

GIOVANNI DE FRANCESCO

Lavoro: Che fare ?

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

INDICE

Brevi note sulla ristrutturazione del mercato del lavoro in Italia e sulla riforma del diritto del lavoro.....	pag.	7
Il percorso delle riforme.....	»	26
Alcune misure utilizzate per la flessibilità.....	»	34
Incidenti e infortuni sul lavoro.....	»	38
TFR e pensioni.....	»	43
La delocalizzazione delle imprese.....	»	48
L'origine del diritto del lavoro: sabotaggi, scioperi, organizzazione.....	»	54
Nota.....	»	61

*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 e servizi. 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. Nelle regole e nei principi economici, infatti, si afferma che i diritti dei lavoratori costano. 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 nella

estinzione del rapporto di lavoro, sottoponendo i lavoratori a qualsiasi ricatto. In sostanza, legalizzazione del lavoro nero.

* * *

L'istaurazione del rapporto di lavoro, fino a qualche anno fa, doveva avvenire per legge esclusivamente tramite l'Ufficio di Collocamento in modo che l'imprenditore non scegliesse a suo piacimento i dipendenti. Scelta che avrebbe comportato la ricattabilità sul posto di lavoro e l'esclusione dall'assunzione 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.

L'imprenditore doveva assumere i lavoratori avviati dal collocamento in base ad una graduatoria trasparente per soddisfare la sua esigenza di manodopera e ciò 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 e l'imprenditore può assumere a sua discrezione e piacimento.

* * *

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 gli rimane, 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) che prevedono una retribuzione inferiore ai minimi contrattuali.

Non va trascurato l’effetto sui salari dall’introduzione della moneta unica.

Con l’avvento dell’euro nel 2002 il costo della vita è raddoppiato. Un prodotto che prima costava 10 mila lire è immediatamente passato a costare 10 euro e, cioè, 20 mila lire. Tale trasformazione, però, non è avvenuta con le retribuzioni il cui cambio è stato adattato con precisione. Il salario di 2 milioni di lire non è stato quantificato in 2 mila euro ma in mille euro.

In pratica, con l’avvento dell’euro è stato operato il dimezzamento degli stipendi.

* * *

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

* * *

La garanzia della stabilità del rapporto di lavoro

è costituita dal fatto che al momento in cui viene stipulato un contratto di lavoro individuale, esso deve intendersi sempre a tempo indeterminato. Solo in rare eccezioni, comunque tassativamente previste dalla legge, sono previsti contratti a tempo determinato, come, per esempio, lavori stagionali, lavori per singoli spettacoli.

Inoltre, il posto di lavoro è garantito dalla sua costanza in quanto il datore non può licenziare il lavoratore se non per giusti e provati motivi in assenza dei quali il lavoratore ha diritto di ritornare al lavoro.

Tale garanzia di stabilità e costanza del posto di lavoro non esisterà più.

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).

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.

Già con la legge n. 56 del 1987, il divieto era stato attenuato poiché si dava possibilità ai sindacati tradizionali scelti dal datore di lavoro (CGIL, CISL e UIL) di derogare al divieto mediante la previsione nei contratti collettivi dell'apposizione del termine a tutti i settori e lavorazioni.

Al datore di lavoro verranno riconosciute maggiori ragioni e possibilità di soppressione del posto di lavoro anche prima della scadenza stessa del contratto a tempo indeterminato. Secondo la riforma del giurista Pietro Ichino, il datore di lavoro ha

maggiori libertà di licenziamento e nel caso della sua ingiustizia il lavoratore non avrà più diritto di ritornare al posto di lavoro ma solo ad un minimo risarcimento danni, tra l'altro posto non a carico del datore di lavoro ma dello Stato, quindi sulla tassazione delle proprie retribuzioni.

In sostanza sarà ripristinato per tutti il licenziamento ad nutum. I continui attacchi all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ne sono una dimostrazione.

L'istituto della flessibilità – che è la causa della precarietà – è stato introdotto in Italia in forma più esplicita 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.

Secondo l'art. 2112 c.c., quando un'azienda viene ceduta, il rapporto di lavoro continua ed i lavoratori non possono essere licenziati.

In base alla legge 428, invece, le aziende che si dichiarano in crisi e che cambiano solo il nome possono licenziare liberamente ed assumere nuovo personale a diverse condizioni, peggiorative, naturalmente. E' quanto avvenuto con il caso Alitalia nel 2008, già sperimentato dalla Fiat Hitachi nel 1992.

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 al 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.

Non è sganciata dall'orario di lavoro la questione dei ritmi e dei tempi di lavoro. In diversi convegni tenuti dalla Confindustria viene ribadito il concetto di retribuire solo il tempo effettivo di lavorazione, escludendo le mini pause, anche di

qualche minuto. Sempre secondo la Confindustria, deve essere preferito il lavoratore che impiega sempre minor tempo di lavorazione rispetto ad un altro lavoratore. Questa concorrenza tra lavoratori ed aumento indeterminato dei ritmi di lavoro viene chiamata produttività che la Confindustria vuole inserire nei criteri di scelta dei licenziamenti collettivi ex legge 223/91 in maniera preminente ai carichi famigliari, anzianità e mansioni.

* * *

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, era 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 "ca-

pitale 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.

* * *

Si procede verso 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 ai fondi pensione delle retribuzioni collaterali – 13ma, 14ma, ferie - la pen-

sione 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 possibilità di essere assunti e di 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).

Per questi motivi si spiega l'abolizione della contrattazione collettiva che costituisce una indubitabile garanzia per i lavoratori e si reintroduce quella individuale. Il riferimento alla produttività non è altro che la contrattazione di ogni singolo lavoratore con il datore di lavoro in concorrenza con gli altri lavoratori.

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%.

È 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 a differenza di quanto già avviene per il settore tessile, calzaturiero, delle confezioni e manifatturiero in genere, le quali da tempo hanno 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 e della giustizia del lavoro.

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 sindacali 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.

L'ordinamento riconosce il diritto agli imprenditori di scegliersi i sindacati, anche se non rappresentano alcun lavoratore, per le trattative ed i rinnovi contrattuali.

Tali sindacati non fanno altro che ratificare le decisioni dell'imprenditore, senza affermare le richieste dei lavoratori.

Anche per questo, da oltre venti anni i sindacati della triplice registrano un grave difetto e crisi di rappresentatività che, però, non è considerato dall'ordinamento.

La formazione di sindacati alternativi alla triplice e più rappresentativi dei lavoratori è continuamente ostacolata ed impedita dall'ordinamento anche mediante il mancato riconoscimento dei diritti sindacali sul posto di lavoro che, in pratica, significa bloccare ogni attività sindacale, impedire, quindi, la nascita di nuove associazioni.

L'ordinamento riconosce ai sindacati compiacenti con il datore trattamenti di miglior favore creando una disparità tra sindacati. In sostanza, al

sindacato che sostiene i diritti dei lavoratori viene impedito ogni diritto di azione ed agibilità sindacale.

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.

I tribunali del lavoro sono continuamente colpiti da politiche di svuotamento con la riduzione del personale, dei mezzi, delle risorse e delle strutture. Ciò comporta inevitabilmente l'allungamento dei tempi processuali e l'alterazione della qualità del processo con effetto negativo solo nei confronti del lavoratore visto che è la parte interessata a ricorrere al giudice del lavoro. Per il mancato funzionamento dell'ufficio giudiziario, il lavoratore non può ottenere giustizia di un diritto violato.

La mancanza di giustizia del lavoro comporta l'aumento delle violazioni di legge e dei diritti da parte del datore di lavoro visto che possono facilmente rimanere impuniti.

Si assiste ad orientamenti giurisprudenziali sempre più restrittivi sul riconoscimento dei diritti e delle ragioni dei lavoratori. Al lavoratore è richiesta una prova rigida se non diabolica per dimostrare la violazione dei suoi diritti. E' orientamento giurisprudenziale, tra l'altro, non punire il datore di lavoro che demansiona il lavoratore il quale difficilmente potrà ottenere un risarcimento ed il ritorno alle proprie mansioni anche in caso di vittoria del giudizio.

Il lavoratore non è solo parte debole nel rapporto di lavoro ma lo è anche nel processo in cui non può disporre di mezzi e prove al pari del datore. Nonostante le difficoltà processuali, l'ordinamento ha previsto l'introduzione di costi e la condan-

na alle spese a carico del lavoratore. L'obiettivo è quello di scoraggiare il lavoratore a proporre una causa giudiziaria.

Si tende ad esentare i giudici dai loro compiti di controllo e relegarli a funzioni di ratificazione dell'operato discrezionale dei datori di lavoro.

L'introduzione della certificazione del contratto di lavoro con la legge Biagi e del "collegato lavoro" del 2010 ne è una dimostrazione.

Il "collegato lavoro" prevede l'impossibilità di rivolgersi alla Magistratura del Lavoro, organo costituzionale garante di indipendenza ed imparzialità, poiché obbliga i lavoratori a ricorrere alla giustizia privata mediante l'arbitrato le cui decisioni sono frutto dei rapporti di forza della parte più potente e, comunque, mai secondo diritto. Con l'arbitrato il lavoratore non otterrà mai giustizia.

Il "collegato lavoro" prevede, inoltre, la riduzione al minimo delle "pene" in favore dei datori di lavoro in caso di violazione delle norme. Abbiamo visto l'impunità del datore nei casi in cui demansiona il lavoratore. Con la nuova normativa del "collegato", il datore che si comporta illegittimamente nei confronti del lavoratore subirà insignificanti conseguenze a scapito dei diritti del lavoratore il quale potrà ottenere solo un minimo ed insignificante risarcimento. In questo modo il datore di lavoro può violare la legge – per esempio, assumere con contratti precari, licenziare ingiustamente – correndo il solo rischio di dover pagare una minima somma, mentre il lavoratore perde il posto di lavoro e le retribuzioni.

È 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". Saran-

no, 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 sostanza: 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.

A causa di varie speculazioni subite dal nostro paese da parte dei paesi imperialisti (privatizzazioni, decisioni sul "panfilo Britannia", tangentopoli, ecc.), 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 peggior 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 esplicite in tal senso le relazioni del senatore di centro sinistra Pietro 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.

Il giurista Pietro Ichino si spinge oltre l'attrazione dei capitali stranieri e parla di captazione, di creare motivo di attrazione.

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.

L'evoluzione delle riforme del diritto del lavoro non tende a diversificare i vari tipi di rapporto di lavoro (contratto a progetto, a termine, socio cooperativa, compartecipazione, a ritenuta d'acconto, ecc.), giacché si tratta di formulazioni che lasciano

il tempo che trovano e che verranno spazzate via non appena si attesterà definitivamente il criterio della flessibilità.

L'esempio può essere dato dalla legislazione "gemella" sulle locazioni. Fino al 1998 venivano stipulati vari tipi di contratto (come, per esempio, uso foresteria, transitorio, seconda casa, ecc.), tutte per eludere la legge sull'equo canone e garantire un canone nero superiore. Nel momento in cui la legge 431/98 ha abolito l'equo canone, il proprietario di casa non ha più l'esigenza di inventarsi e simulare vari tipi di contratto di locazione. Può legalmente stabilire un canone nero.

Le varie tipologie di contratti di lavoro (progetto, somministrazione, intermittente, a chiamata, a termine, ecc.), sono forme elaborate per eludere tutte le norme poste a tutela del lavoro subordinato, in particolare la retribuzione e la continuità del posto di lavoro. Nel momento in cui si affermerà la legalizzazione del lavoro nero, quindi la flessibilità totale retributiva e di stabilità, non ci sarà più bisogno delle svariate tipologie di lavoro. Al contrario, ci sarà una spinta maggiore alla subordinazione.

È importante discutere delle singole iniziative che i governi approntano quotidianamente, 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.

Secondo l'orientamento dei governi di sinistra, la riforma del diritto del lavoro deve avvenire di concerto con i sindacati della triplice in modo da farla accettare dai lavoratori senza alcuna protesta.

L'orientamento dei governi di destra, invece, prevede più l'immediato e diretto intervento del potere legislativo.

In effetti, le riforme sono avvenute mediante accordi sindacali che, una volta consolidati ed evitato la protesta dei lavoratori, sono state poi codificate.

Agli accordi sindacali è stato attribuito un vero e proprio ruolo normativo.

Un esempio. Abbiamo visto come in materia di contratti a termine, precari per eccellenza, la legge n. 56 del 1987 riconosceva ai sindacati della triplice di derogare in peggio il divieto di apposizione del termine. Con tali accordi, il termine si poteva apporre liberamente ed anche all'attività ordinaria. In pratica, con gli accordi sindacali si legalizzava la violazione della legge. Una volta consolidati

gli accordi ed evitato la protesta dei lavoratori, nel 2001 è stata emanata la nuova normativa sulla liberalizzazione del contratto a termine.

Per il resto, basta confrontare la successione dei contratti collettivi per comprendere facilmente come i sindacati sottoscrittori hanno gradualmente introdotto la flessibilità e compresso, se non abolito, i diritti dei lavoratori.

Il ruolo dei sindacati tradizionali è stato quello di far passare la riforma in peggio dei diritti dei lavoratori in silenzio e senza sortire proteste.

A garanzia di tale ruolo, l'ordinamento e la giurisprudenza hanno riconosciuto a tali sindacati l'esclusivo riconoscimento di rappresentatività per legalizzare il loro operato, per legalizzare la loro preminenza sugli altri sindacati.

Le riforme più sostanziose 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 un 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.

È 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 un 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 MORTILLA-RO, all'epoca Presidente della FEDERMECCANICA**).

- da *Il Manifesto*, 29 maggio 1985.

Alcune misure utilizzate per la flessibilità.

In base all'art. 36 della Costituzione, ogni lavoratore deve percepire una retribuzione in misura comunque sufficiente per garantire una vita libera e dignitosa per sé ed alla sua famiglia. Tale misura è stata individuata nei minimi sindacali stabiliti dalle singole contrattazioni collettive nazionali.

Il primo intervento per ridurre la retribuzione dei lavoratori è stato quello di non aumentare più suddetti minimi, ormai fermi da oltre venti anni, Ciò è avvenuto con la complicità dei sindacati confederali e del governo di sinistra.

Le altre azioni sono state le più svariate.

Con gli “accordi gradino” è stato previsto un salario di ingresso inferiore per i primi anni di lavoro. Questo tipo di azione, essendo anticostituzionale per violazione del diritto di uguaglianza, era prevista solo per qualche anno ed in via transitoria invece dura dal 1990 perché è stata sempre prorogata.

Con la legge sui “Lavoratori Socialmente Utili” di cui al decreto legislativo 468/97, lo stato e gli enti pubblici possono assumere personale precario senza tutele e con garanzie ridottissime per la realizzazione di opere o fornitura di servizi, con contratti temporanei ed a scadenza. L'art. 8 esclude espressamente che tale personale possa essere considerato come lavoratori subordinati.

Con i “Contratti d'Area ed i Patti Territoriali” si sono introdotte forme di assunzione e retribuzione precaria. Nonostante tali azioni consistano

in strumenti di finanziamento statale delle attività produttive, con il beneplacito dei sindacati sono state introdotte politiche per la riduzione dei salariali e per nuove forme di lavoro meno garantito e meno tutelato. I Contratti d'Area sono previsti dall'accordo per il lavoro del 24.9.1996 (governo Prodi) per le aree industriali in crisi e ad alto tasso di disoccupazione, mentre i Patti Territoriali sono stati introdotti con leggi nn. 104/95 e 662/96 per tutto il territorio. In realtà questi strumenti che riducono le tutele dei lavoratori sono stati applicati anche in zone non in difficoltà, come Pavia, Trieste, Crema. Un posto di lavoro creato con tali strumenti costa allo Stato 300 mila euro, quindi per gli imprenditori è quasi a costo zero. Ciò ha prodotto nuova occupazione precaria e con reddito insufficiente ed è stata un'operazione di sostituzione dei lavoratori a costo intero con quelli a costo ridotto.

Con l'uso indiscriminato dei "Contratti di Formazione" si è provveduto all'assunzione finanziata di lavoratori per un massimo di due anni con il ricatto per essere confermato il rapporto a tempo indeterminato.

Ora l'istituto è stato sostituito con le varie forme di apprendistato della durata anche di quattro anni ed applicabile liberamente anche a lavoratori qualificati (tecnici, ingegneri, ecc.). Come apprendisti, i lavoratori svolgono un lavoro qualificato ma vengono retribuiti secondo livelli di inquadramento inferiori.

Per quanto riguarda, invece, la flessibilità occupazionale che abolisce la garanzia di stabilità, abbiamo visto che con il decreto legislativo n. 368/2001 e legge 133/2008 è stata introdotta la libertà dei "Contratti a Termine" con i quali si ottiene lo stesso risultato della totale libertà di licen-

ziamento in favore dei padroni: stipulando ripetuti contratti a breve o brevissimo termine mensile o settimanale il lavoratore deve sottostare ai ricatti datoriale, pena di non ottenere il rinnovo e rimanere disoccupato e senza reddito.

Abbiamo visto come con la legge 428/90 è possibile licenziare i lavoratori in caso di cessione di azienda per assumerne altri a condizioni più svantaggiose.

Nei casi in cui non interessa la cessione di azienda, la flessibilità è attuata mediante la pratica dello “svecchiamento” che consiste nel porre in cassa integrazione i lavoratori garantiti per indurli alle dimissioni stante il ridotto ammontare dell’assegno rispetto allo stipendio ed i limiti imposti al cassintegrato. I lavoratori con maggiore anzianità vengono posti in mobilità lunga per la pensione anticipata. In entrambi i casi, cassa integrazione e mobilità con prepensionamento, i costi sono a carico dello Stato ed il datore si libera di quei lavoratori garantiti per assumere nuovo personale a condizioni peggiori.

Con l’operazione “svecchiamento” il datore ottiene anche un altro obiettivo: liberarsi del personale “anziano” anche se efficiente per assumere personale giovane, “fresco” di studi, proprio come avviene con un computer funzionante ma sostituito con un altro di ultima generazione.

La legge Biagi del 2003 ha introdotto ulteriori forme di flessibilità, tra cui: contratti a progetto, a chiamata, di inserimento, lavoro intermittente, a somministrazione, ripartito, accessorio, il distacco, il trasferimento, appalto di manodopera, cessione di ramo d’azienda.

Tutte queste tipologie comportano una retribuzione inferiore, una insicurezza del posto di lavoro.

ro, la mancanza di copertura delle ulteriori forme di retribuzione, come quella collaterale e differita (13ma, 14ma, ferie, TFR), ed assicurativa (malattia, maternità, previdenza, indennità di disoccupazione).

In sostanza, è stato legalizzato il lavoro nero.

Incidenti ed Infortuni sul Lavoro.

In Italia i morti sul lavoro sono tra i 1.500 ed i 3.600 l'anno, circa 100 morti al mese. In questa cifra sono compresi solo i lavoratori che muoiono in seguito ad un incidente violento entro i primi cinque giorni dal sinistro.

Sono escluse, quindi, tutte le morti successive ai cinque giorni e quelle causate da malattie contratte sul lavoro.

Si stima, pertanto, che la cifra varia dai 3.500 fino ai 5.000 lavoratori che muoiono ogni anno per il lavoro. Questo numero è in costante aumento.

Qual è la causa degli incidenti sul lavoro e quali potrebbero essere le soluzioni ?

Una delle cause è la mancata predisposizione di mezzi e sistemi anti infortunistici ritenuti dalle aziende troppo costosi, oppure elementi che frenano la produttività. Il motivo risiede nella legge economica del sistema capitalistico della competitività: la riduzione dei costi di produzione.

Non applicare mezzi e sistemi anti infortunistici significa risparmiare soldi, quindi aumentare i profitti.

Un'altra causa è l'aumento dei ritmi di lavorazione. La produzione aumenta con l'aumento della velocità di lavorazione. E' un dato economico che un prodotto è tanto più competitivo quanto viene fabbricato nel minor tempo possibile. La velocità della lavorazione, però, non permette di rispettare le regole di sicurezza. Non permette di effettuare un lavoro con attenzione e precisione. Ciò crea motivo di incidenti ed infortuni.

Un esempio è quanto si è registrato nei super mercati della grande distribuzione dove i commessi dovevano correre su pattini a rotelle per rifornire gli scaffali.

Inoltre, aumentare i ritmi di lavoro e ridurre ed abolire le pause ed i riposi significa maggiore produzione ma anche maggiore rischio di incidenti per stanchezza e mancanza di lucidità.

Negli ultimi anni è aumentato anche il numero dei lavoratori minorenni, finanche bambini. In Italia si stima che sono circa 30 mila i bambini al di sotto dei 15 anni a lavorare continuamente.

I minorenni sono i più esposti agli incidenti ed alla contrazione di malattie professionali vista la loro debole condizione fisica e la mancanza di esperienza e preparazione professionale. E chi fa lavorare i bambini viola la legge sul diritto del lavoro, figuriamoci quelle sulla sicurezza.

I governi italiani – nel 1997 quello di sinistra e nel 2003 quello di destra – hanno abolito il limite dell'orario giornaliero fissato nel 1924 in otto ore. In base alla legge n. 66/03, un lavoratore può essere obbligato a lavorare anche 16 ore al giorno senza alcun aumento di retribuzione.

Il limite della giornata di otto ore è stata una grande conquista dei lavoratori culminata anche con gli eccidi dell'8 marzo e del 1° maggio per cui oggi si festeggia la ricorrenza.

La richiesta di limitare la giornata lavorativa a massimo otto ore era motivata con il fatto che più ore di lavoro provocavano maggiore stanchezza psico fisica. A causa della stanchezza avvenivano maggiori incidenti.

La stessa legge n. 66/03 che ha abolito le otto ore, prevede che possono beneficiare di una pausa di 15 minuti per il riposo solo coloro che svolgono

un lavoro ripetitivo e monotono e solo dopo le prime sei ore di lavoro. Pausa che non costituisce un diritto del lavoratore ma una concessione del datore di lavoro. Se il lavoratore decide di utilizzare la pausa dopo sei ore di lavoro contro la volontà del datore, è passibile di sanzione disciplinare per insubordinazione punita anche con il licenziamento.

È chiaro che il lavoratore evita di riposarsi per non perdere il posto di lavoro.

Ma è anche chiaro che la stanchezza e la perdita di lucidità provocano incidenti la cui colpa viene posta sempre a carico del lavoratore, ritenuto disattento.

Questi sono gli effetti delle legge italiana.

Pertanto, non si può parlare di soluzione della problematica degli infortuni se non si aboliscono queste leggi, se non si abolisce la legge n. 66/03, se non si affronta la questione dei ritmi di lavoro.

Le imprese, per risparmiare sui costi, non predispongono adeguati mezzi, né attrezzature anti infortunistiche. Sempre per risparmiare sui costi, gli imprenditori assumono personale non specializzato e senza esperienza in modo da pagarli di meno. La mancanza di conoscenze e di informazioni è una causa degli incidenti.

Le imprese che maggiormente ricorrono a questi espedienti sono quelle pressate dal contenimento dei costi rispetto agli introiti stabiliti da un appalto.

Il prezzo con cui un'impresa concorre per l'aggiudicazione di un appalto è frutto di un calcolo complessivo dei costi di esecuzione. Quanto più riduce i costi, maggiore è la possibilità di aggiudicarsi la gara di appalto.

I costi che in genere si riducono sono proprio quelli destinati alla sicurezza in quanto ritenuti

non produttivi. La conseguenza è l'esposizione agli incidenti.

Esposizione che aumenta vertiginosamente con i subappalti. In questi casi la riduzione dei costi è ancora maggiore perché il subappaltante ottiene per il medesimo lavoro un prezzo di appalto minore. Il subappaltante per ricavare degli introiti deve risparmiare sui lavoratori e sulla loro sicurezza.

Appare chiaro che occorre abolire tutte le leggi e le norme che permettono il subappalto e disporre il divieto totale.

Il subappalto è stato sempre una causa degli incidenti sul lavoro al punto che quello di manodopera, come il caporalato, era stato vietato dalla legge 1369/60.

Ebbene, prima la legge Treu, poi la legge Biagi hanno abolito la legge n. 1369/60 e liberalizzato gli appalti ed i subappalti di manodopera e legalizzato il caporalato con il lavoro interinale ed a somministrazione.

I lavoratori assunti con contratti flessibili e precari, come il lavoro a termine, part time, a progetto, a chiamata, ecc., sono maggiormente esposti agli infortuni. La loro condizione di ricattabilità li obbliga a non protestare e ad accettare lavorazioni pericolose o, comunque, faticose, compresi ritmi elevati e senza sicurezza.

Pertanto, non è vero che le istituzioni vogliono eliminare la strage delle morti sul lavoro. I partiti ed i governi sono stati promotori di leggi che facilitano ed aumentano gli incidenti sul lavoro.

Quindi, finché esisterà questo sistema economico che si basa sullo sfruttamento delle persone, il problema degli infortuni non sarà mai risolto ed i lavoratori saranno destinati a rischiare la vita.

Ma, intanto, è importante ed obbligatorio com-

battere affinché vengano abolite tutte quelle leggi che facilitano gli incidenti e gli infortuni. Quindi occorre immediatamente ottenere l'abolizione della legge n. 66/03 e ristabilire l'orario massimo di lavoro ad otto ore al giorno per cinque giorni a settimana; l'abolizione delle leggi che permettono il subappalto e stabilire il divieto del appalto di manodopera e del caporalato; l'abolizione del lavoro interinale ed a somministrazione; l'abolizione totale della legge Treu e della legge Biagi; l'abolizione di ogni forma di precarietà e flessibilità del lavoro.

Il prezzo che si paga sul lavoro non è solo una retribuzione inferiore o il licenziamento, ma la sopravvivenza stessa del lavoratore.

Il governo Berlusconi prima, quello Prodi poi, hanno emanato una legge che obbliga i lavoratori a dare la propria liquidazione ai Fondi pensione.

Sul punto è stata sollevata una grande confusione provocando incertezza tra i lavoratori che corrono il rischio di intraprendere decisioni sbagliate.

Proviamo a fare chiarezza; a capire come mai il TFR non sarà più corrisposto dopo quasi un secolo dalla sua istituzione; come mai le pensioni sono state previste dal 1800 ed ora si parla che spariranno.

Con il decreto legislativo n. 252/05, è stato disposto che entro il 30 giugno 2007 per i rapporti in corso ed entro sei mesi dall'assunzione per i nuovi assunti, i lavoratori del settore privato devono decidere a quale Fondo di Previdenza destinare il proprio TFR (Trattamento di Fine Rapporto), la cosiddetta "liquidazione".

In pratica, i soldi che sarebbero stati corrisposti al momento della fine del rapporto di lavoro (licenziamento, dimissioni o pensionamento) come liquidazione, vengono versati sotto forma di contributi previdenziali in favore di società private, o dell'INPS, le quali concederanno, poi, ma solo ipoteticamente, una pensione ad integrazione della pensione normale che il Governo vorrà ridurre.

Quindi, il Governo vuole ridurre le pensioni e per la parte mancante, invece di aumentare l'onere contributivo a carico delle imprese, vuole obbligare i lavoratori a procurarsela con la destinazione

del proprio TFR, come se fosse il pagamento di ulteriori contributi.

Questo significa che i lavoratori non avranno più il TFR. Al momento della risoluzione del rapporto non riceveranno alcuna somma a titolo di liquidazione.

In parole povere, il TFR è stato abolito.

Questa decisione è grave in quanto la liquidazione è stata creata già nei primi anni del secolo scorso quale retribuzione differita di carattere alimentare. Il TFR è un risparmio forzato che ha la funzione di assicurare la stabilità alimentare alla fine di un rapporto di lavoro. Risponde, quindi ad una necessità primaria che non può mai escludersi.

La sua abolizione costituisce il diniego di un diritto essenziale al pari della retribuzione mensile.

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.

Questi motivi non corrispondono a verità o, comunque, non sono tali da giustificare la riduzione delle pensioni.

Già alla fine del 1800 è stato escogitato un sistema previdenziale capace di garantire le pensioni anche nei periodi in cui ci saranno più pensionati che lavoratori. Un sistema studiato dopo il fallimento delle Società di Mutuo Soccorso, le quali effettuavano il versamento delle pensioni in base al numero dei lavoratori in servizio. Il sistema attuale prevede che dai versamenti di un lavoratore corrispondono anche sei pensioni.

La stessa Direzione Generale dell'INPS ha dichiarato che le loro casse sono integre e di enorme segno positivo.

Oltre ai versamenti dei contributi vi è un sistema fiscale diretto a garantire sempre il pagamento delle pensioni in misura simile alla retribuzione.

Lo stato sociale dei paesi progrediti significa proprio questo. L'indennità di disoccupazione, per esempio, viene erogata in base a dei fondi che non sono costituiti da contributi – i disoccupati non lavorano – ma dalle innumerevoli entrate dello Stato.

Pertanto, il debito pensionistico non costituisce valida ragione per ridurre le pensioni e chiedere un auto versamento di contributi con il TFR, oggi, e con le retribuzioni collaterali (13ma, 14ma e ferie) domani.

Dal 1992 è già in programma, infatti, che dopo il TFR obbligheranno a destinare ai Fondi anche la tredicesima, la quattordicesima e le ferie. Con la destinazione di queste retribuzioni – cosiddette collaterali - la pensione sarà ulteriormente ridotta dal 40 al 10 per cento dell'ultima retribuzione. È stato previsto in futuro, inoltre, l'obbligatorietà della destinazione, rendendola forzata, non solo per i lavoratori del settore privato ma anche dei pubblici dipendenti.

A ciò si aggiunga, per completezza della questione, che i fondi previdenziali sono l'INPS, che garantisce solo la metà del valore del TFR che può essere recuperato integralmente solo se si vive fino a 120 anni, oppure sono delle società private che investono il TFR in manovre finanziarie. In pratica, sono società che operano nel campo del rastrellamento del risparmio altrui così come hanno già fatto numerose società finanziarie che hanno

operato in Italia negli anni ottanta ed in Albania negli anni novanta. Società finanziarie che, dietro promesse di condizioni favorevoli, hanno incassato i risparmi della gente per poi sparire nel nulla.

L'insicurezza dei Fondi appare più chiara se si considera che la destinazione del TFR è dichiarata per legge in maniera irreversibile, cioè, il lavoratore non può tornare indietro ed è obbligato a versare il suo TFR ai Fondi anche se questi si rivelano palesemente una truffa o in caso di ripensamento.

Va considerato anche che la Commissione di Controllo sugli andamenti dei Fondi (la Covip) è stata abolita il 31.12.2006, quindi, è stata tolta la minima garanzia in favore dei lavoratori di controllare il frutto del loro TFR usato dai Fondi.

Nel frattempo è importante che i lavoratori non destinino il proprio TFR ai Fondi pensione e che dichiarino di voler mantenere il TFR come prima e, cioè, in azienda, secondo la disciplina dell'art. 2120 c.c.

Abbiamo visto come la paura dell'eccessivo debito pensionistico è una falsità in quanto le casse dell'INPS non sono in debito. Falsità viene utilizzata dallo Stato per nascondere un'altra truffa che è quella di abolire le pensioni e regalare le somme di denaro dei contributi già versati ai grandi capitalisti (industriali e finanziari), mediante l'operazione "consolidamento del debito pensionistico".

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.

Per il resto, rimarranno le società private, banche ed assicurazioni, che dietro la promessa di una

previdenza privata nascondono operazioni speculative.

Ed il ritorno indietro di secoli a passi da gigante è garantito.

La Delocalizzazione delle Imprese.

Gli imprenditori italiani hanno deciso di confermare la loro politica aziendale che prevede il licenziamento degli operai, la chiusura delle fabbriche in Italia ed il loro trasferimento nei paesi del Terzo Mondo.

Questa politica di licenziamento e trasferimento delle fabbriche è a completamento di quanto gli industriali hanno già fatto negli ultimi anni, a partire dai primi anni novanta e che ha comportato il licenziamento di migliaia di lavoratori.

Tutto questo è avvenuto ed avviene nonostante l'aumento delle commesse e la concessione di enormi benefici e finanziamenti pubblici in favore degli industriali per garantire l'occupazione.

Le imprese italiane, infatti, hanno beneficiato di enormi aiuti finanziari ed agevolazioni per creare e mantenere l'occupazione in Italia. La concessione di finanziamenti, immobili, stabili, infrastrutture, macchinari, sgravi fiscali, è stata la costante di questi aiuti.

Quasi sempre gli industriali occupavano un numero di dipendenti inferiore a quello per cui beneficiavano degli aiuti.

Spesso gli industriali, cambiando solo il nome dell'impresa e mantenendo le medesime strutture, macchinari e dipendenti, beneficiavano di ulteriori finanziamenti come se fosse una nuova azienda che dava occupazione.

In maniera ricorrente, gli industriali assumevano i lavoratori con contratti precari per risparmiare

sul costo della manodopera. Molte volte si è scoperto il pagamento con la doppia busta paga: una fittizia secondo i minimi salariali quale documentazione per ottenere i benefici pubblici ed un'altra reale, riportante un importo inferiore che veniva corrisposto al lavoratore.

A partire dal 1993, gli industriali hanno cominciato a trasferire la produzione all'estero, iniziando dall'Albania, grazie ad accordi e concessioni effettuati dal governo italiano.

In base a questi accordi, il governo italiano finanziava la chiusura degli stabilimenti in Italia, finanziava il trasferimento, finanziava l'apertura all'estero. Lo stato italiano, sempre in base a questi accordi, non richiede agli industriali nemmeno le tasse ed i dazi di ritorno dei prodotti dall'estero. L'operazione è chiamata TPP (Traffico di Perfezionamento Passivo).

Con successivi accordi governativi, gli industriali hanno aperto stabilimenti, nell'Est Europa, in America Latina, in Africa ed in Asia.

Albania, Romania, Ucraina, Bulgaria, Serbia, Montenegro, Argentina, Bangladesh, Etiopia, Tunisia, Vietnam, India, sono alcuni paesi. Si prevedono aperture in Afghanistan ed Iraq una volta "pacificati".

Il principale, se non unico, motivo del trasferimento è costituito dallo scarso costo della manodopera. In Albania un operaio è pagato con tre euro al giorno, mentre in Bulgaria con soli settanta centesimi. Con lo stipendio di un operaio italiano si pagano 100 operai africani. Inoltre, i lavoratori addetti non beneficiano di nessuna garanzia e chi protesta viene anche ucciso. Le lavorazioni vengono svolte anche da bambini.

Non c'è stata mai nessuna riduzione delle com-

messe. La crescita delle imprese e la produzione sono aumentate. E' aumentata la percentuale di vendita del prodotto, nonché i mercati, con relativo aumento di fatturato, di capitale e di profitto (ma non di posti di lavoro in Italia).

Anzi. Le aziende del settore interessato che nel 1990 avevano in tutto 700 mila operai in Italia, fino al 1998 hanno portato all'estero la lavorazione, operando 330 mila licenziamenti.

Gli industriali non solo hanno portato il lavoro fuori dall'Italia, ma non hanno fatto rientrare nel paese i profitti ottenuti. Questi profitti prendono la via dei paradisi fiscali, dei fondi pensione, dei fondi di investimento in altri paesi.

La delocalizzazione ha coinciso largamente con l'esplosione della "fuga dei capitali all'estero". Dei profitti conseguiti, solo nel 1998 sono stati esportati all'estero 80 mila miliardi di lire, pari a 41 miliardi di euro.

Nei primi anni della delocalizzazione, gli industriali avevano mantenuto in Italia il 40 - 50% della produzione solo per limitare il rischio che si poteva determinare dalla realizzazione produttiva in paesi istituzionalmente ed economicamente non ancora sicuri (cosiddetto rischio Paese).

Tale margine di insicurezza è stato ridotto e quasi eliminato mediante l'intervento e la presenza militare italiana. Le forze speciali dell'esercito, dietro la scusa delle missioni di pace, garantiscono all'estero gli affari degli industriali italiani. I militari italiani sono presenti in 36 paesi e da tempo si parla di sottoporli al comando del Ministero degli Esteri quale strumento di politica di espansione internazionale. La Marina Militare Italiana garantisce la scorta del trasporto delle merci.

Ora gli industriali si apprestano a trasferire

all'estero quasi tutta la produzione lasciando in Italia solo il ciclo a più alto valore aggiunto (design, marketing, ecc.).

Oltre al trasferimento delle produzioni di beni si stanno delocalizzando anche le attività di servizi (per esempio i call center).

Nonostante ciò, nonostante gli industriali abbiano da anni dichiarato a più riprese che chiuderanno gli stabilimenti in Italia, lo Stato continua ad elargire finanziamenti in loro favore anche per ammodernamento e ristrutturazione degli impianti affinché mantengano l'occupazione di operai posti, invece, quasi sempre in cassa integrazione e mobilità.

I finanziamenti vengono elargiti anche a quegli industriali che sono stati più volte inquisiti per truffa ai danni dello Stato.

Gli effetti di questa delocalizzazione, che in alcuni casi definiscono "impetuosa", sono facilmente leggibili. Nel mitico Nordest i laboratori contoterzisti che lavoravano in subappalto sono stati sostituiti da aziende situate nell'Est Europa. Mentre nel più modesto Sudest, nel Salento in particolare, solo nel comparto calzaturiero si sono registrati oltre 13 mila licenziamenti (circa 20 mila secondo *La Repubblica*).

La chiusura delle fabbriche in Italia, il licenziamento dei lavoratori ed il trasferimento all'estero è avvenuto con la complicità dei partiti e dei sindacati che non hanno perso tempo a firmare accordi per la cassa integrazione e la mobilità.

I sindacati non solo non hanno accennato ad una minima protesta, mentre venivano anche portati via i macchinari alla luce del sole, ma hanno fatto di tutto per convincere gli operai a subire le politiche aziendali poiché "esistono le supreme

leggi di mercato”.

Nessuna istituzione ha chiesto agli industriali la restituzione dei finanziamenti ottenuti con la scusa di creare e mantenere occupazione in Italia.

La delocalizzazione è avvenuta ed avviene in base ad accordi ed a norme emanate dallo Stato italiano che permette i licenziamenti in Italia ed invoglia il trasferimento all'estero.

I padroni rimangono impuniti e continuano a speculare. Per loro la disoccupazione è un affare. I lavoratori licenziati devono emigrare.

Il trasferimento all'estero, dicevamo, avviene per sfruttare i bassissimi costi di manodopera. E' evidente che non si può proporre a nessuno in Italia di guadagnare solo un euro al giorno. Altrettanto chiaro è che un salario del genere non si può proporre nemmeno in Francia o Germania. Il trasferimento avviene verso quei paesi ricattati dalla miseria, dalla fame e dalle guerre scatenate dagli stessi paesi occidentali.

Pagare un operaio con un euro al giorno significa mantenerlo nella fame, nella disperazione totale.

Ecco perché queste popolazioni emigrano in Italia. Scappano dalla fame generata dagli industriali italiani. Gli stessi che licenziano in Italia creando disoccupazione e criminalità.

Gli immigrati sono vittime del medesimo disegno speculativo dei padroni italiani. Il licenziamento in Italia è uguale al loro affamamento.

La questione dei licenziamenti e della delocalizzazione è collegata a quella dell'immigrazione.

La delocalizzazione, tra l'altro, viene utilizzata per scardinare i diritti dei lavoratori.

In pratica, si “invitano” i lavoratori ad accettare un lavoro flessibile, una drastica riduzione dei loro

diritti e delle garanzie, dietro la minaccia di chiudere l'azienda e trasferirla all'estero dove i lavoratori costano meno.

Il messaggio che gli industriali danno ai lavoratori è chiaro: se accettate condizioni simili a quelle che vivono i lavoratori all'estero, la fabbrica non chiude e l'occupazione è salva.

Per tutte, queste sono state le dichiarazioni della Fiat degli ultimi giorni rivolte ai propri dipendenti italiani rispetto alla minaccia di delocalizzare in Polonia.

Partiti e sindacati non contrastano questa politica dando per scontato la "normalità" delle condizioni di lavoro dei lavoratori dei paesi esteri in cui si delocalizza.

Con le guerre esportiamo democrazia, con la delocalizzazione si vuole importare l'abolizione dei diritti dei lavoratori, si vuole scatenare la concorrenza e lo scontro tra lavoratori, tra italiani ed immigrati.

La tendenza, invece, deve essere invertita. Non bisogna comprimere i diritti dei lavoratori italiani perché altri lavoratori del Terzo Mondo non ne hanno, ma occorre estendere a questi pari dignità e diritti.

Estendendo in maniera uguale maggiori diritti e garanzie a tutti i lavoratori del mondo, si elimineranno licenziamenti, disuguaglianze ed ingiustizie.

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, del possesso, 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, 6.850 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'exasperazione dei lavoratori causata non solo dallo sfrut-

tamento 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 protesta 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' evidente che la sua esistenza dipende 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 padronali. 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 licen-

ziamento, 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. È 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 dal sindaco 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. Ed il reato di sciopero previsto dal codice fascista non è stato mai abolito.

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 liberarci dalla schiavitù in cui stiamo sprofondando dobbiamo ritornare alla storia.

NOTA

L'analisi descritta è stata esposta già il 1° dicembre 1996 nel corso di un convegno sulla precarietà svoltosi a Bologna.

La trascrizione dell'intervento è stata pubblicata dalla rivista giuridica *D&L Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 2000, pag. 293 (Milano, luglio 2000).

contatti: salentochefare@tiscali.it

Finito di stampare
nel mese di maggio 2010
dalle “Grafiche Giorgiani”
in Castiglione d’Otranto (LE)
tel. 0836.948204

