

Lavoro: Che fare ?

Brevi note sulla ristrutturazione del mercato del lavoro in Italia

e sulla riforma del diritto del lavoro.

(24 Aprile 2010)

contatti: salentochefare@tiscali.it

***Brevi note sulla ristrutturazione del mercato del lavoro in Italia
e sulla riforma del diritto del lavoro.***

Da diversi anni è in corso un progetto di ristrutturazione generale del mercato del lavoro presentato ufficialmente come politica di sviluppo economico del Paese. Questo deve passare attraverso la creazione di nuovi mercati per le imprese con la competitività dei prodotti. Competitività che significa vendita dei prodotti a prezzi inferiori di quelli di altre imprese.

Nel ciclo produttivo l'unica variante su cui incidere per ridurre il prezzo di un prodotto è il costo della manodopera. La competitività passa, pertanto, attraverso la riduzione del costo della manodopera e, cioè, la riduzione dei diritti dei lavoratori. Non a caso una delle accuse che da diverso tempo viene rivolta ai lavoratori italiani è quella che costano troppo per le imprese.

Il progetto che sta passando in Italia prevede l'eliminazione di tutte quelle cause e, cioè, i diritti dei lavoratori, che non permettono facilmente alle imprese di ridurre il costo del lavoro. L'obiettivo è **l'abolizione totale delle garanzie retributive e della stabilità del posto di lavoro.**

Ciò sta avvenendo mediante la previsione e l'applicazione dell'istituto della flessibilità, che in pratica significa piena discrezionalità del datore di lavoro nell'instaurazione, nell'esecuzione e nello sviluppo del rapporto di lavoro, sottoponendo i lavoratori a qualsiasi ricatto. In sostanza, legalizzazione del lavoro nero.

* * *

L'instaurazione del rapporto di lavoro, fino a qualche anno fa, doveva avvenire per legge esclusivamente tramite l'Ufficio di Collocamento in modo che il padrone non scegliesse a suo piacimento i dipendenti. Scelta che avrebbe comportato la ricattabilità sul posto di lavoro e l'esclusione in anticipo dei lavoratori conosciuti come sindacalizzati o perché semplicemente in precedenti rapporti avevano proposto "vertenza" contro il datore, una causa davanti al Giudice del Lavoro.

Il padrone doveva assumere i lavoratori avviati dal collocamento in base ad una graduatoria trasparente per soddisfare la sua esigenza di manodopera

indipendentemente dalla personalità del lavoratore (sesso, razza, religione, appartenenza politica sindacale, ecc.).

Con il pacchetto Treu del 1997 prima e con la legge Biagi del 2003 poi, il collocamento è stato abolito ed il padrone può assumere a sua discrezione.

* * *

La retribuzione minima contrattuale, finora individuata in quella prevista dai singoli contratti collettivi nazionali, sarà abolita (riforma dell'art. 36 della Costituzione). Saranno altresì aboliti tutti gli istituti collaterali alla retribuzione. Quindi abolizione della gratifica e delle mensilità aggiuntive (13ma e 14ma), del T.F.R. (liquidazione), delle ferie e dei permessi retribuiti, l'astensione durante la gravidanza e la maternità, l'assicurazione previdenza e contro le malattie e gli infortuni, e tutte le altre indennità e garanzie.

La retribuzione sarà stabilita unicamente dal datore di lavoro e sarà onnicomprensiva. Con quanto percepito il lavoratore dovrà stipulare, se vorrà, contratti personali assicurativi per la pensione, la malattia, gli infortuni. Se vorrà metterà soldi da parte per pagarsi la sospensione feriale, i giorni non lavorati, i periodi di malattia, ecc. Altrimenti non percepirà nulla in quanto l'unico effetto scaturente dal rapporto di lavoro, cioè, l'unico diritto che ha, è la retribuzione mensile decisa dal datore.

Dal punto di vista giuridico, nessun lavoratore potrà più proporre una causa di lavoro per differenze retributive, in pratica nessuno potrà fare vertenza al padrone.

La paga mensile corrisposta al lavoratore costituirà per il datore l'unico costo della manodopera (abolizione della differenza tra costo lordo e costo netto). Ciò faciliterà non solo i programmi dell'azienda sul costo del prodotto, ma anche la commerciabilità dell'azienda stessa.

Nel frattempo di una esplicita abrogazione dell'art. 36 Cost. e della contrattazione collettiva, sono state già avviate delle riforme parziali in tal senso.

A partire dagli anni novanta, sono state varate delle norme che hanno permesso la riduzione della retribuzione minima e l'abolizione delle garanzie retributive e di stabilità.

Con accordi sindacali sulla "flessibilità salariale" viene, di fatto, creata una normativa secondo la quale i lavoratori possono essere retribuiti al di sotto dei minimi

salariali. Ciò è avvenuto ed avviene con la stipulata delle cosiddette “clausole aggiuntive” (il settore tessile è stato tra i primi ad esserne investito). Stesso risultato viene ottenuto con gli accordi sindacali provinciali, nonché con gli “accordi gradino” e “salari di ingresso” che prevedono la riduzione di un terzo dei minimi salariali.

Si pensi, ancora, ai contratti d’area, ai patti territoriali, ai lavoratori socialmente utili (legge “Bertinotti”), ai lavoratori coordinati ed, oggi, a progetto (legge Biagi).

* * *

Verranno aboliti gli istituti contrattuali sul lavoro a tempo indeterminato, sul tempo pieno, sui trasferimenti e sui licenziamenti.

* * *

Non esisterà più stabilità e costanza del posto di lavoro in quanto da un lato il datore di lavoro potrà stipulare senza nessun ostacolo contratti a tempo determinato (anche di un anno, di un mese o di una settimana alla volta), dall’altro verranno riconosciute maggiori ragioni di soppressione del posto di lavoro anche prima della scadenza stessa del contratto a tempo. In sostanza sarà ripristinato per tutti il licenziamento *ad nutum*. I continui attacchi all’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori sono una dimostrazione.

In tal senso è stato emanato il D. lgs. n. 368/01 prima e la L. 133/08 poi, che liberalizza il contratto a termine anche per l’attività ordinaria dell’impresa ed abolisce il divieto sancito dalla legge n. 230/62.

Il contratto a termine, infatti, era vietato in quanto palesemente ricattatorio nei confronti del lavoratore.

L’istituto della flessibilità – che è la causa della precarietà – è stato introdotto in Italia già nel 1990 con la legge n. 428, la quale consente alle imprese di operare i licenziamenti liberamente e senza troppi problemi. L’art. 47 di tale legge risponde ad una logica di flessibilizzazione del rapporto di lavoro derogatoria rispetto alla disciplina contenuta nell’art. 2112 c.c. Presso la Corte Europea di Lussemburgo esistono già ulteriori proposte volte a supportare l’anzidetta normativa ed affinché le aziende abbiano la concreta possibilità di licenziare senza alcun problema.

* * *

Parimenti è stato abolito il divieto di riduzione dell'orario di lavoro. Oggi il *part time* è stato liberalizzato con la legge Biagi, sottoponendo a ricatto i lavoratori che hanno necessità di conseguire il salario minimo.

Il livello di sfruttamento della manodopera, indicato come produttività, è stato aumentato grazie il D.lgs. n. 66/03 con il quale è stato abolito il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero.

In seguito alle giornate del Primo Maggio e dell'8 Marzo, la comunità internazionale del secolo scorso aveva dovuto accogliere l'istanza di fissazione del limite massimo del lavoro giornaliero in otto ore. Tale indicazione è stata recepita dall'ordinamento italiano del governo fascista con il Regio Decreto L. n. 692/23. Con successivi interventi veniva limitato l'orario massimo del lavoro settimanale in 40 ore con divieto eccezionalmente derogabile del lavoro straordinario.

La motivazione principale del limite dell'orario ad otto ore al giorno consisteva nel rimedio ai numerosi incidenti anche mortali sul lavoro spesso causati dalla stanchezza, dalla faticosità protratta e dalla mancanza di lucidità.

Ora, dal 2003, il limite stabilito da una legge fascista è stato abolito ed il lavoratore può essere costretto a svolgere un orario di lavoro ordinario di dodici ore al giorno se *full time* e di sedici ore al giorno se *part time*. Con l'accordo del 23 luglio 2007 è previsto di poter richiedere le sedici ore al giorno anche per i lavoratori *full time*.

* * *

L'aumento degli incidenti anche mortali sul lavoro e delle malattie professionali sono cronaca di tutti i giorni alle quali ha sicuramente contribuito anche l'abolizione del divieto del subappalto di manodopera.

Gli incidenti e le malattie sul lavoro, infatti, sono causati spesso dalla precarietà delle condizioni di lavoro a cui sono maggiormente esposti i lavoratori "affittati" o dipendenti da ditte subappaltatrici.

Per eliminare tale causa, è stata emanata la legge 1369/60 che vietava queste forme di utilizzo dei lavoratori.

Ora, prima con il pacchetto Treu del 1997 con il lavoro interinale, poi con la legge Biagi del 2003 con il lavoro a somministrazione, tale legge è stata abolita ed è stato liberalizzato l'affitto dei lavoratori.

In questo quadro di precarietà delle condizioni di lavoro si inseriscono anche le norme sulla cessione e affitto di azienda o ramo di essa.

In pratica, le misure sulla tutela del lavoratore dagli infortuni e dalle malattie sono considerate nell'economia e nei bilanci aziendali come "capitale morto", non produttivo, ed i loro costi incidono negativamente sul prezzo del prodotto o servizio venduto, rendendolo meno competitivo o riducendo il profitto aziendale.

L'abolizione delle norme poste a tutela della salute e della vita dei lavoratori – effettuata, tra l'altro, con il D. lgs. 66/03 e la legge Biagi – sono considerate iniziative per lo sviluppo economico e per la competitività.

* * *

L'introduzione dell'istituto della "mobilità" obbliga i lavoratori ad essere trasferiti, spostati da una sede all'altra come un attrezzo o un macchinario, facilitando, così, l'organizzazione aziendale.

* * *

Completano il quadro la privatizzazione della previdenza e dell'assistenza contro gli infortuni.

La "facoltà" ed il silenzio assenso di conferire il TFR ai fondi pensione varata nel 2007 è un primo passo verso l'abolizione della liquidazione e delle pensioni così come già avviata con l'accordo del 23 luglio 2007.

Il motivo della previsione legislativa di destinazione del TFR ai Fondi di previdenza integrativa è stato spiegato con la riduzione dell'assegno pensionistico portato dal 70 al 40 per cento dell'ultima retribuzione. Riduzione motivata con l'innalzamento della durata di vita delle persone e con il crescente aumento del numero di pensionati rispetto ai lavoratori in servizio.

Con la destinazione delle retribuzioni collaterali – 13ma, 14ma, ferie – la pensione sarà ulteriormente ridotta dal 40 al 15 per cento dell'ultima retribuzione. E' stato previsto in futuro, inoltre, l'obbligatorietà della destinazione, rendendola forzata, non solo per i lavoratori del settore privato ma anche dei pubblici dipendenti.

La paura dell'eccessivo debito pensionistico è una falsità in quanto le casse dell'INPS non sono in debito. La falsità viene utilizzata dallo Stato per nascondere un'altra truffa.

E' intenzione dello Stato abolire le pensioni e regalare le somme di denaro dei contributi già versati (che nel 1998 ammontavano a Sei Milioni di Miliardi di lire) ai grandi capitalisti (industriali e finanziari).

Già negli anni novanta, ogni governo avanzava la convinzione della riforma dello stato sociale consistente unicamente nel cosiddetto "consolidamento del debito pensionistico".

Ma cosa significa *consolidamento* ? E cos'è il *debito pensionistico* ?

La parola *consolidamento* significa: rifiuto di pagare un debito.

Il *debito pensionistico* sono le somme che lo Stato ha incamerato dai lavoratori sotto forma di contributi previdenziali per poi, nella vecchiaia, pagargli la pensione.

Pertanto, consolidamento del debito pensionistico significa che lo Stato, dopo aver incassato i contributi previdenziali detratti dalla retribuzione dei lavoratori, si rifiuta di restituirli, si rifiuta di pagargli la pensione.

E non pagando le pensioni, lo Stato regala i soldi dei contributi che ha già nelle proprie casse ai grossi capitalisti.

Questo è il progetto dello Stato. Quando i governi affermano che le pensioni attuali dovranno essere ridotte e che i giovani in futuro non avranno mai la pensione, non fanno altro che attuare il progetto di rapina a danno dei lavoratori i quali si troveranno senza TFR e senza pensioni.

L'Inail risarcisce solo il danno da incapacità lavorativa e cerca sempre di non riconoscere le malattie professionali. Con legge del 2000 sono stati peggiorati i risarcimenti: le invalidità fino al 5% non sono risarcibili e la rendita è concessa solo dal 16% in poi. Riceve un risarcimento danni più la vittima della strada e non il lavoratore che subisce un incidente sul lavoro.

* * *

Chiaramente i lavoratori che accetteranno l'imposizione di questa ristrutturazione e salari ancora più bassi, avranno maggiori garanzie lavorative e maggiori possibilità per evitare di essere licenziati o di rimanere disoccupati.

In tal senso sono state introdotte alcune misure.

Nel settembre 2008, governo, sindacati e padroni hanno siglato l'accordo ALITALIA il quale non ha interessato solo i lavoratori della compagnia aerea, come erroneamente hanno voluto far credere.

L'accordo Alitalia ha significato l'inizio della riforma dei salari di tutti i lavoratori.

Ogni azienda che dichiara lo stato di crisi può evitare l'obbligo di rispettare le garanzie e le tutele poste a difesa dei lavoratori.

Basta un commissariamento, una procedura di cassa integrazione o di mobilità e l'azienda può cambiare solo il nome.

Con il nuovo nome, l'azienda può licenziare tutti i lavoratori e procedere a nuove assunzioni, chiaramente a condizioni peggiori. E, cioè, con salari più bassi e con contratti precari, quali i contratti a termine, *part time*, a progetto, a somministrazione, ecc. ecc.

Governo, sindacati e padroni hanno attuato un ulteriore passaggio verso il peggioramento con l'accordo del 22 gennaio 2009 con il quale hanno riformato la contrattazione collettiva.

L'accordo del 22 gennaio 2009 prevede che ogni singola azienda può stabilire il pagamento di salari in misura inferiore di quella prevista a livello nazionale.

La scusa adoperata per questa deroga in peggio è quella del minor costo della vita in alcune aree geografiche

Si è parlato che gli accordi Alitalia e quello del 22 gennaio 2009 hanno reintrodotta le infami "Gabbie Salariali" che la lotta dei lavoratori negli anni '60 le ha giustamente abolite.

In realtà, questi accordi sono ancora peggio delle gabbie salariali. Sono un mezzo per imporre la riduzione dei salari e far scatenare una concorrenza al ribasso tra i lavoratori delle singole aziende: quelli che accetteranno una paga inferiore avranno la promessa di non essere licenziati o più opportunità per essere assunti.

Così, se i lavoratori italiani accetteranno salari più bassi dei lavoratori francesi, le imprese transalpine investiranno in Italia aprendo nuove fabbriche. Se i lavoratori meridionali accetteranno un salario inferiore a quello del nord, le imprese si sposteranno nel sud. Se i lavoratori di una zona del sud accetteranno una riduzione di salario rispetto a quello di un'altra zona del sud, le imprese si sposteranno in quella zona. Se i lavoratori di un'azienda accetteranno un salario inferiore di quello percepito dai lavoratori di un'altra azienda concorrente, avranno maggiore possibilità di non essere licenziati. Ciò sta già avvenendo non solo con le riforme federaliste ma, soprattutto, con i patti territoriali ed i patti di aree di sviluppo (ben accettati da

BASSOLINO e CITO affermando il superamento del federalismo e l'imposizione del municipalismo).

Nel meridione, dove i disoccupati sono il 16% della forza lavoro, la retribuzione è già meno della metà di quella del settentrione dove i disoccupati sono il 4%.

E' chiaro che i settori più interessati a questo discorso sono quelli nella cui produzione incide fortemente il costo della manodopera. Ciò non sarà per le aziende chimiche in cui il costo del lavoro incide solo per il 15-20% sui costi totali. Infatti, le aziende chimiche difficilmente sono trasferite nelle zone a basso costo di manodopera e nel meridione a differenza di quanto già avviene per il settore tessile, calzaturiero, delle confezioni e manifatturiero in genere le quali hanno da tempo provveduto a delocalizzare le loro imprese.

La tendenza sarà sempre più al ribasso vista la continua minaccia di delocalizzare la produzione all'estero.

Accordi padronali degli ultimi mesi hanno previsto che i salari mensili dei lavoratori italiani saranno di €. 1.100 al nord, 750 al centro e 300 al sud.

* * *

Completano il quadro l'abolizione dei diritti sindacali.

Il diritto di sciopero è continuamente compromesso e limitato. Il reato di sciopero previsto dalla legislazione fascista non è stato mai abolito.

La formazione e l'attività sindacale di base, comunque diversa dai sindacati confederali, CGIL, CISL, e UIL, cosiddetti triplice, è impedita e discriminata. C'è un ritorno alle corporazioni fasciste con cui i sindacati della triplice, unici riconosciuti, eseguono le indicazioni del governo ed espletano di fatto un'attività di servizi in favore delle imprese.

La riforma del diritto dei lavoratori sta passando anche attraverso la "non effettività del diritto" e, cioè, la difficoltà se non l'impossibilità di esercitare il diritto negato al lavoratore.

Da un lato si assiste ad orientamenti giurisprudenziali sempre più restrittivi sul riconoscimento dei diritti e delle ragioni dei lavoratori. Dall'altro, si tende ad esentare i giudici dai loro compiti di controllo e relegati a funzioni di certificazione dell'operato discrezionale dei datori di lavoro.

E' in corso la trasformazione del nome stesso della magistratura del lavoro. Prossimamente i giudici saranno chiamati a fare non più i giudici del lavoro, bensì i "magistrati economici". Saranno, cioè, magistrati sottoposti non alle regole del diritto e ancor meno a quelle a sostegno dei lavoratori, ma alle esigenze dell'economia e del mercato.

* * *

Il Governo ed il padronato impongono questa politica propagandando l'aumento dell'occupazione e la maggiore competitività dei prodotti italiani e minacciando di delocalizzare le aziende in altre parti del mondo (Europa dell'Est, Africa ed oriente asiatico) dove i lavoratori – tra cui i bambini - vengono pagati anche con un solo euro al giorno e chi protesta viene anche assassinato.

In conclusione: ci sarà posto di lavoro per tutti; per due soldi ma per tutti.

Sull'abolizione dei diritti dei lavoratori, delle pensioni e della giustizia del lavoro, il capitale italiano sta giocando la propria scommessa anche rispetto ai rapporti con gli altri stati membri della Comunità Europea.

Non avendo più settori di produzione strategici, il capitalismo italiano cerca attività di profitto con l'offerta di manodopera a basso costo, anche di quella qualificata e specializzata.

In sostanza, propone ai grandi paesi capitalisti (quali U.S.A., Canada, Inghilterra, Francia, Germania, ecc.) di non delocalizzare più nei paesi del terzo mondo ma in Italia garantendo le stesse condizioni e, cioè, la manodopera a basso costo.

Si tenta di creare in Italia una situazione analoga a quella del sud est asiatico, dell'africa, dell'est europeo, dell'america latina

Per attuare ciò occorre che i lavoratori italiani non beneficino più dei precedenti diritti ma si accontentino di salari bassi, se non bassissimi, e che non abbiano la possibilità di ricorrere in tribunale. In pratica, la possibilità di pagare salari bassi, per il capitalista straniero deve essere una certezza.

Non a caso, con la prospettiva dell'abolizione dei diritti dei lavoratori, delle pensioni e della giustizia del lavoro, si parla già di rilocalizzazione delle imprese dall'estero.

Già negli anni novanta, le riforme in peggio del diritto dei lavoratori veniva motivato con lo scopo di attrarre i capitali stranieri.

Sempre con il medesimo scopo sono motivate le riforme dei nostri giorni. Sono esplicitate in tal senso le relazioni del senatore di centro sinistra Ichino, autore di una generale riforma dei diritti, ben peggiore di quella prospettata dall'ultima iniziativa governativa del marzo 2010, conosciuta come norme sull'arbitrato.

Dietro la lotta alla disoccupazione e le iniziative per lo sviluppo economico si cela l'abolizione dei diritti dei lavoratori.

Le iniziative intraprese dal 1990 ad oggi (legge Treu, Biagi, contratto a termine, arbitrato, ecc.), sono solo misure temporanee e transitorie, necessarie alla graduale attuazione di suddetta abolizione.

E' importante discutere di tali singole iniziative, ma è necessario affrontare ed opporsi al progetto globale del capitalismo che prevede l'abolizione totale dei diritti dei lavoratori.

IL PERCORSO DELLE RIFORME

Lo stillicidio dei diritti dei lavoratori è stato lento e graduale. In diverse occasioni, la Confindustria ha sostenuto: la riforma del diritto del lavoro si fa ma non si dice.

Ecco perché l'attività di riforma e di abolizione viene svolta in silenzio ed a penetrazione con l'apporto dei partiti e dei sindacati confederali che si prestano, con spirito di concorrenza, a supportare e realizzare gli obiettivi padronali.

Le riforme partono già dal 1990 e possiamo individuarne il percorso dalle dichiarazioni dei "riformatori" rese negli anni novanta, ma di sconcertante attualità.

- Sulla flessibilità.

Secondo l'economista Silos LABINI occorre puntare a misure che aumentino la flessibilità (come il ricorso al tempo parziale) e rendere "meno difficile il ricorso al licenziamento per evitare che il garantismo si traduca in protezione ad oltranza per i parassiti".

- da *La Nazione*, 27 febbraio 1996, pag. 11.

In realtà al convegno di ieri a Napoli, gli imprenditori hanno rilanciato soprattutto la flessibilità salariale e una mobilità occupazionale. CIPOLLETTA sogna che i lavoratori si spostino per andare dove il lavoro c'è e che le imprese si dirigano dove ci sono occasioni.

- da *La Stampa*, 18 aprile 1996, pag. 23.

Per il Presidente della CONFINDUSTRIA è indispensabile definire regole precise che consentano deroghe ai contratti di lavoro in modo concordato. Così, a suo giudizio, diventa possibile attirare gli investimenti nelle regioni meridionali e creare occupazione.

- dal *Corriere della Sera*, 21 aprile 1996, pag. 5.

Le riforme del mercato del lavoro per TREU non vanno effettuate con una nuova ondata di leggi, ma con la concertazione tra le parti, secondo il metodo oggi in uso su più temi, metodo che ha dato finora buoni frutti.

- da *Il Sole 24 Ore*, giugno 1996.

La FIAT CISL ha siglato l'accordo territoriale di Brindisi nel marzo '96 in base al quale le nuove aziende possono pagare salari inferiori ai minimi contrattuali.

La BARILLA ha siglato intese con i sindacati in base alle quali il personale viene retribuito con un gradino salariale inferiore a Melfi e Foggia.

Il C.C.N.L. Legno prevede per i nuovi assunti stipendi inferiori del 20%. Il C.C.N.L. Lapidei e Manufatti ha allungato il periodo di avviamento da due a cinque anni.

- da *Il Sole 24 Ore*, 29 agosto 1996, pag. 13.

La CONFINDUSTRIA preme per ottenere deroghe temporanee ai minimi salariali per attirare le imprese a Sud. Nel mezzo la realtà negoziale che ha portato i tessili a definire, senza drammi, deroghe salariali per garantire l'occupazione dei paesi dell'Est e dell'Estremo Oriente. Per evitare collisioni dirette o problemi di gestione della concertazione, il Governo punta a creare alcune zone franche, vere e proprie aree *off-shore*.

- da *Il Sole 24 Ore*, 28 agosto 1996, pag. 1.

Flessibilità si fa ma non si dice. In 1.127 accordi sindacali dal '90 al '95 la parola compare solo su 137 documenti mentre esiste nei fatti molto di più di quanto compariva nei testi che venivano poi modificati. Flessibilità soprattutto negli orari. Ciò costituisce una linea guida che poi scatterà anche in tema di salario.

Gli accordi gradino prevedono salari inferiori ai minimi previsti dai contratti.

Un accordo gradino è stato stipulato nell'estate '96 per i tessili e costituisce una clausola aggiuntiva inserita al C.C.N.L. del '95. "Gli accordi gradino salvano posti di lavoro e fanno aumentare al sindacato la presenza nei posti di lavoro" (Antonio Megale della C.G.I.L. Tessili). Sindacati ed imprese tessili sono concordi nel ritenere che la clausola dei tessili dimostra come l'approccio alle deroghe salariali risulti più efficace se affidato alle singole categorie e non imposto con intese centralizzate troppo condizionate da querelle politiche. Quello dei tessili è il settore apripista nell'emersione del sommerso: 30.000 addetti; 2.000 aziende; 10.000 addetti già emersi; 70 aziende già emerse nel leccese, 20 a Martina Franca.

- da *Il Sole 24 Ore*, 28 agosto 1996.

- Sulla mobilità.

Secondo uno studio della CONFINDUSTRIA: nelle retribuzioni medie del tessile c'è un differenziale del 25% tra Nord e Sud. Tra l'85 e il '91 ogni anno in media in Italia

per ogni 5 posti di lavoro ce n'è uno che è stato creato ed uno che è stato distrutto, con uno *job-turn over* del 20%, il più alto in Europa.

Nello stesso periodo ci sono stati 1,5 milioni di nuovi accessi al lavoro e altrettante cessazioni, il 5% degli occupati non ha lavorato continuativamente nello stesso posto per più di 11 mesi.

A Melfi c'è la flessibilità sull'orario e sul salario, inferiore a quello degli altri stabilimenti FIAT.

A Gioia Tauro le ore di formazione sono pagate meno delle ore di produzione.

- dal *Corriere della Sera*, 21 aprile 1996, pag. 5.

“L'emigrazione comincia ad essere una ricetta per risolvere lo squilibrio interno tra Nord e Sud. Noi industriali nel primo semestre del 1996 abbiamo trovato lavoro a 1.500 persone facendole venire dal Sud in Emilia Romagna, abbiamo fatto meglio del Governo” (FOSSA).

“Volete un lavoro? Emigrate! La mobilità è necessaria. Essa è parte dell'Europa ed è sinonimo di efficienza”. “Educare alla mobilità è l'unica strada affinché la globalizzazione non diventi un incubo da protezionismo, disoccupazione ed instabilità” (Giuliano AMATO).

“Al crollo di un'industria in uno Stato USA, i disoccupati si spostano in un altro Stato. Si sposta la popolazione ma il reddito pro-capite dei due Stati rimane invariato. Funziona come un sistema di vasi comunicanti” (Michele Salvati).

- da *Il Sole 24 Ore*, 28 agosto 1996.

- Sul Sud.

Senza il decollo del Mezzogiorno ci rimettono tutti, a partire dallo stesso apparato produttivo del Nord che soffre del calo verticale dei consumi nelle regioni del meridione.

E' urgente attirare investimenti. E per farlo i sindacati devono accettare salari più bassi in cambio della creazione di posti di lavoro.

“Fatto 100 il livello di vendite auto FIAT nel '90, nel '95 il Nord-Est era a quota 96, il Nord-Ovest a 76, il Centro a 73, mentre il Sud crolla a 50” (Cesare ROMITI).

(dal convegno sul patto per il lavoro, Roma, 19 marzo 1996, Indetto da Medio Credito Centrale, Banca di Roma e FIAT. Il convegno è poi proseguito a Napoli, Bari e Palermo).

BASSOLINO: “Ieri sera sono stato a cena al Circolo della Stampa con numerosissimi imprenditori (...) Con i quali sto’ già lavorando su un patto per il lavoro nel Sud. Un patto a quattro: governo, imprenditori, sindacati ed istituzionali locali. Per quello che mi riguarda, sono pronto e c’è tutta la mia disponibilità a favorire un dialogo tra le parti sociali e cominciare a sperimentare nella città di Napoli qualcosa che possa poi avere una valore per tutto il Sud”.

- dal *Corriere della Sera*, 21 aprile 1996, pag. 5.

BASSOLINO: “Io non ho la FIAT: ho Napoli. Devo valorizzare le mie identità. Guai se volessi imitare il Nord-est. Per ciò parallelo alle riforme federaliste ci deve essere un grande patto a quattro per il Sud. Con lo Stato che deve garantire l’ordine pubblico. Gli imprenditori che hanno interessi a investire qui. I sindacati che devono studiare schemi nuovi ed elastici per tenere basso il costo del lavoro. E infine i sindaci che devono offrire massiccia trasparenza e chiarezza sui tempi. Chiaro?”.

- dal *Corriere della Sera*, 13 maggio 1996, pag. 5.

“Nei prossimi anni i pensionati saranno sempre più rappresentati nella struttura demografica del Nord, mentre nel Mezzogiorno si concentreranno i giovani in cerca di occupazione, ma non ci sarà più l’emigrazione del dopoguerra. Alle imprese del Nord che intendono espandersi resteranno tre strade: andare all’estero; ricorrere ai lavoratori stranieri; decentrare gli impianti al Sud. E’ fondamentale, quindi, favorire questo decentramento” (D’ANTONIO). “Come ? Insistere nella flessibilità del salario; niente gabbie salariali, salari più bassi in cambio di posti di lavoro” (GERONZI).

- dal *Corriere della Sera*, 20 maggio 1996, pag. 37.

Traffico di Perfezionamento Passivo (TPP) è la temporanea esportazione di materie prime o semilavorati in zone o paesi dove il costo di trasformazione è significativamente minore per poi reintrodurre il prodotto nel mercato italiano e da qui venderlo anche all’estero.

- da *Il Sole 24 Ore*, 1 settembre 1996, pag. 4.

I disoccupati nel Sud sono il 15,2% della forza lavoro contro il 3,7% del nord.

Il tasso di disoccupazione giovanile è per gli uomini il 50% nel Sud a fronte del 15% del Nord, e per le donne del 65% rispetto al 25%.

Nel Sud ci sono 26 addetti all’industria ogni 1.000 abitanti contro i 108 del Nord-Ovest.

Negli anni 50 il reddito pro-capite del Sud era pari al 54% di quello del Centro Nord; nel 1995 il rapporto era del 56%.

- dal *Corriere della Sera*, 20 marzo 1996, pag. 37.

Non è una novità visto che il sistema capitalista funziona da sempre proprio in questo modo: l'esistenza di due classi dove una, quella dei ricchi, campa sulla pelle dell'altra, dei lavoratori e degli sfruttati. Così affermava nel 1986 il sociologo statunitense Mike Davis dell'istituto Isfol ed anticipava:

“Il futuro occupazionale giovanile prevede l'offerta di un lavoro “non garantito”, a nero, precario e temporaneo. Già attualmente appena un terzo dei giovani riesce a proseguire gli studi. Gli altri se sono riusciti a prendersi la terza media devono subito cercare lavoro. La futura società sarà composta da due avverse classi: l'una ristretta che percepisce un reddito alto, l'altra, la maggioranza della gente, percepisce un insicuro reddito basso”.

“Bisogna comprimere la manodopera occupata, di quella occupata i salari, di quella occupata ed inoccupata i consumi. Tutti i conti sono stati fatti sulla pelle dei disoccupati, specie i giovani, e su quella del salario residuo; la riduzione della spesa pubblica li colpirà ulteriormente anche se è in virtù della loro esigenza e ampiezza che si prospettano riforme di natura binaria tipo una salute per i medio-ricchi e una per i medio-poveri, come la moda firmata e la confezione in serie.

Si tratta di imporre le “nuove povertà” ed impedire che si facciano “esplosive” (Felice MORTILLARO, all'epoca Presidente della FEDERMECCANICA).

- da *Il Manifesto*, 29 maggio 1985.

L'ORIGINE DEL DIRITTO DEL LAVORO: SABOTAGGI, SCIOPERO, ORGANIZZAZIONE.

Quasi in tutto il mondo si fa risalire la nascita del “diritto” al periodo dell’impero romano, dal 753 a.c al 410 d.c. Già duemila anni fa, infatti, erano state descritte ed elaborate le varie branche del diritto, per esempio quello del matrimonio, dell’eredità, dei contratti, della proprietà, ecc. L’unica branca che nel diritto romano non esisteva era quella del diritto del lavoro. Ai lavoratori non era riconosciuto alcun diritto.

Il diritto del lavoro nel diritto romano non esisteva se non come proprietà sullo schiavo. In sostanza, il lavoratore era paragonato ad un attrezzo, ad una macchina di lavoro, che il padrone poteva disporre a suo piacimento ed arbitrio. Lo poteva usare, spostare, abbandonare e vendere come voleva.

Anche dopo l’impero romano la condizione di schiavitù è continuata senza che ai lavoratori fosse riconosciuto alcun diritto da tutte le legislazioni del mondo.

Solo dal 1750 si sono registrati sporadici interventi per frenare alcune situazioni schiavistiche mentre le prime elaborazioni di diritto del lavoro sono nate tra il 1800 ed il 1865.

In tale periodo si era diffuso lo sviluppo industriale con numerose conseguenze.

Le condizioni di vita e di lavoro degli operai di fabbrica furono molto pesanti, anche per l’assoluta mancanza di ogni tutela dei loro diritti e per il divieto imposto dai governi di associarsi per ottenere miglioramenti salariali.

La giornata lavorativa era di quattordici ore e spesso fu portata a sedici. La disciplina in fabbrica era ferrea: le macchine dovevano lavorare a un ritmo continuo e veloce e non c’era spazio per riposarsi, né per le pause. Allontanarsi dal proprio posto o parlare con un compagno venivano considerate mancanze gravi e costavano pesanti sanzioni fino al licenziamento.

Era l’uomo a doversi adattare alla macchina e non il contrario. Al lavoratore si chiedeva di svolgere un ruolo meccanico e non attivo o intelligente.

I salari erano bassissimi perché i disoccupati erano così numerosi che un operaio se scontento poteva essere sostituito in qualsiasi momento.

Particolarmente grave fu la condizione dei bambini e delle donne che, essendo pagati meno, venivano utilizzati in gran numero. Costavano meno perché ricevevano

un salario più basso e rendevano allo stesso modo. Nelle fabbriche della Scozia nel 1816 su 10.000 operai, 6850 erano fra donne e bambini.

In nessun paese esistevano leggi per tutelare i bambini, nemmeno quelli più piccoli.

Dopo le prime lotte lo stato inglese approvò la prima legge nel 1819 che prevedeva il limite di età di assunzione di bambini da dieci anni in poi e il limite dell'orario giornaliero stabilito in dieci ore. Non c'era, però, alcuna legge o autorità che prevedeva il controllo. Quindi la legge sul lavoro minorile non è stata mai applicata.

Dal 1800 era enormemente aumentata l'esasperazione dei lavoratori causata non solo dallo sfruttamento ma anche dalle ripercussioni lavorative consistenti in moltissimi morti sul lavoro, malattie professionali, infortuni, miseria, sopraffazioni sulla persona. I lavoratori non erano solo schiavi ma anche carne da macello.

Gli interessi delle due classi, borghese e proletaria, sono inconciliabili. La borghesia ritiene che qualunque sia la sorte dell'operaio, non è compito del padrone migliorarla.

Gli operai possono contare solo sulle loro forze per migliorare le proprie condizioni di vita. Solo unendosi e lottando insieme gli operai possono fare pressioni sui padroni affinché migliorino le loro condizioni. Impresa difficile perché i padroni hanno dalla loro parte anche i governi i quali rappresentano le classi più elevate e si schierano con i padroni e non con gli operai.

I governi hanno sempre vietato l'associazione dei lavoratori ed impedito le forme di lotta. In Germania, addirittura, nel 1845 ogni interruzione del lavoro era severamente punita anche con la pena di morte.

I lavoratori hanno creato varie situazioni di opposizione e di protesta, prima spontanee e frammentate, poi organizzate con insubordinazioni, rifiuto del lavoro, sabotaggi e scioperi. Gli operai non avevano strumenti per far valere le loro ragioni, l'unico modo era creare sabotaggi e distruzione delle macchine.

Gli operai si servirono del sabotaggio e del danneggiamento delle macchine come mezzo per costringere gli imprenditori a fare concessioni salariali o di altro genere.

Onde evitare la distruzione delle macchine e delle attrezzature, il padronato ha permesso la figura dello sciopero in modo che i lavoratori si astengono dal lavoro ma non ricevono il salario.

In agricoltura c'era già stato una specie di sabotaggio e sciopero agli inizi del XIX secolo quando un ex prete di Grottaglie, *Ciro Annicchiarico*, con la sua organizzazione minacciava i braccianti delle campagne pugliesi per non coltivare le terre dei padroni lasciandole incolte forzatamente. Anche per ciò, ancora oggi in alcune zone del Salento la terra incolta viene chiamata "*annicchiarica*".

Per evitare i continui danni che subivano con i sabotaggi, i padroni hanno fatto le prime concessioni riconoscendo i primi diritti ai lavoratori.

Il diritto del lavoro nasce, quindi, in conseguenza della violenza e della lotta attuata dai lavoratori in danno dei padroni. Il diritto del lavoro non nasce dal riconoscimento delle istituzioni verso i lavoratori ma come pretesa della classe lavoratrice di ottenere tutele, rispetto, dignità e libertà.

Prima della lotta violenta attuata dagli operai il diritto del lavoro non esisteva ed i lavoratori non avevano alcun beneficio ed erano paragonati agli schiavi, alle attrezzature di lavoro, agli oggetti.

Mai lo Stato ha emanato norme di diritto del lavoro di sua iniziativa ma solo in conseguenza di battaglie portate avanti duramente dai lavoratori.

Ecco perché nel linguaggio giuridico il diritto del lavoro è definito come "elemento che resiste e che restringe lo sviluppo economico".

Pertanto, il diritto del lavoro non è mai riconosciuto come una delle tante branche giuridiche ma come la forza dei lavoratori di rivendicare la tutela dei loro interessi. E' chiaro che la sua esistenza dipenda dall'espressione di tale forza. Quando la classe lavoratrice smette di attuare la lotta violenta il diritto del lavoro sarà sempre limitato fino ad essere abolito.

Finché esiste la società capitalista, lo strumento in mano ai lavoratori per ottenere la conquista di propri diritti è stato sempre il sabotaggio, il danneggiamento delle ricchezze dei borghesi. Con questa pratica il padrone subiva dei danni ed i lavoratori nessuno. Ma il piano di rivendicazione giungeva chiaro alle orecchie dei padroni i quali hanno dovuto poi riconoscere e preferire lo sciopero quale forma di lotta pacifica ed incruenta perché colpisce il padrone ma costa sacrifici anche ai

lavoratori che la mettono in pratica in quanto non vengono pagati per la giornata che scioperano.

Lo sciopero danneggia il padronato quando è generale e duraturo al punto che blocca la produzione e l'incasso di profitti.

Lo sciopero, cioè, è utile ed ha successo solo se crea disagi, quale pressione sociale sui governi, e danni, quale pressione politica diretta. In sostanza, lo sciopero è utile solo se crea le stesse conseguenze del sabotaggio.

Per questi motivi i padroni cercano sempre di reprimere lo sciopero con la polizia, di ostacolarlo con l'invio di soldati in funzione di crumiraggio, di impedirlo con la militarizzazione dei lavoratori dei servizi pubblici.

Dicevamo che nel 1845 in Germania lo sciopero era punito anche con la pena di morte. Oggi negli Stati Uniti d'America è sostanzialmente vietato ed i lavoratori sono repressi con la forza.

Oggi in Italia il diritto di sciopero è fortemente limitato. E' permesso di scioperare solo raramente ed esclusivamente in condizioni, tempi e modi da non recare fastidio al padrone, non creare disagi, non provocare danni.

Lo sciopero "legale" in Italia non ha più forza contrattuale. Anzi, chi sciopera rischia il licenziamento, multe e denunce penali. Emblematico quanto è successo nel dicembre 2003 agli autoferrotranvieri di Milano che hanno scioperato secondo le "regole e legalmente" per sette volte senza mai ottenere alcun risultato e neppure attenzione sociale. E' bastato un solo sciopero vero, "*selvaggio*", per conquistare considerazione. Successivamente, grazie alle leggi volute dalla sinistra, sono stati condannati dal Giudice penale.

In precedenza i lavoratori dei trasporti di Roma promotori di un'assemblea sindacale di base sono stati licenziati e denunciati da Rutelli.

In Italia il diritto di sciopero è sostanzialmente abolito e vietato e quanti vi partecipino e l'organizzino sono perseguitati.

Proprio come avveniva secoli fa e come si ripeteva durante il regime fascista.

Tutto ciò grazie anche alla legge che lo limita, la n. 83 del 2000, voluta ed emanata dal governo di centro sinistra e mai contrastata dai sindacati confederali della triplice, né da Rifondazione Comunista.

In pratica, con la fine dello scontro di classe, con l'arresto della lotta dei lavoratori avvenuto a partire dal 1980, il padronato, con la complicità della sinistra istituzionale e dei sindacati confederali, si è ripreso quanto aveva dovuto concedere.

Se vogliamo liberaci dalla schiavitù in cui stiamo sprofondando dobbiamo ritornare alla storia.