

Torino precaria



– numero 0, stampato e fotocopiato in proprio –

Stop precarietà, ora!

Noi, donne e uomini che in questi anni abbiamo lottato contro il liberismo e la guerra per un altro mondo possibile vogliamo impegnarci a suscitare un grande movimento contro la precarietà.

La precarietà del lavoro segna oggi donne e uomini, occupati e disoccupati, nativi e migranti. Le donne sono le più colpite dai processi di precarizzazione del lavoro, dallo sgretolamento e dalla privatizzazione dei sistemi pubblici di servizio alla persona.

Ma anche la condizione migrante concentra su di sé tutti gli aspetti della vita precaria. La lotta per la parità dei diritti per i migranti, per la chiusura dei CPT, per la fine della schiavitù dovuta al vincolo del permesso di soggiorno legato al posto di lavoro, fanno parte della lotta contro la precarietà e di quella per i diritti universali di cittadinanza.

La lotta contro la precarietà oggi si svolge in tutto il mondo, dalla Francia agli Stati Uniti, al Nord come al Sud, e percorre la società, la cultura, la politica con conflitti sempre più diffusi ed estesi.

In Italia è giunto il momento di rivendicare un cambiamento radicale di tutta la legislazione che in questi anni ha precarizzato il lavoro e la vita sociale. Si devono estendere conflitti e movimenti nella società civile per conquistare il diritto a condizioni di vita dignitose, per la libertà di decidere per sé e per il proprio avvenire.

Per queste ragioni proponiamo come primi terreni e obiettivi comuni di mobilitazione, i seguenti punti:

1. L'abrogazione delle tre leggi simbolo della politica per la precarietà approvate dal governo delle destre: la legge 30, la legge Bossi-Fini sui migranti, le leggi Moratti sulla scuola e l'università e tutte le disposizioni e decreti a esse collegati.

2. La fine del regime della precarietà a vita che oggi tocca milioni di lavoratrici e lavoratori. La riscrittura di tutta la legislazione sul lavoro e sull'occupazione, per mettere fine a tutte le forme di precarietà permanente e diffusa, per combattere il lavoro nero e sottopagato, per contrastare la caduta dei salari, la flessibilità selvaggia negli orari, il peggioramento delle condizioni di lavoro. Per questo bisogna mettere in discussione anche la legge 196 del 1997 e procedere alla riscrittura del Codice Civile. Il lavoro a termine deve tornare a essere solo un'eccezione e dovrà in ogni caso garantire salari e contributi più alti del lavoro a tempo indeterminato. Lo sblocco delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni e l'assunzione a tempo indeterminato, con contratto di lavoro pubblico, dei precari che lavorano nei servizi pubblici, nelle pubbliche amministrazioni, nella scuola, nella sanità, nelle università e negli enti di ricerca. Senza un lavoro stabile non vi può essere un servizio pubblico adeguato che garantisca a tutti i diritti di cittadinanza.

Nuove norme contro le imprese pubbliche e private che si «smontano» (tramite appalti, trasferimenti di ramo d'azienda, esternalizzazioni) con il solo scopo di ridurre diritti e salari. Occorre affermare il principio di responsabilità dell'impresa su tutta la filiera del lavoro e riassorbire all'interno delle strutture pubbliche il lavoro esternalizzato. Va, inoltre, garantita la centralità del pubblico nel collocamento dei lavoratori.

3. La redistribuzione delle ricchezze, per conquistare la garanzia del reddito e della contribuzione pensionistica in ogni periodo della vita, anche attraverso il ripristino di una pensione pubblica adeguata e sufficiente. La lotta contro la precarietà nel lavoro e nella vita delle persone (e, in primo luogo, delle giovani e dei giovani), impone la necessità di estendere e qualificare la tutela dei diritti sociali per tutte e tutti, nativi e migranti – a partire dal diritto alla casa, alla sanità, all'istruzione – e di introdurre forme universali di garanzia del reddito, sia attraverso trasferimenti monetari che con servizi gratuiti (in particolare scuola, salute, trasporti, cultura).

4. L'estensione a tutti i lavoratori dei diritti sindacali, del diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro a seguito di licenziamento senza giusta causa, del diritto di sciopero, del diritto alla rappresentanza sindacale. L'estensione dei diritti di democrazia, di decisione e di partecipazione, a tutti gli aspetti e momenti della vita sociale e lavorativa delle persone, a partire da una legge che garantisca una piena e reale democrazia nei luoghi di lavoro.

5. La messa in discussione delle politiche liberiste a livello europeo. In particolare, occorre cancellare la direttiva Bolkestein e quella sugli orari di lavoro e contrastare alla radice ogni tentativo di mercificazione dei beni comuni, di privatizzazione dei servizi pubblici, di concorrenza al ribasso tra aree e Paesi sui diritti sociali e del lavoro.

(Appello pubblicato su www.attac.it).

sabato 4 novembre
MANIFESTAZIONE
NAZIONALE a
ROMA

Il corteo partirà alle ore 14.30
da Piazza della Repubblica

Le leggi che ci massacrano

L'attualità ci segnala da più parti le emergenze che riguardano una componente sempre più ampia di giovani che si trovano a vivere una qualche esperienza lavorativa profondamente differente da quella dei loro genitori.

Gli attacchi al mercato del lavoro in Italia hanno una storia abbastanza lunga. Dopo le battaglie e le conquiste sociali dei nostri genitori, questi ora si trovano «costretti» a mantenere le nostre lunghe assenze dal lavoro salariale, a causa della crescente deregolamentazione del sistema produttivo in generale.

È già a partire dai primissimi anni Ottanta che il sistema politico comincia a smantellare i meccanismi della scala mobile, riformando allo stesso tempo l'impiego del lavoro part-time (legge 863/84). A cavallo fra gli anni Ottanta e Novanta si assiste a un inasprimento generale della situazione lavorativa, con il trasferimento di alcune parti della produzione all'esterno delle singole imprese, a causa della trasformazione del sistema produttivo da fordista (con forme di lavoro standardizzato e fortemente tutelato) a post-fordista (dove il comparto lavorativo è prevalentemente immateriale con formule contrattuali oscillanti a seconda delle necessità del capitale).

Fra il '93 e il '97 si verificano profonde metamorfosi del mercato del lavoro nazionale, le cui conseguenze sono oggi all'ordine del giorno di lavoratori e lavoratrici, del sistema politico e sindacale. Nel 1993 è l'accordo siglato fra i sindacati confederali e il governo Amato a stabilire che la contrattazione dei lavoratori dovesse seguire nel merito gli andamenti dell'inflazione programmata, mentre solo alcuni anni più tardi, nel 1997, l'allora ministro Treu stabilisce con la legge 196 del 24 giugno l'introduzione del lavoro interinale, per altro facilmente assimilabile alle eternalizzazioni della produzione. Pochi anni dopo Marco Biagi sviluppa la legge 30 del 10 Settembre 2003, inasprendo ulteriormente le modalità contrattuali di molti soggetti, soprattutto giovani e alle prime esperienze d'inserimento nella struttura produttiva e occupazionale italiana.

Nelle intenzioni del legislatore la flessibilità non è intesa come un ostacolo a un pieno inserimento, contrattualmente garantito del lavoratore. Si tratterebbe semmai di un momento che vede coinvolti soprattutto la componente giovanile all'interno della struttura produttiva, una sorta di accompagnamento alle prime esperienze di lavoro concreto.

Tuttavia, le intenzioni del legislatore sono smentite dai fatti. Chi continua a lavorare con un contratto atipico tarda a vedere la trasformazione del suo lavoro precario in un contratto a tempo indeterminato. Per altro la continuità lavorativa è solo parzialmente garantita con il ricorso corrente a modalità che non garantiscono una qualche stabilizzazione di vita. La percentuale di forme di lavoro atipiche che nel corso di un anno lavorativo si stabilizzano in formule a tempo indeterminato sono irrilevanti quando comparate con il totale degli inserimenti registrati, ad esempio, dai Centri per l'Impiego Nazionali.

Alcuni comparti lavorativi prediligono maggiormente forme lavorative a progetto, mentre altri rimangono

sostanzialmente legati a contratti a tempo indeterminato. Così le differenze fra i lavoratori si accentuano anche a seconda del posto in cui ci si trova a prestare il proprio servizio, sia questo subordinato e/o parasubordinato. In particolare, sono i servizi alla persona, all'impresa e alle istituzioni e il lavoro intellettuale quelli maggiormente interessati dai processi di precarizzazione lavorativa e contrattuale.

Il settore dell'industria registra dal canto suo andamenti maggiormente tradizionali, con la presenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato esigui ma presenti, vuoi a causa di una tradizione sindacale consolidata vuoi per alcune specifiche esigenze produttive maggiormente pianificabili a livello aziendale.

Le formule di lavoro contrattualmente poco garantite come i contratti a progetto, i contratti a tempo determinato, i finti contratti di consulenza, il lavoro a chiamata e il job sharing interrompono il percorso lavorativo delle persone e frammentano l'esperienza di lavoro dei soggetti e la loro capacità di creare solidarietà lunghe, una volta familiari alla classe lavoratrice. Inoltre, le formule di lavoro atipiche, assecondando le oscillazioni della produzione in funzione del profitto e del capitale, creano a loro volta discriminazioni lungo gli assi della stratificazione sociale.

Così alcuni comparti lavorativi vedono erose le proprie capacità di assorbimento di forza lavoro sulla quale investire come capitale umano e sociale, oltre che garantire all'impresa medesima la possibilità di avere a disposizione forza lavoro competente e qualificata.

Lo scopo da perseguire è sicuramente la denuncia del presente, dato che spesso le istituzioni di governo e di sindacato tardano a trasformare le nostre domande di regolamentazione del lavoro in politiche pubbliche coerenti e virtuose.

Fatto che ci sospinge a rivendicare a tutte le organizzazioni sindacali un coordinamento territoriale dei lavoratori precari e a impegnarci a costruire una rete di tutti quelli come noi.

“
Tuttavia,
le intenzioni
del legislatore
sono smentite
dai fatti

”

LA FLESSIBILITÀ VUOL DIRE
CHE NON SIAMO OBBLIGATI
A LICENZIARE. LICENZIAMO
SOLO SE CI VA.



Anch'io sono una precaria, precisamente una consulente di un'organizzazione che presta servizi a un ente pubblico. Ho 27 anni, una laurea e un diploma di master.

Sono entrata nel mondo del lavoro attraverso uno stage – che fortunatamente prevedeva un rimborso spese – al termine del quale mi è stato proposto, dopo un mese di pausa dovuto credo a motivi burocratici, un contratto di consulenza della durata di un anno. Ovvero, l'apertura della partita IVA e l'ingresso a pieno titolo nella precarietà. In teoria sono un libero professionista, in pratica, a differenza dei miei «colleghi», la fattura che presento a fine mese è di 900 euro. Questo contratto, poi, non prevede né una copertura sanitaria, né un'assicurazione infortuni, né la maternità, né le ferie. Riguardo al primo punto, mi è stato consigliato di crearmi un'assicurazione privata, ma con 900 euro mensili diventa un po' complicato accantonare la somma necessaria.

Potrei esser rimproverata di eccessive lamentele dal momento che ho la grande «fortuna», a detta di molti (troppi per i miei gusti) di godere della quasi mitica *flessibilità*, soprattutto per quel che concerne gli orari. Non smentisco questa verità oggiogiorno quasi dogmatica, ma mi permetto di svelare quel che essa cela: la flessibilità esiste, ma, nella maggior parte dei casi, viene imposta dal datore di lavoro che «suggerisce» di giorno in giorno al precario a che ora puntare la sveglia.

Nel settore in cui lavoro siamo in 30, di cui quasi un terzo precari con diverse tipologie di contratto e diversi tempi di assunzione, i più «fortunati» con un contratto a progetto. Ovviamente, il non essere trattati in ugual modo pur avendo magari stesse competenze e stesso percorso formativo, crea delle tensioni e dei dissapori, terreno fertile per l'invidia e per coloro che si nutrono di precarietà!

Il rinnovo dei contratti solitamente viene comunicato, nelle migliori delle ipotesi, l'ultima settimana prima della scadenza. Questa tempistica innescava tutta una serie di conseguenze irrilevanti per il datore di lavoro, vitali per il precario. Come si fa, per esempio, con l'affitto? Come posso dare alla padrona di casa una disdetta con un preavviso di tre mesi quando solamente l'ultima settimana prima della scadenza del mio contratto di lavoro mi viene riferito quale sarà il mio futuro?!

La precarietà lavorativa intacca a 360 gradi la vita di una persona. In una situazione così incerta come si può pensare a un mutuo per la casa o a formarsi una famiglia?

Qualche settimana fa ero alla ricerca di un appartamento da affittare. Dopo avermi mostrato l'alloggio, la proprietaria mi chiede di presentarle una busta paga per le referenze economiche. Alle mie parole quasi di scusa «fattura, partita IVA» – insomma, precarietà – mi chiede di portarle una busta paga dei miei genitori.

A 27 anni non riesco ad affittare in modo autonomo un appartamento e dovrei chiedere ai miei genitori di farmi da garanti economici. A 27 anni i miei genitori avevano un lavoro, una casa e mia mamma era incinta di me...Io non so nemmeno che cosa farò a fine aprile quando mi scadrà il contratto!

una Precaria

storie di ordinaria precarietà

Mi chiamo Angelo e lavoro in un'azienda con più di 900 dipendenti. Si tratta di un call center, che fa l'assistenza ai clienti aziendali per il più grande operatore telefonico italiano. Sono stato assunto un anno fa. All'assunzione iniziamo con un corso di formazione di tre settimane nelle quali siamo dipendenti di un'agenzia di lavoro interinale ma ci assicurano che ci avrebbero assunti tutti al termine del corso. Già dalla prima settimana ci rendiamo conto che non è un lavoro facile: si tratta di gestire un immenso ed ingarbugliato sistema informatico, che gestisce tutti i contatti con il cliente, le sue richieste, tutta la parte tecnica telefonica, quella amministrativa, quella commerciale e mette in contatto tutti gli uffici dell'operatore telefonico centrali e sul territorio. Il sistema è mostruoso e poco intuitivo, difficile da utilizzare. Andando avanti con la formazione ci rendiamo conto che oltre questo dobbiamo utilizzare altri sei - sette programmi che gestiscono la fatturazione, i servizi tecnici, i clienti che rientrano da altri operatori e i servizi informatici. La cosa che ci fa preoccupare al termine della parte teorica è che non abbiamo imparato quasi niente. Nella seconda parte ci affiancano agli operatori anziani per fare esperienza e ci stupiamo del fatto che ogni operatore ha una procedura diversa dagli altri e che la maggior parte dei clienti sono «imbufaliti», ci urlano contro, si arrabbiano, piangono. Abbiamo la netta impressione che il nostro lavoro non funziona bene nonostante gli operatori cerchino tutti di aiutare i clienti.

La cosa che ci spaventa sono però gli obiettivi produttivi: il nostro tempo medio di chiamata deve essere di quattro minuti ma per fare una lavorazione ce ne vogliono almeno cinque – sette, alcune lavorazioni richiedono fino a 20 minuti. Non dobbiamo chiudere il telefono, dobbiamo essere esaurienti e dobbiamo vendere.

Il sistema registra questi dati e se uno varca certi limiti, il caporeparto comincia a girare tra i tavoli, grida, impone di chiudere le chiamate, controlla i tempi e minaccia di avvertire l'ufficio personale.

Nella settimana lo stress è fortissimo: faccio brutti incubi, mi consulto con i miei colleghi, molti di loro hanno forti problemi intestinali causati dallo stress.

Viene il momento in cui scade il contratto con l'agenzia interinale e ci assumono nell'azienda. Una mia collega di trent'anni, non viene giudicata idonea, nessuno le comunica che non sarà assunta, semplicemente quando il giorno dopo arriva in azienda il suo tesserino d'ingresso non funziona, in portineria le spiegano che non può entrare, la guardia si imbarazza, gli dispiace ma non può fare altro che telefonare in ufficio personale dove le confermano che non è stata assunta.

“
In una
situazione così
incerta come si
può pensare a
un mutuo per la
casa?”

”

E pensare che aveva affittato la casa a Torino proprio per questo lavoro.

Quando inizio a lavorare riesco a stento ad inserire la password. La prime telefonate sono un disastro, chiamo il capo reparto così come vi avevano detto durante il corso. Il capo mi dice che lui non sa come funziona e che io non ho capito niente, se ho qualche problema mi devo rivolgere agli altri operatori anziani. Chiedo a costoro, cercano di aiutarmi ma anche loro sono nei casini e non riesco a risolvere i problemi dei clienti.

Passano mesi e riesco a capire come funzionano le varie procedure, divento bravo e veloce tanto che mi affiancano i nuovi arrivati per spiegargli come funziona.

L'azienda si comporta come se non ci fossimo, i turni di lavoro ci vengono cambiati senza consultarci, all'inizio lavoravamo un sabato su tre, adesso 4 sabati su 5.

Dal contratto nazionale, quelle che svolgo io sono le mansioni specificate per terzo livello. Ma io e tutti i miei colleghi, capireparto compresi, siamo assunti con un secondo livello, quello di chi dà informazioni.

Decido di rivolgermi ai sindacati confederali, chiedo delucidazioni e mi viene detto, che no, si intende il terzo livello come posizione d'arrivo e non di partenza, ci si arriva in diciotto mesi, faccio presente che i nostri contratti durano sei mesi e che molti non arrivano a rinnovarlo. Il sindacalista mi risponde che dobbiamo star tranquilli procedere con calma che tutto andrà bene. Controllo di nuovo il contratto e in nessuna parte si parla di questi diciotto mesi.

Effettivamente i sindacati confederali vengono a fare delle assemblee, sembrano seri ci dicono che chiederanno all'azienda il passaggio a tempo indeterminato, sono contento, mi dico, finalmente qualcuno dalla nostra parte, l'operatore più anziano di me mi dice di non entusiasarmi perché il sindacato aveva detto la stessa cosa già nove mesi prima e nel frattempo a molti non avevano rinnovato il contratto. Effettivamente i sindacati tornano in assemblea dopo quattro mesi e ripetono le stesse cose, con risultati zero.

Nel frattempo una mia collega si ammala gravemente,

la degenza dura più di quattro mesi, intanto le scade il contratto e non glielo rinnovano. Altri colleghi che hanno avuto il coraggio di manifestare il loro dissenso non vengono rinnovati mentre vengono assunti nuovi operatori.

Pochi mesi fa il capo dei capi ci chiama e ci dice che non sappiamo lavorare, che non andiamo bene, che per questo l'operatore telefonico di cui curiamo la commessa non ci darà più il lavoro e che, siccome lavoriamo male, dalla settimana dopo oltre a prendere le telefonate gestiremo anche le pratiche complesse che prima venivano mandate all'ufficio reclami (non mi son ancora spiegato perché dare un incarico di responsabilità a qualcuno che lavora male!).

A chi si lamenta gli viene detto che ci sono 150 esuberanti, chiamo il sindacato gli racconto di questa storia mi dice ancora che devo stare tranquillo, che salvo casi eccezionali i contratti verranno rinnovati, vado a rassicurare i miei colleghi che si mettono a ridere, girano alcune voci sul fatto che alcuni nel sindacato sono in buoni rapporti con l'azienda, addirittura ad alcuni lavoratori che precedentemente si erano rivolti al sindacato gli era stato risposto che l'azienda era troppo ammanicata per poter fare qualcosa e che si doveva ringraziare di avere trovato lavoro in un call center inbound.

Non ci voglio credere, ma i capi continuano, ci avvertono che se non ci comportiamo bene veniamo messi fuori. Nel frattempo ad alcuni scade il contratto e non gli viene rinnovato e da un giorno all'altro ci si ritrova disoccupati: una collega piange, dice che c'è la messa tutta, avrà anche fatto qualche errore ma come tutti si era arrangiata, perché era l'unico modo di portare avanti la baracca.

Ad un certo punto, il capo che si è autodefinito colei che deve guidare la riottimizzazione ci chiama e ci interroga su una procedura, rispondiamo. Lei ci rimprovera e un operatore le risponde che se ci sottopone il problema noi lo sappiamo risolvere. Quell'operatore viene destinato subito a non avere il rinnovo del contratto. Chiamo ancora il sindacato e mi dicono che sono tutte voci che circolano, bisogna stare tranquilli.

Per concludere non è mia intenzione fare critiche al sindacato, sono sicuro che è un problema molto complesso, che riguarda le leggi dello stato e del mercato. Ma volevo sottolineare che il lavoratore precario vive un senso di abbandono da parte delle organizzazioni dei lavoratori.

un Precario



siti utili:

www.stopprecarieta.org

www.attac.it

www.fiompiemonte.it

attactorino@libero.it

tel: 3479443758