, anche alle nostre latitudini, politici, economisti e commentatori. In questo modo, vorremmo allontanarci anche da un mal compreso “anti-imperialismo” di facciata, sfortunatamente ancora abbastanza diffuso nella sinistra radicale italiana, che finisce per trasformarsi non solo in un banale “anti-americanismo” – abbandonando un punto di vista classista quando si discute della società statunitense – ma in un vero e proprio “coro da stadio” quando si cercano di analizzare i fatti più rilevanti nel campo della politica internazionale.

Per questi motivi, anche nel campo sindacale di cui facciamo parte, ai più sfugge l'importanza del crescente interesse per ricette socialiste nell'ambito del dibattito pubblico statunitense, legate non soltanto al fenomeno Bernie Sanders, ma anche all'affermarsi di forze politiche come i *Democratic Socialists of America* o all'irrompere del movimento *Black Lives Matter*, che lega in maniera molto stretta questione razziale e di classe.

A fronte di questa premessa, dunque, l'aspetto che vorremmo trattare questa sera con maggiore precisione – ed è proprio per questo motivo che abbiamo scelto come relatore il professor Cartosio – è relativo alla ripresa delle iniziative di lotta e di organizzazione dei lavoratori statunitensi che ci ha fatto assistere, negli anni scorsi, ad una “rinascita” delle *Unions* – con piattaforme sindacali fortemente rivendicative e con profili marcatamente conflittuali – in diversi luoghi di lavoro che venivano considerati sostanzialmente impossibili da sindacalizzare. Proprio nel paese celebrato come “campione del neo-liberismo” e dell'individualismo, sempre più lavoratori e lavoratrici stanno tornando a guardare il sindacato – come testimoniano i sempre più frequenti sondaggi di opinione – con rinnovata speranza come uno degli strumenti più adeguati per conquistare migliori condizioni di vita e di lavoro. Tanto per

fare degli esempi (che sicuramente potrà approfondire il nostro ospite), abbiamo appreso della stampa – nazionale ed internazionale – della nascita di nuovi sindacati aziendali in Starbucks, Amazon, Apple, ecc... a cui si è associato un rilancio delle mobilitazioni in settori più “tradizionali” del mondo del lavoro – scuola, trasporti, industria, ecc... Sembra ormai evidente, infatti, che dopo decenni di diminuzione del tasso di sindacalizzazione nel settore privato – oggi intorno al 10% – stiano iniziando a coagularsi degli elementi di controtendenza sempre più robusti in grado di legare a sé, in forme parzialmente inedite, anche un rapporto con la razza ed il genere.

Un argomento che qui possiamo solo ricordare e che chiediamo magari al professor Cartosio di spiegare ai nostri ascoltatori è il peculiare processo di ingresso del sindacato statunitense in un luogo di lavoro: il tutto inizia con l’invio di una petizione firmata dai lavoratori (almeno il 30%) al National Labour Relations Act e prosegue con l’organizzazione di un referendum tra le maestranze. Solo con il 50%+1 dei voti a favore, il sindacato conquista il diritto di entrare in azienda e di essere l’agente contrattuale con cui deve fare i conti il management. In questo periodo di tempo, le direzioni aziendali mettono in campo tutte le iniziative per scongiurare l’ingresso (dai licenziamenti ritorsivi degli attivisti fino all’intervento di vere e proprie agenzie “anti-sindacali” con lo scopo di dissuadere i dipendenti dal voto favorevole). In questa procedura certamente contraddittoria, risiede però anche uno dei motivi che hanno reso particolarmente conflittuale, ma allo stesso tempo molto flessibile il sistema di relazioni industriali negli Stati Uniti, sospinto anche dallo sviluppo di teorie contrattualiste che hanno individuato nella contrattazione collettiva lo strumento attraverso il quale, in una società pluralistica caratterizzata da gruppi sociali con interessi diversi, la classe lavoratrice può esercitare una pressione per ottenere una sempre più larga partecipazione al potere sociale. Non fu un caso, infatti, che proprio gli anni del New Deal roosveltiano furono caratterizzati da livelli di scontro di classe e di violenza, pur rimanendo in una cornice politica liberale, superiori anche ai paesi dell’Europa Occidentale.

Una breve postilla da ricordare ai nostri ascoltatori, è che in Italia non essendo mai stata approvata una legge sulla rappresentanza sindacale, al contrario degli Stati Uniti, non esistono criteri certi per misurare la reale rappresentatività delle sigle sindacali. Questo aspetto è ciò che consente oggi alle aziende di escludere sistematicamente dai tavoli di trattativa organizzazioni sindacali conflittuali come la nostra. Con l’avvio della “Concertazione sociale”, i diritti sindacali e di contrattazione sono diventati, di fatto, un monopolio di CGIL-CISL-UIL, incoronate come i “comparativamente più rappresentativi” solo perché firmatari di contratti nazionali in quanto ben disposte ad una maggiore accondiscendenza nei confronti delle richieste datoriali. Proprio questa “finta” contrattazione – dove gli agenti contrattuali non sono eletti dai lavoratori, ma decisi a tavolino dalle imprese – ha finito per introdurre sempre più precarietà nel mondo del lavoro e per spostare sempre più quote degli aumenti economici non nel salario dei dipendenti, ma nell’ingrassare enti bilaterali e fondi privati cogestiti da sindacati e imprese. Non a caso, il salario medio dei lavoratori in Italia è in drammatico crollo.

In questo quadro sia pur sommario, non può non occupare una menzione d’onore lo sciopero, iniziato nel mese di settembre, dai lavoratori dell’automotive contro le “3 grandi”: Ford, General Motors e Stellantis. Il valore simbolico di questa iniziativa dopo decenni di passività (se non di aperta collusione, ricordiamo a proposito il caso delle tangenti pagate da FCA ad alcuni tra i maggiori dirigenti della UAW per “facilitare” la negoziazione del rinnovo contrattuale), la capacità di articolare diverse forme di lotta a scacchiera per piegare la controparte e l’innovativa capacità di comunicazione dei leader della UAW – con Shawn Fain in testa – dimostra, se ancora ce ne fosse bisogno, come, lungi dall’essere scomparsa, la classe operaia può ancora esercitare il ruolo di soggetto attivo nei punti alti dello sviluppo capitalistico. L’inevitabile rivitalizzazione del sindacalismo conflittuale statunitense passerà sicuramente – ed è questa la nostra previsione – anche dal recupero di quella tradizione di *industrial unionism* che ha avuto, nella prima metà del Novecento, l’apice del suo successo e della sua forza.

Fatto questo inquadramento generale del tema di discussione, dobbiamo però chiederci anche cosa possiamo e dobbiamo imparare noi – sia come Confederazione Unitaria di Base sia come organizzazione che si muove nel campo del sindacalismo di base – da questi avvenimenti.

Cercando di essere più brevi possibili, possiamo dire che, a nostro avviso, ci sono tre elementi da valorizzare (andiamo per punti):

1) il riacquisto di fiducia e di interesse da parte dell'opinione pubblica statunitense nei riguardi del movimento sindacale è sicuramente legato alla richiesta di una prassi maggiormente conflittuale e marcatamente rivendicativa. Chiaramente esistono gruppi interni politicamente più coscienti, ma la capacità di coinvolgere quote sempre più rilevanti di lavoratori e lavoratrici passerà sicuramente da una chiarificazione sul ruolo e sulla funzione di una organizzazione sindacale in una società capitalista;

2) il sindacalismo americano ha sempre rivendicato e praticato un principio di maggiore autonomia dal quadro istituzionale e padronale – rispetto ai suoi omologhi europei – che se nei momenti di scarsa conflittualità sociale ha finito per fargli assumere dei connotati “gialli”, al contrario, nei momenti di ripresa dell'iniziativa operaia lo ha politicizzato con maggiore vigore e con maggiore radicalità. Un processo del genere è ciò che sta avvenendo proprio in questi anni;

3) infine, come dimostrano le vicende recenti dell'UAW, questo processo di radicalizzazione nelle piattaforme e nella prassi rivendicativa si associa al ripristino di forme di democrazia nella vita interna dell'organizzazione in grado di valorizzare l'attivismo dei militanti e dei dirigenti più combattivi. Da un certo punto di vista, si assiste ad un progressivo ribaltamento della disciplina burocratica che connota – come tutti sappiamo – ogni forma di organizzazione anche nel campo del movimento operaio.

Per esplorare, con maggiore profondità, tutte le problematiche sollevate da questa nostra breve introduzione abbiamo deciso di chiedere un supporto al professor Bruno Cartosio che, per chi non lo conoscesse, è uno dei più importanti storici sociali degli Stati Uniti d'America nel nostro paese oltre che essere stato uno dei fondatori di una delle riviste critiche che ha fatto epoca nella storia della sinistra italiana ossia “Primo Maggio” – oggi rifondata sotto il nome di “Officina Primo Maggio”. Giusto per indicare altri due titoli del nostro ospite ricordiamo: 1) I lunghi anni Sessanta movimenti sociali e cultura politica negli Stati Uniti edito da Feltrinelli nel 2012; 2) Dollari e no. Gli Stati Uniti dopo la fine del secolo americano edito da Derive Approdi nel 2020

Ad accompagnarci nella discussione di questa sera, come di consueto, abbiamo invitato anche due delegati della nostra organizzazione sindacale a cui chiederemo, da diversi punti di vista, un parere sulle mobilitazioni dei diversi settori della classe lavoratrice statunitense – dagli operai dell'automotive, passando per gli insegnanti fino ad arrivare agli sceneggiatori di Hollywood – e su quali siano gli elementi che possiamo “importare” alle nostre latitudini: Marco Meotto, che è un insegnante/delegato sindacale e Delio Fantasia, operaio della Stellantis. Detto questo, lasciamo la parola al professor Cartosio a cui poniamo alcune domande:

1) A suo modo di vedere, quali sono le principali novità nel panorama sindacale negli Stati Uniti almeno a partire dalla crisi del 2008?

2) In che modo, la ripresa dell'iniziativa di settori della classe lavoratrice (più o meno tradizionale) negli Stati Uniti si collega a movimenti sociali più ampi come il movimento femminista o al movimento afro-americano?

3) Ci hanno molto colpito le immagini di Biden e di Trump intenti a cercare, sia pure per motivi elettorali, una interlocuzione con settori del mondo del lavoro. In quali termini, viene rappresentato e guardato dal mondo politico statunitense il nuovo attivismo dei lavoratori?

**GUARDA IL VIDEO
DELL'INIZIATIVA**



CONSIGLI DI LETTURA

I testi che di seguito riportiamo rappresentano, a nostro avviso, alcune delle letture indispensabili per provare a proseguire un'attività di approfondimento teorico delle tematiche affrontate nei seminari. Ogni titolo contiene, al suo interno, degli spunti di riflessione su tematiche specifiche. Anche in questo caso, abbiamo volutamente privilegiato un'ottica multidisciplinare nella consapevolezza che, solamente superando rigidi "steccati" ideologici, sia possibile ricostruire una proposta culturale veramente adeguata ai tempi che stiamo attraversando.

ABITARE LA TERRA. QUALE VIA PER LA FRATERNITÀ UNIVERSALE – Boff L. – Castelvechi, 2021.

ADDIO AL LAVORO? LA METAMORFOSI E LA CENTRALITÀ DEL LAVORO NELL'ERA GLOBALIZZATA – Antunes R. – Asterios, 2019.

CAPITALISMO E SVILUPPO NELLE CATENE GLOBALI DEL VALORE – Greco L. – Carocci Editore, 2016.

CONSIGLI DI FABBRICA E DEMOCRAZIA SINDACALE – Romagnoli G. – G. Mazzotta, 1976.

DALL'ASSALTO AL CIELO ALL'ALTERNATIVA. OLTRE LA CRISI DEL MOVIMENTO OPERAIO EUROPEO – Bühr A. – Rovesciare il futuro, 1998.

DIGITALIZZAZIONE INDUSTRIALE. UN'INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO E SALUTE – Fontana D. – Franco Angeli, 2021.

DOLLARI E NO. GLI STATI UNITI DOPO LA FINE DEL SECOLO AMERICANO – Cartosio B. – Derive Approdi, 2020.

DOVE SONO I NOSTRI? – Clash City Workers – La Casa Uscher, 2014.

ECOSOCIALISMO UNA ALTERNATIVA RADICALE ALLA CATASTROFE CAPITALISTA – Lowy M. – Ombre corte, 2021.

ELEMENTI DI SCIENZA DELLE FINANZE – Artoni R. – Il Mulino, 2015.

EURO AL CAPOLINEA? LA VERA NATURA DELLA CRISI EUROPEA – Bellofiore R., Garibaldo F., Mortagua M. – Rosenberg&Sellier, 2019.

FEMMINISMO PER IL 99%. UN MANIFESTO - Arruzza C., Bhattacharya T., Fraser N. – Laterza, 2019.

FINANZA PUBBLICA – Artoni R. – Pixel, 2017.

FORTUNE DEL FEMMINISMO. DAL CAPITALISMO REGOLATO DALLO STATO ALLA CRISI NEO-LIBERISTA – Fraser N. – Ombre corte, 2014

FRATELLI TUTTI. ENCICLICA SULLA FRATERNITÀ E L'AMICIZIA SOCIALE – Papa Francesco – San Paolo Edizioni, 2020.

GEOPOLITICA DELLA SALUTE. COVID-19, OMS E LA SFIDA PANDEMICA – Missoni E., Dentico N.-Rubettino, 2021.

GERMANIA: IL PROBLEMA D'EUROPA? – Pastrello G., - Asterios, 2015.

I LUNGI ANNI SESSANTA MOVIMENTI SOCIALI E CULTURA POLITICA NEGLI STATI UNITI – Cartosio B. – Feltrinelli, 2010

IL COSTO UMANO DELLA FLESSIBILITÀ – Gallino L. – Laterza, 2001.

IL LAVORO E I SUOI SENSI. AFFERMAZIONE E NEGAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO – Antunes R. – Punto Rosso, 2016.

IL LAVORO E LE CATENE GLOBALI DEL VALORE – Greco L., Dorigatti L., Borghi V. – Ediesse, 2017.

IL LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE GLOBALE. IL CYBERTARIATO DIVENTA MAGGIORENNE – Huws U., Punto Rosso, 2021.

IL LAVORO. DALLA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE ALLA TRANSIZIONE DIGITALE – Mingione E., Cavalca G., Pugliese E., - Carocci Editore, 2024.

IL POTERE DEI GIGANTI. COME LA CRISI NON HA SCONFITTO IL NEOLIBERISMO – Crouch C. – Laterza 2014.

IL PRIVILEGIO DELLA SERVITU'. IL NUOVO PROLETARIATO DEI SERVIZI NELL'ERA DIGITALE – Antunes R. – Punto Rosso, 2020.

IMPIEGATI, SVILUPPO CAPITALSTICO E LOTTA DI CLASSE – Mingione E. – Edizioni Savelli, 1973.

L'ECOSOCIALISMO DI KARL MARX – Saito K. – Castelvecchi, 2023.

L'IMPOSSIBILE CAPITALISMO VERDE – Tanuro D. – Alegre, 2011.

L'ULTIMO METRO'. L'EUROPA TRA CRSI ECONOMICA E CRISI SANITARIA – Mimesis, 2022.

LA CATENA E GLI ANELLI. DIVISIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, CAPITALE FINANZIARIO E FILIERE DI PRODUZIONE – Donato M., Pala G., - La città del sole, 1999.

LA CRISI CAPITALISTICA, LA BARBARIE CHE AVANZA – Bellofiore R. – Asterios Editore, 2011.

LA CRISI GLOBALE, L'EUROPA, L'EURO, LA SINISTRA – Bellofiore R. – Asterios Editore, 2012.

LA FINE DELLA CURA. LE CONTRADDIZIONI SOCIALI DEL CAPITALISMO CONTEMPORANEO – Fraser N. – Mimesis, 2017.

LA LOGICA MISCONOSCIUTA DEL CAPITALE – Bihl A. – Mimesis, 2011.

LA SCOMPARSA DELL'ITALIA INDUSTRIALE – Gallino L. – Einaudi, 2003.

LIBERAZIONE: IL MOVIMENTO REALE CHE ABOLISCE LO STATO DI COSE ESISTENTI – Screpanti E. – Punto Rosso, 2023.

MARX E IL CONTRATTO DI LAVORO. DALL'ASTRAZIONE NATURALE ALLA SUSSUNZIONE FORMALE – Screpanti E. – Editrice Petite Plaisance, 2009.

NÉ CON LA RUSSIA NÉ CON LA NATO. LA GUERRA IN UCRAINA. APPUNTI STORICO-POLITICI. – Bochicchio F. – Edizioni Punto Rosso, 2022

OLTRE IL CAPITALE. VERSO UNA TEORIA DELLA TRANSIZIONE – Meszaros I. – Punto Rosso, 2021.

POSTDEMOCRAZIA – Crouch C. – Laterza, 2005.

RESTAURO ITALIANO. I 35 GIORNI ALLA FIAT DEL 1980: PASSATO E PRESENTE – Polo G., Sabattini C. – L'Ancora, 2010.

SE IL LAVORO SI FA GIG – Crouch C. – Il Mulino, 2019.

SOCIOLOGIA DELLA VITA ECONOMICA – Mingione E. – Carocci, 1997.

STORIA DEL MOVIMENTO OPERAIO NEGLI STATI UNITI – Boyer R., Morais H. – De Donato, 1974.

TEMPI MODERNI, ORARI ANTICHI – Basso P. - Franco Angeli, 2016.

UCRAINA, EUROPA, MONDO. GUERRA E LOTTA PER L'EGEMONIA MONDIALE – Monestarolo G.
– Asterios, 2024

ALLEGATO: UNA LEGGE DEMOCRATICA SULLA RAPPRESENTANZA SINDACALE E SULL'EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI PER RIPIANTARE LA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO

COME?

- Eleggendo ed estendendo le rappresentanze dei lavoratori.
- Misurando quali sono i sindacati effettivamente rappresentativi.
- Migliorando e rendendo obbligatori i contratti collettivi, aumentando realmente i salari.

PROPOSTE DELLA CUB SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NEI LUOGHI DI LAVORO, SULLA RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE E SULL'EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO.

Capo I

Costituzione delle rappresentanze sindacali elettive nei luoghi di lavoro

Art. 1. *(Rappresentanza sindacale elettiva)*.

1. In tutte le unità di lavoro o amministrative, comprese quelle della pubblica amministrazione, individuate dai contratti collettivi stipulati ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, i lavoratori hanno diritto di eleggere una rappresentanza sindacale elettiva. L'elezione avviene sulla base dei seguenti principi:

- a) elettorato attivo e passivo a tutti i lavoratori;
- b) voto segreto su liste e con sistema proporzionale;
- c) periodicità delle elezioni biennale, a pena di decadenza in caso di mancato rinnovo entro tre mesi dalla scadenza.

Art. 2. *(Numero dei componenti della rappresentanza sindacale elettiva)*.

1. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi la rappresentanza sindacale elettiva è così composta:

- a) nelle unità produttive e amministrative fino a cinquanta addetti: quattro componenti;
- b) nelle unità produttive e amministrative da cinquantuno a duecento addetti: sei componenti;
- c) nelle unità produttive e amministrative da duecentuno a 3 mila addetti: da sei componenti ogni trecento dipendenti o frazione di trecento;
- d) nelle unità produttive e amministrative con più di 3 mila addetti, al numero di componenti di cui alla lettera c) si aggiungono sei componenti ogni quattrocento addetti o frazione di quattrocento per il numero di addetti superiore a 3 mila.

2. Ai fini del calcolo dei dipendenti, si tiene conto dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, e con contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi oppure, nel settore agricolo, anche per fasi lavorative significative di durata minore, individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, nonché dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo, dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni.

Art. 3. *(Rappresentanze sindacali elettive nelle unità fino a quindici dipendenti)*.

Nelle unità che occupino fino a quindici dipendenti sono costituite rappresentanze sindacali elettive interaziendali con modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 4. *(Costituzione delle rappresentanze sindacali elettive)*.

1. Il diritto di promuovere la costituzione e il rinnovo delle rappresentanze sindacali elettive compete singolarmente o in modo congiunto a tutti i soggetti legittimati alla presentazione delle liste elettorali.

2. Possono presentare proprie liste le associazioni sindacali, i comitati o altre formazioni associative di lavoratori dell'unità produttiva o amministrativa cui aderiscano, mediante firme poste in calce alla lista, non meno del 3 per cento degli occupati nell'unità produttiva o amministrativa; per l'unità produttiva e amministrativa con aventi diritto al voto superiori a 2 mila unità, il requisito è stabilito in sessanta firme.

3. I quadri possono presentare proprie liste che abbiano l'adesione di almeno il 10 per cento degli appartenenti alla categoria.

4. Ogni formazione sindacale o gruppo di lavoratori che si proponga di partecipare alle elezioni deve comunicare, con le modalità previste, la lista dei propri candidati, nonché i nomi dei membri del comitato elettorale e degli scrutatori da essa prescelti.

5. I candidati, i membri del comitato elettorale e gli scrutatori devono essere dipendenti occupati nell'unità di lavoro; i membri del comitato elettorale e gli scrutatori non possono essere candidati.

6. I candidati di ogni lista non possono essere superiori al doppio del numero dei componenti le rappresentanze sindacali elettive.

Art. 5. (Disciplina elettorale).

1. I soggetti che hanno assunto l'iniziativa formano con i rappresentanti delle liste presentate una commissione elettorale che garantisce il regolare andamento delle varie fasi ed infine proclama eletta la rappresentanza che ha ottenuto il maggior numero di voti, sempre che abbia partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto. Nel caso che i votanti siano inferiori al 50 per cento più uno degli aventi diritto, il mandato dei componenti la rappresentanza sindacale elettiva è ridotto a dodici mesi.

2. Sovrintende al regolare svolgimento delle elezioni la direzione provinciale del lavoro competente per territorio, che certifica i risultati elettorali e li comunica, entro trenta giorni, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed alla Presidenza del Consiglio dei ministri-Dipartimento della funzione pubblica, i quali pubblicano i risultati stessi in un apposito bollettino entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nonché al termine del mese di gennaio di ciascun anno successivo.

3. Dell'indizione delle elezioni è data tempestiva notizia al datore di lavoro perché metta a disposizione tutto quanto occorre per lo svolgimento. Le imprese o le unità amministrative di cui all'articolo 1 sono tenute ad adottare misure tecniche ed organizzative che consentano il regolare svolgimento delle elezioni e la segretezza del voto e a fornire al comitato elettorale l'elenco nominativo degli aventi diritto al voto. L'indizione delle elezioni avviene mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in altro luogo accessibile a tutti i lavoratori. Trascorsi trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 3 non è possibile presentare liste. La data delle elezioni viene fissata dal comitato elettorale tra i trenta e i quarantacinque giorni successivi al termine per la presentazione delle liste, con comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

4. I soggetti di cui all'articolo 4 sono legittimati ad avvalersi della procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, per rimuovere eventuali ostacoli frapposti dal datore di lavoro all'indizione e allo svolgimento delle elezioni nonché alla proclamazione degli eletti.

5. Su richiesta del 20 per cento dei lavoratori aventi diritto al voto la rappresentanza sindacale elettiva o i soggetti di cui all'articolo 4 sono tenuti ad indire una consultazione referendaria sulla proposta di suo rinnovo anticipato. Ove partecipi al voto la maggioranza degli aventi diritto e la proposta sia approvata dalla maggioranza dei votanti si possono indire nuove elezioni.

Art. 6. (Modalità delle elezioni).

1. Hanno diritto a partecipare all'elezione delle rappresentanze sindacali elettive tutti i dipendenti occupati nell'unità di lavoro ai sensi del comma 2 dell'articolo 2. Gli eletti vengono proclamati dal comitato elettorale immediatamente dopo la ricezione, da parte del presidente del seggio, del verbale relativo allo scrutinio.

2. Alle operazioni di scrutinio possono assistere le lavoratrici e i lavoratori occupati nell'unità di lavoro.

3. I verbali degli scrutini, nei quindici giorni successivi, devono essere inviati alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio che pubblica, al termine del mese di gennaio di ogni anno, percentuali e voti riportati da ciascuna formazione sindacale o gruppo di lavoratori rispetto al totale dei voti espressi per ogni categoria o comparto definiti contrattualmente.

Art. 7. (Diritti delle rappresentanze sindacali elettive e dei loro componenti).

1. Salvo migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva, alle rappresentanze sindacali elettive e ai loro componenti competono:

- a) il diritto di convocare assemblee, ai sensi dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- b) il diritto di promuovere *referendum*, ai sensi dell'articolo 21 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- c) il diritto di affissione di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché l'accesso al sistema informatico aziendale per comunicare ai lavoratori notizie d'interesse sindacale;
- d) il diritto di disporre di locali idonei di cui all'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

e) il potere di negoziare le condizioni di lavoro e ogni altra questione attinente all'attività lavorativa; tale potere negoziale concerne sia i contratti collettivi di lavoro, contenenti una disciplina generale dei rapporti di lavoro aziendali, sia gli accordi aziendali contenenti la disciplina di specifiche questioni.

2. I componenti della rappresentanza sindacale elettiva godono delle tutele di cui agli articoli 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

3. Per lo svolgimento del loro mandato i soggetti di cui al comma 2 possono usufruire di permessi con le modalità di cui agli articoli 23 e 24 della citata legge n. 300 del 1970. I permessi retribuiti non possono essere inferiori a novantasei ore annue per ogni componente la rappresentanza sindacale elettiva.

4. Per la tutela dei diritti di cui ai commi 1, 2 e 3, nonché per la tutela della libera esplicazione della attività di rappresentanza e di contrattazione aziendale, le rappresentanze sindacali elettive e i loro componenti sono legittimati a ricorrere all'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

5. Le rappresentanze sindacali (RSU-RSA) elette con criteri difformi da quelli previsti dalla presente legge devono essere rinnovate, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge

Art. 8. (*Formazione del contratto collettivo di lavoro nazionale o territoriale o dell'accordo aziendale, con efficacia erga omnes*).

1. Affinché il contratto collettivo di lavoro o l'accordo aziendale acquisti efficacia vincolante per tutti gli occupati è necessario che lo stesso, una volta approvato dalla maggioranza dei componenti le rappresentanze sindacali elettive, venga successivamente ratificato dalla maggioranza dei presenti all'assemblea degli occupati, convocata allo scopo.

2. Il contratto o l'accordo collettivo continua a produrre i propri effetti dopo la scadenza o dopo la disdetta fino a che non intervenga un nuovo contratto o accordo collettivo. Alla negoziazione del contratto di lavoro o dell'accordo aziendale hanno diritto di partecipare, previa informazione al datore di lavoro, rappresentanti sindacali o esperti designati dai sindacati rappresentativi della provincia.

3. Il comma 1 del presente articolo si applica anche ai contratti collettivi stipulati a livello provinciale o regionale, vincolanti per tutti gli occupati.

Art. 9. (*Elezione dei delegati per la formazione delle rappresentanze sindacali di categoria*).

1. Le rappresentanze sindacali elettive eleggono al proprio interno i delegati, che a livello provinciale, regionale e nazionale concorrono a formare le rappresentanze sindacali di categoria.

2. Hanno diritto a partecipare all'elezione tutti i componenti la rappresentanza sindacale elettiva della categoria nel relativo ambito territoriale.

3. Il numero dei delegati è stabilito con accordo dalle organizzazioni sindacali rappresentative della categoria, in ciascun ambito territoriale; tale numero deve comunque consentire a qualsiasi organizzazione sindacale che abbia superato il 5 per cento dei voti espressi nell'ambito territoriale di riferimento l'elezione di almeno un delegato.

4. Avvenuta la proclamazione degli eletti, ciascuna organizzazione sindacale o gruppo di lavoratori che abbia ottenuto l'elezione di uno o più candidati, provvede, nei quindici giorni successivi, a integrare la rappresentanza sindacale di categoria con un numero di componenti pari a quello degli eletti nella propria lista.

5. Alla rappresentanza sindacale di categoria integrata ai sensi dei commi 3 e 4 compete il potere di stipulare il contratto collettivo di lavoro per l'ambito territoriale che le è proprio.

Art. 10. (*Indizione del referendum*).

Il *referendum* può essere richiesto, entro trenta giorni dalla data di stipula, da un numero di lavoratori pari al 10 per cento di quelli appartenenti al settore interessato; nel caso del contratto collettivo nazionale la richiesta deve essere sottoscritta dal 3 per cento dei lavoratori interessati con un limite massimo di 10 mila lavoratori, entro quarantacinque giorni dalla data di stipula. L'indizione dei *referendum* e le modalità di svolgimento sono disciplinati con apposito regolamento da emanare, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, a cura del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Capo II Diritti dei lavoratori

Art. 11. (*Diritti indisponibili*).

1. L'approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori occupati nell'unità interessata è necessaria anche nelle ipotesi in cui venga rinegoziato, con riferimento a uno specifico gruppo o settore dell'unità di lavoro, un diritto di origine contrattuale.

2. I contratti e gli accordi collettivi non possono disporre dei diritti soggettivi dei lavoratori.

3. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle disposizioni vigenti, salvo che queste lo consentano espressamente.

4. Sono comunque fatte salve le clausole più favorevoli ai lavoratori.

5. Salvo il caso previsto al comma 4, le clausole dei contratti e degli accordi collettivi difformi dalle disposizioni vigenti inderogabili sono sostituite di diritto dalle norme suddette. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle clausole di contratti o di accordi collettivi di diverso livello, salvo che queste ultime lo consentano espressamente e fatte salve, comunque, le clausole più favorevoli ai lavoratori.

6. Per accertare se la clausola collettiva è meno favorevole ai lavoratori della norma legislativa o di altra norma collettiva, occorre valutare la disciplina complessivamente disposta per il medesimo istituto.

7. La clausola contrattuale che introduce una disciplina meno favorevole ai lavoratori rispetto a quella prevista dalla legge non acquista efficacia se non viene ratificata mediante *referendum* tra i lavoratori interessati con voto favorevole della maggioranza dei votanti.

8. Il nuovo contratto o accordo collettivo può essere rifiutato da singoli settori di lavoratori mediante *referendum* di separazione; nei confronti dei lavoratori che hanno rifiutato il nuovo contratto o accordo collettivo continua ad applicarsi il contratto o l'accordo collettivo precedente.

9. Ai fini di cui al comma 1 s'intende per singolo settore di lavoratori un insieme di addetti che presenti caratteristiche omogenee in relazione all'oggetto, al luogo o al tempo della prestazione lavorativa.

Art. 12. (Trattamenti economici discriminatori).

1. E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Tutti i lavoratori hanno pari diritti e, a parità di lavoro, medesimi retribuzioni e inquadramenti.

2. E' vietata la concessione di retribuzioni differenziate tra lavoratori svolgenti, a parità di lavoro prestato, mansioni analoghe, salvo diverse previsioni normative o contrattuali.

3. Il pretore, su domanda del lavoratore nei cui confronti è stata attuata la discriminazione ai sensi dei commi 1 e 2, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro ad adeguare con effetto retroattivo l'inquadramento o la retribuzione del dipendente discriminato al livello di quella del dipendente avvantaggiato.

Art. 13. (Reintegrazione nel posto di lavoro e recessione per giusta causa).

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Il giudice del lavoro stabilisce nella sentenza o nel provvedimento con i quali ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro le modalità di esecuzione della stessa. La non ottemperanza è punita con la pena di cui all'articolo 650 del codice penale e la condanna alla pena detentiva comporta l'applicazione della pena accessoria di cui all'articolo 35-bis del codice penale.

Al prestatore di lavoro che recede per giusta causa dal contratto di lavoro a tempo indeterminato compete l'indennità sostitutiva di preavviso, oltre a un'ulteriore indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Tale indennità può essere ridotta sino alla metà dal giudice per comprovata lievità dell'inadempimento del datore di lavoro; può però essere aumentata sino a trenta mensilità nei casi di inadempimento di particolare gravità. Nelle imprese che occupino più di duecento dipendenti e nei casi particolarmente gravi il giudice può anche disporre, in aggiunta all'indennità di cui sopra, il pagamento, in favore del prestatore di lavoro, di una somma corrispondente alla normale retribuzione mensile, fino al reperimento di una nuova occupazione. La revoca delle dimissioni, che determina la ricostituzione immediata del rapporto, deve essere comunicata al datore di lavoro mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento entro sette giorni da quello delle dimissioni".

2. All'articolo 2118 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Le dimissioni del prestatore di lavoro possono essere revocate con effetto retroattivo con la perdita del trattamento economico dal giorno delle dimissioni sino a quello della revoca delle stesse".

Art. 14. (Tutela del lavoro atipico).

A tutti i rapporti di lavoro che siano connotati da un carattere coordinato e continuativo e integrati nell'organizzazione del datore di lavoro per la realizzazione dei fini da questi perseguiti si applicano le norme di cui all'articolo 18 e al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Capo III Poteri negoziali dell'assemblea degli occupati

Art. 15. (Convocazione dell'assemblea degli occupati e modifica all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

1. Il primo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

"L'organizzazione sindacale rappresentativa o il gruppo di lavoratori che nell'unità di lavoro raccolga, a tal fine, l'adesione o le firme di almeno il 10 per cento degli occupati, ovvero di almeno cento occupati nelle unità di lavoro

o amministrative con più di 3 mila dipendenti, ha facoltà di convocare l'assemblea degli occupati durante l'orario di lavoro, nei limiti di quindici ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione".

2. Il terzo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

"Alle riunioni ed alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato nonché esperti designati dalle associazioni sindacali".

Capo IV Organizzazioni sindacali rappresentative

Art. 16. *(Organizzazione sindacale rappresentativa a livello di unità produttiva o amministrativa, provinciale, regionale e nazionale).*

1. E' organizzazione sindacale rappresentativa quella che in una unità produttiva o amministrativa, individuata ai sensi dell'articolo 1 della presente legge, ed in ogni provincia o regione, o a livello nazionale, raggiunga almeno uno dei seguenti indici:

a) unità produttiva o amministrativa: consenso pari al 5 per cento dei voti espressi nell'elezione delle rappresentanze sindacali elettive;

b) a livello provinciale: consenso pari al 3 per cento dei voti espressi nell'elezione delle rappresentanze sindacali elettive della provincia da parte degli occupati nella medesima categoria definita dall'ambito di applicazione del contratto nazionale o comparto della pubblica amministrazione;

c) a livello regionale: consenso pari al 3 per cento dei voti espressi nell'elezione delle rappresentanze sindacali elettive della regione da parte degli occupati nella medesima categoria definita dall'ambito di applicazione del contratto nazionale o comparto della pubblica amministrazione;

d) a livello nazionale: consenso pari al 3 per cento dei voti espressi nell'elezione delle rappresentanze sindacali elettive da parte degli occupati nella medesima categoria definita dall'ambito di applicazione del contratto nazionale o comparto della pubblica amministrazione.

2. In ogni caso, per acquisire la qualifica di sindacato rappresentativo, ai vari livelli, le organizzazioni sindacali dei quadri devono aver ricevuto adesioni non inferiori al 10 per cento degli appartenenti alla categoria dei "quadri".

3. Ogni organizzazione rappresentativa in almeno quattro settori o comparti nazionali è componente di diritto del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) con propri rappresentanti.

4. Le designazioni nel CNEL dei rappresentanti lavoratori dipendenti pubblici e privati, dei lavoratori autonomi nonché delle imprese CNEL sono effettuate entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Le organizzazioni rappresentative sul piano nazionale in almeno quattro categorie o comparti sono consultate in sede governativa su questioni di interesse generale.

Art. 17. *(Modifica all'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300).*

1. All'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"A tutte le associazioni sindacali, indipendentemente dal grado di rappresentatività, deve essere garantito il diritto di cui all'articolo 25 nonché l'utilizzo del sistema informatico aziendale per comunicare ai lavoratori notizie di interesse sindacale".

Art. 18. *(Diritti dell'associazione sindacale rappresentativa).*

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 17 della presente legge, le associazioni sindacali rappresentative hanno diritto ad usufruire di un idoneo locale per le riunioni, indire assemblee fuori e durante l'orario di lavoro secondo modalità di esercizio stabilite dai contratti collettivi. Il diritto di convocare assemblee fuori e durante l'orario di lavoro per un massimo di due ore compete nella fase elettorale anche ai soggetti che abbiano presentato liste ai sensi dell'articolo 4.

2. Ogni organizzazione sindacale rappresentativa nelle province ha facoltà di convocare l'assemblea degli occupati nell'unità di lavoro, cui può partecipare un rappresentante dell'organizzazione sindacale; anche all'assemblea convocata, ai sensi del presente comma, si applicano le norme di cui al primo e al secondo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 15 della presente legge.

3. E' fatto obbligo alle imprese di convocare le organizzazioni sindacali rappresentative per l'espletamento di procedure derivanti da norme contrattuali o di legge e per comunicazioni o negoziati su materie inerenti il rapporto di lavoro.

4. Il medesimo obbligo di cui al comma 3 è stabilito per le organizzazioni datoriali e le pubbliche amministrazioni in relazione alla contrattazione nazionale di categoria o di comparto o di livello territoriale. Viene inoltre espressamente introdotto il principio dell'obbligo di parità di trattamento tra le organizzazioni sindacali previste come rappresentative ai vari livelli dalla presente legge. E' fatto espresso divieto ai datori di lavoro di porre in essere comportamenti che determinino una disparità di trattamento tra organizzazioni sindacali dello stesso

livello. Qualunque violazione del principio di parità costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Art. 19. *(Diritti dei lavoratori che ricoprono incarichi sindacali a livello provinciale, regionale o nazionale, e modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300).*

1. Le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono cariche a livello provinciale, regionale o nazionale negli organi direttivi di un'organizzazione sindacale rappresentativa, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di novantasei ore su base annua.

2. Ai lavoratori che ricoprono cariche negli organi direttivi di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista dall'articolo 31, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 2 della legge 13 agosto 1979, n. 384.

3. Ai lavoratori che ricoprono cariche negli organi direttivi di cui al comma 1, che non abbiano richiesto l'aspettativa si applica l'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. La partecipazione alle trattative dei componenti la rappresentanza aziendale elettiva e dei lavoratori che ricoprono cariche negli organi direttivi di cui al comma 1 ai fini della retribuzione è considerata nei limiti dell'orario di lavoro normale giornaliero.

5. L'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

6. Il secondo comma dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

Art. 20. *(Diritti dell'associazione sindacale).*

1. Assemblee non retribuite, fuori dall'orario di lavoro, possono essere convocate da tutti i sindacati regolarmente costituiti e da gruppi di lavoratori che raccolgono le firme di almeno il 3 per cento degli occupati, ovvero di almeno cento occupati nelle unità di lavoro con più di 3 mila dipendenti.

2. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso, rappresentanti sindacati o esperti da questi designati.

3. Le organizzazioni sindacali hanno diritto di richiedere permessi non retribuiti per la partecipazione dei lavoratori a convegni, congressi ed il diritto di riscuotere i contributi associativi attraverso la cessione di credito.

Art. 21. *(Delegati alla sicurezza e comitati europei d'azienda).*

1. L'elezione dei delegati alla sicurezza previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e dei comitati europei d'azienda è regolata ai sensi degli articoli 1, 4, 5 e 6 della presente legge.

Art. 22. *(Elezione dei comitati di indirizzo e vigilanza degli enti previdenziali).*

1. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nei comitati di indirizzo e vigilanza degli enti previdenziali, nella commissione nazionale per l'impiego ed in altri organismi aventi rilevanza pubblica, anche di ambito locale, che prevedono la partecipazione di rappresentanze delle organizzazioni sindacali avviene con elettorato attivo e passivo di tutti i lavoratori interessati, con voto segreto e con sistema proporzionale.

2. Possono presentare liste per le elezioni previste dal presente articolo le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

3. Qualora le elezioni suddette non abbiano rilevanza nazionale possono presentare liste le organizzazioni sindacali che abbiano raggiunto in almeno quattro settori o comparti il consenso previsto dalle lettere *b)* o *c)* del comma 1 dell'articolo 16.

Art. 23. *(Elezione degli organismi scolastici).*

Per l'elezione dei componenti del consiglio scolastico ai vari livelli e dei componenti del Consiglio nazionale della pubblica istruzione in rappresentanza dei lavoratori si applicano, per la presentazione delle liste, i criteri previsti dall'articolo 4, comma 2.

Capo V Garanzie democratiche per l'organizzazione dei sindacati rappresentativi

Art. 24. *(Condizione per l'esercizio dei poteri delle organizzazioni sindacali rappresentative).*

Le organizzazioni sindacali che raggiungono le percentuali di adesioni o di consensi di cui all'articolo 16, per esercitare i poteri previsti dal capo IV della presente legge, devono adottare statuti che sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

Art. 25. *(Competenza della magistratura del lavoro).*

Il pretore in funzione di giudice del lavoro è competente per ogni controversia relativa all'applicazione della presente legge e dei relativi regolamenti di attuazione.

Al primo comma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo le parole: "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse" sono inserite le seguenti: "ovvero dei rappresentanti nazionali delle associazioni medesime, qualora il dedotto comportamento abbia portata o espliciti efficacia eccedente l'ambito locale".

Capo VI Norme in materia di contributi associativi alle organizzazioni sindacali

Art. 26. *(Modalità di versamento dei contributi associativi).*

1. Dopo il primo comma dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono aggiunti i seguenti:

"I dipendenti pubblici e privati hanno facoltà di cedere, ai sensi dell'articolo 1260 del codice civile, alle proprie organizzazioni sindacali, per il pagamento dei contributi associativi, nella misura stabilita dai competenti organi statuari, una quota mensile della retribuzione e delle prestazioni erogate dal datore di lavoro per conto degli enti previdenziali, mediante trattenute e versamenti da effettuare a cura del datore di lavoro.

I contratti collettivi possono stabilire ulteriori modalità per agevolare l'esercizio della facoltà di cui sopra garantendo la segretezza del versamento.

La cessione è revocabile in qualsiasi momento. La revoca ha efficacia dal bimestre successivo alla effettiva manifestazione di tale volontà.

La conferma periodica della adesione non può in ogni caso superare i quattro anni dalla precedente manifestazione di volontà".

Art. 27. *(Disposizioni particolari per i lavoratori agricoli, i disoccupati e i lavoratori in mobilità).*

1. I lavoratori agricoli titolari dell'indennità ordinaria e del trattamento speciale di disoccupazione, nonché i beneficiari dell'indennità di mobilità, dei trattamenti di disoccupazione ordinari e speciali e dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale nel caso di pagamento diretto di questi ultimi da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) hanno facoltà di cedere, ai sensi dell'articolo 1260 del codice civile, alle proprie organizzazioni sindacali, per il pagamento dei contributi associativi, nella misura stabilita dai competenti organi statuari, una quota mensile delle indennità erogate dagli enti previdenziali, mediante trattenute e versamenti da effettuare a cura degli enti medesimi.

2. I contratti collettivi possono stabilire ulteriori modalità per agevolare l'esercizio della facoltà di cui sopra garantendo la segretezza del versamento.

3. La cessione è revocabile in qualsiasi momento. La revoca ha efficacia dal bimestre successivo alla effettiva manifestazione di tale volontà.

La conferma periodica della adesione non può in ogni caso superare i quattro anni dalla precedente manifestazione di volontà.

Art. 28. *(Contributi associativi derivanti da pensioni).*

1. Il primo comma dell'articolo 23-*octies* del decreto-legge 30 giugno 1972, n. 267, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 1972, n. 485, è sostituito dai seguenti:

"I titolari di pensione diretta, indiretta o di reversibilità, e comunque per un solo trattamento pensionistico, dell'assicurazione generale obbligatoria INPS per le pensioni ai lavoratori dipendenti o di altro fondo o gestione speciale o cassa per le pensioni sostitutive ed esonerative, hanno facoltà di cedere, ai sensi dell'articolo 1260 del codice civile, alle proprie organizzazioni sindacali, per il pagamento dei contributi associativi nella misura stabilita dai competenti organi statuari, una quota mensile delle indennità erogate dagli enti previdenziali, mediante trattenute e versamenti da effettuare a cura degli enti medesimi.

Appositi accordi tra enti previdenziali ed organizzazioni sindacali possono stabilire ulteriori modalità per agevolare l'esercizio della facoltà di cui sopra garantendo la segretezza del versamento.

La cessione è revocabile in qualsiasi momento. La revoca ha efficacia dal bimestre successivo alla effettiva manifestazione di tale volontà.

La conferma periodica della adesione non può in ogni caso superare i quattro anni dalla precedente manifestazione di volontà".

Art. 29. *(Versamenti delle aziende).*

Le aziende e gli enti, con cadenza bimestrale, inviano a ciascuna organizzazione sindacale l'elenco nominativo degli iscritti aggregati per i livelli di inquadramento e le relative somme cedute.

Art. 30. *(Abrogazioni).* L'articolo 2 della legge 27 dicembre 1973, n. 852, e il comma 1 dell'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono abrogati.