

# JOB

l'uomo, il lavoro e i suoi dintorni



## ZONE

*il foglio del lavoro della lettera delle acli di cernusco*

“ Forse, pinsò Montalbano, abbisognerebbe fari un gran monumento, come il Vittoriano a Roma dedicato al Milite Ignoto, in memoria dei lavoratori clandestini ignorati morti sul lavoro per un tozzo di pane.

da: “*La Vampa d'agosto*”  
di Andrea Camilleri

### Il sindacato prossimo venturo

In questo numero parliamo di “sindacato”, un argomento certamente sentito e sensibile in casa nostra: pensiamo al contributo fornito dalle Acli sia in sede di elaborazione di idee e proposte negli anni '60 che di apporto di donne e uomini a vari livelli nelle organizzazioni sindacali ed in particolare in casa CISL. Senza dimenticare che la fedeltà al lavoro, uno dei cardini su cui si fonda l'associazione acli-sta, continua a manifestarsi e ad esprimersi nella costante sollecitazione a consolidare il confronto tra i sindacati confederali nella prospettiva della ricostruzione dell'unità sindacale. Affrontiamo questo tema perché come nel caso di altre istituzioni e associazioni impegnate a dare corpo alla rappresentanza sociale nel nostro paese, il sindacato stia vivendo una delicata fase di transizione, al cui approdo verrà richiesto “di avere la forza di guardare sia dentro che fuori di sé, per poter riprogettare e rinnovare se stesso, così da rappresentare anche quel mondo del lavoro che non riesce ad incontrare” (estrapolazione da discorso di G. Epifani per il centenario della CGIL nel marzo 2006). E a supporto forniamo alcuni dati aggregati da fonte ISTAT e da siti sindacali, con riferimento all'anno 2006, dove risulta che: a fronte di circa 23 milioni di persone occupate, di cui 6 milioni come lavoratori indipendenti, gli iscritti ai sindacati maggiormente rappresentativi (CGIL-CISL-UIL) sono circa 12 milioni (55% degli occupati), a loro volta suddivisi in un 45% di lavoratori pensionati, 34% di lavoratori attivi che fanno riferimento al settore privato e per il 17% a quello settore pubblico. Vi è poi il dato “preoccupante” della presenza giovanile (sotto i 30 anni), dove gli iscritti sono si fermano al 25% (1 su 4). Sono dati che si prestano a diverse letture, ma certo mettono in evidenza la reale difficoltà che il sindacato incontra ad intercettare e a rappresentare le istanze presenti nel mondo del lavoro di oggi, e che pongono un problema di rappresentatività e di

rappresentanza. Proponiamo alcuni spunti di riflessione, per aprire attorno a questo tema un confronto di idee, a cui daremo spazio nelle prossime pubblicazioni di Job Zone.

### Breve storia dell'economia e del lavoro

Rileggere e riflettere sul passato aiuta a guardare anche il futuro, e per questo motivo proponiamo, a puntate, alcuni brevi “flash” sulla storia dell'economia e del lavoro, che ripercorrono gli eventi significativi che hanno portato alla nascita e alla formazione del movimento sindacale in Europa e in Italia. Un “viaggio della memoria”, dal quale possano risaltare, da un lato i significativi cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro sotto la spinta di una società civile che si faceva sempre più consapevole dei propri diritti, e dall'altro, pur nel mutato scenario storico, politico, economico e sociale, alcuni frammenti anticipatori dei temi di fondo con i quali il movimento sindacale ancora oggi si deve confrontare.

#### IL LUNGO PERIODO STORICO PRECEDENTE LA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

“Nel medio-evo (VI-XV sec. d.C.), il lavoro era soprattutto di tipo agricolo e il servo della gleba ne era l'emblema, seppure coesisteva già anche una significativa presenza di lavoratori autonomi (fabbri, falegnami, macellai, ecc.) che erano inseriti in **gruppi professionali organizzati (le corporazioni)** con propri diritti autonomi, e presso i quali non si riscontrava nessuna forma di contrasto di interessi. L'unica figura assimilabile al moderno operaio era quella **dell'apprendista**, che restava subordinato al maestro di bottega molto a lungo per poi diventare, a sua volta, maestro di bottega. Nell'arco storico successivo, compreso fra la fine del XVI e la prima metà del XVIII secolo, nei principali stati dell'Europa si sviluppa il **mercantilismo**, un modello economico la cui politica si basava sul desiderio di rafforzare il potere nazionale, e nel quale prevaleva la filosofia del nazionalismo commerciale ...►

•••► con l'affermazione che solo il monopolio poteva garantire il successo commerciale. Ma ciò si poteva ottenere attraverso le guerre per la conquista delle colonie: il commercio e la guerra di fatto andavano di pari passo. Con la fine del XVIII secolo, iniziò ad assumere maggiore importanza il concetto di ricchezza nazionale invece che di potenza, e si con il pensiero di **Adam Smith** si teorizzò che la ricchezza poteva essere di molto accresciuta se si permetteva a ciascun individuo di ottenere il proprio guadagno senza l'interferenza dello Stato. Nasce così la nozione di **libertà d'impresa** e dell'**iniziativa individuale** che si sviluppa in particolare in Inghilterra, paese nel quale si ritrovano le condizioni ideali per dare luogo a ciò che accadrà successivamente e che prenderà il nome di **rivoluzione industriale**: accesso alle fonti di materie prime, mercati di sbocco per i prodotti finiti, spirito di iniziativa, una legislazione in materia di impresa più aperta che altrove. Di fatto si può ben affermare che il **canone e le spade** furono il **motore di questa rivoluzione**, cui vanno aggiunte **le idee e le scoperte della tecnica** che iniziarono a circolare con maggior rapidità. (1° continua)

**Fonti:**

- *"Storia economica" di A. Fanfani - ed. UTET*
- *"Storia economica dell'Europa" di E.L. Bogart - ed. UTET*

## L'unità sindacale non può aspettare

Il repentino processo di semplificazione della rappresentanza politica a cui stiamo assistendo, si sta caratterizzando perché propone un sistema di aggregazione di tipo **"orizzontale"** basato più sulla convergenza di idee, valori e fini su come deve essere organizzata la società, rispetto al precedente modello **"verticale"**, che rimanda a una rappresentanza costruita su base ideologica. Questo elemento di novità ci interroga e a maggior ragione ci porta a chiederci perché ciò non possa realizzarsi in casa sindacale, e non tanto per una esigenza di semplificazione del quadro della rappresentanza, ma perché parliamo di organismi il cui **DNA** è originariamente lo stesso: la tutela della dignità della persona e la rappresentanza di chi lavora, la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, le garanzie per la corretta applicazione dei diritti e doveri nei rapporti di lavoro, ecc. Senza dimenticare che il sindacato non può prescindere dall'assumersi la funzione di collaborare con gli altri soggetti sociali interessati alla gestione della cosa pubblica, nel suo caso influenzando il potere politico ad operare in favore dei diritti dei lavoratori, e in tal senso la sua unitarietà ne costituisce un pre-requisito di autorevolezza per coloro che rappresenta. Abbiamo lasciato alle spalle il tempo nel quale il sindacato troppo "collate-

rale" ai partiti politici ha pagato lo scotto maggiore rispetto ai propri reali obiettivi nelle more della di questi contrapposizione. Se in un lasso di tempo ragionevole non si approderà definitivamente all'unità sindacale confederale, gli ostacoli saranno imputabili solo a bieco conservatorismo (rapporti di forza interni, rendite di posizione, centralismo verso localismo) specchio di incapacità e paura di guardare al futuro (nuove sfide e paradigmi del lavoro, omogeneità vs. differenziazione, nuovi diritti e doveri). Solo all'interno di un soggetto unitario, in grado di mutuarle le diverse esperienze e storie, valorizzando la dialettica interna orientata ad un confronto senza pregiudizi, dove i convitati siederanno al tavolo di casa rispettosi l'un dell'altro, il sindacato riuscirà a cogliere e interpretare tutte le iridescenze nelle quali oggi si manifesta la società e il lavoro e superare le difficoltà del momento.

## Ancora conflitto o meglio la partecipazione?

Stanno riemergendo radicali divisione all'interno dei sindacati confederali, o quantomeno in certe loro componenti, anche importanti. E il motivo, antico ma sempre presente, è quello connesso alla strategia politica sulla quale basare l'azione sindacale, ovvero la scelta fra radicalizzare il conflitto piuttosto che intraprendere percorsi di partecipazione con la controparte imprenditoriale. Che il conflitto sia intrinsecamente elemento cogente nell'arena dei rapporti di lavoro è un dato di fatto, altra cosa sono le modalità con il quale si estrinseca. La conflittualità di stampo ideologico ha fatto il suo tempo, e insistere in questo percorso sembra ormai assodato che non paghi, come emblematicamente abbiamo visto nelle ultime elezioni delle Rsu alla FIAT di Mirafiori, dove i risultati hanno premiato in maniera significativa i sindacati moderati a scapito della FIOM, componente da sempre maggioritaria, ma anche da anni impegnata a cavalcare le relazioni industriali da posizioni di arroccamento e di contrapposizione. Oggi, viviamo tempi maturi per cercare di andare oltre la pura contrapposizione ideologica e di fare leva sui meccanismi tradizionali di redistribuzione, entrati in crisi strutturale; ci siamo resi conto, ad esempio, che declinando meglio gli interessi in gioco, non in pochi casi questi sono coincidenti fra le parti: crescita, efficienza, qualità, ambiente, ecc. Bisogna perciò decidere di andare oltre, cercando di assumere anche una responsabilità nella produzione della ricchezza, attraverso la forma più matura della partecipazione. Una prospettiva questa, che implica preventivamente, da un lato il pieno riconoscimento dell'imprenditorialità e della managerialità quando capace, come dall'altro riconoscere ai lavoratori la possibilità di inter- •••►

•••► venire e partecipare di più delle sorti dell'impresa in un rapporto dialogico e costruttivo: **“Un sistema moderno di relazioni sindacali può funzionare se tra gli attori c'è un minimo di visione comune del contesto economico complessivo in cui operano e nel quale operare, dei vincoli da rispettare e degli obiettivi da raggiungere. Solo così si potrà negoziare sulla base di parametri chiari e accordarsi definendo una spartizione ragionevole dei frutti del lavoro.”** (virgolettato P. Ichino - *Corriere della Sera*, 06/2007)

## Inside e outside, diritti e tutele

Quando si parla di mercato duale del lavoro in Italia, si fa riferimento alla presenza di due distinti gruppi di lavoratori: da un lato i “garantiti” (o inside) cioè coloro che lavorano con contratti stabili, e dall'altro i “non garantiti” (o outside) ovvero coloro che lavorano con contratti flessibili, i tanto nominati precari, che sono in prevalenza giovani.

Sulla genesi che ha portato a questa frattura, che è anche una frattura generazionale, non possiamo a distanza di alcuni anni non fare un minimo di autocritica, e che individuiamo nell'errore di valutazione del sindacato per avere fatto quadrato attorno ad una tesi poco sostenibile, quella di una presunta «intangibilità dei diritti acquisiti», difficilmente sostenibile sotto l'aspetto giuridico: non esistono “diritti acquisiti” dei lavoratori sulle condizioni di lavoro del domani. In linea di principio, i diritti sociali, a differenza di quelli civili e politici che non sono negoziabili perché universali, lo possono essere. Occorre allora maturare la consapevolezza della distinzione fra diritti e tutele; queste ultime, ad esempio, hanno una portata limitata perché si riferiscono a situazioni oggettive e storiche, e perché frutto dell'attività legislativa piuttosto che risultato di una negoziazione. Non ci si deve spaventare oltre il dovuto se ciò che un contratto oggi dà, domani lo stesso contratto potrà togliere, senza pensare per questo di avere alzato bandiera bianca. Al contrario, l'aver mantenuto “barriere” all'ingresso in luogo di spingere su politiche attive del lavoro, come l'aver garantito per via legislativa la strada dell'uguaglianza anche perdendo di vista la reale consistenza dei problemi che il mondo stava ponendo, ha messo in secondo piano anche l'esercizio della solidarietà.

## Il sindacato e i giovani

Abbiamo scelto alcuni stralci dalla tesina, intitolata “I giovani e il sindacato”, elaborata da una giovane delegata al termine di un corso di formazione sindacale, che seppure elaborata alcuni anni orsono, non manca di una sua attualità.

«Sono una giovane operaia metalmeccanica, delegata sindacale, che lavora in una grande azienda dell'area milanese.

Da questa mia collocazione posso dare un contributo sul rapporto che esiste tra giovani e sindacato, così come nasce sul luogo di lavoro. Dopo avere partecipato alla elezione del Consiglio di fabbrica sono entrata negli organismi sindacali. All'inizio è stata una esperienza spaventosa. Il più delle volte ti senti persa: nessuno ti dà direttive, impari giorno per giorno come muoverti e come agire. Anche perché ti mancano pezzi di storia e l'esperienza. Per cercare di capire soltanto un pochino il funzionamento degli organismi sindacali devi cominciare a militare, e il più delle volte resti delusa. Parlando con i ragazzi, molte volte li invito proprio a provare a fare i delegati per capirne di più. E qui sono dolori, per la grandissima difficoltà che si ha nel coinvolgerli. Su questo grandissimo disinteresse dei giovani che si sta estendendo sempre di più, ho provato a fare una piccola riflessione partendo dalla mia esperienza e che così riassumo: la non conoscenza della struttura sindacale, del delegato, del suo ruolo, delle confederazioni presenti in fabbrica, della stessa struttura del Consiglio di fabbrica...

Circa la domanda di cambiamento, su come i giovani vogliono cambiare, posso indicare sempre dalla mia esperienza diretta quanto segue:

- potere contare, dire la loro, visto che si parla di democrazia, fare più assemblee per riprendere il vero dialogo con la gente;
- non far finta, il più delle volte, di ascoltare per poi fare sempre nello stesso modo, e, quando si è ad un tavolo di trattativa, scartare cose importanti con la scusa che sarebbe impossibile tenere presenti le esigenze di tutti;
- un sindacato più rappresentativo, cioè che i lavoratori si sentano rappresentati sia in campo lavorativo che nella vita sociale;
- partecipare alle decisioni, siccome il sindacato dovrebbe soddisfare i bisogni delle singole persone, e ciò è impossibile, dovrebbe perlomeno ascoltarle. Non dico che tutto questo non si faccia, ma il più delle volte è solo in senso apparente, perché si è talmente radicata la confusione dei vari passaggi, che si dimenticano sempre le vere esigenze di base. Non sempre si portano avanti le decisioni assunte e che spesso vengono usate solo per avere il consenso della gente. Poi, nell'applicare le decisioni, ci sia allontana dai problemi reali;
- un sindacato più indipendente, cioè un sindacato che alla base decide determinate cose partendo dai problemi che accomunano tutti, ma poi li stempera troppo con la «politica» con il •••►

- rischio di fare delle scelte condizionate da chi ha il potere decisionale;
- ed infine delle decisioni più trasparenti, anche se c'è una trattativa o un accordo negativo, bisogna avere il coraggio di non usare i mezzi termini per spiegarli. Bisogna mettere invece al corrente gli operai di tutti i vari passaggi di una trattativa, spiegare anche i vari retroscena del perché si era partiti da una piattaforma e si è arrivati ad una conclusione diversa, soprattutto se si tratta di un pacchetto confezionato. Anche perché se la classe operaia non si sente partecipe delle questioni che la riguardano, si rischia uno sfogo di rabbia. E questo succede anche nel CdF.

Per concludere, le problematiche che circondano il rapporto giovani-sindacato vanno ben oltre le frasi di comodo che spesso animano i dibattiti dentro e fuori il sindacato. I giovani, forse sono figli del consumismo, ma hanno anche una fede, una coscienza nelle cose che fanno. Non è vero che non possiedono ideali, forse non possiedono quelli legati alle forme di lotta del passato. È che ogni generazione ha delle esigenze diverse e dei valori in cui credere. Il vero problema è che molte volte, nelle distanze generazionali ci sono dei tabù troppo grandi, e chi è dalla parte dell'anzianità della vita crede di avere la verità dalla sua parte, e parla un linguaggio incomprensibile perché si rapporta tutto al passato, quasi rifiutando il presente. Questo è il punto cardine da analizzare. E se invece di giudicare imparassimo ad ascoltare?»

## LAVORO e LETTERATURA (sulle condizioni di lavoro)

Riportiamo alcune delle domande estratte dalle cento che vennero formulate per realizzare la prima inchiesta, presso i lavoratori francesi nel 1880, sulle loro condizioni di lavoro; il questionario non solo venne pubblicato sulla rivista, ma anche stampato in 25.000 copie e diffuso in tutta la Francia. Dalla sua lettura, seppure parziale che proponiamo, scaturisce quasi un vero e proprio racconto, sulle cui orme è possibile scoprire la quotidianità di quell'epoca.

- 1) Qual è la vostra professione
- 2) A chi appartiene la fabbrica in cui lavorate: ad un singolo capitalista o ad una società per azioni? Indicate il nome del capitalista imprenditore o dei direttori della società.
- 5) Qual è l'età minima a cui vengono impiegati i fanciulli (maschi e femmine)?

- 14) Viene usato il vapore come forza motrice?
- 17) Esiste da parte del comune o del governo, una sorveglianza sulle condizioni igieniche delle officine?
- 20) I motori, le apparecchiature di trasmissione, e le macchine, sono fornite di sufficienti dispositivi di sicurezza?
- 21) Di quanti infortuni sul lavoro potete riferirci per esperienza diretta?
- 24) Come viene illuminata la vostra officina (gas, petrolio, ecc.)?
- 25) Vi sono sufficienti possibilità d'uscita in caso di incendio?
- 28) Nella vostra fabbrica è previsto un soccorso medico?
- 30) Quante ore lavorate al giorno e quante alla settimana?
- 31) Elencate le festività di un anno.
- 34) Si lavora durante i pasti?
- 37) Quante ore lavorano fanciulli e giovani sotto i sedici anni?
- 46) Quali contratti avete stipulato con il vostro imprenditore? Siete assunti a giornata, a settimana o a mese?
- 51) Siete occupati in continuità o con interruzioni?
- 53) Il vostro salario è a tempo o a cottimo?
- 57) Se il vostro salario è a cottimo, si prende a pretesto la qualità del prodotto, per decurtarvi con l'inganno il salario?
- 67) I vostri salari vengono pagati esclusivamente in denaro, o anche con altri mezzi?
- 68) Nel caso che il vostro imprenditore vi dia in affitto la casa in cui abitate, a quali condizioni? Trattiene l'affitto sulla vostra paga?
- 80) Avete mai conosciuto semplici operai, che abbiano potuto ritirarsi dall'attività all'età di 50 anni, e vivere del denaro guadagnato come lavoratori salariati?
- 81) Per quanti anni può lavorare nella vostra professione un operaio di salute normale?
- 83) Quanti scioperi vi sono stati nella vostra attività da quando la svolgete?
- 90) Quali regolamenti e pene sono previsti dal vostro imprenditore per garantirsi il dominio sugli operai?
- 95) Nella vostra officina o nella vostra professione esistono associazioni di mutuo soccorso, per i casi di infortuni, malattie, morte, inabilità temporanea, anzianità, ecc.?

Da *“La Revue Socialiste”* n° 4 del 20 aprile 1880

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: [acli.cernusco@libero.it](mailto:acli.cernusco@libero.it) specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.