

SCIOPERO PRECARIO!



QUADERNI DI SAN PRECARIO 2

critica del diritto dell'economia della società



QUADERNI DI SAN PRECARIO NR. 2

**OGGI SIAMO PRECARI
domani saremo imbattibili**

La precarietà ci mangia la vita. Finalmente, lo hanno capito tutti, anche i più duri di comprendonio. Anche quelli che questa situazione hanno contribuito a crearla, quelli che per anni ci hanno fatto sgambetti di ogni sorta, quelli che per un sacco di tempo non si sono accorti della gravità del problema - distratti com'erano dal raccomandare "modernità", "flessibilità", "autoimprenditorialità". Se ne sono accorti proprio tutti, coloro che ci sguazzavano, i furbetti che visti i tempi cupi si sono accontentati di salvare se stessi, i poltronati, i burocrati, gli accomodatori di parentele ma anche coloro che hanno continuato a difendere solo le fabbriche e gli operai. E che neppure li hanno difesi bene, visto che, mentre le fabbriche riducono il loro ruolo, gli operai finiscono per preferire la Lega.

Adesso sono in molti a sentire che la brezza sta cambiando direzione e si sta facendo vento. Adesso sentono che stiamo arrivando, che siamo più forti, che ci facciamo maggioranza. L'aria è cambiata, su suggestione, anche, dei profumi delle ribellioni del Nord Africa, del richiamo delle lotte dell'Europa. Si fa più incalzante l'idea che dai giovani, dai precari e dalle precarie, può derivare un conflitto sociale enorme e inedito, e i ricatti non bastano più a pretendere pazienza e a imporre il silenzio. È un inizio, un buon inizio. Ma ancora non ci basta.

Noi cogliamo il momento, facciamo un passo in avanti e cominciamo a costruire l'idea di uno sciopero precario, inesorabilmente, con l'in-



che han giurato di impedire la performance di questa stilista giudicata per molti motivi indesiderata e che si esibisce nel quartiere ove i precari stessi hanno la sede. Nei giorni precedenti durante le sfilate di Prada e di Laura Biagiotti i precari e le precarie avevano effettuato delle incursioni creando un grosso scompiglio occupando la passerella e denunciando le condizioni precarissime di lavoro nel mondo della comunicazione e della moda, ancora piu' odiose se paragonate allo sfarzo e al lusso che quest'industria creativa ostenta. Ma Serpica Naro non esiste, e' un'invenzione dei precari stessi della moda ed e' l'anagramma di San Precario. La beffa fa il giro del mondo, riempie i media e da un duro colpo alla credibilita' di un evento, la settimana della moda che e' un'istituzione economica del sistema Italia.

D'altro canto i precari e le precarie assestano un colpo formidabile dimostrando di poter intervenire in un settore ove i sindacati sono inesistenti, come i diritti dei lavoratori che molte volte svolgono le loro mansioni in condizioni pazzesche all'interno di aziende che macinano profitti, nell'attesa continua di una svolta che non arriva quasi mai.

Quest'esperienza ci parla di due cose fondamentali. La prima e' che si puo' colpire ogni azienda, in ogni settore. Quest'azione e' stata il patentino con cui il punto San Precario si e' presentato ai precari della metropoli di Milano, il suo marchio d'autore - se vogliamo rimanere all'interno del lessico capitalista - il modo attraverso il quale e' riuscito a collocarsi nel mercato della tutela. Ancora oggi ci viene ripetuto che se San Precario e' stato capace di danneggiare l'immagine della moda allora e' capace di colpire l'immagine di qualsiasi azienda. Da quel momento in poi San Precario e' diventato un progetto credibile, autorevole, quanto i sindacati. E quel modello di conflitto e' stato riprodotto svariate volte, nelle situazioni piu' disparate, sempre con efficacia.

Ma il punto fondamentale del richiamo a Serpica Naro sta nel pomeriggio in cui alcune decine di lavoratori, precari della moda e della comunicazione, si sono trovati in una stanza decisi a trovare un'idea che ferisse il settore: presidi? Inutile. Una manifestazione? Non verrebbe nessuno. Smarrimento totale. Ma, piano piano, la proposta si e' sviluppata, si e' costruita, cucendo insieme i saperi, punto dopo



punto, trama dopo trama, facendo appello alle conoscenze delle situazioni, della struttura, dei nessi, delle possibilita', dei buchi di sistema. Ricorrendo al piacere, all'entusiasmo, alla creazione. A quella tessitura straordinaria e possente che e' la cooperazione sociale. Dopo quattro ore quell'idea e' diventata un progetto.

In questa stessa radice sta anche la vera natura dei Quaderni di San Precario: il diario che racconta intimamente l'alchimia di queste contaminazioni creative. Dalle decine di esperienze si possono trarre importantissime lezioni che in questo numero, il secondo, verranno evidenziate in modo esplicito. Lezioni di vita precaria che devono essere conosciute e condivise, e all'occorrenza riprese e rimodulate. Sullo sfondo si fa strada un'ulteriore convinzione: questa e' la pratica efficace, che deve essere generalizzata! Se questi saperi divenissero uno spazio comune, se il confronto e le intelligenze coinvolte si moltiplicassero, cio' che e' avvenuto per Serpica Naro potrebbe essere ripetuto e su un orizzonte piu' ampio e ambizioso. Questo orizzonte sta nello sciopero precario.

Da piu' parti ci viene detto che questa sfida e' impossibile da vincere, ci viene ripetuto che i precari sono troppo ricattati, che i vincoli, i lacci e i laccioli, oramai imbrigliano la societa', rendendo impotenti anche le vecchie azioni, obsolete le pretese di un tempo. E allora? Queste obiezioni, per quanto comprensibili poiche' dettate dallo sconforto, sembrano tratte dai capitoli piu' oscuri di un'antologia di "storia dei conflitti". Per decine di volte gli oppressori, dall'alto delle loro possibilita', hanno legato, imbrigliato, sfruttato, confuso e ingannato gli oppressi. Ma la loro avidita' li ha sempre traditi. Altrettante volte gli oppressi si sono organizzati, liberati, hanno spostato il baricentro delle loro rivendicazioni, inventando nuove lotte, rinnovato le forme dei propri conflitti, adeguandoli ai nuovi tempi.

Lo dobbiamo ripetere a gran voce: noi precari e precarie non siamo ne' testimonial ne' spettatori della precarieta'. Se ci fermassimo si bloccherebbe il paese. Oggi siamo precari, domani saremo imbattibili.

Massimiliano Franchini "Frenchi"

in copertina
EDITORIALE
frenchi

diritti

pagina 9

LO SCIOPERO DI EILAB
ovvero del diritto di cittadinanza
giovannelli & baruffaldi

pagina 45

VAI COL WIND!
dall'outsourcing al fallimento con omnia
massimo zappa

pagina 65

RAPPORTO SUL CASO
OMNIA NETWORK
san precario · intelligence precaria

pagina 83

IL CARTELLO
concorrenti uniti per la precarizzazione
massimo zappa

soggetti

pagina 91

VOLTIAMO PAGINA
indagine sul lavoro atipico nel settore editoriale
rete dei redattori precari

pagina 105

STORIA DI UN ESTERNALIZZAZIONE
da wind a omnia, riflessioni pensando al futuro
leonora d'arborea

pagina 129

LA "SANATORIA TRUFFA"
(ovvero come l'Italia tratta i suoi futuri cittadini)
faber

pagina 143

LA PRECARIZZAZIONE OPERAIA
il caso fiat, appunti per una prossima inchiesta
quaderni di san precario

pagina 153

AUTONOMIA, MUTUALISMO, AUTOFORMAZIONE
appunti sparsi degli studenti
per andare oltre il ddl gelmini
studenti in crisi – pavia

pagina 173

SOGGETTIVITÀ NO TAV
emiliana armano · raffaele sciortino

pagina 185

INSOLVENZA DI CLASSE
gigi roggero

pagina 189

INTELLIGENZA COLLETTIVA E PRECARIETÀ
manifesto e carta dei diritti
dei lavoratori della conoscenza
rete san precario · intelligence precaria

territori

pagina 203

VERSO LO SCIOPERO PRECARIO
per una bancarotta del capitale
fant precario

pagina 213

GENOVA VAL BENE UNA CORSA
privatizzazione del trasporto pubblico
e pratiche di resistenza di autisti e utenti
alberto mazzoni · paolo vignola

pagina 229

IL MERCATO DEL LAVORO PRECARIO
nell'area metropolitana milanese:
un laboratorio delle tendenze in atto
andrea fumagalli · intelligence precaria

diritti



Cadono le bombe in Cirenaica; cadono sulle case e sui campi; cadono sui lavoratori delle raffinerie e dei poli petroliferi, sulle maestranze multietniche dell'Ansaldo e dell'Eni. Anche questo è un segno della precarietà. I migranti della Tunisia, dell'Eritrea, dell'Europa, dell'Asia e dell'Africa debbono riprendere il cammino, abbandonano la Libia in fiamme e cercano di sbarcare in Italia. Un vecchio stalinista (Giorgio Napolitano) si è abbandonato il 30 marzo a una retorica esaltazione della guerra, durante la visita di stato a Ellis Island; ma gli sbarchi di Lampedusa mostrano una situazione ben diversa e il governo francese non ha donato una statua della libertà ma solo esplosivi. Ellis Island e Lampedusa sono la rappresentazione, simbolica e reale insieme, del passaggio all'epoca del capitalismo finanziario. Non è precario il posto di lavoro; l'instabilità, l'insicurezza e il dominio violento si estendono ai luoghi, ai nuclei familiari, ai redditi, alle aspettative, ai sogni, alla stessa esistenza in vita. Bombe per la flessibilità, flexibomb. Gli eritrei della logistica GLS e i milanesi di Wind ci offrono due punti di vista utili per iniziare la costruzione di una teoria egemonica capace di accompagnare la liberazione delle moltitudini precarie; i dominanti vogliono esorcizzare il dissenso in tutto il pianeta con una prova di forza, ma la ribellione sociale esiste e può fungere da levatrice dei nuovi diritti. Non so dire in verità se la situazione sarà migliore quando cambierà; posso dire che deve cambiare se si vuole che sia migliore (Georg Christoph Lichtemberg).

LO SCIOPERO DI EILAB

ovvero
del diritto di cittadinanza

Giovannelli · Baruffaldi

Questa è la storia di Eilab e del suo sciopero; la raccontiamo perché ci pone molti elementi di riflessione, perché riassume in una sola (e apparentemente piccola) vicenda gran parte dei problemi che si ergono quotidianamente davanti allo sviluppo del movimento antagonista, qui e ora. Aggiungeremo anche una decisione del Tribunale milanese: non solo si tratta di una giunta consueta in questa sezione dei *Quaderni* ma soprattutto il provvedimento giudiziario (davvero inconsueto nel panorama desolato della giurisprudenza in tema di lavoro appaltato tramite cooperative) sarà lo spunto per articolare un ragionamento su alcuni temi che ci stanno a cuore.

Eilab è nato fra il 1977 e il 1978 a Ciaat (o Cheat, secondo la carta d'identità), un minuscolo paesetto a trenta chilometri da Asmara, nel sud eritreo (Zoba Dehub). Queste le coordinate geografiche: 15° 3' 0" Nord; 38° 42' 0" Est; Ciaat appartiene al distretto di Debarwa, non lontano dal confine con l'Etiopia (dunque con la quasi costante presenza della guerra). Non essendo possibile ricostruire il giorno preciso del parto, le istituzioni hanno scelto per lui il primo gennaio 1978 (il *migrariato* si caratterizza per l'altissima frequenza di questa data, quasi un simbolo del *nuovo*, dell'ingresso nella storia di questa moderna moltitudine migrante).

Quando fu proclamata l'indipendenza e fondato lo stato nazionale eritreo, il 24 maggio 1993, Eilab aveva circa 15 anni; ma il conflitto (la guerra civile interna e quella con l'Etiopia) sembrava non finire mai,

tutti si contendevano ogni metro di terra con le armi. E la popolazione del giovane stato continuava a crescere a dispetto della morte, della povertà e della fame: un milione nel 1941 (al termine dell'occupazione militare italiana), quattro milioni oggi.

Eilab Isaq mordeva il freno e ben presto decise di andarsene. Così ha lasciato le sue montagne ed è arrivato in Italia, a Milano, nel 2005, seguendo la traccia di tanti altri che lo avevano preceduto. Un tragitto avventuroso e clandestino, varcando molte frontiere e ogni volta pagando un prezzo ai faccendieri (che lo dividevano con le autorità dei territori attraversati, naturalmente) incaricati di farlo passare oltre. Ha chiesto asilo, senza ottenerlo; poi è arrivato il permesso di soggiorno. E qui in Lombardia vive ora con la sua compagna, qui è nato suo figlio, poco meno di due anni fa (ma suo figlio ha un compleanno, a differenza di quanto era accaduto a Eilab, il tempo vola e siamo già alla seconda generazione).

Lombardo (di Zenevredo, provincia di Pavia) era Carlo Alberto Pisani Dossi, il geniale autore delle *Note azzurre*; fu lui a suggerire il nome *Eritrea* (dal greco, evocando il mar Rosso) a Francesco Crispi, battezzando nel 1890 la colonia che cent'anni dopo sarebbe divenuta nazione. Così, senza saperlo, Eilab ha raggiunto i luoghi del diplomatico-scrittore cui doveva il toponimo della sua patria.

Per campare è necessario un lavoro, e il lavoro oggi è, come ben sappiamo, sempre e soltanto *precario*. Eilab si è adattato accettando via via quel che capitava; poi, raccolte con pazienza le informazioni necessarie, riuscì a entrare come operaio in un deposito di Cerro al Lambro, nei pressi di Lodi (è un piccolo comune con meno di cinquemila abitanti, di tradizione contadina, quasi tutti estranei all'attività di smistamento rapido delle merci, alla logistica); e si trovò a fianco un centinaio di compagni (eritrei, sudanesi, etiopi, filippini, italiani, egiziani), una vera e propria internazionale. Ad averli ingaggiati era la potente *holding* delle poste inglesi, la General Logistics Systems nella sua versione (cosiddetta) italiana (GLS Italy appunto), che si articola in dieci

centri di smistamento, 132 sedi, 320 mezzi di linea, 2.900 automezzi. Solo nella nostra penisola GLS conta su oltre centomila clienti; e se si fanno due calcoli (per esempio degli automezzi che richiedono ovviamente un autista), ci si rende conto, rapidamente, che per questa attività servono più operai di quanti lavorino nelle più note fabbriche di Mirafiori o di Pomigliano!

Eppure, a conteggiare il personale stabilmente assunto, GLS Italy appare, nelle statistiche ufficiali, come una piccola impresa, o al massimo media. Infatti nell'epoca del lavoro precario quasi nessuno viene inserito nella categoria dei dipendenti a tempo indeterminato (e nessun sindacato, per quel che se ne sa, ha mai avanzato richieste in tal senso). Gli autisti ricevono, con astute intermediazioni, i mezzi in locazione e sono, almeno sulla carta, indipendenti (i famosi *padroncini*); come gli schiavi liberati dopo la guerra di secessione americana (1861-65), anche gli autisti indipendenti della bassa lodigiana debbono liberamente *rimanere a disposizione*, per ogni ora di ogni giorno e di ogni settimana, sempre, pronti ad accettare (senza altra vera scelta) la chiamata dei caporali, per poi recapitare le merci dei centomila clienti di GLS. È una catena di montaggio sociale che attraversa i territori e invade l'intera vita delle moltitudini; nel deposito magazzino di Cerro al Lambro i centoventi facchini ricevono le merci in arrivo, le smistano e le predispongono ai fini della nuova distribuzione. Il settore logistico è un punto nodale dell'economia contemporanea, connesso all'informatica e all'elettronica; le merci vengono prima *vendute* (con attività strategica di raccolta ordini che nell'economia finanziarizzata è anch'essa un prodotto immateriale assai redditizio) e solo dopo *prodotte*; ma la produzione è essa stessa inutile se la *distribuzione* non chiude il ciclo. Non vi è dubbio, dunque, almeno in astratto, che l'attività di movimentazione dei colli nel deposito di Cerro al Lambro sia attività istituzionale di GLS e non certo un evento meramente occasionale.

Eppure Eilab Isaq (così come gli altri centoventi che con lui lavorano) non viene pagato direttamente e neppure direttamente ingaggiato da

GLS; provvede alla bisogna una misteriosa cooperativa, che spudoratamente si definisce senza fine di lucro e che inserisce i lavoratori fra i soci, presentandoli, contro ogni evidenza, come padroni del proprio destino!

I governi di centrodestra e di centrosinistra non hanno mai voluto applicare ai dipendenti soci di cooperativa le garanzie di cui godono i dipendenti stabili; la *precarizzazione* selvaggia delle prestazioni in appalto è stata introdotta e poi diffusa con questo marchingegno, e le organizzazioni sindacali si sono ben guardate dal contrastarlo (anzi: in numerose occasioni le cooperative sono parte strutturale del sindacato che dovrebbe contrastarle). Per tutto il 2007 la cooperativa intermediaria si chiamava Italfaro; non pagava a nessuno le mensilità supplementari (13^a e 14^a), non versava i contributi sulle prestazioni straordinarie (nascoste dentro una finta indennità di trasferta chiamata *diaria*, anche se nessuno materialmente si spostava e dunque si trattava di truffa), non pagava neppure le giornate di malattia (così scoraggiava l'assenteismo: un sogno per Marchionne, che in fondo si è limitato a non riconoscere la paga quando la malattia operaia per troppe volte si lega alle feste, creando un alone di sospetto).

Verso la metà del 2008 Italfaro viene *rottamata* (liquidazione volontaria, debiti in cavalleria) e sostituita da un altro organismo mutualistico, La Svolta (nonostante il nome promettente tutto continuò come prima). Eilab Isaq, per mantenere moglie e figlio, lavorava intanto come un mulo, ma, per risparmiare sui costi, le cooperative lo dichiaravano all'ufficio per l'impiego come operaio *part-time* di 20 ore settimanali (ne faceva 66, 11 ore al giorno, dal lunedì al sabato!). Dopo un anno anche La Svolta venne archiviata, con immediato subentro della già predisposta cooperativa Papavero, lesta a ingaggiare senza soluzione di continuità tutti gli operai, ma naturalmente ricominciando tutto da capo nella forma: ovvero senza prendersi alcuna responsabilità per il passato (si intascano i mancati contributi dello straordinario, la differenza sul contratto nazionale e chissà che altro).

Anche La Svolta chiude i battenti senza pagare i debiti e i faccendieri realizzano così un ricco bottino esentasse, alla faccia della solidarietà e del mutualismo sbandierati per i gonzi e per i complici.

La cooperativa Papavero aveva in quel momento sede a Calderara di Reno (Bologna), ma subito si trasferì a Firenze. Un fior di cooperativa ben inserito nelle realtà territoriali colonizzate dal centrosinistra. Per quale motivo le poste inglesi abbiano chiamato una cooperativa toscomiliana in un deposito della bassa lodigiana, mediante un consorzio diretto da un imprenditore calabrese, rimane un arcano difficile da comprendere: in particolare, quando si fa di tutto, politicamente e amministrativamente, per non comprendere. La dimensione territoriale si allarga comunque, soprattutto considerando il Consorzio Geslog, che apre la porta del nostro racconto verso le aspre zone del meridione. E non poteva mancare, nelle operazioni di traghettamento della manodopera da una cooperativa all'altra, l'ex sindacalista di turno (promosso socialmente con l'assegnazione di una potente vettura aziendale, lo *status symbol* di rito), cui viene dato l'incarico di gestire proprio i rapporti con il personale (una specie di *caudillo* posto a guardia dei facchini, con il compito di mantenerli sottomessi e docili, armato di bastone e carota).

Ma, dopo quest'ultimo trasferimento di società, si vennero a scombinare le carte, con l'arrivo imprevisto, nel deposito di Cerro al Lambro, del conflitto, della lotta operaia. Nella moltitudine dei precari sradicati dagli stati nazione d'origine era penetrato finalmente lo spirito della ribellione, della disobbedienza.

Inizia la lotta

Eilab Isaq (insieme a una dozzina di eritrei) aveva trovato un contatto con il movimento antagonista, discutendo un po' di tutto: della casa, del permesso di soggiorno, dei ricatti, del salario, dei diritti da conquistare, della vita e del futuro. I suoi compagni lo nominarono rappresentante sindacale nel deposito, ma al di fuori delle organizzazioni

tradizionali, fino a quel momento rimaste peraltro sempre zitte e buone. Il collettivo dei lavoratori, nel mese di gennaio del 2010, comunicò lo stato di agitazione; tuttavia il silenzio fu l'unica risposta di GLS, della cooperativa, del consorzio e delle strutture confederali (Cgil, Cisl, Uil). Puntavano sulla morte prematura del tentativo di organizzazione della lotta. Ma si sbagliavano. E contro il silenzio fu proclamato lo sciopero; non era mai avvenuto prima e la mossa ebbe un successo assai superiore alle aspettative. Nella notte del 2 febbraio Eilab aveva come al solito il turno dalle 21 fino alle 8 del mattino (undici ore); il sindacato di base cominciò a distribuire i volantini e subito si creò il capannello. Nessuno entrava, la tensione aumentò immediatamente, intervennero i capetti della cooperativa e poi quelli di GLS direttamente, provocando e cercando la rissa. Ma non c'era niente da fare, l'attività era bloccata, niente scarico merci, niente carico sui mezzi, niente recapito, niente di niente. La fermata dei facchini precari aveva bloccato tutto, anche il lavoro degli altri precari a monte e a valle. E un secondo sciopero fu attuato nella notte fra il 12 e il 13 febbraio, con il medesimo risultato. Era ormai lotta aperta.

A questo punto la cooperativa e la GLS decisero di chiamare rinforzi, invocarono l'aiuto delle istituzioni, la repressione dell'iniziativa; sapevano di poter contare sulla paura di perdere il permesso di soggiorno, sulla debolezza esistenziale dei lavoratori. Recuperare i sudditi e isolare i ribelli, un piano vecchio come il mondo.

Così i gendarmi (che mai si erano mossi quando si trattava di impedire la truffa degli straordinari pagati come trasferta per frodare l'Inps) si precipitarono a bastonare gli scioperanti, senza riuscire tuttavia a imporre la ripresa del lavoro. Arrivarono in tanti, in pieno assetto antigueriglia, con pistole, caschi, lacrimogeni, mitra e manganelli. Botte senza pensarci un istante: un violento inutile castigo inflitto ai più deboli, l'aggressione di uomini armati e protetti dalla legge contro chi ha difficoltà a difendersi e sa di rischiare l'espulsione; la consapevole volontà di piegare con il manganello la speranza nel domani. Vengono

alla mente i versi di Hamdu Hamid Barole, il poeta eritreo (nella raccolta di *Akhria*) anche lui emigrato in Italia come operatore psichiatrico: *...uomo senza difesa, aggredito, scaraventato*. E riappare la lucida analisi di Frantz Fanon: *le repressioni, lungi dal frenare lo slancio, scandiscono i progressi della coscienza*. No, queste forze dell'ordine non hanno davvero un domani.

Per la prima volta, da quando era arrivato a Milano, Eilab si era ribellato apertamente, e con i suoi compagni aveva rivendicato nuovi diritti, aveva capito che questi diritti andavano individuati, creati, trasformati in norme da imporre sul campo, abbattendo il muro delle mediazioni.

Cavalcando la protesta (dopo aver preso atto che era riuscita) arrivarono i funzionari sindacali del territorio lodigiano, ben accolti da GLS e cooperativa; in un attimo accettarono di siglare l'accordo, per porre fine a uno sciopero che non avevano né voluto né proclamato (il sindacato di base fu invece tenuto fuori dalla porta). La lotta aveva portato comunque due risultati importanti: l'applicazione del contratto nazionale di lavoro anche per i soci della cooperativa e l'obbligo di assumere tutti gli operai in forza ogni volta che ci fosse il cambio di gestione. Non era certo tutto ma era pur sempre qualche cosa; per di più la cooperativa non si sentiva in grado di colpire e punire i rivoltosi e il nostro Eilab Isaq, dopo lo sciopero, rimase al suo posto, con la testa alta, un punto di riferimento rispettato dai compagni e temuto dall'azienda. L'appoggio dei 120 operai del deposito e l'imprevista solidarietà degli altri lavoratori nel territorio scongiuravano attacchi azzardati da parte della pur furiosa GLS. Le poste inglesi ripiegarono tatticamente, rinviando a miglior momento la resa dei conti.

Gli operai non intendevano affatto accontentarsi di quanto riconosciuto nell'accordo sindacale; volevano il pagamento degli arretrati, volevano recuperare quanto le precedenti cooperative avevano frodato. La legge Biagi prevede (articolo 29 D.Lgs. 276/2003) che quando l'appaltatore si rivela insolvente (come le cooperative Italfaro e La svolta)

debba pagare il committente (ovvero GLS); ma le poste inglesi non apprezzarono affatto l'iniziativa. Eilab e i suoi compagni, forti del successo di febbraio, rivendicavano ormai apertamente la piena parità di trattamento economico con i lavoratori stabili del settore logistico; erano decisi a mettere in crisi il potere della società, a rendere precaria l'attività dell'impresa visto che con il precariato aveva accumulato profitti. Stava venendo meno il controllo, la governance d'azienda. Eravamo ormai in piena estate, quando fu decisa l'aggressione, con una sorta di soluzione finale. Il 6 agosto 2010 la cooperativa Papavero inviava a 15 lavoratori (tutti stranieri, ovviamente Eilab compreso) la lettera di licenziamento in tronco (la riportiamo per esteso in appendice, è illuminante). Non si trattava neppure di una vera e propria lettera di licenziamento, era un provvedimento più subdolo, una vendetta meditata, una trappola politico-giuridica. Papavero li escludeva dalla cooperativa, non erano più *soci*. Una legge vergognosa (condivisa dai governi di centrodestra e di centrosinistra) prevede che quando un socio lavoratore viene escluso dalla cooperativa, viene meno automaticamente anche il rapporto di lavoro (viene cioè cacciato) ma non può trovare applicazione la tutela prevista contro il licenziamento (neppure il celebre articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori); non serve neppure una *giusta causa* e basta collegarsi alle previsioni dello Statuto sociale. Per di più l'opposizione all'esclusione va proposta nel Tribunale dove ha sede la cooperativa, in questo caso Firenze. Poiché la *giusta causa* non è necessaria, la lettera che elimina i recalcitranti viene motivata proprio con i due scioperi di febbraio, con l'accusa di averli promossi e organizzati, causando un danno alla cooperativa e bloccando l'attività. Lo sciopero viene presentato come elemento strutturalmente incompatibile con il rapporto sociale e dunque anche con la prestazione lavorativa. Oltre cent'anni dopo il primo sciopero generale italiano (16 settembre 1904, proclamato per protesta contro l'eccidio consumato dall'esercito per reprimere la lotta dei minatori sardi di Buggerru) si torna alle origini, la fermata del lavoro è illegale, con-

duce al licenziamento. Gli ascari di questa crociata *neocon* sono i dirigenti del movimento cooperativo, le avanguardie nazionalsocialiste. Eilab sembra in un angolo, senza il lavoro anche il permesso di soggiorno è a rischio. Per di più le poste inglesi e la cooperativa lo hanno anche denunciato come istigatore di violenza: il tradizionale *picchetto* viene riscoperto, secondo lo schema in voga negli anni cinquanta, come reato, articolo 610 del codice penale, reclusione fino a 4 anni, aumentata di un terzo ancora per via del numero di rei superiore a dieci. Eppure resiste. I licenziati di Cerro al Lambro girano per i centri sociali, resistono, cercano e ottengono solidarietà, raccolgono fondi, hanno imparato a lottare. Il 13 settembre 2010 deposita il suo ricorso al Tribunale, ma non quello che GLS e Papavero si aspettavano. Prende la questione di petto, usa il procedimento speciale contro la discriminazione politica e sindacale, la norma imposta dall'Unione Europea con la direttiva 2000/78/CE e attuata (assai malvolentieri) dalla Repubblica Italiana, con forte ritardo, tre anni dopo. È una procedura assai snella: la competenza è quella del Tribunale in cui abita il lavoratore, non quella dell'impresa. Dunque Milano. Soprattutto il Giudice, per rimuovere l'effetto della discriminazione, non ha lo stretto vincolo di una via tracciata a priori: proprio perché la lesione del diritto di sciopero non è sempre prevedibile nella sua concreta attuazione, l'art. 4 del Decreto Legislativo 216/2003 dispone che il magistrato possa *adottare qualsiasi misura* perfino elaborando, se occorre, un *piano* analitico di rimozione degli effetti. La muraglia di norme predisposte a danno dei soci lavoratori precari ha questa falla; anche la delibera di esclusione del Consiglio di Amministrazione può essere affrontata e colpita, con il risultato di obbligare alla riammissione in servizio.

Il giorno dell'udienza, 13 ottobre 2010, il Tribunale del Lavoro è circondato dai mezzi della polizia, schierata nel piazzale e pronta a intervenire. In strada ci sono un centinaio di giovani precari e di lavoratori della logistica, ma non li fanno entrare. Perfino in udienza, nella stanza del Giudice, accanto alle parti e agli avvocati, si siedono i

gendarmi (motivi di ordine pubblico, sostengono). Dopo l'udienza i lavoratori si spostano ai giardinetti di Viale Montenero e tengono assemblea, per confermare la loro decisione di non mollare. La causa termina il giorno 11 dicembre con il decreto del Tribunale (lo riportiamo in appendice) che bolla il comportamento della cooperativa come *discriminatorio*. Di conseguenza viene revocata la delibera di estromissione e Papavero viene condannata a riammettere Eilab Isaq *nel posto di lavoro presso il deposito GLS di Cerro al Lambro*; oltre alle retribuzioni (e la cosa ha un valore di principio, a prescindere dall'importo), Eilab ottiene anche un risarcimento del danno morale.

Ma GLS e cooperativa si rifiutano di accettare la decisione; e la vicenda giudiziaria prosegue per far applicare l'ordine del Giudice (che comunque è ormai definitivo, non più modificabile). E le *forze dell'ordine* questa volta non intervengono per farlo rispettare.

Grande è ora il disordine sotto il cielo e dunque la situazione si presenta eccellente. Il punto di vista precario troverà i modi per imporsi, se ne facciano una ragione anche le poste inglesi: non saranno le manovre di qualche sindacalista di complemento o la miopia repressiva a tirarli fuori d'impaccio.

Dal particolare al generale

Ma vediamo ora, alla luce di questa esperienza che ha visto (e vede) Eilab quale protagonista tre questioni connesse: quella dei *soggetti*, ovvero il tema del *lavoro globalizzato*, della fine di ogni stato nazionale quale punto di riferimento dei lavoratori, anche nella forma della vecchia internazionale; quella del *territorio*, ovvero della modificazione della natura degli stessi insediamenti produttivi, spesso senza neppure una identificabile collocazione fisica per la componente immateriale; e quella dei *diritti*, ovvero di come oggi si debba mettere in esecuzione lo sciopero nel tempo della finanziarizzazione e della centralità precaria (lo *sciopero precario*).

Le tre sezioni dei *Quaderni* prendono corpo nel vivo dello scontro, si

ridefiniscono, si intersecano e si modificano, si completano a vicenda variando in continuo divenire; l'elaborazione teorica e la pratica quotidiana entrano finalmente in rapporto dialettico.



La crisi irreversibile dello stato nazionale impone di riconsiderare il concetto di patria, l'identità connessa ai luoghi. Vale per i migranti e vale per la manodopera italiana; l'identità precaria globalizzata si impadronisce di entrambe le figure. Nella nostra cultura l'appartenenza non poteva essere che quella (sopravvive ormai quale mera ideologia) cantata dal Manzoni durante le Cinque Giornate milanesi del 1848, stampata e distribuita (con titolo *Pochi versi inediti*) fra le barricate, mentre la rivolta era in corso:

...una d'arme, di lingua, d'altare, di memorie, di sangue e di cor.

Ma di un simile *manifesto* politico nulla sostanzialmente rimane oggi; e nulla del genere lo ha sostituito. La civiltà della rete e del meticcio ha devastato, rinnovato, cambiato. Quanto ad Eilab: l'esilio non può che sgretolare il senso dell'identità, mentre il pensiero dell'erranza lo rafforza. Il senso dell'erranza, caratteristico del migrariato moderno, si salda con l'instabilità del precario, nel vivo della produzione sociale, caratterizzandone la struttura. Il migrante ci appare al tempo stesso, e quasi contraddittoriamente, organico alla porzione territoriale in cui si trova (momentaneamente) a vivere ma estraneo alla comunità insediata in precedenza. Non è un viaggiatore, non è uno scopritore e tanto meno un colonizzatore; egli concepisce la totalità (e vive la globalizzazione come un fatto), ma *rinuncia volentieri alla pretesa di misurarla o possederla* (Edouard Glissant, *Poetica della relazione*). La trasformazione dell'operaio metalmeccanico stabile, a Mirafiori come a Pomigliano, in un soggetto precario è stata subito recepita, dal lavoratore italiano, come trincea dello scontro; mentre l'applicazione ben

più repressiva del medesimo programma nelle strutture della logistica e distribuzione (nelle quali si inserisce appunto una GLS) non trova invece la medesima attenzione, anche se per numero e per importanza strategica certo non è da meno. Tale divario di percezione è connesso al nervo scoperto del sistema assistenziale. Andrea Fumagalli, nello scorso numero dei *Quaderni*, ha documentato che il saggio di povertà relativa, in Lombardia, è più alto che nel resto della Repubblica (17,2% contro 12%); e anche che la maggioranza dei poveri *lavora*. Nell'inconscio si teme che l'estensione dei diritti al precariato (anche nella sua quota costituita dal migrariato) possa mettere in discussione ogni residuo di *welfare* (specie l'insieme di pensioni e anzianità); ed è questo un fenomeno allargato all'intera Europa. Ne troviamo la traccia più becera e selvaggia nell'incremento del numero degli elettori che scelgono formazioni dichiaratamente xenofobe (quando non razziste), apertamente chiedendo un trattamento discriminatorio contro gli *stranieri* (in forma di assegnazione delle case, di limitazione della durata dei permessi di soggiorno, di esclusione dai benefici sociali, di affievolimento delle tutele giuridiche, di sommarie espulsioni a discrezione delle polizie locali). Ma è una traccia di questo *timore* anche il silenzio (mediatico) che circonda qualsiasi tentativo di ricomposizione del precariato. In realtà lo stato assistenziale non è più ricostruibile per la semplice ragione che non è più ricostruibile lo *stato* nella forma storica in cui lo abbiamo conosciuto (il Belgio, per esempio, è senza governo da ormai molti mesi, ma, sostiene la simpatica Natalie Nothomb, nessuno ne avverte la mancanza). La concezione dello stato, così come emerge dal comportamento e dai programmi dei partiti politici, è sempre più quella del *gendarme*, teso a spogliarsi delle prerogative storiche sociali come l'istruzione o la ricerca, la tutela ambientale o la gestione dei beni che sono per loro natura collettivi (come l'acqua, i musei, le foreste).

Forse è il caso di rovesciare i termini del dibattito politico, guardando le cose dal punto di vista precario. Non sono i migranti e i senza-tutela

ad avere bisogno della Fiom per porre le basi della scalata ai diritti; è la Fiom (e con la Fiom l'operaio dell'industria automobilistica) ad avere bisogno dei migranti e dei precari. Non è solo un gioco di parole. Non vi è dubbio che, in entrambi i casi, la soluzione è identica, quella dell'unità. Ma non possiamo celare o tralasciare la logica (l'essenza stessa) del programma unitario, la meta della lotta, l'analisi della società quale presupposto necessario per l'elaborazione teorica e per le scelte pratiche. La Fiom sembra voler proporre una sorta di estensione della stabilità occupazionale negli stessi identici termini normativi, economici e sociali acquisiti negli stabilimenti metalmeccanici *storici* (Falk, Fiat, Whirlpool, Finsider); in buona sostanza l'agitazione sindacale dovrebbe condurre ad applicare *anche* ai migranti e ai precari lo stesso trattamento. Ma la Fiom, qualche volta, sembra non rendersi conto che nel frattempo è mutato il mondo; non comprende che una simile strategia, nell'era della globalizzazione e della finanziarizzazione del ciclo di produzione appare quasi come il voler restaurare le corporazioni medioevali delle arti e dei mestieri, con gli statuti naturalmente, da applicarsi all'intera umanità.

Gli operai della Fiat non *rischiano* di diventare precari, *lo sono già*, esattamente come i loro compagni degli Stati Uniti o della Polonia. Lo schema è lo stesso già sperimentato: accompagnare i più vecchi alla pensione (con l'intervento dell'Inps, ovvero mettendo il costo dell'operazione a carico dei lavoratori e non dell'azienda) e de-stabilizzare i più giovani (chiudendo poi le fabbriche ed eventualmente infischiandosene delle promesse, se con l'edilizia o il terziario si incassa di più; oppure, in alternativa, modificando radicalmente le condizioni di lavoro). Lo hanno già fatto all'Alfa Romeo, alla Magneti Marelli, alla Falk, alla Pirelli; dopo gli accordi sindacali degli ultimi vent'anni quanti stabilimenti sono sfuggiti alle ruspe e quanti posti stabili possiamo contare? Ci pare quanto meno improbabile, francamente, nel quadro delle vicende, un esito diverso per Mirafiori e Pomigliano. Il precariato è invece *maggioranza*, politica e numerica; il

migrariato non solo ne fa parte, ma cresce di giorno in giorno, diviene ogni istante sempre più un elemento indispensabile per tenere in piedi l'economia in questi mesi di burrasca. Il precariato e la sua componente migrante vivono in simbiosi con lo sviluppo, non con la crisi. Per questo, oltre a essere determinanti per numero, sono anche il cuore del sistema.

I precari e i migranti si sono formati e vivono nel tempo del mattone, della logistica, del terziario avanzato, della finanza. Dunque è la Fiom — entrata controversia nella giungla — che non può non avere la necessità di agganciare il cammino dei precari, di acquisire dunque, come *proprio* punto di vista, il punto di vista precario. Compare, di nuovo, la necessità di una rivoluzione copernicana; si impone il mutamento del metodo di osservazione.

Nello stabilimento di Cerro al Lambro e nel ciclo di GLS tutti sono precari, gli autisti e i facchini, i fatturisti con il computer e i centralinisti addetti alla raccolta ordini come alla gestione clienti. Le barriere degli stati nazionali sono cadute in entrambi i lati della barricata: da un lato le poste inglesi con le cooperative toscano-emiliane, con i versamenti dei soci finanziatori, decisa a controllare l'intera esistenza dei sudditi per piegarli alla produzione di profitti; dall'altro i lavoratori di cento regioni e di cento etnie, la moltitudine errante, precaria, instabile per soggiorno, abitazione, salario, orario, esistenza, decisi a fondare il futuro e a riprendersi la vita.



Il rapporto fra lavoro e territorio si pone in forme sconosciute per la maggioranza in condizione precaria; e questo vale anche per il migrante, che non di rado tende a congiungere stabilità e colonizzazione. Eilab aveva lasciato, comunque, la certezza della povertà per l'avventura nel paese da cui provenivano gli occupanti (una precarietà che gli appariva assai meno sgradevole della stabile condizione subalterna nel villaggio).

Il territorio della condizione precaria non ha confini certi: non li ha nell'abitazione e non li ha nella prestazione lavorativa; di conseguenza è difficile definire la stessa *appartenenza*. Le mura dello stabilimento industriale, nel secolo scorso, erano solide, ferme; attorno ad esse sorvegliavano le città e si insediavano le comunità. E la vita quotidiana delle persone determinava l'apertura di negozi, la costruzione di strade e ferrovie, di ospedali e acquedotti, di centrali elettriche e teatri. La catena della produzione si è modificata, la componente immateriale delle merci abbatte qualsiasi ostacolo. Prima si acquisisce l'ordine (prima si vende) poi si produce. Ma se così è (come in effetti è), anche la gerarchia dei territori si modifica; l'immaterialità della comunicazione e dell'immagine detta le scadenze alla materialità della movimentazione, dell'assemblaggio, della merce. Il deposito di Eilab (nella campagna lodigiana) è un semplice contenitore, in un battibaleno lo si può trasferire e riconvertire; i mezzi di trasporto per loro definizione non hanno sede. E anche la *casa d'abitazione* deve essere pronta ai mutamenti; tutto è instabile, tutto è precario. La cooperativa tosco-emiliana a sua volta *non ha luogo* ed è reperibile solo e soltanto presso il committente (durante la causa è risultato infatti difficile perfino notificare gli atti, presso minuscoli uffici che ospitano decine di organismi simili); e può essere cancellata in un batter d'ali senza lasciare quasi traccia di sé. Il consorzio che ha creato la cooperativa ci appare come un soggetto, se possibile, ancor più evanescente; muta continuamente aspetto sostituendo periodicamente i tentacoli operativi, ma al tempo stesso potrebbe cedere la posizione a un'altra struttura, diversa e identica. Anche GLS ha, in fondo, le sembianze di un fantasma. Il capitale finanziario d'investimento proviene dalle poste inglesi, ma va collocato in Olanda il gruppo dirigente, operativo nei ventisette paesi dell'Unione (e potendo in molti altri); le poste inglesi hanno costruito il pianeta GLS acquisendo molte piccole realtà precedenti. Non vi è dubbio che, con una diversa e speculare *decisione interna alla sfera finanziaria*, potrebbero deliberare la cessione di rami aziendali,

smembrare o ingrandire il complesso di beni e attività. La finanziarizzazione del ciclo è quanto mai evidente; il deposito di Cerro al Lambro è legato (nel suo permanere) ai programmi di concreto investimento del gruppo (apparentemente inglese, ma in realtà) *a-nazionale* e questi programmi sono a loro volta legati al profitto. Tutte le componenti del ciclo sono al tempo stesso dentro e fuori dall'area territoriale; ma, certamente, il ciclo invade l'intera esistenza dei suoi addetti, alla base come al vertice. Con i cellulari, la rete informatica, i mezzi di trasporto e i turni, il tempo-lavoro copre l'intero arco temporale, a prescindere dalla collocazione fisica di merci e persone. Per Eilab (come per tutti gli addetti) il *tempo di spostamento* (per esempio da casa al deposito) diventa tempo di lavoro e l'intensità del traffico una variabile del reddito, nella misura in cui il *viaggio* si presenta come tempo non retribuito; l'inquinamento o il rumore o le componenti ambientali possono determinare inabilità al lavoro e incidono sul reddito; la *famiglia* stessa (come struttura capace di necessarie funzioni vitali) è un elemento della produzione (cucina, pulisce ecc.) così che rileva la collocazione territoriale; i servizi si rivelano importanti (la scuola, l'asilo, i negozi ecc.) non solo per efficienza ma anche per collocazione (se la scuola è distante e/o priva di collegamenti i genitori debbono sostituirsi alle istituzioni pubbliche sottraendo tempo all'attività retribuita, e dunque diventa anch'esso tempo-lavoro).

Non è un dato molto conosciuto quello relativo all'incidenza percentuale della depressione (o in generale delle sindromi depressive, degli stati di ansia e simili) nelle assenze dall'attività lavorativa; pur con variazioni fra una regione e l'altra, in tutti i territori caratterizzati da accentuato sviluppo, è questa la seconda causa di inabilità temporanea a svolgere prestazioni di qualsiasi genere (autonome o dipendenti). La famiglia, la solitudine e l'ambiente sono le componenti di questo malessere, che presenta canonici indici rivelatori nel consumo di psicofarmaci (includendo in essi anche quello illegale di sostanze psicotrope e stupefacenti). L'apparato di produzione delle merci (materiali e im-

materiali) invade la vita nel suo complesso; l'ambiente e il territorio, nella misura in cui toccano e modificano *questa* vita diventano a loro volta variabili della produzione, nonostante la contraddittoria crescente delocalizzazione dei centri nevralgici del capitalismo finanziario.

Il punto di vista precario emerge, anche per quanto concerne il territorio, nei momenti della lotta e della repressione, consentendo in questi frangenti di cogliere aspetti importanti della questione. Nel frangente della necessità (ovvero dopo il licenziamento punitivo degli scioperanti) la frammentazione dei lavoratori si rivela un ostacolo che impedisce una pronta reazione all'attacco; emerge la difficoltà di ricomporre (per l'assenza di un *luogo*) la varietà dei soggetti, dall'operaio all'autista, dal fatturista all'addetto alle pulizie. Non c'è luogo che non abbia almeno un *altrove*. Non esiste un territorio che non imponga di calcolare una sorta di dialettica delle interdipendenze. Il punto di vista precario esige, innanzitutto, che si proceda a elaborare una *estetica del territorio*, a trasformare la desolazione e la solitudine riconquistando lo spazio in cui ci si trova insediati e che ora comprendiamo *espropriato*. L'estetica del territorio, dal punto di vista precario, non è mera *ecologia*, ma uno strumento teorico-pratico di liberazione: è una *estetica della rottura e della discontinuità*. Non si tratta naturalmente di riprodurre una forma (diversa e uguale) di dominio sui luoghi e sugli spazi; il diffondersi della condizione precaria e la globalizzazione hanno cancellato i confini e ogni frazione di territorio non è più ormai un limite. Dunque non si tratta di acquisire una porzione di territorio e di estenderlo: il punto di vista precario vuole invece difendere ogni centimetro liberato da qualsiasi alienazione successiva. È il punto di vista del rovesciamento, dell'intrusione, della commistione, della variabilità.

Il territorio di Eilab, dopo il licenziamento e durante la causa, diventa il centro sociale ove raccoglie solidarietà; ma diventa pure l'accesso alla filiera corta dei prodotti di consumo, a prezzo basso e compatibili con la difficoltà economica del momento; diventa divisione dei compiti

e mutuo soccorso (quasi una cooperazione ottocentesca, agli albori del movimento operaio); diventa la costruzione di una rete di rapporti che attraversa il territorio, al tempo stesso liberando i luoghi e le persone. Si prepara a modificare l'ambiente, a pretendere acque di fiume pulite, aria sana, cibi non plastificati, strade e piazze per incontrarsi e non solo per lavorare, comunicazione per vivere e ribellarsi. Questo è il punto di vista precario sul territorio.

Abbiamo premesso sopra che l'estetica del territorio è anche estetica della discontinuità. Non vi è dubbio che sia così:

Tutto ciò che si svolge secondo un determinato meccanismo o ha una sua teoria a priori non può essere oggetto della storia. Teoria e storia sono interamente opposte. L'uomo ha storia unicamente perché quel che egli farà non si può calcolare in precedenza secondo nessuna teoria. L'arbitrio è in questo senso il dio della storia. La mitologia fa incominciare la storia col primo passo della signoria dell'istinto al campo della libertà.

[...] la storia finirà solo quando ogni arbitrio svanirà dalla terra.

(F. Schelling, *Sistema di filosofia pratica*, Bari 1908, p. 269)



I lavoratori eritrei sono stati cacciati dal deposito con l'estromissione-licenziamento per aver messo in esecuzione un doppio sciopero. L'occasione è ghiotta per affrontare il tema, posto che tutti ritengono che non si possa toccare un *diritto* inserito perfino nella Carta costituzionale. Ma la questione è assai più complicata, per gli operai come per i giuristi.

La costituzione in vigore dal 1° gennaio 1948 (articolo 40, testo brevissimo risultato di una discussione invece lunghissima) recita:

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

È un testo di compromesso: per un verso il rango è quello di un vero e proprio diritto primario; per altro verso non si pongono tuttavia limiti a eventuali limiti nel suo concreto esercizio. Per varie ragioni un corpo davvero organico di norme regolatrici non fu mai varato (ma furono varate la legge del 1990 sullo sciopero nel settore pubblico, che era punito dall'art. 330, e quella di *raffreddamento* nei settori di pubblica utilità). Lo stesso Parlamento della Repubblica non si è mai risolto a rimuovere, con un voto palese e con un chiaro provvedimento, le sanzioni fasciste, rimaste di conseguenza, anche formalmente, applicabili. L'art. 502 del codice cosiddetto Rocco era infatti rimasto in vigore, con un testo che oggi pare sorprendente:

I lavoratori addetti a stabilimenti, aziende o uffici che, in numero di tre o più, abbandonano collettivamente il lavoro, ovvero lo prestano in modo da turbarne la continuità o la regolarità, col solo scopo di imporre ai datori di lavoro patti diversi da quelli stabiliti, ovvero di opporsi a modificazioni di tali patti o, comunque, di ottenere o impedire una diversa applicazione dei patti o usi esistenti è punito con la multa fino a lire quarantamila.

Ma per i capi (promotori e organizzatori), corregge l'articolo 511, è *aggiunta la reclusione da sei mesi a due anni*.

Lo sciopero era un delitto secondo il codice sardo (recepito nel 1861 dal Regno d'Italia); ma il successivo codice cosiddetto Zanardelli cancellò nel 1889 la sanzione penale, poi nuovamente introdotta dal fascismo (Regio Decreto 19 ottobre 1930 n. 1398) con il codice Rocco (in realtà l'elaborazione fu opera del professor Vincenzo Manzini, 1872-1957, cui, nonostante la militanza fascista, rimane intitolata una scuola pubblica a Cividale del Friuli, suo paese natale). Solo nel 1960 la Corte Costituzionale (sentenza 4 maggio 1960 n. 29), senza che fosse venuto meno lo scandaloso inerte silenzio del Parlamento italiano, cancellò dall'ordinamento la previsione del carcere per gli scioperanti.

La vicenda è curiosa e merita una piccola digressione. A determinare

l'intervento della Corte non furono le organizzazioni sindacali e neppure i giuristi di sinistra, come ci si potrebbe attendere. Era invece accaduto che il principe Giovanni Conti Ginori (1898-1972), proprietario della Boracifera di Larderello e amministratore della Saint Gobain, presidente dell'associazione industriale del vetro (oltre ad aver ricoperto la carica di podestà e di capo della provincia fiorentina, per dieci anni, durante il fascismo), per contrastare i suoi dipendenti e piegarli, aveva messo in opera, ripetutamente, la serrata (punita, insieme allo sciopero dallo stesso articolo 502), finendo sotto processo davanti al Tribunale di Pisa, insieme a un tal Ivo Baldi. Gli avvocati del principe avevano sollevato eccezione di incostituzionalità della norma; e la Corte aveva accolto il rilievo, cancellando la sanzione penale perché in contrasto con gli articoli 39 e 40 della Carta. Per evitare la beffa di legittimare la serrata e mantenere la sanzione per il solo sciopero (conclusione probabilmente non sgradita, peraltro, al nobile industriale e neppure ai suoi avvocati), venne cancellato anche il secondo comma (che pure nulla aveva a spartire con la vicenda), trascinando nell'abrogazione anche la previsione del carcere per i "capi" (cioè per gli organizzatori di uno sciopero). L'estensore della sentenza non era, a sua volta, un pericoloso giurista di sinistra, ma l'autorevole preside della facoltà napoletana di giurisprudenza, il professor Biagio Petrocelli (1892-1976); fra i suoi numerosi discepoli vale la pena di ricordare Aldo Moro. Se dunque il nostro Eilab (comunque denunciato, prudenzialmente, alla Procura di Lodi, non si sa mai...) non rischia il carcere quale organizzatore, lo deve non ai parlamentari dei partiti democratici, ma un principe toscano e a un giurista tendenzialmente conservatore della Campania.

Vale la pena di rileggere quanto ebbe a scrivere oltre un secolo addietro Ludovico Barassi (1873-1961), il docente dell'Università cattolica cui si deve la fondazione stessa del diritto del lavoro in Italia. Citiamo dal volume *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, edito a Milano dalla Sei (Società editrice libraria) nel 1901 e stampato in via

Disciplini 15, a un passo da quella che negli anni settanta fu la sede dell'Autonomia e di *Rosso*. Barassi era un cattolico liberale e conservatore; a 28 anni aveva già la cattedra universitaria di Diritto civile a Perugia (nel tempo precario del ministro Gelmini questo sarebbe impossibile per ragioni anagrafiche, lo avrebbero nella migliore delle ipotesi ammesso a un corso di dottorato). Tratta del conflitto: *Una menzione speciale merita il caso oggi quotidiano di astensione volontaria e collettiva dal lavoro; e cioè dello sciopero*. E si chiede quali siano le conseguenze di un tale comportamento. Premesso che (nella vigenza del codice Zanardelli) non si tratta di delitto, il problema da risolvere concerne le sanzioni civili (licenziamento, condanna al risarcimento del danno, e così via). Barassi coglie con grande lucidità il nocciolo della questione, ovvero che lo scopo è certamente di tutelare interessi o diritti, ma altrettanto certamente entrambi non esistono ancora:

Già fin d'ora si vede quanto elastica sia la forma data alla soluzione. Si parla di interessi professionali, anzi di diritti, anche allorché si tratta di difesa di interessi che non costituiscono ancora un diritto quesito sancito da *jus scriptum* o dal contratto; ma di interessi attuali che si vogliono trasformare in diritti, mediante leggi da promuoversi o contratti da stipularsi. Si parla di diritti che non sono diritti, ma aspirazioni verso un miglior trattamento, non garantito ancora dal sistema giuridico attuale o da patti in vigore. Si giustifica quindi lo sciopero anche quando il principale rimanga per parte sua fedele ai patti contrattuali, ma gli operai ne invocano una modificazione in proprio favore.

(Op. cit., p. 692 s.)

Scriviamo nel primo numero dei *Quaderni* (p. 7, copertina della sezione *Diritti*):

La lotta per l'affermazione dei diritti è la fonte stessa delle leggi destinate a tutelarli nel futuro; solo un ceto politico succube del timore è incapace di comprendere questo fondamento dell'istituzione del comune.

E non ci può stupire la preoccupazione di un liberale e conservatore come il professor Barassi (proprio perché aveva compreso perfettamente come stavano le cose) di fronte al dilagare dello sciopero:

Si è concesso il diritto di coalizione agli operai e sta bene. Era una necessità prodotta dalla strapotenza della grande industria moderna e qualche miglioramento i lavoratori risentirono indubbiamente. Ma queste coalizioni degenerarono, e gli ultra-novatori videro di buon occhio che gli operai prendessero l'abitudine di abbandonare il lavoro e violare i patti contrattuali, con danno immenso dell'industria e dell'economia. Si è proclamato un diritto assoluto dei lavoratori, proclamati arbitri della situazione, e si è dato corpo ed incremento ad una piaga che funesta il corpo sociale quasi altrettanto come il disagio dei lavoratori.

(Op. cit., p. 15)

Non era delitto lo sciopero il 4 settembre 1904, a Buggerru, in Sardegna; ma quando i minatori si portarono alla palazzina direzionale, intervenne l'esercito, sparando agli scioperanti, ferendo e uccidendo; volevano impedire che le aspirazioni diventassero diritti, la *piaga funesta* del danno all'economia. Il 16 settembre 1904 a sostegno dei minatori fu proclamato e attuato il primo sciopero generale italiano. Nelle miniere e nei grandi stabilimenti industriali vi era la piena coincidenza fra *luogo* della prestazione, *rifiuto dell'ingresso* in quel luogo, *constatazione fisica* del successo (o dell'insuccesso), *arresto del ciclo* di produzione della merce. I proletari abitavano e lavoravano fianco a fianco; la piazza, l'osteria, la parrocchia, la miniera, lo spaccio erano i punti di aggregazione che consentivano le associazioni di mutuo soccorso, le leghe, le cooperative di consumo, i sindacati, le lotte.

Dal passato al presente

La condizione precaria è oggi caratterizzata da solitudine e frammentazione mentre l'articolazione del ciclo (che pure invade l'intera esistenza del lavoratore, senza soluzione di continuità) si è separata dal

singolo *luogo*, è mobile, flessibile, eterea, prepotente e celata al tempo stesso. Non basta ormai rimanere da una parte del cancello, non varcarlo: la fabbrica sociale dei prodotti materiali e immateriali non si è limitata ad abbattere le frontiere dello stato nazionale, ha cancellato anche le mura, separato i corpi, atomizzato le comunità, generato forme moderne di razzismo e segregazione, costruito una folla di eremiti involontari.

Lo *sciopero precario* si presenta oggi come una necessità, e si presenta dunque come urgente (non dilazionabile, indispensabile) la costruzione di una *ricerca scientifica* per individuarne le forme e i modi di attuazione, aggiornandolo in armonia con i tempi moderni. E se riprendiamo la vecchia definizione del professor Barassi, la *scienza nuova* dovrà rendere praticabile, anche nella condizione precaria, l'astensione, collettiva e consapevole, da ogni forma di attività che consenta, in tutto o in parte, al ciclo produttivo di funzionare. Nel mare vasto della creazione di profitto si tratta di trovare una sorta di *collo della bottiglia* che arresti l'intero flusso, liberando grazie all'agire di *alcuni* il tempo di *molti*.

Lo sciopero di Eilab nel deposito della GLS ha messo in evidenza che ciò è possibile; nel momento in cui si sono fermati i facchini eritrei della movimentazione si è bloccato il servizio. Le merci non potevano essere scaricate o caricate; gli autisti non erano in grado di procedere alla scelta del carico nella massa indistinta giacente; i fatturisti non potevano espletare i loro compiti; gli ordini dei clienti rimanevano inevasi. E questo spiega anche la reazione rabbiosa della catena di comando, l'immediato intervento repressivo, i successivi licenziamenti. Proprio perché *de-territorializzata* la filiera della creazione di profitto nel tempo del capitalismo finanziarizzato presenta colli di bottiglia a non finire.

Si pensi a Roma, nel mese di dicembre. La polizia apre le ostilità e spinge i manifestanti verso le due sponde del Tevere; ma il corteo aumenta e blocca la città. La pioggia e la fermata della metropolitana determinano effetti sinergici, si impone uno strano *caos*. Mancava la

consapevolezza di un simile risultato all'interno del corteo; ma ogni singolo ribelle ne aveva comunque la percezione. La ricerca logica, sistematica e scientifica di come si possa attuare l'astensione non può che muovere da queste forme di percezione quasi intuitive, per affinare l'intervento; e soprattutto per legare l'astensione a *interessi attuali* (della condizione precaria) *che si vogliono trasformare in diritti*, imponendo alla controparte il punto di vista dei nuovi soggetti protagonisti.

È possibile che qualche volta l'attuazione si trovi in contrapposizione con le norme attualmente vigenti (in termini tecnici è il cosiddetto *diritto positivo*), e che la violazione possa avere quale conseguenza la sanzione civile o perfino quella penale. Non è peraltro questa una novità e non risulta che simili riflessioni siano mai state in grado di fermare un processo di emancipazione o di liberazione; quel che conta è la ragionevolezza dell'intento (cioè la sua necessità storica e politica), non l'astratta legalità o illegalità della sua esecuzione. Lo sciopero era penalmente sanzionato alla data del 17 marzo 1861, al nascere dello stato italiano; è un diritto costituzionalmente recepito nel 2011 quando ricorre il suo 150° anniversario. E se lo *sciopero precario* dovesse anche rivelarsi, ma solo momentaneamente, illegale, non vi è dubbio circa la sua prossima legalizzazione, ove davvero diventasse (come ci si augura) lo strumento di emancipazione dei tantissimi figli di San Precario.

Chi scrive ricorda l'arrivo nell'aula magna dell'università di Ferrara, occupata dagli studenti, del professor Giuseppe Branca (1907-1987) appena nominato Presidente della Corte Costituzionale. Spiegò che l'occupazione era effettivamente punita dal codice penale; ma aggiunse che il programma degli occupanti era la *fonte* sicura di nuovi diritti, ormai maturi per essere accolti nell'ordinamento della Repubblica e che il confine fra legalità e illegalità si pone necessariamente dentro le vicende della storia e dei conflitti, continuamente modificandosi. Fu una bella lezione, e non tralasciò di ricordare i minatori di Buggerru, suoi conterranei. Dunque possiamo proseguire nella nostra caccia ai *colli di bottiglia* senza inutili patemi.



Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice Dr. R. Atanasio
letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 7828/10 RGL pendente
tra

ISAQ EILAB - SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS

e

PAPAVERO SOCIETA' COOPERATIVA a rl

sciogliendo la riserva ;

rileva:

IN FATTO

Il ricorrente ISAQ EILAB unitamente al SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS ha adito il Tribunale di Milano ex artt. 4 DLgs 216/03, 44 DLgs 286/98 e 1 e 15 L. 300/70 chiedendo al Giudice di dichiarare che il comportamento tenuto da PAPAVERO SOC. COOP a rl è discriminatorio in quanto trova il suo fondamento in motivi di carattere sindacale ed in particolare per avere il ricorrente partecipato ad uno sciopero ;

di condannare conseguentemente la società convenuta a rimuovere gli effetti pregiudizievoli ed in particolare di : revocare la delibera di esclusione da socio adottata ai sensi dell'art. 2533 c.c. e 11 Statuto comunicata con provvedimento in data 6.8.10; di ripristinare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riammettendo il ricorrente ISAQ EILAB nel posto di lavoro presso il deposito GLS Italy spa di Cerro al Lambro via Autosole 8 con l'assegnazione delle pregresse mansioni; di restituire al ricorrente il badge; di ordinare alla società cooperativa convenuta di revocare la delibera di esclusione di tutti i 15 lavoratori raggiunti dal provvedimento di estromissione; di condannare PAPAVERO SOC. COOP a rl a risarcire al ricorrente il danno non patrimoniale da liquidare equitativamente e comunque in misura pari ad € 10.000,00 o nel diverso importo ritenuto dal giudice; con vittoria di spese

La parte convenuta si è costituita, contestando le deduzioni e domande avversarie.

In particolare ha eccepito:
l'incompetenza funzionale del giudice adito;
la sua incompetenza per territorio;
la carenza di legittimazione attiva del Sindacato istante;
comunque l'infondatezza delle domande anche in considerazione della mancanza di discriminatorietà del comportamento che sarebbe stato tenuto dalla Cooperativa. Ha pertanto concluso per il loro rigetto.

Interrogate liberamente le parti, il Giudice ha invitato i procuratori alla discussione orale; quindi si è riservato di decidere.

IN DIRITTO

SULLA COMPETENZA FUNZIONALE DEL GIUDICE ADITO E SULLA APPLICABILITA' DELL'ART. 44 DLGS 286/98

L'eccezione di parte convenuta deve essere respinta.

1) Innanzi tutto non si può certo dubitare della competenza funzionale del Giudice del lavoro trattandosi di dedotta discriminazione per ragioni di esercizio di attività sindacale e in particolare di partecipazione ad uno sciopero.

La competenza è funzionale e inderogabile ed è regolata dagli artt. 409 e 413 cpc.

Quindi con riferimento alle domande strettamente attinenti al rapporto di lavoro intercorso con Papavero va confermata la competenza funzionale del giudice adito

2) La società ha allora opposto che con riferimento alle domande relative all'impugnazione della delibera di esclusione sarebbe competente il giudice ordinario ai sensi dell'art. 50 bis.

A parte la considerazione che vi è la più specifica norma contenuta nell'art. 5 L. 142/01 e quindi non è certo richiamabile la disposizione di cui all'art. 50 bis che si riferisce più in generale alle delibere societarie, si deve considerare che, nel caso di specie, trova applicazione l'art. 40 comma IV il quale dispone che - qualora le cause connesse siano assoggettate a differenti riti speciali - le cause devono essere trattate e decise col rito previsto per quella tra esse in ragione della quale viene determinata la competenza o in subordine col rito previsto per la causa di maggior valore.



Ebbene nel caso di specie trattandosi di licenziamento è evidente che la causa di maggior valore è quella attinente a quest'ultima più che a quella riferita alla impugnazione della delibera di esclusione dalla qualità di socio.

La conclusione che se ne trae è che anche con riferimento alle domande relative all'impugnazione della delibera di esclusione va affermata la competenza funzionale del giudice adito.

3) La società resistente ha eccepito che erroneamente il ricorrente avrebbe utilizzato la procedura di cui all'art. 44 DLgs 286/98 per una dedotta discriminazione di natura sindacale che, in quanto tale, non è tra le fattispecie previste e tutelate da quel particolare procedimento.

Ed invece chi scrive ritiene che la tutela predisposta dall'art. 44 DLgs 286/98 possa essere applicata anche al caso di specie.

A ben vedere la tutela apprestata dagli artt. 15 L. 300/70 e dagli artt. 1 e ss. del DLgs 216/03 va letta in maniera integrata, come se si trattasse di una sola norma di più ampie previsioni.

Del resto l'art. 15 (che reca la rubrica "Atti discriminatori") dispone che "È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

.....

b) licenziare un lavoratore, discriminarloo recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero...

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

L'art. 1 del DLgs 216/03 dispone, al comma 1, che "Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro....."

Lo stesso articolo, al comma 2 (sotto la rubrica Nozione di discriminazione) dispone: ".....per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale".



Infine il terzo comma dello stesso articolo – riferito all'ambito di applicazione – estende il principio, tra le altre aree anche a quella riferita all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

Ebbene, dal combinato disposto di tutte queste norme, si evince che il legislatore ha voluto assicurare parità di trattamento tra le persone, intesa quale assenza di qualsiasi discriminazione, anche nell'ambito del rapporto di lavoro. E ha individuato quale elemento di possibile discriminazione la religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età, l'orientamento sessuale. Non ha invece indicato l'affiliazione o l'attività sindacale e la partecipazione ad uno sciopero che invece è espressamente contenuto nell'articolo 15 L. 300/70 e nell'ambito del quale ha esteso l'ambito del divieto degli atti nulli oltre che alle ragioni sindacali e di partecipazione allo sciopero anche alla religione, alle convinzioni personali all'handicap, all'età ed all'orientamento sessuale.

Sicché è evidente che le due norme devono essere lette come se fossero una sola.

La conseguenza di tutto ciò è che la tutela apprestata dall'art. 4 (*"nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unicoapprovato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286"*) deve ritenersi esteso anche alle discriminazione per ragioni di appartenenza ad una organizzazione sindacale, all'espletamento di attività sindacale o alla partecipazione ad uno sciopero; quella tutela è poi completata da quella di cui agli artt 4,5,6,7 dello stesso DLgs 216/03.

SULLA COMPETENZA PER TERRITORIO DEL GIUDICE ADITO

E' evidente che la competenza per territorio va determinata sulla base delle regole di cui all'art. 44 comma 2 - essendo questa la procedura applicabile alla fattispecie - che la individua nel Pretore (oggi Tribunale) del luogo di domicilio dell'istante che è Milano (via della Mosca va 39).

La società ha opposto che il ricorrente non l'avrebbe provato non avendo prodotto il certificato di residenza.

Ma tale eccezione è priva di consistenza posto che la residenza è documentata sub doc. 2 e 3.

SULLA LEGITTIMAZIONE DEL SINDACATO ISTANTE

Il sindacato istante è privo della legittimazione attiva richiesta dalla norma.



1) Il Sindacato non ha provato di possedere la qualità della maggiore rappresentatività necessaria per accedere alla tutela giurisdizionale assicurata dall'art. 44 L. 286/98.

Difatti il ricorrente e gli altri lavoratori erano iscritti allo SLAI COBAS che è sindacato diverso da quello oggi istante che ha una denominazione diversa (SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS) ed è stato costituito solo di recente come dimostrano la documentazione tutta allegata dalla società PAPAVERO e la stessa la revoca della propria delega in favore del Sindacato SLAI COBAS da parte di quei lavoratori in data 31.5.10 con conseguente attribuzione della delega in favore del Sindacato istante (cfr doc. 9).

In ogni caso l'istante non ha provato di possedere la qualità della maggiore rappresentatività che si ritiene di potere escludere in considerazione della sua costituzione avvenuta solo in tempi recenti.

2) Per quanto riguarda invece l'azione giudiziaria ai sensi dell'art. 5 del DLgs 216/03 occorre fare una distinzione .

a) Certamente il Sindacato istante avrebbe potuto agire ai sensi del I comma di quella norma *"in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio"*, quindi nell'interesse del ricorrente ISAQ EILAB: tuttavia avrebbe dovuto essere in possesso di apposita delega per atto notarile o scrittura privata autentica, proveniente dal lavoratore, che nel caso di specie non risulta essere stata prodotta. E quindi sotto questo profilo – seppure a sostegno dell'azione promossa dal lavoratore oggi ricorrente - la legittimazione attiva appare insussistente.

b) Il Sindacato ricorrente avrebbe poi potuto agire a tutela dell' interesse collettivo di lavoratori discriminati ma ad una precisa condizione vale a dire *"qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione"*; ed invece nel caso sottoposto a questo giudice non ricorre quella fattispecie in quanto i lavoratori – diversi dal ricorrente – che sarebbero stati discriminati sono stati perfettamente individuati in quei 15 lavoratori di cui al doc. 9 che hanno aderito al sindacato COBAS, insieme al ricorrente.

Sicché il Sindacato non è legittimato a proporre quelle domande rassegnate nell'interesse di tutti gli altri lavoratori, diversi da ISAQ EILAB, i quali avrebbero dovuto agire direttamente in proprio o invece dare preciso mandato al Sindacato affinché facesse valere i propri diritti allo stesso modo dell'odierno ricorrente.



Quella domande proposte dal Sindacato nell'interesse degli altri lavoratori devono pertanto essere respinte.

NEL MERITO

Superate le eccezioni di carattere pregiudiziale avanzate dalla società PAPAVERO SOC. COOP a rl. e fatte le necessarie precisazioni in ordine alla legittimazione attiva del Sindacato, va adesso esaminata la fondatezza delle sole domande proposte dal ricorrente ISAQ EILAB in proprio.

Ebbene, le domande proposte ISAQ EILAB sono fondate.

Al ricorrente con lettera in data 15.2.2010 (cfr doc. 7 ricorr) è stato contestato "il suo comportamento avvenuto nella notte tra il 2 ed il 3 febbraio 2010 e nella notte tra il 12 ed 13 febbraio 2010 nel quale lei pubblicamente e a mezzo stampa diffamava la Cooperativa sostenendo cose non corrispondenti alla realtà causandole enormi danni irreversibili all'immagine di tutta l'organizzazione produttiva e alla cooperativa verso la committente".

Con successiva lettera in data 6.8.10 la società aveva poi intimato il licenziamento e la sua esclusione da socio al ricorrente facendo riferimento - oltre che ai fatti già contestati, quali le dichiarazioni infamanti rese agli organi di informazione - a fatti nemmeno contestati ed in particolare:

di avere proclamato lo sciopero senza alcun preavviso;

di avere svolto sistematica attività di picchettaggio che oltre a paralizzare ogni attività aveva impedito agli altri soci lavoratori di poter lasciare il posto di lavoro a fine turno nonché di poter entrare a chi non intendeva aderire allo sciopero;

di avere causato alla società consistenti ed inutili danni.

Ebbene il licenziamento già ad un primo esame è chiaramente illegittimo per un pluralità di motivi: è stato intimato sulla base di fatti mai contestati prima (la gran parte); i fatti contestati sono assolutamente generici (non si specifica cosa il ricorrente avrebbe detto alla stampa, quali fossero i mezzi di informazione; peraltro quell'assoluta genericità della contestazione e del licenziamento caratterizza anche la difesa della convenuta resa nella memoria difensiva); non è possibile sapere quali fossero i fatti inveritieri e quindi quali danni avrebbero causato; è stato tardivamente intimato, a distanza di ben sei mesi dalla contestazione dei fatti stessi.



Tuttavia proprio tale palese illegittimità fa assumere al licenziamento ed al provvedimento di esclusione da socio autonoma rilevanza sotto il profilo della loro della discriminatorietà, in quanto, essendo illegittimi sotto una pluralità di parametri (quelli della specificità, della tardività, della mancata contestazione) vengono invece in rilievo i motivi di natura sindacale che emergono alla luce di questi due ulteriori dati:

sono collegati causalmente e temporalmente al legittimo esercizio del diritto di sciopero (e che lo sciopero sia legittimo scaturisce sia dal fatto che il mancato preavviso dello sciopero, contestato dalla società, non costituisce motivo di illegittimità dello stesso posto che quello può essere effettuato in qualsiasi momento : cfr Cassazione 17.12.2004 n. 23552);

è stato intimato a tutti e sedici lavoratori che avevano aderito al Sindacato COBAS (tale fatto non è stato nemmeno contestato dalla società PAPAVERO con la memoria difensiva).

Già sulla base di tali considerazioni il licenziamento e la delibera di esclusione sono da considerarsi del tutto illegittimi in quanto discriminatori.

In ogni caso va sottolineato che sulla base di tali considerazioni quanto meno opera la presunzione di discriminazione affermata dall'art. 4 comma IV del DLgs 218/03 (che recita : *"Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione"* .

A fronte di quei fatti e di quelle presunzioni nulla la società resistente ha dedotto e provato al fine di escludere la sussistenza della discriminazione

Vanno pertanto accolte tutte le domande del ricorrente ISAQ EILAB .

Va dichiarato che il comportamento tenuto da PAPAVERO SOC. COOP a rl - consistito nel licenziamento e nella esclusione da socio del ricorrente - è discriminatorio perché fondato su motivi di carattere sindacale ed in particolare per avere il ricorrente partecipato ad uno sciopero.

Ai fini della cessazione e rimozione degli effetti pregiudizievoli scaturenti dal comportamento discriminatorio predetto, la società PAPAVERO SOC. COOP a rl va condannata :

a revocare la delibera di esclusione da socio adottata ai sensi dell'art. 2533 c.c. e 11 Statuto comunicata al ricorrente con provvedimento in data 6.8.10;



a ripristinare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riammettendo il ricorrente ISAQ EILAB nel posto di lavoro presso il deposito GLS Italy spa di Cerro al Lambro via Autosole 8 e ad assegnargli le pregresse mansioni;

a risarcire al ricorrente ISAQ EILAB il danno non patrimoniale che si determina in via equitativa nell'importo di € 2.000,00;

a rimborsare ai procuratori del ricorrente che le hanno anticipate i tre quarti delle spese di lite che liquida in € 3.000,00 (di cui € 25,00 per spese, € 1.275,00 per diritti ed € 1.700,00 per onorari); compensato tra le parti l'altro quarto delle spese.

PQM

DICHIARA

la carenza di legittimazione attiva del SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS

DICHIARA

che il comportamento tenuto da PAPAVERO SOC. COOP a rl - consistito nel licenziamento e nella esclusione da socio del ricorrente - è discriminatorio perché fondato su motivi di carattere sindacale ed in particolare per avere il ricorrente partecipato ad uno sciopero

CONDANNA

PAPAVERO SOC. COOP a rl a:

revocare la delibera di esclusione da socio adottata ai sensi dell'art. 2533 c.c. e 11 Statuto e comunicata al ricorrente ISAQ EILAB con provvedimento in data 6.8.10;

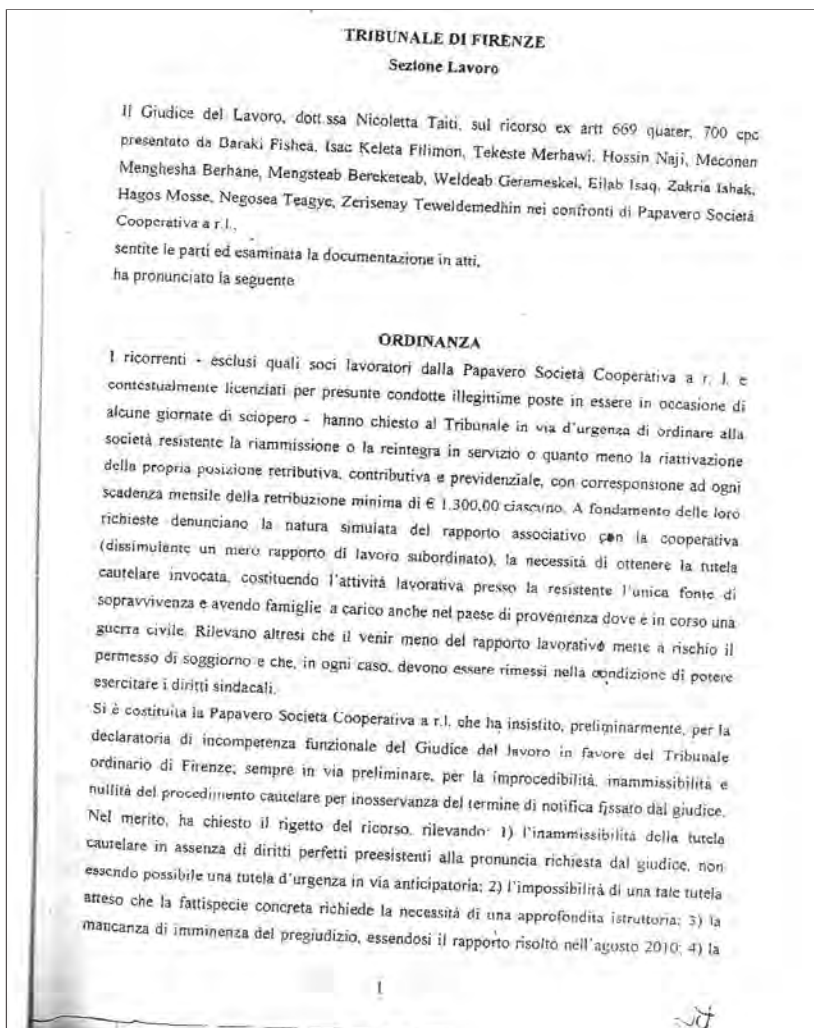
ripristinare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riammettendo il ricorrente ISAQ EILAB nel posto di lavoro presso il deposito GLS Italy spa di Cerro al Lambro via Autosole 8 e AD assegnargli le pregresse mansioni;

risarcire al ricorrente ISAQ EILAB il danno non patrimoniale patito che liquida in via equitativa nell'importo di € 2.000,00;

RIGETTA

Le domande proposte dal SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS





litispendenza con altro procedimento relativamente alla posizione di Isaq Eliab; 5) l'inammissibilità della richiesta di reintegrazione, stante il disposto di cui all'art 2, comma primo, della L. n. 142/2001; 6) la legittimità, comunque, del provvedimento di esclusione, scevro altresì da ogni intento discriminatorio.

Ritenuta superata la questione su un presunta nullità della notifica del ricorso, attesa l'avvenuta costituzione di parte resistente, va dichiarata la competenza del Giudice del Lavoro, considerato che i ricorrenti pongono a fondamento delle loro richieste di riammissione e/o reintegra nel posto di lavoro la mera sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, negando per contro di avere mai avuto un rapporto associativo con la cooperativa. Tale prospettazione in ordine alla reale natura del rapporto consente altresì di superare la questione sulla inapplicabilità dell'art 18 della L. n. 300/1970 tutte le volte in cui venga a cessare con il rapporto di lavoro anche quello associativo, come disposto dall'art 2, comma primo, della L. n. 142/2001; invero, l'art 18 citato deve ritenersi applicabile laddove, secondo la prospettazione attorea della situazione di fatto, possa escludersi la natura associativa del rapporto.

Quanto alla fondatezza degli assunti attorei, dalla documentazione prodotta da parte ricorrente è dato evincere che i ricorrenti ebbero a stipulare con la società un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel quale furono stabilite determinate condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, quali l'indicazione di un orario, di una retribuzione predeterminata in un importo fisso. Peraltro, la stessa tipologia di mansioni svolte dai ricorrenti nella cooperativa (di facchino) depongono per la natura subordinata del rapporto lavorativo.

Sebbene nei contratti in questione così come nelle buste paga e nella lettera di esclusione/licenziamento del 6.8.2010 si faccia riferimento alla posizione anche di soci dei lavoratori in questione, si ritiene che la resistente non abbia dato dimostrazione sufficiente della effettiva sussistenza del rapporto associativo. Nel documento n. 21 di parte ricorrente, attinente ad un verbale di assemblea della società Papavero redatto davanti ad un notaio (per l'approvazione dello Statuto della Cooperativa), viene dato atto della presenza a tale assemblea di soli quattro soci che costituivano il totale dei soci della società resistente, a dimostrazione che i soci erano in numero inferiore rispetto al numero degli odierni ricorrenti e che degli stessi non era comunque dato conoscere i nominativi. L'approvazione dello Statuto della cooperativa avvenne poi in data 13.10.2009 e, quindi, in data successiva rispetto ai contratti di assunzione (del luglio 2009) nei quali viene fatto riferimento costante ad uno Statuto che in fatto non era stato ancora approvato.

29/11/2010 16:27 +390552746621
 7/11/2010 15:01 +390552746621

SEZIONE LAVORO

PAG. 03/05

A fronte di tali circostanze nonché delle allegazioni di parte ricorrente (in punto di inesistenza di una domanda di ammissione a socio; della non partecipazione dei ricorrenti alle assemblee della società, all'approvazione dei bilanci, al rendiconto degli utili ecc), la società convenuta non ha prodotto alcunché volto a dimostrare l'effettività del rapporto associativo (essendo nella sua disponibilità la relativa documentazione).

Pertanto, nei limiti della sommaria cognizione propria del procedimento cautelare, mentre può dirsi acclarato documentalmente che il rapporto lavorativo ebbe ad assumere i connotati del rapporto subordinato (attesa l'esistenza di un contratto in tal senso o comunque in considerazione della natura delle mansioni svolte), non sembrano sussistere i presupposti per asserire la posizione di socio lavoratore dei ricorrenti.

Quanto alla legittimità del provvedimento datato 6.8.2010 (in cui appunto si rilevava il venire meno della asserita qualità di socio nonché del rapporto lavorativo), si osserva come in tale atto venissero evidenziate condotte dei ricorrenti presuntivamente tenutesi in occasione degli scioperi tenutesi tra il 2 e il 3 febbraio 2010 nonché tra il 12 e il 13 febbraio 2010, condotte diverse e distinte rispetto a quelle contestate ai singoli ricorrenti ben sei mesi prima. Invece, nel provvedimento del 6.8.2010 si addebitavano ai lavoratori condotte quali la proclamazione di tali scioperi senza alcun preavviso; condotte violente, tra cui una sistematica azione di picchettaggio, condotte che in ogni caso avevano messo a rischio anche il rapporto con la committenza.

Per contro, nella lettera di contestazione del 15.2.2010 si era addebitata ai lavoratori una sola tipologia di condotta consistente nella avvenuta diffamazione a mezzo stampa della Cooperativa per avere sostenuto, in occasione di tali scioperi, "*...case non corrispondenti alla realtà...*"; causando "*...enormi danni irreversibili all'immagine di tutta l'organizzazione produttiva e alla Cooperativa verso la Committente...*" La natura disciplinare del recesso intimato consente quindi di ritenere sussistente un vizio nella procedura di licenziamento ex art. 7 L. n. 300/1970, risultando violato il principio di immodificabilità della contestazione, per avere motivato il provvedimento di recesso con ulteriori addebiti sui quali i ricorrenti non avevano avuto possibilità di difendersi in quanto non oggetto di previa contestazione.

Il ricorso appare dunque fondato sia sotto il profilo del *fumus boni iuris* che del *periculum in mora*.

Invece, il pregiudizio imminente e irreparabile - consistente nel fatto che l'attività lavorativa costituisce verosimilmente l'unica fonte di reddito idonea a garantire la quotidiana sopravvivenza dei ricorrenti cittadini extra comunitari - non può ritenersi escluso dal fatto che

29/11/2010 16:27 +390552746621
 11/2010 15:01 +390552746621

SEZIONE LAVORO

PAG 04/05

il ricorso è stato introdotto a distanza di mesi dal termine del rapporto lavorativo, laddove si consideri come una situazione di incapacità a fra fronte alle ordinarie esigenze di vita possa palesarsi anche a distanza di tempo dalla cessazione del rapporto allorquando siano esauriti i residui mezzi di sostentamento.

Pertanto, considerato che sembra indiscusso il requisito dimensionale della società resistente, deve ordinarsi alla Papavero Società Cooperativa a r.l. la riammissione al posto di lavoro di tutti i ricorrenti (con corresponsione della relativa retribuzione), compreso il ricorrente Eilab Isaq, per la cui posizione sembra sussistere una situazione di litispendenza solamente parziale tra il presente ricorso e quello presentato davanti al Tribunale di Milano, coincidendo i medesimi ricorsi solo relativamente alla *causa pretendi* costituita dalla violazione della normativa di cui al D.L.vo n. 216/2003, al D.L.vo n. 286/1998, all'art. 1 e 15 L. n. 300/1970 (nel ricorso introduttivo del presente giudizio *invero* sono stati prospettati ulteriori aspetti a fondamento del richiesto provvedimento di riammissione al posto di lavoro).

Ne consegue la pronuncia di cui alla parte dispositiva, con liquidazione delle spese della presente fase alla definizione del procedimento di merito.

P.Q.M.

Ordina alla Papavero Società Cooperativa a r.l. di riammettere al posto di lavoro Baraki Fisseha, Isac Keleta Filimon, Tekeste Merhawi, Hossin Naji, Meconen Menghesha Berhane, Mengsteab Bereketeab, Weldeab Geremeskel, Eilab Isaq, Zakria Ishak, Hagos Mosse, Negosea Teagye, Zerisenay Teweldemedhin;

rimette la liquidazione delle spese della presente fase alla definizione del giudizio di merito;

manda alla cancelleria per le comunicazioni alle parti.

Firenze, 22.11.2010

Il Giudice

Dott.ssa Nicoletta Tatti



DEPOSITATO IN CANCELLERIA

FIRENZE U 25 NOV. 2010

IL CANCELLIERE

Annobelli

VAI COL WIND! dall'outsourcing al fallimento con omnia

Massimo Zappa

Il racconto che vi proponiamo riguarda una delle più grandi operazioni di riorganizzazione aziendale avvenuta nel settore della telefonia. Si tratta in particolare del trasferimento di uno dei siti produttivi più rilevanti del Nord Italia, con i suoi 275 lavoratori e lavoratrici, di proprietà di Wind Telecomunicazioni Spa, a una società del Gruppo Omnia. Inizieremo con la descrizione degli attori principali coinvolti nella vicenda a cui farà seguito una breve cronistoria di tutti i fatti più rilevanti che si sono susseguiti dal gennaio 2007 al marzo 2010. Analizzeremo poi la vicenda dal punto di vista giuridico, cercando di dimostrare l'intento fraudolento dell'operazione avviata da Wind, il cui unico obiettivo era quello di liberarsi di 275 lavoratori.

Evidenzieremo, infine, come, nelle vertenze che si inseriscono nei meccanismi di riorganizzazione del capitale, *l'azione legale*, comunque necessaria, *vada intesa e gestita come strumento di conflitto* e sia quindi d'appoggio all'azione comunicativa delle lotte in corso.

Come nasce Wind Telecomunicazioni

Wind Telecomunicazioni Spa nasce alla fine del 1997 grazie all'investimento di Enel, France Telecom e Deutch Telekom. Già nel dicembre 1998 con l'avvio dei servizi di telefonia fissa per le aziende conquista il suo primo record: è la più veloce *start-up* del mercato europeo delle telecomunicazioni.

Nel 1999 sono attivi anche i servizi di telefonia mobile, i servizi Internet e il portale InWind. Viene inoltre acquisita la società ITnet, secondo provider italiano. Wind Telecomunicazioni supera i due milioni di clienti.

La copertura di tutto il territorio nazionale per i servizi di telefonia fissa viene completata a dicembre 2000. Nello stesso anno vengono assunti la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori protagonisti, loro malgrado, di questa storia. Nello stesso anno Wind Telecomunicazioni acquisisce, prima società telefonica in Italia e tra le prime in Europa, la certificazione Iso 14001 del Sistema di Gestione Ambientale.

Il 2001 segna una svolta nel mercato delle telecomunicazioni: Wind Telecomunicazioni mette fine al monopolio della telefonia fissa in Italia. Wind Telecomunicazioni conclude, inoltre, l'intesa con l'operatore elettrico ellenico PPC per l'ingresso di un nuovo operatore nel mercato di fonia fissa in Grecia, diventando l'azionista di maggioranza di Tellas. Wind ottiene il raggiungimento di altri tre obiettivi strategici: l'assegnazione della licenza per i servizi mobili di terza generazione (Umts), il lancio dei servizi Gprs e l'acquisizione di Infostrada da parte di Enel, azionista di maggioranza.

A seguito della fusione per incorporazione, che diventerà operativa nel 2002, i clienti totali del gruppo Wind diventano raggiungono quasi i 24 milioni, grazie anche all'acquisizione del parco clienti di Blu, smembrata dai suoi azionisti dopo che essi ebbero acquisito il controllo di Tim, e dato che la legge impedisce di possedere due gestori mobili. A metà del 2002, periodo in cui nasce il portale Libero (dall'unione di Inwind, Libero e Italia On Line), Wind Telecomunicazioni raggiunge un altro primato con l'offerta di Adsl a consumo, e poi ancora con l'avvio della tecnologia Mms.

Il 2002 si conclude con l'acquisizione di alcuni *asset* di Blu: il ramo d'azienda, che è stato trasferito, comprende anche la base clienti, il *call center* di Palermo e alcune infrastrutture tecnologiche.

Nel luglio del 2003, Wind Telecomunicazioni è tutta italiana: Enel ne

diventa l'unico azionista acquistando il restante 26,6% da France Telecom. Il primo semestre si chiude con il raggiungimento di 30 milioni di clienti tra telefonia fissa, mobile e Internet.

Nel 2005 il gruppo Enel cede la quota di maggioranza di Wind Telecomunicazioni al magnate egiziano Sawiris, già proprietario della Orascom, che sembra intenzionato ad attuare un grosso piano di investimenti per trasformare Wind Telecomunicazioni in un polo centrale delle telecomunicazioni nel Mar Mediterraneo. Per comprendere meglio chi sia l'uomo d'affari egiziano, che ha rilevato Wind Telecomunicazioni, riportiamo due estratti di articoli pubblicati sul *Corriere della sera*, il primo a opera di Sergio Rizzo, il secondo di Federico Fubini. Scrive Rizzo:

Vero è che Sawiris non aveva rapporti con Silvio Berlusconi. Ma lo ha poi conosciuto a Milano, a casa di Bruno Ermolli, uno degli uomini più vicini al Cavaliere. E con Berlusconi ora condivide, anche se indirettamente, l'esperienza dell'Osservatorio del Mediterraneo. Di che cosa si tratta? E' un'associazione, presentata ufficialmente il 17 novembre scorso, per le relazioni con il mondo arabo. La presiede l'ex ministro degli Esteri Franco Frattini. Vicepresidente è Ubaldo Livolsi, il banchiere d'affari anch'egli vicinissimo a Berlusconi che ha curato la quotazione in Borsa di Mediaset. Ma, soprattutto, nel consiglio di amministrazione c'è un certo Khaled Galal Bichara. Parente di Sawiris, fondatore del portale Internet Linkdotnet attivo in tutti i Paesi arabi (di cui è socio lo stesso Sawiris e sul quale esiste un approfondito dossier del Palestine Investment Fund), Bichara ha avuto una disavventura americana: è stato dichiarato infatti colpevole dalla Corte Distrettuale di New York di una truffa da 2 milioni di dollari all'agenzia governativa UsAid uscendone con il pagamento di una multa [...].

(CorSera 27 mar. 2007)

Ecco, invece, il frammento dell'intervista rilasciata dal magnate Sawiris al giornalista del *Corriere della sera* Federico Fubini:

Con un sorriso scaltro, tira fuori il suo segreto per investire in Italia: “Da quando avevo 16 anni non mi sono perso un solo film di Lina Wertmuller. Bisogna conoscere la vostra mentalità per fare affari qui da voi”. È soddisfatto delle sue scelte in Italia fin qui? “Molto, il mercato è molto buono e il governo si è dimostrato caloroso e amichevole...”. (CorSera 12 dic. 2006)

Nel 2006 Wind Telecomunicazioni completa l'opera di riorganizzazione del *top management* sostituendo l'amministratore delegato Tommaso Pompei con Paolo Dal Pino.

Il Gruppo Omnia

Omnia Network Spa è una delle *holding* del gruppo Omnia che controlla il 100% di Omnia Service Center Srl società che a gennaio del 2007 acquista il sito produttivo di Sesto San Giovanni. Il gruppo è un groviglio di scatole cinesi che, come in ogni storia di finanza creativa che si rispetti, hanno sede in Lussemburgo.

Chi c'è dietro il gruppo Omnia Network che negli ultimi 36 mesi è passato da 726 addetti a 2.426? L'Amministratore delegato, ex Olivetti, Achille Tranchida che con il Presidente Piervittorio Rossi, possiede il 45% del gruppo, tramite una società di diritto lussemburghese chiamata Okwsa. Tra gli altri azionisti compaiono diverse società, tutte con sede in Lussemburgo: Art. Invest Ltd con il 10%, la Plot Twenty-three Ltd con l'8,5%, Technology 13 Ltd, Lestia Holding Ltd e Knightley Ltd con una quota del 6,5% (*vedi scheda informativa allegata, in fondo all'articolo*).

Da Wind a Omnia:

cronistoria dal gennaio 2007 al marzo 2010

Cosa accade tra il gennaio 2007 e il marzo 2010? Data la complessità degli avvenimenti proviamo a illustrarlo con una breve cronistoria.

Gennaio 2007: 275 lavoratori e lavoratrici Wind, preso atto della volontà dell'azienda di cedere l'unità produttiva di Sesto San Giovanni,

entrano in agitazione. Diversamente dai sindacati, i lavoratori si rendono subito conto che l'esternalizzazione del presunto ramo d'azienda non è altro che una manovra per ridurre il personale e che Omnia Service Center Srl, società che dovrebbe acquistare il sito di Sesto, non è in grado di offrire alcuna garanzia occupazionale nel prossimo futuro. I lavoratori e le lavoratrici diffidano i sindacati dal continuare le trattative con l'azienda. Con una lettera datata 24.01.2007, la Wind dà inizio alla procedura di trasferimento del sito di Sesto San Giovanni.

Febbraio 2007: i lavoratori e le lavoratrici si rivolgono a San Precario e insieme decidono di agire nei confronti di Wind e Omnia per impugnare il trasferimento del ramo d'azienda.

Nel frattempo Omnia per rendere più credibile la propria struttura societaria passa da società a responsabilità limitata (Srl) a società per azioni (Spa) e si quota in Borsa (giochino che come vedremo avrà breve durata).

Il 28 febbraio del 2007, la Wind e Omnia formalizzano la cessione. Nel contratto non viene in alcun modo specificato e identificato l'oggetto della cessione, non vengono, cioè, in alcun modo specificati e definiti i servizi e le attività del ramo di azienda ceduto. Con una lettera datata 27 febbraio 2007, viene comunicato ai lavoratori e alle lavoratrici il trasferimento dei loro rapporti di lavoro da Wind a Omnia.

Marzo 2007: i legali di San Precario impugnano il trasferimento del ramo d'azienda.

I sindacati seguono a ruota. Nel frattempo i lavoratori e le lavoratrici continuano la protesta con l'aiuto del Santo (i presidi si svolgono sia fuori dall'azienda, sia fuori dal negozio Mondo Wind di piazza Cordusio a Milano).

Giugno 2007: i legali di San Precario depositano i ricorsi presso il Tribunale di Monza, impugnando il trasferimento d'azienda.

Novembre 2007: si svolge la prima di una lunga serie di udienze davanti al Tribunale di Monza. Per i lavoratori difesi dal Santo inizia il giudizio di primo grado.

Febbraio 2008: Sawiri, patron egiziano di Wind, viene indagato per il reato di corruzione dalla Procura di Roma in merito all'acquisto di Wind da Enel.

Giugno 2008: il 12 giugno si tengono le elezioni delle Rsu in azienda. Il candidato del Santo viene votato dalla maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici esternalizzati.

Il *pool* legale di San Precario deposita un ricorso presso il Tribunale di Monza, in cui chiama a giudizio la Omnia Service Center Srl, e chiede il pagamento dei premi aziendali per i lavoratori e le lavoratrici, che li percepivano prima del trasferimento del ramo d'azienda. Il 30 giugno i lavoratori vengono trasferiti dalla sede di Sesto San Giovanni a quella di Milano, in via Breda.

Settembre 2008: il Tribunale di Monza condanna la Omnia al pagamento dei premi aziendali, così come richiesto nel ricorso, depositato dai legali di San Precario nel giugno dello stesso anno (l'azione verrà successivamente intrapresa anche dai sindacati).

Ottobre 2008: iniziano i ritardi nel pagamento degli stipendi. Omnia chiude il sito di Palermo.

Dicembre 2008: Omnia non paga la tredicesima ai lavoratori. I ritardi nei pagamenti delle retribuzioni diventa la regola.

Gennaio 2009: in data 23 gennaio 2009, la Consob, con atto di citazione, impugna innanzi al Tribunale di Milano la delibera assembleare con la quale Omnia Network Spa (società proprietaria di Omnia Service Center Spa) aveva approvato il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2007.

Marzo 2009: il 13 marzo il Tribunale di Monza respinge il ricorso promosso dai lavoratori e delle lavoratrici, difesi dai legali di San Precario. Il Giudice di primo grado ritiene legittimo il trasferimento del ramo d'azienda.

Aprile 2009: con un comunicato del 16 aprile 2009, Omnia Network Spa rende noto che la società di revisione Mazars ha espresso un giudizio negativo sia sul bilancio del 2007, sia sul bilancio del 2008. Se-

condo la società di revisione, il bilancio di Omnia Network Spa al 31.12.2007, così come il bilancio consolidato dell'intero gruppo al 31.12.2007 e il bilancio al 31.12.2008 non sono conformi alla norme che ne disciplinano i criteri di redazione. Tali bilanci, sempre secondo la società di revisione, non risultano redatti con chiarezza, non rappresentano in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria e il risultato economico del gruppo. La quotazione dei titoli del gruppo Omnia Network viene sospesa.

Luglio 2009: i legali di San Precario depositano il ricorso in appello contro la sentenza di primo grado, pronunciata dal Tribunale di Monza. La prima udienza, inizialmente, viene fissata a marzo del 2011, ma i legali del Santo chiedono che l'udienza venga anticipata, sul presupposto che Omnia potrebbe fallire. L'istanza di anticipazione viene accolta e l'udienza fissata il 3 marzo 2010.

Agosto 2009: con una comunicazione datata 19 agosto, Omnia Network Spa rende noto che il mancato aumento di capitale deliberato e la momentanea assenza di soluzioni alternative stanno di fatto costringendo l'intero gruppo a far ricorso a procedure straordinarie, concorsuali e/o liquidatorie.

Il 31 agosto il gruppo Omnia Network ufficializza la cessione del 100% delle quote sociali di Omnia Service Center Spa (incluse le sue controllate) ad Alba Rental Srl, società partecipata — guarda caso — da due dipendenti della stessa Omnia Service Center Spa. L'operazione in questione ha come unico scopo quello di dismettere le società del gruppo Omnia Network con il maggior numero di dipendenti, con tutte le conseguenze occupazionali che successivamente verranno alla luce.

Settembre 2009: i legali di San Precario, a fronte dei continui ritardi nella corresponsione delle retribuzioni da parte di Omnia, decidono di chiedere tali somme a Wind, la quale è solidalmente responsabile in ragione del contratto di appalto a suo tempo sottoscritto con la stessa Omnia. Viene quindi inviata una diffida a Wind sottoscritta da 60 la-

voratori e lavoratrici. Due giorni dopo il ricevimento della diffida, Omnia paga le retribuzioni.

Omnia, a seguito dell'accaduto, muove due contestazioni disciplinari nei confronti dei due *area manager* che avevano sottoscritto la diffida. Le contestazioni vengono puntualmente impugnate dai legali di San Precario. Esplode la protesta dei lavoratori e delle lavoratrici di Omnia che occupano l'azienda.

Ottobre 2009: Omnia (incluse le sue controllate) viene ceduta da Alba Rental a Voicity.

Dicembre 2009: i lavoratori decidono di entrare in assemblea permanente.

Gennaio 2010: Wind risolve il contratto di appalto che la vedeva legata a Omnia. I legali di San Precario depositano i ricorsi per decreto ingiuntivo nei confronti di Wind per chiedere il pagamento delle retribuzioni, sino a quel momento non corrisposte ai lavoratori e alle lavoratrici.

Febbraio 2010: Wind, nell'imminenza del giudizio di appello, decide di avanzare una proposta ai lavoratori e alle lavoratrici affinché abbandonino il giudizio in questione. La proposta viene caldeggiata dalla Cgil. Oltre il 50% dei lavoratori e delle lavoratrici, presi per fame, accetta la proposta di Wind.

Marzo 2010: la Corte d'Appello di Milano respinge il ricorso promosso dai lavoratori ex Wind. Anche in questo caso i giudici ritengono che il trasferimento del ramo d'azienda sia legittimo.

Il trasferimento di ramo d'azienda: considerazioni di carattere giuridico

Dopo aver raccontato gli avvenimenti accaduti tra il 2007 e il 2010, approfondiamo ora da vicino gli aspetti legali della vicenda.

Il trasferimento di ramo d'azienda è disciplinato dall'art. 2112 del Codice Civile, il quale dispone quanto segue:

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua

con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, o almeno dovrebbe. Il cedente e il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

L'articolo prosegue precisando che cosa si intende per trasferimento d'azienda, ovvero,

qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda.

Tutto ciò trova applicazione anche nei casi di trasferimento di parte di azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

L'ultimo comma dell'articolo conclude stabilendo che, nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto, la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

La disposizione in questione, correttamente interpretata, si propone di evitare che, con il trasferimento di un ramo d'azienda, vengano trasferiti i soli lavoratori e lavoratrici e non anche l'azienda (composta

dal complesso dell'organizzazione dei mezzi produttivi) e che l'operazione diventi, quindi, uno strumento per espellere i lavoratori dal ciclo produttivo del ramo ceduto.

Gli elementi che devono essere valutati al fine di stabilire se il trasferimento di ramo d'azienda sia legittimo o meno vengono specificati dall'art. 2112 del codice civile e in particolare:

- si deve verificare se ciò che viene preventivamente individuato come ramo d'azienda da parte del cedente (Wind) e dal cessionario (Omnia) corrisponda a ciò che realmente viene a essere ceduto e, quindi, nel nostro caso, se il sito di Sesto San Giovanni sia realmente un *call center*;
- si deve poi verificare se il ramo d'azienda ceduto possa essere realmente inteso come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata e, quindi, nel nostro caso, se il sito di Sesto San Giovanni sia dotato di tale autonomia.

Per quanto concerne il primo punto, riteniamo che l'art. 2112 debba essere interpretato in questo modo: il legislatore ha posto a carico delle parti un "onere di individuazione" preventiva del ramo di azienda, in maniera tale da rendere nota e trasparente a terzi l'operazione di cessione. Trova dunque tutela il diritto di tutti i soggetti interessati dalla cessione, lavoratori e lavoratrici in primis, per verificare l'effettiva rispondenza tra "identificazione" e realtà sostanziale. Ovviamente, ciò deve avvenire in conformità all'inderogabile principio lavoristico, per cui a nulla vale il nome giuridico attribuito dalle parti a un rapporto in difetto di concreta sussistenza dei suoi elementi tipici.

Si aggiunge che, per come è strutturata la norma, l'identificazione non dovrebbe limitarsi a una mera proclamazione di un nome, ovvero all'esternazione di dati generali, ma dovrebbe riguardare gli elementi che vanno a determinare i singoli elementi caratteristici del ramo, vale a dire:

- articolazione;

- articolazione funzionalmente autonoma;
- articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica;
- articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata.

Supponiamo per assurdo che le parti possano arbitrariamente individuare ramo e requisiti senza necessità di concreta rispondenza e verifica dei medesimi, si avrebbe, in tale caso, un'evidente incostituzionale disparità di trattamento tra lavoratori soggetti al trasferimento di azienda (che le parti non possono individuare e che deve comunque di fatto sussistere) e colleghi non soggetti al trasferimento del ramo di azienda, con l'inaccettabile conseguenza di abbassare invece che migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dinnanzi alle (sempre più fraudolente) esternalizzazioni.

D'altronde, è del tutto logico che l'ulteriore necessità di identificazione riguardi il ramo di azienda e non l'azienda intera, che è già auto individuata senza necessità di ulteriori identificazioni.

Veniamo ora alla seconda parte della riflessione, quella che concerne l'aspetto sostanziale: come abbiamo visto, affinché il trasferimento di ramo d'azienda sia legittimo e non fraudolento, occorre che la parte dell'azienda ceduta sia funzionalmente autonoma.

Cosa si intende allora per *articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata* ?

I numerosi interventi giurisprudenziali hanno chiarito che il requisito fondamentale — in assenza del quale non può aversi alcuna articolazione funzionalmente autonoma — è l'organizzazione. L'organizzazione si concretizza in un legame funzionale di beni e rapporti giuridici, tutti volti al raggiungimento di uno scopo e, in quanto tali, identificabili e strumentali all'esercizio dell'impresa.

Analizziamo, in tal senso, l'operazione di Wind e Omnia. Come abbiamo già messo in luce nelle pagine precedenti, Wind nel 2005, poco prima dell'acquisizione da parte di Sawiris, aveva di fatto completato

il cammino verso il consolidamento della sua quota di mercato, pari a 30 milioni di clienti tra telefonia fissa, mobile e Internet. Tale risultato era stato ottenuto anche grazie alle capacità e alla professionalità dei suoi dipendenti.

In questa situazione, seguendo una logica di massimizzazione del profitto, Wind concentra la propria attività nella gestione del marchio, nella direzione e nel controllo della produzione del servizio, ed esternalizza l'attività materiale con tutti i suoi costi, tra i quali quello dei lavoratori e delle lavoratrici. In altre parole, Wind continua a gestire l'attività senza averne la responsabilità diretta. È in quest'ottica che deve essere letto il trasferimento di ramo d'azienda in questione.

Con una lettera datata 24 gennaio 2007, di cui riportiamo alcuni stralci, la Wind comunica alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 47, L. 428/90, l'intenzione di cedere il sito di Sesto San Giovanni:

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla legge in oggetto e dal Ccnl, con la presente comunichiamo che Wind Telecomunicazioni Spa (di seguito Wind) intende cedere, e Omnia Service Center Srl (di seguito Omnia), intende acquisire il ramo d'Azienda costituito dal *call center* di Wind situato in Sesto San Giovanni. [...] Tale cessione si fonda sulla necessità da parte di Wind di adottare un nuovo modello organizzativo per la gestione dei propri *call center*. Tale nuovo modello organizzativo è già stato avviato e nella nuova logica organizzativa l'attività dei *call center* è stata inserita all'interno delle rispettive *business unit* (fisso e mobile). Il perfezionamento e il completamento di tale nuova logica organizzativa prevede anche di concentrare la gestione diretta (quella svolta con personale proprio) esclusivamente per la clientela di fascia alta, appartenente al mercato corporate, che verrà assistita direttamente da Wind con modalità ancora più personalizzate rispetto a quelle adottate attualmente. Questo comporterà una diminuzione della complessiva attività di *call center* attualmente e direttamente svolta da Wind e quindi la necessità di procedere alla cessione di uno dei *call center* attualmente e direttamente gestiti da Wind.

La cessione del *call center* di Sesto San Giovanni si inquadra in questa nuova organizzazione in quanto il *call center* di Sesto San Giovanni è quasi completamente dedicato alla clientela corporate di fascia medio-bassa. Inoltre considerato che limitare la cessione alla parte di *call center* dedicata al solo mercato corporate determinerebbe inefficienze e maggiori costi operativi (rapporto *staff*/diretti troppo elevato, perdita di sinergie, costi logistici, ecc.) Wind ha l'intenzione di cedere a Omnia il proprio *call center* di Sesto San Giovanni per intero, comprensivo pertanto anche della parte che segue le attività non corporate. [...] Inoltre contestualmente e conseguentemente alla cessione del suddetto ramo di azienda è intenzione delle scriventi società sottoscrivere un contratto di fornitura da parte di Omnia di servizi di *call center* e di *back office*. [...]. È obiettivo delle parti procedere alla cessione con effetto dal 1° marzo 2007. Detta cessione comporterà, ai sensi della legge in oggetto, il passaggio in capo a Omnia dei rapporti di lavoro relativi al ramo di azienda in cessione che proseguiranno senza soluzione di continuità.

Come possiamo vedere da questa comunicazione ufficiale di Wind l'oggetto del trasferimento verrebbe a essere identificato genericamente nel così detto *call center* — usiamo il condizionale perché la comunicazione in realtà non specifica alcunché.

Ma il sito di Sesto San Giovanni è realmente un *call center*? La risposta a tale domanda è no. Il sito di Sesto San Giovanni non poteva essere in alcun modo considerato, definito o comunque assimilato a un semplice *call center*.

Nel sito produttivo vengono in quel periodo eseguite una serie di attività, tutte dirette e organizzate dalla sede di Roma, che possiamo riassumere brevemente come segue.

- “Controllo qualitativo dell'assistenza clienti”, reparto addetto all'analisi e al controllo interno della qualità dei servizi offerti dai così detti “*call center*” Wind, operanti su tutto il territorio nazionale;
- “Direzione gestione risorse umane”, responsabile per l'area territo-

- riale Nord Ovest, avente il compito di gestire lo sviluppo professionale del personale di Wind, presente in tale zona geografica, secondo direttive provenienti dalla “Direzione Risorse Umane” di Roma;
- “Direzione servizi generali” responsabile per l’area territoriale Nord Ovest, settore addetto alla manutenzione delle strutture operative (immobiliari e mobiliari) di Wind. Tali interventi vengono eseguiti dal personale delle società appaltatrici del servizio, dietro richieste e segnalazioni dei lavoratori, solo dopo apposita autorizzazione (per ogni singolo intervento) del Centro Operativo di Roma;
 - “Direzione acquisti”, reparto, autorizzato direttamente da Roma, avente il compito di acquisire servizi tecnologici e commerciali. Tale settore provvede anche alla contestuale stipulazione di contratti di appalto e manutenzione dei beni, acquistati con società fornitrici esterne all’azienda;
 - “Ufficio rimborsi e trasferte” (presente a Sesto San Giovanni nel periodo intercorso tra il dicembre 2006 e il gennaio 2007, prima di-
slocato a Pozzuoli), avente il compito di eseguire, sulla base delle direttive provenienti da Roma, le pratiche di rimborso per spese di trasferta o di uscite per servizio;
 - “Assistenza tecnica informatica”, svolta da parte delle società con cui la sede di Roma aveva di volta in volta stipulato i contratti di fornitura (dapprima la società Hewlett Packard, successivamente la società Ibm). Tale reparto si occupa della manutenzione e dell’assistenza tecnica agli strumenti informatici e alle componenti *hardware* e *software* in dotazione. Questi interventi avvengono dopo un’apposita segnalazione, digitale o telefonica, espressa dai lavoratori e dalle lavoratrici operanti a Sesto San Giovanni. Le segnalazioni arrivano direttamente al Centro Servizi di Roma, il quale, dopo averne valutato l’effettiva necessità autorizza un operatore specializzato a effettuare la riparazione da remoto, se possibile, oppure facendo intervenire un tecnico direttamente sul sito interessato;
 - “Direzione network” settore nato per l’implementazione e la gestione

della rete di telecomunicazioni mobile per l'area Nord-Ovest Italia. Questo reparto, infatti, ha il compito di eseguire, su tale parte di territorio, progetti, direttamente elaborati da Roma, atti alla creazione e al mantenimento della rete, delle antenne e dei ripetitori telefonici.

Tutte queste attività vengono svolte sotto la direzione della sede di Roma, quindi il ramo d'azienda che viene ceduto è realmente autonomo? La risposta è no.

Il sito di Sesto San Giovanni, come peraltro ampiamente dimostrato nel corso dell'istruttoria davanti il Tribunale di Monza, non era autonomo. L'organizzazione aziendale di Wind, come abbiamo visto, presuppone in quel periodo che qualsiasi attività trovasse completamento e definizione direttamente dalle e nelle Direzioni e/o Funzioni operanti in Roma.

In particolare in quel periodo:

- è dalla sede di Roma che viene diretta e decisa tutta l'organizzazione della gestione del personale;
- non c'è nel sito di Sesto San Giovanni né un autonomo e indipendente centro di costo, né un autonomo e indipendente centro di gestione e organizzazione della forza-lavoro;
- non c'è nel sito di Sesto San Giovanni nessun centro, autonomo e indipendente, di gestione delle relazioni con la clientela e con i fornitori di Wind. Non c'è, inoltre alcun centro autonomo e indipendente di imputazione di interessi e obblighi delle relazioni contratte da Wind con gli stessi clienti e fornitori; tali relazioni negoziali vengono gestite tutte direttamente dalla sede di Roma.

A sciogliere ogni dubbio circa la mancanza di autonomia del sito di Sesto San Giovanni vi sono poi due ulteriori elementi. Il primo consiste nel fatto che degli oltre cento sistemi operativi, necessari per far funzionare il sito stesso (da intendersi quali mezzi di produzione), solo quattro sono stati trasferiti in uso a Omnia. Tutti gli altri sistemi ope-

rativi continuano a rimanere nella disponibilità di Wind che li gestisce direttamente. Il secondo elemento riguarda il costo dell'operazione di trasferimento: il ramo ceduto con 275 lavoratori e lavoratrici è stato trasferito al prezzo complessivo di 200 mila euro. Ma, se consideriamo che il valore di uno solo dei sistemi operativi necessari per far funzionare il sito di Sesto San Giovanni era di un milione di euro, ci rendiamo subito conto che non vi è stata alcuna cessione d'azienda.

Nonostante le considerazioni sopra esposte, sia il Tribunale di Monza che la Corte di Appello di Milano hanno ritenuto legittimo il trasferimento del ramo d'azienda.

In particolare, la Corte d'Appello da una parte smentisce il Giudice di primo grado, in quanto non conferma la tesi di quest'ultimo, per cui si era in presenza di un gruppo di persone altamente qualificato, che poteva operare anche senza strumentazione e beni materiali (pacificamente rimasti in proprietà di Wind); dall'altra parte "recupera" taluni precedenti della Corte di Giustizia e afferma, in particolare, che dal mancato passaggio di mezzi materiali di produzione, se pur rilevanti e essenziali, non si possa ricavare il mancato passaggio di un ramo di azienda. Questo perché potrebbero sussistere aziende — ovvero organizzazioni di impresa — costituite da un complesso insieme di cui fanno parte il personale di una determinata società e i beni materiali di una determinata altra società. Tale interpretazione, tuttavia, non può essere utilizzata nella vicenda in questione. Nel nostro caso, infatti, si tratta esclusivamente di una cessione di titolarità di rapporti di determinati lavoratori e lavoratrici e non anche di beni rilevanti e necessari per la produzione del servizio. Tali beni sono rimasti nella esclusiva titolarità e organizzazione del cedente (Wind), che sugli stessi ha mantenuto tutto il potere dispositivo, di implementazione, di aggiornamento. In sostanza, la società che avrebbe dovuto cedere il ramo di azienda ha mantenuto presso di sé non solo la titolarità dei beni di produzione, ma anche l'intera capacità e il totale potere organizzativo degli stessi. In sostanza, non può dirsi intervenuto alcun mutamento

della titolarità imprenditoriale dal momento che non solo non vi è stato alcun trasferimento della proprietà dei beni — effettivi strumenti per la produzione del servizio e della attività di assistenza — ma nemmeno vi è stato alcun passaggio e/o alcun trasferimento, in capo alla presunta cessionaria, di alcun potere dispositivo e di autonomo utilizzo, nonché autonoma organizzazione degli stessi beni.

La società cessionaria, in sostanza, complice anche l'assoluta mancanza di autonomia organizzativa del personale coinvolto, nell'eseguire le attività indicate nell'appalto, non è subentrata in una data articolazione di impresa, ma ha semplicemente accettato di assumere in carico i lavoratori e le lavoratrici.

Un presupposto imprescindibile per la valida effettuazione di un trasferimento di ramo di azienda è quello connesso al permanere della identità della organizzazione trasferita. Essa, infatti, come affermano anche le sentenze della Corte di Giustizia, richiamate dalla Corte d'Appello di Milano, non può essere limitata all'esecuzione di un'opera determinata. Nel nostro caso si tratta della non assunzione, da parte di Omnia, della titolarità della proprietà e del potere dispositivo di utilizzo dei beni, da una parte e dell'obbligo del rispetto delle rigide modalità operative dettate dalla Wind, dall'altra. Tali elementi ne hanno fatto non un autonomo soggetto imprenditoriale, ma un "automa" e un mero esecutore di produzione altrui: Omnia non corre alcun rischio di "sbagliare" nello svolgere le attività affidatele e non corre alcun rischio di impresa, poiché non è in grado di eseguire attività di assistenza in favore di chiunque la richieda, ma — al contrario di quanto richiesto dalla Corte di Giustizia — è in grado di eseguire solo attività in favore del soggetto che gli concede i beni rilevanti, necessari allo svolgersi delle attività stesse.

Il motivo per il quale, di fatto, non vi è stato alcun trasferimento di ramo d'azienda è stato poi chiarito da uno dei dirigenti Wind nel corso dell'escussione testimoniale. Il dirigente ha affermato con assoluta tranquillità che tali operazioni o si eseguono in questo modo o non

possono realizzarsi, perché il costo dell'operazione altrimenti è troppo elevato e non si trova nessuno disposto ad acquistare il ramo d'azienda.

Comunicazione e azione

Come abbiamo raccontato, l'azione legale promossa dai lavoratori e dalle lavoratrici, almeno per il momento (a breve verrà depositato il ricorso in Cassazione), non ha avuto un esito positivo. Sia nel giudizio di primo grado, sia in quello davanti alla Corte d'Appello, i Giudici hanno respinto il ricorso. Inoltre, nell'autunno del 2010, il Tribunale di Milano ha dichiarato il fallimento di Omnia Service Center Srl, società che aveva acquistato il ramo d'azienda, con gravissimi conseguenze occupazionali per i lavoratori coinvolti. Nonostante tale situazione la maggior parte di essi, grazie anche all'aiuto di San Precario, per tutto il periodo della vertenza è stata in grado di gestire e mantenere alto il conflitto nei confronti di Wind e di Omnia, con una serie di azioni che vengono in questo numero descritte in modo più approfondite nell'articolo di una lavoratrice Wind che appare in questo numero (nella successiva sezione *Soggetti*: "Storia di un esternalizzazione: da Wind a Omnia. Riflessioni pensando al futuro"). I lavoratori sono stati in grado di autorganizzarsi e di determinare la propria lotta indipendentemente dai sindacati.

Come anticipato nell'attacco di questo articolo, ciò che ci preme sottolineare è che, in vertenze come quella descritta, inserite nei meccanismi di riorganizzazione del capitale, quali sono appunto le esternalizzazioni, l'azione legale per quanto necessaria, rimane sussidiaria alla capacità dei lavoratori e delle lavoratrici di autorganizzarsi e di agire, talvolta sperimentando strumenti di conflitto *atipici*. L'azione legale deve, quindi, essere usata per trasformare la voglia di giustizia dei lavoratori in partecipazione e cospirazione, mezzi necessari per rompere il meccanismo di fidelizzazione/sfruttamento che la precarietà impone.

In questo contesto l'azione comunicativa diventa determinante. In primo luogo, come nuova narrazione della nostra condizione sociale. Nella precarietà si può vincere, ma bisogna volerlo, anche se non sempre ci si riesce. In questo modo si può, quindi, abbandonare, il racconto della sfiga quale modello di narrazione che ci viene imposto da coloro che non conoscono la condizione precaria e precari non sono. I precarizzatori o vampiri sociali vincono perché hanno vinto culturalmente ancor prima che sui posti di lavoro. La comunicazione è anche creazione di nuovi modelli di vita da contrapporre agli stili imposti dal mercato. In questo senso l'azione comunicativa deve essere rivolta ad attaccare l'immagine dell'azienda affinché quest'ultima venga a essere svuotata dalla rappresentazione di sé, vero strumento di controllo sociale, e venga finalmente vista per quello che realmente è: uno strumento di precarizzazione.

RAPPORTO SUL CASO OMNIA NETWORK

San Precario · Intelligence precaria

Introduzione

Il presente rapporto è stato redatto nel III trimestre 2009 nel momento in cui più alta è stata la conflittualità all'interno del gruppo Omnia e l'azione di San Precario più pungente. Con la fine del contratto Wind nel marzo 2010, di fatto Omnia entra in fallimento e chiude l'attività.

I dati che vengono riportati arrivano pertanto sino al bilancio del 31 dicembre 2008. Riteniamo comunque doveroso riproporre questo rapporto perché, anche sulla base di queste informazioni, è stato dichiarato il fallimento della OSC in data 18/11/2010.

Il caso Omnia Network

Omnia Network è stata quotata in Piazza Affari fino al 17 aprile 2009, quando la Borsa italiana ha sospeso il titolo a tempo indeterminato a causa di contestazioni sui bilanci 2007 e 2008 e del mancato aumento di capitale indispensabile ad assicurare la continuità aziendale. L'attività di *call center* del gruppo era affidata a tre controllate —Omnia Service Center, Omnia Group Service e Vox2Web — che a settembre del 2009 sono state cedute al prezzo di 29 milioni di euro alla società Alba Rental srl. La Consob ha chiesto chiarimenti sull'operazione ed è venuto fuori che il valore reale delle tre singole controllate era molto più basso: meno di 8 milioni di euro in tutto. Perché Alba Rental ha “pagato” quasi quattro volte di più? Perché in realtà non ha versato un

euro, ma ha avuto in cambio 20 milioni di crediti che le tre società vantavano nei confronti della controllante Omnia Network e 9 milioni risultato della compensazione di crediti tra azienda madre e società figlie (con sicuramente qualche consistente “briciola” per gli amministratori della società, in un contesto in cui i dipendenti non percepivano lo stipendio da mesi). E poi perché ai vertici di Alba Rental c’erano due ex dirigenti delle società vendute e l’ex consigliere di Omnia Network, Alessandro Gili. Il 13 ottobre 2010, comunque, Alba Rental ha ceduto a sua volta l’intero “pacco” alla società Voicity (amministratore, guarda caso, sempre Gili). L’effetto finale è che Omnia Network si è liberata dei pesi e circa 2.500 suoi ex dipendenti, oggi Voicity, non vedono lo stipendio da mesi e cercano di ottenere qualche ammortizzatore sociale (che non sempre arriva) per andare avanti. Per la Omnia Service Center (un migliaio di operatori), inoltre, il 20 Gennaio 2010 la procura di Milano ha chiesto il fallimento per somme non versate al fisco, accolto, come dicevamo il 18/11/2010, dopo che in data 04/11/2010 era già stato dichiarato il fallimento di Seteco International (già Omnia Network).

A seguito della dichiarazione di fallimento, La Consob ha condannato i vertici della Osc in solido con la società alle seguenti sanzioni pecuniarie:

- € 150.000,00 nei confronti del Sig. Piervittorio Rossi;
- € 150.000,00 nei confronti del Sig. Achille Tranchida;
- € 80.000,00 nei confronti del Sig. Federico Pittoni;
- € 90.000,00 nei confronti del Sig. Michele Accetturo;
- € 100.000,00 nei confronti del Sig. Alessandro Gili;
- € 70.000,00 nei confronti del Sig. Massimo Colombara;
- € 40.000,00 nei confronti del Sig. Luigino Bellusci;
- € 40.000,00 nei confronti del Sig. Luigi Monteris.

Storia del gruppo Omia Network

- 1995 Nascita del gruppo Omnia Network
- 1996 Primo *call center* 24/24
- 2000 Nascita dell'unità di *business* (BU) dedicate alla consulenza strategica, IT/CTI, *Web*, *e-commerce* e logistica integrata
- 2006 Acquisizione di Acroservizi, Omnia diventa il 2° Gruppo italiano nei servizi di Contact Center
- 2007 Nascita di Uniposta, il primo operatore privato italiano alternativo a Poste Italiane
- 2007 Quotazione di Omnia Network sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana
- 2007 Acquisizione di Global Sales Solution Line (Spagna, America Latina) (Internazionalizzazione)
- 2008 Nascita di Yours Media Lab, società specializzata nella comunicazione digitale

A fine 2008 il gruppo Omnia Network era così costituito:



Il Gruppo era organizzato in tre distinte aree di *business*, che — secondo le intenzioni — dovrebbero operare in modo sinergico (ma che in realtà, come vedremo, non operano) per affrontare processi complessi che prevedano attività diversificate (il *Business Process Outsourcing*, BPO, completo):

- l'area Multimedia Contact Center comprende l'insieme di attività di progettazione, realizzazione e gestione di soluzioni e servizi di Contact center, CRM ed *e-commerce*, finalizzati al trattamento di informazioni e *database* per operazioni di *marketing*, vendite e di *customer care* (più prosaicamente dette: "attività di *call center*").
Le società facenti parte della *business unit* Multi Media Contact Center (MMCC) sono le seguenti: Omnia Network Spa, Omnia Service Center Spa, Omnia Call Srl, Conversa Srl, S.C. WeCall4You Srl, Global Sales Solution Group, Yours Media Lab Spa, Omnia Credit Management Srl, New Price Srl e Omnia Group Service Srl;
- l'area Servizi di Noleggio Operativo, ove viene svolta l'attività di fornitura dei servizi di noleggio operativo per aziende che operano principalmente nell'Information & Communication Technology (ICT) e in particolare nell'Office Automation. La società facente parte della *business unit* Noleggio operativo (REN) è Web Global Renting Spa;
- l'area System Integration svolge l'attività di progettazione, commercializzazione e manutenzione di soluzioni *hardware* e *software* nel comparto delle tecnologie CTI e CRM, anche attraverso importanti accordi operativi con alcuni tra i principali *vendor* del settore.
Le società facenti parte della *business unit* Information Technology (INF) sono le seguenti: Vox2Web Spa e Vox2Web Enterprise Spa.

1. Premessa

Omnia Network (ON) operava nel settore dell'*outsourcing*, con *focus* primario sui processi di comunicazione, vendita e *customer care*, e concentrazione settoriale nel TLC & Media.

Obiettivo di ON è "la creazione di valore aggiunto per i *Partner*". La

crescita della società e la creazione di valore per tutti i propri *stakeholders*. Con questo termine, in teoria, si fa riferimento a tutti coloro che hanno interessi economici nell'attività di Omnia, a partire dai clienti (che sono le imprese che si rivolgono a Omnia), gli azionisti (che vogliono guadagnare sull'aumento del valore delle azioni Omnia che detengono) e, in ultimo, i dipendenti (che percepiscono un salario). Nella realtà, il primo interesse di ON è favorire il risparmio alle imprese-clienti e creare plusvalenze. Questo avviene normalmente a scapito degli interessi dei dipendenti.

Si tratta della classica situazione che caratterizza le società che operano in *outsourcing*. ON non vende sul mercato dei prodotti finali, ma vende servizi intermedi per altre imprese che poi venderanno sui mercati finali.

Tale situazione può comportare due situazioni differenti:

- l'impresa subfornitrice è mono-committente, ovvero lavora per un unico cliente. In questo caso, il suo fatturato dipende dalle strategie dell'impresa committente, creando un rapporto di dipendenza che può essere pericoloso per la sopravvivenza dell'impresa subfornitrice (elevata ricattabilità);
- l'impresa subfornitrice lavora per più clienti (pluri-committente). In questo caso i suoi gradi di libertà d'azione sono più alti. Se è poi l'unica impresa che offre determinati servizi, allora può avere un potere contrattuale nei confronti delle imprese committenti e quindi godere di una rendita di posizione (monopolio).

Quale è la situazione di ON al riguardo?

2. La posizione di ON nel settore della subfornitura dei servizi di telecomunicazione

Omnia Network ha sviluppato il proprio modello di *business* attraverso l'aggregazione successiva di diverse realtà che, se da un lato ha permesso una rapida crescita sul mercato domestico e internazionale, dall'altro ha anche creato incoerenze e rigidità nella struttura.

Infatti, il posizionamento attuale è penalizzato dal fatto di essere in qualche modo intermedio (e quindi “schiacciato”) rispetto alle differenti tipologie di operatori presenti sul mercato italiano (gruppi internazionali di *call center*, piccoli operatori locali, nuovi emergenti in area BPO — cioè subfornitura — ecc.): un modello ibrido.

Il posizionamento di ON a inizio 2009 sul mercato dell'*outsourcing* presenta alcuni punti di forza e di debolezza. I punti di forza sono i seguenti:

- il principale è rappresentato dalla propria base clienti, costituita da medie e grandi imprese, altamente fidelizzate e operanti in settori innovativi;
- inoltre, ON è in grado di operare, attraverso le proprie società costituite ed aggregate nel tempo, in molti *business* tutti di per sé potenzialmente attraenti e sinergici.

La posizione di subfornitura del gruppo è quindi caratterizzata da pluri-committenza, ma è in competizione, nel settore dei *call center*, con altre realtà italiane già affermate (es. Comdata).

All'inizio, il gruppo ON era fortemente orientata verso un'offerta complessiva ed integrata di servizi a valore aggiunto alle imprese. Oggi è preponderante l'attività dei *call center*. Ciò ha peggiorato la situazione economica del gruppo ON, perché il *call center*, nonostante il basso costo del lavoro, è a minor valore aggiunto. È aumentata la dipendenza dalle grandi imprese di telecomunicazioni, in particolare da Wind dopo l'esternalizzazione dei suoi *call center*.

Di conseguenza, gli altri servizi sono spesso marginali e non integrati in un'unica offerta di progetto. Oggi il gruppo non riesce a sfruttare le sinergie potenziali che presentano le differenti attività.

3. Analisi dei ricavi (al 31/12/2008)

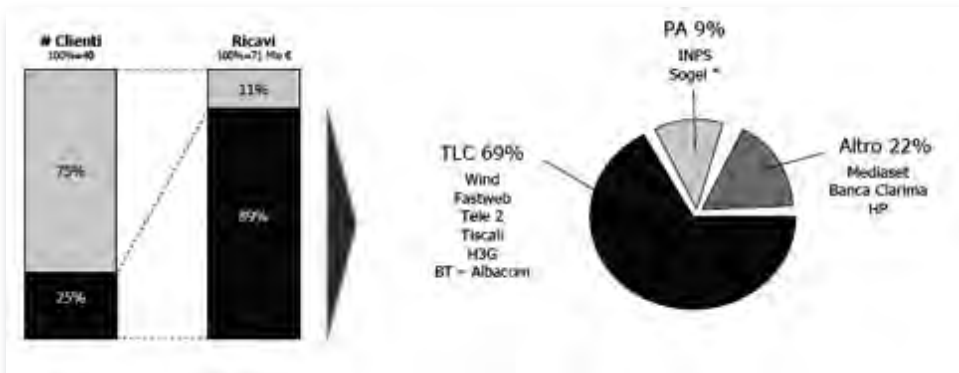
A livello consolidato il fatturato ha evidenziato una crescita rispetto al 2007, salendo da 226,1 a 246,9 milioni di euro (+ 9,15%). Tale dina-

mica, tuttavia, è frutto di diversi andamenti con riguardo alle aree di intervento. Il fatturato dell'area del *call center* (MMCC) è aumentato del 66% in seguito all'acquisizione di GSS. La sezione Logistica è stata dimessa nel 2007 (questo spiega perché i ricavi sono pari a zero) e si riducono i ricavi dei servizi di noleggio (- 30%) e di System Integration (- 39,0%).

Valori espressi in migliaia di Euro	2008	2007
Ricavi netti consolidati	246.932	226.195
Ricavi BU MMCC	200.301	120.549
Ricavi BU Logistica & Trasporti	-	36.395
Ricavi BU Servizi di noleggio	28.170	39.001
Ricavi BU System Integration	18.461	30.250

A livello complessivo, le sinergie tra le aree si riducono. Il peso del fatturato dei *call center* passa dal 53% del 2007 all'81% nel 2008. È l'esito dell'acquisizione di GSS Spagna. Tuttavia l'incremento di tale area non copre l'incremento dei costi operativi e del personale ad essa associata (vedi parte sui Costi, § 4).

A livello Italia, come si vede dalla figura sotto, relativa al bilancio 31 dicembre 2008, il 70% dei ricavi deriva dall'attività dei *call center*.



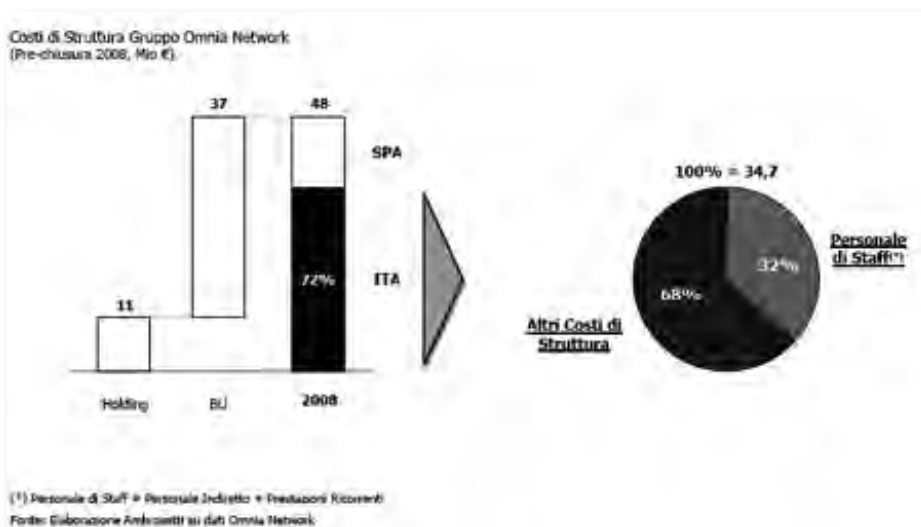
Tale concentrazione dei ricavi, avviene in un contesto in cui il *business* dei *call center* di ON appare oggi minacciato sia dai piccoli operatori locali, che possiedono una struttura di costo significativamente inferiore, sia dalle multinazionali che, operando su diverse geografie, possono essere molto aggressive sul mercato italiano

Nelle altre aree, ad oggi, ON non possiede tutti gli ingredienti necessari per competere con successo. È probabile che la commessa Wind sia stata meno redditizia di quanto supposto inizialmente. La strategia seguita appare fallimentare.

4. Struttura dei costi

La struttura del Gruppo in Italia, tra personale non operativo ed altri costi, pesa per il 72% del totale

Di questa cifra il 32% è il costo del personale (sia indiretto che diretto, cioè stabile).



Il 68% dei costi, pari a 172 miliardi di euro, derivano essenzialmente dalle seguenti voci:

- gestione sedi di lavoro;
- affitto ramo Acroservizi;
- contratti con i fornitori.

Tra i costi operativi, colpisce l'incremento da 1,517 milioni di euro a 10,323, dovuti alla voce non meglio specificata di "spese diverse" (da 1,05 milioni del 2007 a 9,091 del 2008: + 837%!!!).

5. Bilancio al 31 dicembre 2008

Omnia Network ha reso noto che il proprio consiglio di amministrazione ha approvato i dati societari del 2008. Il margine operativo lordo si è attestato a -6,3 milioni di euro, rispetto ai +2,2 milioni di euro dell'esercizio precedente. Il risultato operativo (ebit) è stato pari a -35,7 milioni di euro, in calo rispetto ai 2,7 milioni di euro dell'anno scorso. Il gruppo ha conseguito una perdita netta pari a 41,4 milioni di euro (nel 2007 perdita uguale a 9,2 milioni di euro).

5.1. Ultimi dati di bilancio (marzo 2009) (prima della chiusura e del fallimento)

La tabella che segue evidenzia i principali risultati economici del primo trimestre 2009, suddivisi per i tre gruppi di attività (*call center*, noleggio Ict, System Integration). Tra parentesi i valori negativi:

(Importi in migliaia di Euro)	Multi Media Contact Center MMC	Servizi di Noleggio Operativo REN	System Integration INF	Totale
	88,1%	7,7%	4,2%	100,0%
Ricavi ed altri proventi				
Verso terzi	40.965	3.576	1.936	46.477
Verso altri BU	(544)	20	249	(814)
Costi operativi				
Verso terzi	(42.249)	(3.763)	(2.847)	(48.858)
Verso altri BU	(687)	(40)	(85)	813
EBITDA - Margine operativo lordo	(1.427)	(207)	(746)	(2.382)
EBITDA/Ricavi	-3,5%	-5,8%	-38,5%	-5,1%
Accantonamenti a fondi rischi e svalutazioni	(1.775)	-	(9)	(1.784)
Ammortamenti	(963)	(14)	(225)	(1.202)
EBIT - Risultato operativo	(4.165)	(221)	(980)	(5.368)
EBIT/Ricavi	-10,2%	-10,2%	-50,6%	-11,5%

Si può osservare come l'area dei *call center* aumenti all'88,1% dei ricavi totali. Le sinergie tra le varie aree, obiettivo del *management* di Omnia, vanno a farsi benedire. Il *core business* del gruppo è quello a minor valore aggiunto. La responsabilità è del *management* (che si rivela incapace).

Centrando l'attenzione solo sul compatto *call center* (MMCC) e facendo un confronto con il I trimestre 2008, i dati del I trim. 2009 evidenziano un calo dei ricavi del 13% e un calo dei costi operativi verso

terzi (ovvero subfornitori, costi di gestione e costi del personale) del 5% da 45,819 milioni di euro a 42,936 milioni (vedi tabella qui sotto).

(importi in migliaia di euro)	Q1'09	Q1'08	Q109 VS Q108
Ricavi ed altri proventi	41.509	47.790	
Verso terzi	40.965	47.019	-13%
Verso altri BU	544	771	
Costi operativi	(42.936)	(45.819)	
Verso terzi	(42.249)	(44.395)	-5%
Verso altri BU	(687)	(1.424)	
EBITDA - Margine operativo lordo	(1.427)	1.971	<100%
EBITDA/Ricavi	-3,5%	4,2%	
Accantonamenti a fondi rischi e svalutazioni	(1.775)	91	
Ammortamenti	(963)	(1.102)	
Risultato operativo	(4.165)	960	<100%
EBIT/Ricavi	-10,2%	2,0%	

Il risultato negativo in termini di profitto è dunque imputabile al calo dei ricavi e non all'aumento dei costi (inoltre non ci sono i dati relativi al solo costo del personale). Ricordo che il personale del Gruppo alla data del 31/03/2009 è pari a 7.269 unità, di cui 3.014 in Italia, 38 in Romania e 4.217 in capo alla controllata spagnola GSS.

6. Ristrutturazione di Omnia: il piano industriale e il costo del personale

Il piano industriale Ambrosetti per il triennio 2009-2011 si basava prevalentemente su un programma attuabile nel breve termine di forte ridimensionamento dei costi generali e amministrativi di struttura, siano essi rappresentativi di attività ridondanti, non più produttive o sproporzionate rispetto ai volumi di attività, ivi compreso un programma di razionalizzazione dell'assetto societario per recuperare efficienza.

Il Piano prevede una serie di interventi sul *core business* di Omnia-Network, rappresentato dalle attività dei *call center*, volti a riqualifi-

care la struttura operativa italiana attraverso una serie di interventi interni ed esterni tesi a migliorarne la produttività. La scarsa redditività di ON è imputabile, secondo l'analisi Ambrosetti a:

- eccessivo peso dei *call center* nel fatturato del gruppo;
- alle trasformazioni del settore dell'*outsourcing* in Italia sia dal lato della domanda che dell'offerta;
- all'evoluzione del quadro normativo (nel caso di Omnia ciò ha determinato un incremento – ad avviso di Ambrosetti – del costo del lavoro di circa 10 Mio €).

I primi due aspetti sono condivisibili: essi sono il risultato di strategie di *management* del tutto errate. Non avendo dati precisi sulla struttura dei costi, è però difficile sapere dove mettere le mani.

La terza causa è del tutto inopinabile. Essa viene imputata alla Circolare Damiano e alle nuove norme sul *teleselling*, ecc. Tuttavia, l'aumento di 10 milioni di euro nel costo del personale non sembra confermato dai dati, raccolti nella tabella seguente.

	31.12.08	31.12.07	31.12.06	31.12.2005	31.12.2004	31.12.2003
Direnti	10	11	6	3	4	3
Quadri	37	49	38	20	18	9
Impiegati	2.385	2.360	1.076	544	319	140
Operai	3	54	70	67	71	66
Lavoratori a progetto	730	635	1.315	369	133	2
Totale	**3.165	*3.109	2.505	1.003	545	220

* Si precisa che i dati della tabella al 31.12.07 comprendono il personale in forza ad OmniaLogistic, IPCWVVCargo e Omniacopy la cui cessione è intervenuta solamente a fine dell'esercizio 2007. I dati del periodo 2007 includono il personale in forza presso We Call 4 You in Romania.

** Si precisa che i dati della tabella al 31.12.08 non comprendono il personale del Gruppo Uniposta ed in particolare quelli di OmniaLogistic, IPCWVVCargo pari a 143 unità al 31 dicembre 2008.

Nel bilancio 2008, infatti, si legge testualmente (p. 44):

Lo sviluppo dimensionale degli impiegati del Gruppo avvenuto nel 2007 e confermato nel 2008 è stato determinato in particolare dal percorso di trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o con contratto a progetto (*ex art. 61*

Legge 30) in contratti di lavoro subordinato, così come indicato dalla Circolare Ministeriale n. 17 del 14 giugno 2006 e dalla Legge Finanziaria 2007 (c.d. “stabilizzazione”) avvenuto nel corso del 2007 e completati nel 2008 che ha comportato per il Gruppo un significativo incremento dei costi del personale con negativa incidenza sui risultati economico-finanziari. Nel corso del 2008 è diminuito il numero dei Quadri aziendali, riallineatosi ai livelli del 2006, mentre è rimasto sostanzialmente invariato il numero degli impiegati, quasi interamente dedicati all’attività di *call center* svolta sul territorio nazionale. Tale nuova modalità ha comportato per il Gruppo un significativo incremento dei costi del personale.

Se osserviamo i dati della tabella, vediamo in Italia che nel passaggio dal 2007 (dove l’utile operativo era positivo) al 2008 (dove si registrano perdite) i lavoratori dipendenti (stabili e a termine) calano da 2.463 (tra operai, impiegati e quadri) a 2.425, mentre i contratti a progetti aumentano da 635 a 730 (+ 15%), con l’effetto di aumentare il peso dei collaboratori dal 20,5% (2007) al 23,1% del totale addetti nel 2008.

I dati sugli addetti riguardano le attività svolte in Italia. Tuttavia occorre considerare che nel corso del 2008, sono a venuti a regime i costi del personale dovuto all’acquisizione del gruppo spagnolo-America Latina (GSS), con a carico 4.217 dipendenti. I dati di bilancio (vedi tabella qui sotto) vedono infatti un incremento del 125,9%, con un incidenza sul valore della produzione passano dal 22,6% del 31 dicembre 2007 al 46,8% del 31 dicembre 2008.

[6] Costi del personale		
(in migliaia di euro)	31.12.2008	31.12.2007
Salari e stipendi	88.654	35.637
Contributi previdenziali	24.323	11.202
Altri costi del personale	1.824	2.746
Trattamento di fine rapporto	907	1.632
	115.708	51.217

Ma come riconosce la relazione di bilancio (p. 88) tale variazione è

da ricondurre principalmente alla crescita dimensionale del Gruppo ed in particolare all'inserimento del personale proveniente dall'acquisizione del Gruppo GSS.

Se infatti calcoliamo l'incidenza del costo per addetto, questa era nel 2007 pari a 16.407 euro lordi all'anno, mentre nel 2008 risulta pari (al lordo dei nuovi occupati) a 15.918 euro (il calcolo è stato ottenuto dividendo il costo del personale per il numero degli addetti; nel 2007 si è tenuto conto degli addetti al netto dei nuovi assunti GSS, mentre per il 2008 si è tenuto conto anche degli addetti GSS). Ciò significa che il costo del lavoro per addetto non solo non è aumentato, ma è addirittura diminuito!

Il problema non è quindi il costo del personale, ma i mancati introiti (in termini di fatturato) che non sono arrivati dall'acquisizione del Gruppo GSS. Come mai?

7. Situazione finanziaria

A fronte della situazione contabile, il 29 maggio 2009 l'Assemblea degli Azionisti di Omnia Network ha deliberato di

attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di aumentare, a pagamento e in via scindibile, il capitale sociale in una o più volte, entro il periodo di 3 anni dalla data odierna, per un importo massimo, comprensivo di eventuale sovrapprezzo, di euro 150 (centocinquanta) milioni, mediante emissione di azioni ordinarie aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione, da offrire (i) in opzione agli aventi diritto oppure (ii) con esclusione del diritto di opzione (con conferimento in denaro e/o in natura, anche con la modalità della compensazione di crediti e debiti), in favore di Ti-Cam Handles Und Beteililigungs GmbH [vedi allegato n. 2].

Si tratta di una scelta necessaria, per far fronte alla carenza di liquidità, dovuta al costo dell'internazionalizzazione del gruppo e ad una gestione finanziaria molto poco trasparente. Non è un caso la sospensione del titolo in borsa, la non approvazione del bilancio 2007 e 2008 da parte della società di revisione Mazars, l'inchiesta Consob.

La struttura finanziaria è caratterizzata dai seguenti dati:

- l'importo degli affidamenti (ovvero i debiti verso le banche per apertura di credito) è pari a € 60.726.223 (circa un quarto dei ricavi); ;
- il grado di utilizzo è pari a € 40.882.513 (pari al 66%, quota bassa: come mai? Dove va la liquidità non utilizzata?);
- la società dopo il 31 marzo 2009 ha richiesto nuovi fidi bancari.

Nella seguente tabella, l'elenco dei debiti maturati con le banche e le relative scadenze per pagare le rate degli interessi:

RIEPILOGO FINANZIAMENTI A MEDIO TERMINE DEL GRUPPO

Finanziamenti a Medio Termine	BANCA	valore contratto	valore residuo	data scadenza			importo capitale	importo pagato (a fine)		
				anno	me	giorno		12 mesi	24 mesi	3 anni
INTESA SANPAOLO	OMNIA NETWORK	€ 10.000	(2)	€ 987	17/12/06	17/11/10	17/11/06	€ 550	€ 2.467	€ 3.353
BANCO POP. VRINO	OMNIA SERVICE CENTER	€ 9.500	(12)	€ 1	30/06/08	31/12/13	21/12/07	€ 8.950	€ 2.850	€ 5.700
CARIPARMA	OMNIA NETWORK	€ 2.000	(11)	€ 957	25/02/08	26/11/10	25/11/07	€ 1.371	€ 838	€ 533
BARCLAYS BANK	OMNIA NETWORK	€ 2.000	(8)	€ -	07/09/07	07/09/13	07/09/07	€ 1.451	€ 450	€ 951
INTERBANCA	OMNIA NETWORK	€ 2.000	(1)	€ 882	31/10/06	30/04/08	21/04/06	€ 545	€ 545	€ -
BANCA ANTONVENETA	OMNIA NETWORK	€ 2.000	(14)	€ -	10/07/08	10/04/11	12/03/08	€ 1.833	€ 1.000	€ 833
BCC CARIGATE	OMNIA SERVICE CENTER	€ 750	(16)	€ -	25/10/08	26/09/15	25/09/06	€ 714	€ 98	€ 616
BARCLAYS BANK	OMNIA SERVICE CENTER	€ 500	(10)	€ 47	07/11/07	07/09/10	07/09/07	€ 259	€ 171	€ 88
BANCA POP.MILANO	OMNIA NETWORK	€ 500	(5)	€ -	31/07/07	30/05/11	22/08/07	€ 305	€ 126	€ 179
BCC SESTO S.G.	OMNIA SERVICE CENTER	€ 500	(8)	€ 48	28/02/07	31/08/12	31/03/07	€ 348	€ 123	€ 225
BANCA SINTESI	WOR	€ 500	(13)	€ -	24/04/08	24/01/13	24/01/08	€ 412	€ 94	€ 316
BCC CARIGATE	OMNIA SERVICE CENTER	€ 341	(4)	€ 16	28/09/08	28/05/12	28/06/06	€ 209	€ 71	€ 138
BANCA INTESA	WOR	€ 300	(7)	€ 30	31/10/08	31/07/09	27/10/08	€ 58	€ 58	€ -
CREDICOOP COMUZZO	OMNIA SERVICE CENTER	€ 257	(15)	€ 6	30/07/08	30/05/13	25/07/08	€ 262	€ 59	€ 203
CREDITO EMILIANO	OMNIA NETWORK	€ 200	(5)	€ 18	27/07/07	27/04/10	27/04/07	€ 87	€ 69	€ 18
BANCA SELLA	OMNIA NETWORK	€ 130	(3)	€ -	25/10/00	25/05/18	20/09/08	€ 125	€ 10	€ 115
TOT		€ 31.518						€ 22.629	€ 8.789	€ 13.290

L'aumento di capitale di 150 milioni di euro corrisponde a circa i 2/3 del fatturato.

8. Conclusioni

Ecco alcune conclusioni preliminari.

1. L'aumento di capitale è dovuto per la carenza di liquidità (ma i fidi bancari sono utilizzati solo per i 2/3). È questo il punto messo in risalto dall'inchiesta della Consob. Ciò implica la modifica della struttura proprietaria con l'ingresso in modo massiccio dell'impresa tedesca Ti-Cam

Handels und Beteiligungs GmbH (vedi allegato 2). Sicuramente ciò non avviene per filantropia, ma come premessa di un piano di ristrutturazione che è ancora tutto da decidere. Da un lato, l'immissione di nuova liquidità può favorire la riammissione nel mercato borsistico, con un incremento azionario, che ha toccato minimi storici prossimi allo zero. Ciò consente un risparmio per la società acquirente e quindi la possibilità di lucrare plusvalenze nel futuro.

2. Osservando i conti dell'azienda, pare che si sia voluto ridimensionare i ricavi e far emergere incrementi di costi, soprattutto del personale. Tuttavia tali incrementi risultano, a un esame attento, inesistenti. Ci domandiamo dove sono andati i ricavi della consociata spagnola GSS oppure come mai i ricavi della GSS sono risultati inferiori alle attese. Un'ipotesi è che si sia voluto fare un'acquisizione di tipo speculativa finanziaria, che non è andata a buon fine, anche perché a partire dal settembre 2007 si è entrati in piena crisi economica-finanziaria. In altre parole, l'investimento effettuato con l'acquisto della GSS è stato più un investimento finanziario che reale, visto anche che nel corso del 2008 non ci sono stati investimenti reali. Infatti, l'ammontare degli investimenti è pari solo a circa 10 milioni di euro (meno del 5% del fatturato), in parte ammortamenti e in parte ammodernamento sedi.

3. Il rischio è che l'aumento di capitale apra ad una strategia analoga. Il valore delle azioni ON è talmente basso che può attirare pescecani, che intendono ristrutturare, tagliare posti di lavoro, per far risalire il titolo e lucrare le plusvalenze. Quando si parla di pescecani, si parla dei nuovi entrati nel CdA, il cui *pedigree* bisognerebbe indagare (i nomi sono infatti alquanto sconosciuti, almeno per me).

4. La gestione di questi due ultimi anni è stato da un punto di vista manageriale schifosa. Il piano industriale di Ambrosetti SpA è vacuo e poco chiaro. Il fatto che in parte sia stato ripreso nella relazione di bilanci 2008 non depone a suo favore. È possibile che ci siano conti in nero, ma non abbiamo le prove.

5. Sequestrare i manager è un obiettivo centrato.

Allegato n. 1: eventi societari più significativi avvenuti a partire dal marzo 2009

1. In data 13 marzo 2009 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere alla revisione e rettifica del bilancio di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2007. Nello stesso consiglio il dott. Achille Tranchida e gli altri consiglieri con deleghe hanno rimesso tutte le deleghe attribuite ed è stato nominato un nuovo amministratore delegato, il dott. Luigino Bellusci, con tutte le deleghe.
2. In data 20 marzo 2009 il CdA di Omnia Network Spa ha approvato la nuova proposta di Bilancio di Esercizio e Consolidato chiusi al 31 dicembre 2007 alla luce delle valutazioni ed osservazioni del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo con particolare riguardo ai rilievi della impugnativa Consob. Lo stesso Consiglio ha convocato l'Assemblea ordinaria dei Soci per la nuova approvazione del Bilancio di Esercizio e Consolidato, chiusi al 31 dicembre 2007 per il giorno 30 aprile 2009.
3. In data 30-31 marzo 2009 il CdA di Omnia Network Spa ha approvato il progetto di Bilancio di Esercizio e Consolidato chiusi al 31 dicembre 2008. Lo stesso Consiglio ha convocato l'Assemblea ordinaria dei Soci per l'approvazione del Bilancio di Esercizio e Consolidato, chiusi al 31 dicembre 2008 per il giorno 30 aprile 2009. Nello stesso consiglio si è preso atto dell'impegno dell'azionista di riferimento TI-Cam in merito alle garanzie finanziarie e agli impegni per la sottoscrizione del futuro aumento del capitale sociale
4. Il CdA in data 7 aprile 2009 nell'ottica del rafforzamento della struttura patrimoniale e finanziaria del Gruppo ha deliberato di convocare l'Assemblea Straordinaria di Omnia Network Spa. Tale assemblea è stata fissata per il 29 maggio 2009 affinché quest'ultima deliberi in merito all'attribuzione al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare a pagamento e in via scindibile, in una o più volte, il capitale sociale, entro il periodo di tre anni dalla data della deliberazione, per un importo massimo, comprensivo di eventuale sovrapprezzo, di Euro 150 milioni.
5. L'assemblea ordinaria degli azionisti, in data 30 aprile 2009, all'unanimità, ha deliberato l'approvazione della nuova formulazione del bilancio di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2007. Nella stessa assemblea è stato altresì approvato, all'unanimità, il bilancio di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2008.

6. L'Assemblea Ordinaria degli azionisti in data 30 aprile 2009 e il CdA del 6 maggio 2009 hanno rispettivamente nominato i nuovi amministratori e attribuito le cariche sociali a: Luigino Bellusci (Presidente), Sebastiano Liori (vice Presidente) e Roberto Nori (Amministratore delegato). Gli altri componenti del CdA sono Claudio Giannettoni, Sergio Giuseppe Vago (indipendente), Michele Accetturo, Luigi Monterisi, Alessandro Gili e Domenico Ciavarella (indipendente).
7. In data 6 maggio 2009, la Consob ha terminato la propria attività ispettiva.

Allegato n. 2: cambiamenti nella struttura societaria del Gruppo Omnia

1. La Consob, con atto di citazione notificato in data 23 gennaio 2009, ha impugnato innanzi al Tribunale Civile di Milano la delibera assembleare del 21 maggio 2008, con cui è stato approvato il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2007 di Omnia Network Spa, nonché ha richiesto l'accertamento della non conformità del bilancio consolidato del Gruppo Omnia Network al 31 dicembre 2007 alle norme che ne disciplinano i criteri di redazione. Il CdA di Omnia Network, in data 13 marzo 2009, anche a seguito dell'impugnativa Consob del 23 gennaio 2009, ha pertanto deciso di procedere alla rettifica del Bilancio d'Esercizio e Consolidato al 31 dicembre 2007.
2. In data 18 marzo 2009 la società IN.TE.GR.A – Innovazioni Tecnologiche Gruppi Aziendali Spa (“Integra”) – già proprietaria del 80,37% del capitale sociale di OKW S.A., ha trasferito alla Ti-Cam Handels Und Beteiligungs GmbH (“Ti-Cam”) la propria quota di partecipazione azionaria pari all'80,37% del capitale sociale di OKW S.A., società di diritto lussemburghese con sede in Lussemburgo, 2-8 Charlese De Gaulle, L-1653, n.rc B81545, che a sua volta detiene una partecipazione pari al 29,46% di Omnia Network Spa. Nell'atto oggetto del trasferimento delle quota OKW S.A., Ti-Cam si è obbligata, successivamente all'eventuale delibera, a sottoscrivere la propria quota parte dell'aumento di capitale sociale di Omnia Network Spa, quale specifica controprestazione del trasferimento della partecipazione di OKW S.A., operato da Integra.
3. In data 22 marzo 2009 Omnia Network SpA ha depositato presso il Tribunale di Milano istanza di opposizione all'impugnativa di bilancio notificata il 23 gennaio 2009 da parte di Consob di cui al punto precedente chiedendo,

a seguito della rettifica del bilancio di esercizio e consolidato 2007, di dichiarare la cessazione della materia del contendere.

4. Ti-Cam Handels und Beteiligungs GmbH, azionista di controllo della OKW, che detiene una partecipazione pari al 29,46 % del capitale sociale della Omnia Network Spa, ha rilasciato una lettera contenente l'impegno vincolante da parte della stessa a:

- favorire il reperimento per il Gruppo Omnia Network, di risorse finanziarie necessarie a sopperire le immediate esigenze di cassa anche attraverso l'impegno alla concessione a terzi di garanzie personali e/o reali, per un valore massimo di Euro 8 milioni, da parte della società Ti-Cam Handels und Beteiligungs GmbH o di società del proprio gruppo;
- al fine di supportare il progetto industriale, effettuare un aumento di capitale nella partecipata Omnia Network Spa che la stessa Ti-Cam Handels und Beteiligungs GmbH si è impegnata a deliberare, sottoscrivere e versare e/o conferire (o a far deliberare, sottoscrivere e versare e/o conferire da OKW S.A.) per un importo minimo di Euro 10 milioni sino ad un massimo di Euro 40 milioni entro un periodo di tre anni dalla relativa delibera in funzione delle esigenze aziendali.

L'EBITDA rappresenta la differenza tra i Ricavi netti consolidati ed i Costi operativi al lordo dei costi di natura non monetaria relativi ad ammortamenti e svalutazioni (al netto di eventuali ripristini di valore) di attività correnti e non correnti.

L'EBIT (risultato operativo della gestione ordinaria) è ottenuto sottraendo dall'EBITDA i costi di natura non monetaria relativi ad ammortamenti e svalutazioni (al netto di eventuali ripristini) di valore di attività correnti e non correnti.

IL CARTELLO concorrenti uniti per la precarizzazione

Massimo Zappa

La vertenza che ci proponiamo di raccontare riguarda un gruppo di lavoratori che per circa cinque anni ha sottoscritto ripetuti contratti a tempo determinato con tre società, rispettivamente la Europ Assistance Spa, la Mondial Assistance Sarl e la Ima Service Srl.

Ciascuna di queste società fa capo a importanti gruppi assicurativi. La Europ Assistance Spa è di proprietà di Generali, mentre Mondial Assistance sarl è di proprietà di Allianz Assicurazioni.

Tali società si occupano dell'assistenza stradale e medica e i lavoratori erano e sono tutt'ora addetti alle rispettive centrali operative. Al di là dell'illegittima reiterazione dei contratti a termine fatti stipulare ai lavoratori, ciò che ci ha colpito è stato il fatto che queste società, sebbene concorrenti, hanno di fatto creato un piccolo "cartello" nella gestione dei lavoratori precari da loro utilizzati. I lavoratori, infatti, negli ultimi cinque anni hanno lavorato, in tempi diversi, per tutte e tre le società, con contratti aventi le medesime causali.

Dopo ogni "ciclo" di contratti a termine presso una delle società venivano lasciati a casa e poi assunti sempre con contratti a termine dall'altra impresa della concorrenza. Così per cinque anni, salvo poi essere lasciati a casa alla fine del *tour*.



Ma partiamo dall'inizio. Nel dicembre 2009 siamo stati contattati da una ventina di lavoratori di Mondial Assistance, tutti con contratti a

tempo determinato, che di lì a poco sarebbero stati lasciati a casa. In un primo momento i lavoratori avevano cercato una sponda nei sindacati confederali, mossa che però non aveva sortito effetto alcuno. I sindacati avevano più volte fatto notare ai lavoratori che i contratti a termine erano legittimi e che non vi era alcuna violazione di legge.

Quali legali di San Precario ci siamo subito resi conto che i contratti a termine fatti sottoscrivere ai lavoratori erano palesemente illegittimi e che vi erano fondate possibilità di ottenere in sede giudiziale la loro conversione in un contratto a tempo indeterminato.

Abbiamo cominciato, come al solito, con la creazione di un *blog* chiamato “determinati Mondial” con il quale i lavoratori potevano discutere tra loro, coordinarsi e attaccare la scelta dell’azienda senza ovviamente esporsi. Sono poi seguiti una serie di volantinaggi fuori dall’azienda. Questa prima campagna, seppur banale, ha sortito l’effetto sperato: panico totale. I responsabili dei reparti e i dirigenti hanno cominciato a interrogare i lavoratori cercando di capire cosa stesse succedendo e soprattutto chi fosse San Precario.

A quel punto i sindacati, in affannoso ritardo, hanno indetto un’assemblea per cercare di “ipnotizzare” i lavoratori, paventando la possibilità di ottenere un contratto di lavoro *part-time* di quattro ore giornaliere. Tale ipotesi viene però respinta dai lavoratori, in quanto peggiorativa in termini economici. Il *part-time* avrebbe infatti determinato una riduzione del 50% dello stipendio.



Il *blog*, nel frattempo, diventava giorno dopo giorno sempre più frequentato e i lavoratori a termine che impugnavano i contratti aumentano progressivamente. In seguito dell’attacco da parte del Santo, Mondial ha deciso di interrompere alcune iniziative aziendali volte alla fidelizzazione dei lavoratori, come la cosiddetta “colazione da Tiffany”. Nello specifico, una colazione offerta a tutti i lavoratori in cui parteci-

pano alti dirigenti della società, come dire: siamo tutti una grande e felice famiglia.

La prima udienza è stata nel luglio del 2010 ed è stata subito vittoria: Mondial, non solo si è resa disponibile ad assumere a tempo indeterminato i lavoratori che avevano fatto causa, ma a settembre ha assunto anche quei lavoratori che non avevano fatto causa e il cui contratto era in procinto di scadere.

Nel frattempo le gesta eroiche del Santo si erano diffuse ed erano giunte all'orecchio dei lavoratori delle società concorrenti: Europ Assistance e Ima Service. E a questo punto abbiamo capito l'arcano. Ci hanno contattato lavoratori che erano stati colleghi di quelli per i quali avevamo vinto le cause e così abbiamo scoperto la strategia utilizzata dalle tre società. Quest'ultime erano concorrenti sul mercato ma solidali nel precarizzare i lavoratori a tal punto da creare un piccolo cartello nella gestione dei lavoratori a tempo determinato. Come accennato all'inizio, ogni lavoratore era stato assunto alle dipendenze di ciascuna delle società interessate con ripetuti contratti a termine e alla fine della giostra erano stati lasciati a terra. I contratti fatti stipulare ai lavoratori erano praticamente identici, salvo l'intestazione ed il logo della società, il che ci dice che il sodalizio fraudolento tra le società era evidentemente voluto e studiato a tavolino. Questo meccanismo, diversamente da quanto si possa pensare, non determinava e non determina una riduzione immediata dei costi del personale,¹ quanto piuttosto un potere dispositivo e ricattatorio nei confronti dei lavoratori che, in quanto a tempo determinato, erano e sono ovviamente disponibili a lavorare sui turni peggiori a non chiedere permessi e, soprattutto, a non rivendicare diritti.

Così, grazie al Santo, il giochino si è rotto e a seguito alle vittorie giudiziali siamo stati in grado di rovesciare il meccanismo di fidelizzazione dei lavoratori, i quali, ormai un centinaio, dopo essere stati assunti da una delle tre società hanno deciso di agire nei confronti delle altre due con il solito, ma sempre utile, *cash & crash*.²



Al momento restano pendenti ancora una cinquantina di cause davanti al Tribunale del Lavoro di Milano, sulle quali — per ovvie ragioni scaramantiche — non aggiungeremo altro. Dall’esperienza raccontata risulta evidente la centralità dei meccanismi di precarizzazione. Viene cioè svelato che a fronte della frammentazione sociale causata dai meccanismi di precarizzazione, al contrario, le imprese precarizzatrici sono in grado, anche se fra loro concorrenti, di sviluppare cartelli collusivi nel trattamento dei propri addetti. In altre parole, le imprese diventano solidali nello sfruttamento dei lavoratori. È evidente però che una volta svelato l’arcano con la conseguente presa di coscienza dei lavoratori tali meccanismi si frantumano e si ritorcono contro le imprese stesse. I lavoratori, infatti, non si sono accontentati solo di recuperare il proprio posto di lavoro ma sono andati a batter cassa alle altre società, causando in tal modo nuovo danno alle imprese precarizzatrici. Danno che non è solo economico ma anche ovviamente di immagine. A riguardo, ricordo con grande piacere che durante una delle conciliazioni fatte con una delle tre società, la responsabile del personale si lamentò con il sottoscritto del fatto che San Precario attraverso il *blog* dei lavoratori continuasse ad attaccare l’immagine dell’azienda, cito testualmente: *non ne possiamo più di questo San Precario!*



Ciò che questa vicenda ci insegna è proprio come l’uso giuridico della vertenza, non essendo finalizzato solo alla causa giuridica in sé e per sé, è in grado, se utilizzato con intelligenza, di diventare un potente strumento di intervento politico e sindacale, in grado di fare scuola anche presso altre realtà.

NOTE

1. Il costo di un lavoratore a tempo determinato corrisponde in linea di massima a quello di un lavoratore a tempo indeterminato di pari livello, o almeno dovrebbe. Sul punto la Direttiva CEE 70/99, introdotta in Italia con il D.Lgs 368/2001 (disciplina dei contratti a termine), sancisce in maniera incondizionata il divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e quelli indeterminati. Ciò detto nella quasi totalità dei casi, ai lavoratori a tempo determinato, anche se in servizio da anni, non vengono riconosciuti gli scatti d'anzianità, così come i premi di produzione e altri *benefict*.
2. L'idea del *cash & crash* nasce dalla considerazione che il meccanismo del ricatto e del consenso tiene sotto scacco i precari, che spesso sentono propri i valori fondanti dell'impresa: individualizzazione, profitto, competizione. Insomma, tra i lavoratori c'è la sensazione diffusa che impegnandosi e insistendo si riuscirà a migliorare le proprie condizioni individuali — quasi mai collettive. Non si tratta di porzioni marginali del corpo sociale e, attenzione, non si tratta neanche di arrendevolezza. Infatti nel momento in cui un lavoratore si sente tradito dall'azienda viene pervaso da una rabbia che lo porta a chiedere più soldi possibile e a cercare di abbattere l'immagine dell'impresa. L'abbiamo chiamato *cash & crash*: per organizzare conflitto bisogna aiutare precari e precarie a fare causa all'azienda per ottenere soldi (il *cash*) ma anche intaccare i profitti dell'azienda e rovinarne l'immagine (il *crash*), attaccandone il *brand*, denunciando la falsità di presunte finalità sociali o etiche d'impresa. In questo modo i precari riprendono coraggio, le imprese spesso si mostrano più deboli di quanto non appaiano e il conflitto si allarga e torna a insinuarsi nei luoghi di lavoro.

soggetti



Dicono: Il conflitto è scomparso (e si fregano le mani). Il lavoratore da un lato, solo, ricattato dal bisogno e “lavorato” ad arte dalle necessarie costruzioni ideologiche (“chi vale sarà premiato”), se la gioca a braccio di ferro con l’impresa, già forte delle armi della Legge (maiuscola) e resa ora pressoché invincibile dalla Crisi (sempre maiuscola).

La nuova dimensione del controllo introdotta dalla crisi parte dal principio della non assimilabilità di intere categorie sociali: i giovani, i migranti, tutti i precari. Esse diventano allora, nello scorrere dei mesi e degli anni, nella povertà crescente, categorie da gestire per prevenire il potenziale rischio sociale che potrebbe derivarne. I sindacati — anche talune parti dei movimenti, talvolta — assumono allora una specie di funzione contenitiva.

Il punto è che la teorizzata eccedenza esiste, e lotta insieme a noi. Ovvero che, come già si scrisse in passato sui muri, c’è dell’erba sotto il pavé. L’autonomia e il desiderio, che restano, nonostante tutto, incomprimibili nei soggetti precari del biocapitalismo, ci hanno fatto dichiarare, in un altro momento e in un altro passaggio, la loro irrappresentabilità rispetto alle modalità ordinarie della rappresentanza. Oggi ci portano a ipotizzare che stiano maturando wishful thinking su forme di embrionale autorganizzazione e di rinvenzione del conflitto scomparso.

Nelle storie che abbiamo raccolto — migranti, redattori, studenti, abitanti della Val di Susa, lavoratori di call center, attivisti europei — si dà conto di una resistenza che guarda caso mai è solo individuale pur nell’individualizzazione dei processi. C’è una potenza — concreta, nelle lotte, ma anche d’immaginazione, d’analisi, di linguaggio, di libera creazione di sapere sul campo per andare a combattere l’impresa — che, una volta riconnessa può regalare sorprese. Non è dunque questo sforzo di riconnessione collettiva, lo sciopero precario?

VOLTIAMO PAGINA

indagine sul lavoro atipico nel settore editoriale

Rete dei redattori precari

Introduzione

Nonostante la crisi e la contrazione generale dei consumi, l'editoria libraria se la passa leggermente meglio rispetto ad altri settori economici, riscontrando comunque un lieve calo sia nella produzione (-0,5% tra il 2007 e il 2008, con oltre 58.000 titoli nel 2008, ultimo anno per il quale sono disponibili dati definitivi) sia nel fatturato. Nel 2009, infatti, l'editoria italiana ha fatturato 3,4 miliardi di euro, con un calo del 4,3% rispetto all'anno precedente. Crescono però alcuni settori (come i libri per ragazzi) e alcuni segmenti strategici (in particolare la distribuzione libraria e digitale). Il primo semestre del 2010, invece, ha fatto riscontrare una crescita del mercato pari al 2,1% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il numero dei lettori, inoltre, sembra in leggero aumento (+1,1% nel 2009). Sono dati forniti dall'Aie, l'associazione di categoria degli editori italiani, sempre sollecita nel comunicare cifre apparentemente entusiasmanti su tirature e nuovi canali di distribuzione.¹

Ma se le case editrici italiane, rispetto ad altri tipi di aziende, non possono certo piangere sangue (considerando soprattutto la crisi economica generale e lo scarso bacino di lettori del Belpaese), come se la passano invece i lavoratori coinvolti nel settore? Quanta parte di questa ricchezza arriva nelle tasche di chi i libri li fa? È questa la domanda che si è posta Rerepre, la Rete dei redattori precari.² Per rispondervi,

abbiamo “*shakerato*” dati più o meno ufficiali e dati empirici, che abbiamo raccolto coinvolgendo redattori di diverse case editrici.

Come funziona una casa editrice

Prima di iniziare a parlare di occupazione e precarietà in editoria, ci sembra però utile fare un passo indietro e fornire una panoramica chiara, anche se necessariamente sintetica, della filiera editoriale. Come funziona una casa editrice? Quali figure professionali coinvolge? Ogni casa editrice, in quanto azienda, ha una propria struttura e una propria gerarchia, che dipendono dalle dimensioni e dalla tipologia di libri pubblicati. Generalizzando, possiamo dire che una casa editrice si divide in cinque aree: redazione, ufficio tecnico, ufficio *marketing*/commerciale, ufficio stampa e ufficio diritti. A capo di tutti, al di sotto dell’editore vero proprio, cioè la persona o la società che possiede o controlla l’azienda, vi è un direttore editoriale (nelle case editrici molto grandi, però, fra l’editore e il direttore editoriale si inseriscono altre figure, come il capodivisione). Il direttore editoriale decide il piano editoriale dell’azienda, i libri e gli autori da acquisire e stabilisce il *budget* a disposizione per ogni opera.

All’interno della redazione la figura principale è l’*editor*, che prepara il calendario delle opere, si interfaccia con l’ufficio commerciale e soprattutto tiene i contatti con gli autori, assistendoli nella stesura dell’opera e discutendo gli aspetti contenutistici. L’*editor*, inoltre, si occupa anche di *scouting* (ricerca e selezione dei manoscritti). Al di sotto dell’*editor* troviamo il caporedattore che, dialogando con gli editoriali (direttore editoriale, direttore di collana, *senior editor*, *junior editor*) e con gli altri uffici (tecnico, diritti, *marketing*), sceglie e coordina i fornitori che dovranno lavorare ai libri: redattori, correttori di bozze, ricercatori iconografici, disegnatori, eventuali revisori e consulenti (figure specializzate in una data materia). Talvolta si può anche occupare del *budget* del singolo libro e dei pagamenti ai fornitori. In

alcune case editrici, però, le figure dell'*editor* e del caporedattore possono coincidere.

L'ufficio tecnico si occupa di tutto ciò che non è "contenuto", in particolare dell'impaginazione, degli aspetti grafici (l'*art director* — grafico editoriale — fa di solito parte dell'ufficio tecnico), della cartotecnica e della gestione delle relative voci di spesa.

L'ufficio *marketing* /commerciale agisce su due livelli: da un lato ha il compito di analizzare le tendenze del mercato e di riferirle al direttore editoriale, dall'altro si occupa di studiare e attuare le strategie pubblicitarie e di distribuzione. L'ufficio commerciale, infine, stabilisce la tiratura del libro e il prezzo di copertina.

Nella delicata fase di propaganda l'ufficio *marketing* è coadiuvato dall'ufficio stampa, che mantiene i contatti con i mass media, invia le primissime copie del libro ai giornalisti, organizza presentazioni e partecipazioni a festival e premi letterari.

Vi è infine l'ufficio diritti e contratti, che si occupa da un lato dell'acquisizione dei diritti di un'opera e della vendita dei diritti di pubblicazione all'estero (nonché dei diritti cinematografici), e dall'altro della preparazione dei contratti di edizione e di traduzione degli autori, dei traduttori e dei collaboratori non redazionali (autori di introduzioni, curatele ecc.).

Le ultime fasi della filiera sono la stampa e la distribuzione, svolte entrambe da soggetti esterni all'azienda. Dopo di che il libro, promosso da una rete di rappresentanza, è pronto per raggiungere i vari punti vendita: librerie indipendenti e di catena, supermercati, edicole, musei, distributori *on line*.

All'esterno dell'azienda restano quindi sia figure "a monte" (autori e traduttori) sia figure "a valle", come stampatori e distributori. Come vedremo più avanti, però, l'esternalizzazione di alcune fasi della lavorazione ha fatto sì che restassero esclusi dagli organigrammi delle case editrici anche alcuni ruoli professionali strettamente legati al libro: redattori, correttori, impaginatori, ricercatori iconografici, talvolta per-

sino *editor*, responsabili di ufficio stampa, dell'ufficio diritti, segretarie ecc.

Concentrazione ed esternalizzazione

Negli ultimi decenni due fenomeni di ampie proporzioni hanno rivoluzionato sia le strutture aziendali sia le dinamiche lavorative in ambito editoriale. Questi due fenomeni (o macrotendenze) sono la concentrazione dei marchi editoriali sotto l'ombrello di gruppi sempre più grandi e influenti, e l'esternalizzazione di alcuni processi lavorativi al di fuori delle aziende.

La concentrazione dei marchi non riguarda soltanto l'editoria, ma anzi tocca diversi settori economici, e in generale provoca un crescente divario tra grandi aziende e piccole aziende. L'obiettivo dei proprietari è l'adozione di strategie tipiche della grande industria, in particolare le economie di scala (quando all'aumentare della produzione diminuisce il costo medio unitario di produzione: nel nostro caso, più libri si producono, meno costa produrre il singolo libro).

Come spiega Florindo Rubbettino su *L'Acropoli*:

Come in altri ambiti dell'economia globale, chi sceglie la via della concentrazione rinuncia alle differenziazioni e tende all'omologazione. Chi sceglie la via della frammentazione, al contrario, tende a esaltare le differenze e a fare di esse il vero punto di forza. Il mercato editoriale italiano rispecchia questa bipartizione, con la presenza di grandi gruppi editoriali da un lato e la presenza di una costellazione di medi e piccoli editori indipendenti dall'altro. La tendenza alla concentrazione fa però sì che la gran parte delle quote di mercato sia appannaggio dei grandi gruppi, rendendo l'offerta culturale differenziata poco visibile. Nel 1981 in Italia 74 editori detenevano il 55% del mercato, nel 1989 il 50% delle vendite faceva capo a otto editori. Se guardiamo ai dati di vendita più recenti la situazione è ancora più eloquente: quattro gruppi editoriali (Mondadori, Rizzoli, De Agostini, Messaggerie Italiane) e

circa cinquanta case editrici indipendenti di dimensione media raggiungono il 90% del giro d'affari del mercato librario.³

I piccoli e medi editori, quindi, esistono ancora, ma incontrano crescenti difficoltà nell'accesso alle librerie (sempre più spesso controllate dai grandi gruppi editoriali).

L'avvio della concentrazione editoriale in Italia risale agli anni Settanta (complice anche la crisi di mercato tra il 1977 e il 1984), ma a oggi non è affatto cessata: fusioni e acquisizioni sono ancora all'ordine del giorno. È del 2009, per esempio, l'acquisizione da parte del gruppo Gems, che già controllava o partecipava in 14 marchi, del 35% di Fazi. Le strutture tradizionali dell'editoria italiana non hanno retto alla sempre maggiore concorrenza del mercato. Dagli anni Settanta e Ottanta molte case editrici si sono trovate in difficoltà e sono state via via fagocitate dai grandi gruppi. In questo modo i gruppi editoriali ampliano la loro influenza e conquistano segmenti di mercato sempre più cospicui, controllando anche snodi strategici della filiera editoriale (l'accesso alla distribuzione è un aspetto vitale: pensiamo, per esempio, alla rete capillare di librerie Feltrinelli, Mondadori e Giunti sul suolo nazionale, oppure al legame tra il gruppo Gems e la maggiore rete di distribuzione, Messaggerie).

La concentrazione dei marchi, se da un lato permette il salvataggio finanziario di realtà editoriali in difficoltà (alcune anche di lunga storia e grande prestigio, come Einaudi e Adelphi, tra le altre), dall'altro mette in pericolo l'identità culturale delle singole case editrici e la differenziazione dell'offerta editoriale, limitando quindi l'innovazione culturale (la voglia e la possibilità di puntare su nuovi autori, poco noti o sconosciuti al grande pubblico). L'accentuazione degli aspetti di marketing e la sempre crescente caccia al *bestseller*, alla moda del momento, vanno a braccetto.⁴



L'esternalizzazione, invece, riguarda la trasformazione dei processi lavorativi. Tale trasformazione, nel bene e nel male, è stata resa possibile dalle nuove tecnologie: *computer*, Internet e *server* esterni permettono una maggiore autonomia dei collaboratori editoriali (occasionalisti, parasubordinati e liberi professionisti) e una maggiore frammentazione del lavoro in microfasi, che possono essere eseguite da persone diverse anche a distanza.

Se un tempo, infatti, le case editrici cercavano di esaurire tutte le fasi di lavorazione al loro interno (includendo a volte perfino la stampa), oggi la tendenza è quella di esternalizzare i lavori il più possibile. Redattori, correttori di bozze, impaginatori, ricercatori iconografici, revisori redazionali, traduttori ecc. sono sempre più spesso figure esterne alla casa editrice. Inizialmente si trattava di fornitori singoli che il caporedattore aveva il compito di coordinare, ma negli ultimi anni la tendenza è stata quella di appaltare interamente alcune opere a studi editoriali (o *service*), che a loro volta si avvalgono di figure esterne.

L'obiettivo dell'azienda, chiaramente, è quello di tagliare i costi fissi del personale, riducendo all'osso il numero dei lavoratori assunti (che infatti spesso rappresentano una percentuale bassissima sul totale dei lavoratori).

La casa editrice risparmia sui cosiddetti costi fissi (stipendi e contributi previdenziali da pagare ogni mese) e quando le vendite vanno male basta interrompere un rapporto, per poi magari riprenderlo quando l'aria si rasserena.⁵

Il tutto, ovviamente, a scapito della stabilità lavorativa e della serenità dei collaboratori, che spesso si vedono rinnovare i contratti di tre mesi in tre mesi. Molto spesso, inoltre, queste figure professionali "esterne" si trovano a lavorare più o meno stabilmente all'interno dell'azienda, e anzi talvolta lavorano a tutti gli effetti come i dipendenti assunti: con gli stessi orari di lavoro e utilizzando spazi e mezzi della casa editrice

(scrivania, *computer*, telefono, *email*), ma con diversa retribuzione e diversa tipologia di contratto. Si tratta infatti di lavoratori *precari* che non godono affatto, o godono in misura ridotta, dei diritti riconosciuti ai lavoratori assunti — ferie pagate, malattia, maternità, contributi assistenziali, liquidazione — pur svolgendo le stesse ore di lavoro all'interno dell'azienda (se non di più: e senza straordinari pagati!). A volte i collaboratori riescono a tutelare la propria autonomia, lavorando come esterni “puri” e presentandosi in casa editrice solo quando strettamente necessario; ma nella maggior parte dei casi, soprattutto nei periodi di intensa produzione e nel caso di libri complessi che richiedono una certa dose di lavoro di squadra, la loro presenza è richiesta tutti i giorni della settimana.

Inutile dire che la strategia di molte aziende è duplice: sfruttare il lavoro precario e sottopagato, e al contempo accentrare il lavoro in redazione, anche per una questione di comodità e velocità dei processi produttivi. Così facendo, di questa finta autonomia ai precari restano solo gli aspetti negativi: retribuzioni al limite della vergogna (spesso molto al di sotto dei mille euro al mese) e forte restrizione dei diritti.

La nostra indagine sul campo

È impossibile avere dati ufficiali che permettano di confrontare la percentuale di redattori assunti e la percentuale di contratti precari. L'Aie, nei suoi rapporti annuali, preferisce ignorare il problema della precarietà, e i singoli editori sembrano poco inclini alla collaborazione. Anche se in ambito editoriale non esiste ancora un limite stabilito per legge (o per contratto nazionale) all'utilizzo di contratti precari, è comprensibile che gli editori non vogliano rendere pubbliche le loro vergogne. I sindacati, infine, stanno iniziando a interessarsi al problema solo oggi, con un ritardo di circa 15 anni.

Abbiamo quindi dovuto sopperire alla mancanza di dati ufficiali con dati empirici rilevati nelle realtà editoriali a noi note, coinvolgendo

amici, conoscenti, sostenitori di Rerepre. Si tratta quindi, per forza di cose, di un'indagine molto parziale e ancora *in progress*.

Per cercare di essere il più precisi e trasparenti possibile e per risolvere le difficoltà materiali che via via si presentavano, ci siamo posti diversi interrogativi metodologici. Quali tipi di contratto possiamo conteggiare come precari? Dobbiamo considerare anche la costellazione di studi editoriali che lavora con una certa casa editrice? (Ma è impossibile fare i conti in tasca a società esterne!) Come contare le persone che lavorano solamente come esterni "puri", e quindi difficilmente rintracciabili? Non sarebbe più semplice conteggiare soltanto i precari che lavorano con le stesse condizioni degli assunti?

Alla fine si è stabilito di conteggiare i contratti a tempo determinato, i cocopro, le partite Iva obbligate e gli *stage* dei collaboratori che sono presenti in casa editrice abbastanza stabilmente (quasi tutta la settimana, pur non avendo — in teoria — alcun obbligo di orario). Inoltre abbiamo preferito concentrarci sulla figura professionale che meglio conosciamo, il redattore, per una questione di omogeneità dei dati, cioè per meglio confrontare redattori assunti e redattori precari: l'esternalizzazione e la precarizzazione del rapporto di lavoro, infatti, hanno toccato molto meno alcuni uffici, come per esempio il *marketing* e l'amministrazione (la ragione è semplice: è molto più difficile cambiare gli addetti all'amministrazione ogni tre, sei, dieci mesi, dovendoli poi istruire da capo). Le realtà che abbiamo potuto osservare, per quanto ben lungi dal coprire l'intero panorama editoriale italiano, ci sembrano comunque rappresentative di un malessere che si sta sempre più diffondendo e incancrenendo nel nostro settore.

Che cosa è emerso, quindi, dalla nostra indagine sul campo?

- *Adelphi*. In redazione compaiono 7 assunti, 1 freelance legato alla casa editrice da molto tempo (in posizione privilegiata rispetto ai giovani precari) e 12 collaboratori. Di questi, 6 hanno contratti cocopro rinnovati da 5, 10, 15 anni, e 6 hanno partite Iva monocommittente (cioè lavorano quasi esclusivamente per *Adelphi*).

- Chiarelettere. In redazione sono presenti stabilmente 3 cocopro, 1 stagista e 2 assunti (l'*editor* e il direttore editoriale). Inoltre altri 5 collaboratori esterni vengono impiegati come correttori di bozze.
- DeAgostini Scuola. In redazione sono presenti stabilmente (con l'obbligo di lavorare in azienda) 13 redattori a progetto. I redattori assunti sono 18.
- Mondadori (Oscar). Nella sola redazione compaiono 6 assunti (1 caporedattore e 5 redattori), 9 cocopro con fisso mensile, 10 cocopro pagati a cottimo (cioè a cartella) e 1 collaboratore con partita Iva. Più decine di collaboratori esterni che collaborano più o meno saltuariamente con la redazione.
- Mondadori Education. Complessivamente, nelle sedi di Milano e Firenze, ci sono 31 redattori assunti (senza considerare gli *editor* a capo delle diverse aree) contro 31 redattori atipici interni o "semi-interni". Impossibile contare i collaboratori esterni, che talvolta vengono impiegati per pochi mesi all'anno.
- Piemme. In questo caso non abbiamo i dati della sola redazione, bensì i dati aggregati dell'intera azienda: 56 dipendenti assunti, 27 collaboratori, 2 interinali. Vale a dire che il 34% dei lavoratori è precario.
- Rcs (Rizzoli-Bur). Entrambe le aree hanno un unico direttore editoriale, naturalmente assunto. All'interno di ogni redazione, la realtà si presenta piuttosto composita: 19 assunti (*editor*, caporedattori, segretarie di redazione), 17 cocopro (9 redattori, 6 *junior editor*, 2 caporedattori), 2 interinali, 4 stagisti e 1 partita Iva monocommittente. Inoltre 20 collaboratori esterni si alternano nella correzione di bozze e seguono, a volte, l'intera redazione del testo. L'intera divisione Libri conta al suo interno: 188 dipendenti, 21 interinali, 18 *stage*. L'azienda non fornisce i dati dei collaboratori a progetto.

In totale, senza contare Piemme (di cui abbiamo solo i dati aggregati) né l'intera divisione Libri Rcs: 83 assunti, 104 precari che lavorano per

lo più come interni e decine di collaboratori esterni. Sono dati che si commentano da soli, e che mostrano la netta prevalenza del lavoro precario su quello stabile e tutelato. Le redazioni, quindi, sono in molti casi composte quasi interamente (o per lo meno per la maggior parte) da precari, più o meno giovani, più o meno assuefatti, più o meno felici della loro “autonomia”.



Un altro dato che ci sembra significativo è quello fornito dal Master per redattore in editoria libraria organizzato da Fondazione Mondadori, Aie e Università Statale di Milano. Si tratta della rilevazione occupazionale sottoposta ogni anno agli ex studenti. I dati sono disponibili sul sito della Fondazione, per cui possono essere considerati come certi e ufficiali, e si riferiscono alle annate 2002-2008.

Ebbene, come se la passano gli ex studenti di uno dei *master* più prestigiosi del settore? Non troppo bene, se consideriamo che su un totale di 143 studenti delle prime 7 annate (2002-2008, appunto) solo 17 (cioè il 12%) sono assunti a tempo indeterminato: il resto, cioè l'88% degli ex studenti, si suddivide tra cocopro (63), collaborazioni occasionali (17), contratti a tempo determinato (16), tirocini retribuiti (15), partite Iva (11), contratti di apprendistato (2), contratti d'autore (1) e *stage* (1). Da rilevare, inoltre, che la quota degli assunti proviene per intero dalle primissime annate del *master*: 5 del 2002, 6 del 2003, 5 del 2004, 1 del 2005, 0 tra il 2006 e il 2008. Risulta quindi più che chiara la politica occupazionale degli ultimi anni da parte delle case editrici, complice anche la crisi economica generalizzata.

Se poi a questi dati ufficiali forniti dalla Fondazione Mondadori sommiamo i dati degli studenti del 2009, da noi contattati privatamente, la situazione appare ancora più fosca. I 22 ragazzi e ragazze del 2009, infatti, presentano le seguenti situazioni lavorative: 15 cocopro, 2 partite Iva obbligate, 1 persona che vivacchia di collaborazioni occasionali, 1 persona in *stage* e infine, miracolosamente, 3 ex studenti

assunti. Sommando i dati del 2009 a quelli forniti dalla Fondazione Mondadori per le annate precedenti (ipotizzando quindi che nel frattempo la situazione delle annate 2002-2008 non sia cambiata in modo significativo), otteniamo questi risultati totali: 78 cocopro, 20 contratti a tempo indeterminato, 18 collaborazioni occasionali, 16 contratti a tempo determinato, 15 tirocini, 13 partite Iva obbligate, 2 stage, 2 contratti di apprendistato, 1 contratto d'autore. Tirando ulteriormente le somme: 20 assunti contro 145 precari.

Conclusioni

Dalla breve (e ripetiamo, parziale) panoramica che abbiamo presentato, appare chiaro come l'esternalizzazione e la precarizzazione degli ultimi 15 anni in ambito editoriale siano state portate all'esasperazione, in nome di un indiscriminato taglio dei costi fissi (e il costo del lavoro è senz'altro quello più facile da erodere). Questa politica economica ci sembra miope, oltre che irrispettosa nei confronti dei lavoratori. Miope perché sacrifica la qualità del lavoro (oltre che della vita) sull'altare della flessibilità: come si può chiedere a un lavoratore fedeltà al marchio, voglia di portare nuove idee e nuovo entusiasmo, quantità e insieme qualità, se in cambio non lo si mette nella condizione di arrivare alla fine del mese? Per quanto tempo ancora potremo sostenerci con il solo entusiasmo — tra l'altro sempre più labile, visto il perdurare di situazioni di forte disagio lavorativo — con il senso di realizzazione che ci dà il lavoro che nonostante tutto amiamo e in cui crediamo, se non possiamo accendere un mutuo, mettere via dei risparmi, avere un orizzonte di vita e una progettualità più ampi rispetto ai pochi mesi di un contratto a progetto?

Al contrario, veniamo messi nelle condizioni di dover ringraziare la mano che ci affama: perché spesso non abbiamo alternative praticabili, e perché ci hanno abituato a pensare che lavorare in editoria, “fare i libri”, sia un privilegio, un lavoro di prestigio, e come tale vada accettato a qualsiasi condizione. Sono queste le illusioni che corsi e *master*

di ogni tipo alimentano, ma poi la realtà lavorativa si rivela ben diversa. Una realtà fatta di migliaia di lavoratori e lavoratrici editoriali precari, giovani e meno giovani, la cui vita è interamente assorbita da un lavoro alienante (10-12 ore al giorno nei periodi di più intensa produzione) e da un senso di insicurezza materiale ed esistenziale che si protrae per anni, talvolta per decenni.

Il lavoro editoriale, oggi in Italia, è un lavoro per ricchi: fra i precari, può sperare di continuare a farlo solo chi ha una rete familiare su cui contare, che integra uno stipendio misero, che viene in aiuto nei mesi di disoccupazione o sotto-occupazione. Anche in questo settore, quindi, si verifica quell'erosione del patrimonio economico familiare che si può riscontrare in tanti altri, in particolare in quei settori che hanno a che fare con la cultura e i saperi: scuola, arti, informazione. Crediamo che un paese che trascura il benessere dei lavoratori, e quindi la qualità del lavoro, in settori così importanti per il panorama culturale ed educativo sia un paese che non ha rispetto per il proprio futuro.

Che cosa chiediamo quindi?

Chiediamo regole chiare, che mettano un freno allo sfruttamento indiscriminato dei contratti atipici, di cui gli editori hanno potuto usufruire indisturbati negli ultimi due decenni.

Chiediamo di essere pagati in modo equo, perché il nostro lavoro è un valore (umano e professionale) che produce plusvalore (economico) per l'azienda, e non un costo fisso sacrificabile.

Chiediamo contratti che ci permettano di maturare contributi pensionistici, ferie, malattie pagate, Tfr. Per non parlare del grande tabù del lavoro femminile: la maternità. Da rilevare, a tal proposito, l'altissima percentuale di donne impiegate come collaboratrici nel settore editoriale.

Chiediamo, infine, che in questo paese vengano prese misure adeguate per sostenere sia la continuità di reddito sia la costruzione di un nuovo tipo di *welfare*, che garantisca a tutti libero accesso alla formazione,

alla mobilità, alla sanità e agli altri servizi e beni essenziali di un vivere che si vuole davvero civile.

NOTE

1. Aie, *Rapporto sullo stato dell'editoria in Italia 2010*. Una sintesi è disponibile sul sito Internet *Aie.it*.
2. Cfr. il sito Internet *Rerepre.org*.
3. Florindo Rubbettino, *L'Acropoli XI* n. 4, luglio 2010: <<http://lacropoli.it/articolo.php?nid=303>>.
4. Il legame tra concentrazione e controllo dell'informazione è stato approfondito, in particolare, da André Schiffrin nel libro *Il controllo della parola*, Torino, Bollati Boringhieri, 2006.
5. Dario Moretti, *Il lavoro editoriale*, Roma-Bari, Laterza, 2005, p. 61.

STORIA DI UN'ESTERNALIZZAZIONE

da wind a omnia
riflessioni pensando al futuro

Eleonora d'Arborea

Credo sia il momento di ricostruire la vicenda, molto articolata, della nostra esternalizzazione. Ecco innanzitutto qualche breve informazione generale, di quadro, per chi legge: è il 2006, siamo a Sesto San Giovanni, alle porte di Milano, nel call center di Wind Telecomunicazioni Spa, gruppo europeo gestore di telefonia. Esiste dal 1997 e impiega 275 operatori. L'anno precedente, il 2005, la sede milanese ha chiuso il bilancio dichiarando un utile di 56 milioni di euro. Quell'anno accade qualcosa...

Siamo alla fine del 2006. È allora che iniziano a girare le prime voci sull'intenzione di Wind di chiudere la sede di Milano. Immediatamente le Rsu si mobilitano, chiedendo riscontri all'azienda che, come sempre avviene, nega tutto. Abbiamo ricostruito poi, a posteriori, attraverso le riflessioni fatte tra noi e con altri, che questa è la prassi normalmente utilizzata dalle imprese in casi del genere: da un lato fai trapelare la notizia, dall'altro la smentisci alle rappresentanze sindacali. In questo modo le persone iniziano comunque a metabolizzare l'eventualità. Poi, trascini la situazione per mesi. I lavoratori attraversano tutti gli stati d'animo possibili ma senza riuscire a decidersi a compiere azioni eclatanti perché non sono veramente certi di ciò che avverrà e hanno sempre la speranza che in definitiva non accada. Così, quando alla fine ufficializzi l'operazione e comunichi il fatto, questo viene accettato con traumi minori perché ci si era ragionato sopra in

maniera “misurata”. In qualche modo, senza accorgerti, ti sei già un po’ abituato all’idea.

La notizia definitiva — la sede di Milano verrà esternalizzata e acquisita da Omnia — arriva nel gennaio del 2007. Ci riscuotiamo e iniziamo subito le mobilitazioni, su tutti i fronti. Costituiamo sette gruppi di lavoro:

- Gruppo stampa: scrive i testi di eventuali articoli destinati agli organi di stampa per informarli sull’evoluzione della vicenda e per rilasciare interviste;
- Gruppo legale: contatta diversi studi legali per scegliere con chi intentare la causa;
- Gruppo *blog*: pubblica i *post* sul *blog* *Noesternalizzazionewind.blogspot.com*, poi trasformato nel sito *275out.it*;
- Gruppo attività esterne: monitora tutti gli eventi a Milano che possano rivelarsi utili per un volantinaggio/presidio da parte nostra;
- Gruppo “politici”: entra in contatto con tutti i personaggi del mondo politico per denunciare loro la situazione;
- Gruppo radio e stampa: contatta i mass media per fissare incontri/interviste;
- Gruppo verbalizzazione: redige e inoltra il *report* di ogni riunione ai 275 lavoratori e lavoratrici interessati.

Durante un’assemblea plenaria, a cui partecipiamo tutti, sono nominati cinque rappresentanti per ogni gruppo, “non vincolati e non vincolanti”, così stabiliamo. Chiunque era libero, infatti, di collaborare quando voleva con un gruppo oppure di decidere di smettere di farlo. Ogni gruppo si riuniva quotidianamente all’ora di pranzo (per non impattare negativamente sulla produttività!) e si era dotato di un relativo indirizzo *email* identificato con l’attività svolta (p. es., <gruppo stampa275@libero.it>). Ciò serviva a comunicare con l’esterno ma anche a raccogliere i suggerimenti degli altri lavoratori. Durante le assemblee si riportavano invece le azioni fatte, oppure, si proponevano

idee per quelle da realizzare. Dopo ogni riunione il gruppo verbalizzazione inviava a tutti un *report* su quanto era stato detto o fatto da ciascuna di queste aree. Al fine di garantire contatti continui e orizzontalità.

Nel frattempo, abbiamo cominciato a effettuare presidi permanenti davanti al palazzo Wind. Ci siamo organizzati dandoci il cambio, in modo da non essere passibili di licenziamento per interruzione dell'attività lavorativa e così da non utilizzare tutte le ore di permesso a disposizione. Abbiamo preparato un calendario giornaliero, una sorta di scacchiere: ogni lavoratore inseriva la propria disponibilità, arrivando magari prima dell'inizio turno oppure fermandosi dopo la fine, utilizzando la pausa pranzo o le cosiddette "pause 626" (secondo quanto stabilito dal D.Lgs 626 sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro, gli operatori al videoterminale e simili hanno diritto a una serie di brevi interruzioni sul lavoro).

Contemporaneamente, il palazzo Wind viene ricoperto di manifesti e scritte che spiegavano a tutti quelli che passavano da Sesto che cosa stava succedendo lì. In quel periodo siamo stati spesso seguiti da Telem Lombardia. Questo è stato il primo modo di colpire l'immagine di Wind. E funzionava, faceva effetto: venivamo contattati quotidianamente da Wind che ci intimava di togliere i manifesti. Ovviamente, noi invitavamo loro a venire, da Roma, a togliere di persona i cartelli e gli striscioni che non gradivano.

Abbiamo organizzato da subito anche alcuni presidi davanti ai punti vendita di Mondo Wind. E anche questo si è rivelato uno dei più efficaci metodi per colpire il *brand*. Le vendite sono calate in modo vertiginoso e Wind è stata costretta a investire circa cinque milioni di euro in pubblicità per riabilitare la propria reputazione. Abbiamo anche preso contatti con tutti i programmi di informazione televisivi. Nel tempo, al nostro caso sono state dedicate alcune puntate di *Report* che ha contribuito a indagare sui vertici di Wind e su Naguib Sawiris (presidente del consiglio di amministrazione di Wind).

Ci si potrà domandare per quali motivi la proprietà avesse deciso di procedere con una cessione di ramo d'azienda per la sede di Milano. Perché questa operazione?

Questo è il punto. In realtà tutto nasce dal desiderio di ridurre i costi fissi attraverso la riduzione del personale, avendo come progetto globale ultimo quello di esternalizzare tutti i *call center* e le varie attività in outsourcing e tenere un'unica sede amministrativa a Roma (così ha dichiarato in un'intervista Sawiris). La sede di Milano era la più costosa (non di proprietà), e non aveva dirigenti seduti al tavolo decisionale. Inoltre, era la più vendibile e la più sindacalizzata, quindi la più problematica.

Ed è stato così che abbiamo deciso di impugnare il procedimento di esternalizzazione, ovvero, di fare causa.

Già nel corso di una delle prime assemblee sindacali tenute dalle tre sigle confederali, Cgil Cisl e Uil, viene sconsigliato ai lavoratori di fare causa perché "inutile" quando non "rischioso e dannoso". Meglio firmare un accordo, così da arginare i danni, spiegano.

Il "Gruppo legale", di cui facevo parte (ma a pensarci bene io facevo parte di tutti i gruppi...), aveva deciso, però, di informarsi autonomamente. Su suggerimento di mia sorella, interpellò anche gli avvocati di San Precario. Concordiamo con loro un primo incontro: ci spiegano che la causa si può fare, esistono i presupposti e che loro sono disposti a sostenerci nella vertenza. Intanto con San Precario e Intelligence precaria inizia anche una collaborazione sul piano della comunicazione della vicenda e della mobilitazione mediatica, ottenuta attraverso l'uso del *Call strike*. Il *Call strike* è uno strumento utilizzato per bloccare le linee dei centralini e delle *email* dei dirigenti tramite un appello diffuso in rete in cui si chiede di contattare i numeri del servizio clienti a più persone possibili e in uno stesso orario, in modo da intasare le linee, e di compilare in Internet un *form* di adesione alla mobilitazione che inoltra poi un *email* di conferma direttamente alla casella dei *manager*. Tra le altre iniziative, anche la serata *Via col Wind* in Torchiera,

caratterizzata da un momento divulgativo con dibattito, video e musica sul tema della esternalizzazione, la presenza durante i presidi e i cortei, i volantini. Fino alla MayDay, primo maggio 2007, durante la quale il carro *call center* è stato fra i più seguiti e centrali. Ci inventiamo la “precartomanzia”, con la carta della centralinista e “la cartomante” che legge il “futuro tarocco”, per denunciare le speculazioni finanziarie portate avanti a danno dei lavoratori.

Siamo un gruppo di circa cinquanta persone, i più decisi. Si susseguono i colloqui con gli avvocati per capire meglio e per concordare su che basi intentare la causa. L'aspetto davvero interessante di questa vicenda è costituito dalla reazione che hanno avuto i sindacati quando sono venuti a sapere dei nostri rapporti con queste realtà e dei nostri tentativi di autorganizzazione. Dapprima, in un'assemblea plenaria, pensano bene di dichiarare che sono stati informati che alcuni “fantomatici avvocati” vanno in giro convincendo la gente a “fare causa”. Consigliano in tono paternalistico di non fidarsi, perché questi avvocati vogliono solo “fare i soldi”. Sul tema inizia una lunga, furibonda discussione: io stessa li minaccio di querela e sono costretti a cambiare discorso. La settimana successiva, i rappresentanti Cisl si presentano in giro per i corridoi dell'azienda con l'intenzione di far firmare un accordo ai lavoratori, dopo averli incontrati a piccoli gruppi: l'intesa prevede un assegno che varia (non è chiaro con quale criterio) dai 2.000 ai 5.000 euro se l'interessato rinuncia alla causa. Li costringiamo a un faccia a faccia diretto col capo del personale che nega qualsiasi patto. Risultato: nessuno accetta, viene pubblicato un post sul sito *275out* con il titolo e l'immagine del quadro di Giotto, *Il bacio di Giuda*. Per l'assemblea successiva stampiamo e consegniamo a tutti i presenti un assegno dei Monti dei pacchi di Sesto (San Giovanni) firmato Cisl.



A quel punto prendono avvio le cause. Alcuni di noi si affidano agli avvocati di San Precario a Milano, altri all'avvocato Bolognesi di Roma.

Del Gruppo legale facevamo parte in quattro o cinque persone, ognuno di noi si è mosso per raccogliere il massimo di informazioni in vista di una possibile causa, e facendo delle ricerche abbiamo scoperto che Bolognesi aveva vinto con Telecom. Ai colleghi sono state così presentate entrambe le opzioni e ognuno di loro ha deciso di affidarsi all'uno o agli altri avvocati.

E a quel punto, solo a quel punto, anche i sindacati si agitano e corrono ai ripari: dicono ai lavoratori di intraprendere le cause.

A questo punto faccio un passo avanti e racconto un episodio: tre anni dopo, quando ormai la vicenda è al termine e c'è in ballo l'istanza di fallimento di Omnia (i nostri nuovi padroni, mi capiterà di trovarmi al bancone del bar in Omnia proprio col sindacalista che, tempo prima, aveva accusato di interessi personali gli avvocati di San Precario. Questo mi guarda e mi dice: "Meno male che abbiamo fatto le cause...". Lo osservo con occhi increduli e non mi riesce di rispondere. Forse è stata l'unica volta in vita mia in cui non sono riuscita a trovare le parole...

Siamo a oggi. Il giudice ha emanato la sentenza di primo e secondo grado inerente la nostra cessione a Omnia Network che, nel frattempo, è fallita... Ora ci attende la cassazione.

Alla fine di questa giostra e di queste porcherie, di questi boicottaggi e tiri incrociati di cecchini vari, di paure e convenienze politiche diffuse, abbiamo perso la causa per la nostra cessione in Omnia da parte di Wind, sia in primo sia in secondo grado. Il giudice ha dato ragione solo ad alcuni di noi che facevano parte di gruppi specialistici (circa 10 persone che avevano agito con il supporto di Cgil) e a 20 colleghi di Roma che si erano mossi con l'avvocato Bolognesi.

Certo è che i lavoratori appoggiati dalla Cgil vengono immediatamente reintegrati, ma nella sede di Napoli e in quella di Roma. Alcuni di loro firmano un accordo economico. Una lavoratrice non accetta e porta avanti la causa per il trasferimento a Milano, ma la perde.

Questa, insomma, è la fotografia di ciò che è successo e di quello che

abbiamo fatto fin qui, negli anni precedenti. Ora ci attende la cassazione. Gli avvocati di San Precario si sono mantenuti disponibili e stanno per depositare l'atto, includendo anche alcuni lavoratori prima difesi dalla Cgil, dal momento che quest'ultima, adesso, li ha mollati. San Precario, nel frattempo, ha vinto la causa per il mancato pagamento del premio di produzione 2007 e del rimborso per il fondo solidarietà sulle spese mediche, persa invece dalla Cgil. Wind, inoltre, proprio in questi mesi (scrivo queste note nel marzo 2011) è stata condannata al pagamento delle tre mensilità non percepite dai lavoratori da parte di Omnia, poiché è stata considerata responsabile solidale.

Nel 2010, infatti, Omnia, l'azienda bidone a cui ci avevano venduti come pacchi, così come temevamo fin dall'inizio — come prevedevamo fin dall'inizio di tutta questa storia, e non ci volevano facoltà paranormali per capirlo — è fallita, dopo averci lasciato mesi senza stipendio. Con San Precario è partita una nuova causa collegata al fallimento di Omnia e Wind è stata ritenuta responsabile in solido.

Nella fase in cui, una volta trasferiti in Omnia, abbiamo cominciato a non percepire gli stipendi (fine 2009) e quindi a pensare di intentare una nuova causa, la Cgil si è detta disponibile a fare vertenza ma solo contro Omnia per non andare a incrinare i rapporti con gli altri committenti (Wind, Fastweb, Mediaset Premium ecc.). Quando i colleghi, tesserati Cgil, sono venuti a sapere che San Precario le faceva contro tutti (Omnia e i committenti), volevano stracciare le tessere. Anche in questo caso, solo a questo punto, la Cgil è stata costretta a muoversi.

E la politica, le istituzioni, nel frattempo?

Non so a quante riunioni, consigli e "tavoli", come si dice, abbiamo partecipato. Siamo stati in Regione, in Provincia e in Comune. Abbiamo visto tutti gli esponenti politici delle varie sigle, ministri come Bersani. Tutti ci hanno espresso interesse e promesso attivazione. Alla fine nulla si è mosso.

L'esternalizzazione ha avuto effetti da incubo sulle condizioni di lavoro. Sto parlando di orari, gerarchie, rapporti tra colleghi.

Per quasi l'intero primo anno, siamo rimasti nella stessa sede, lavorando apparentemente come prima, ma i cambiamenti si sono visti subito. I nuovi responsabili di Omnia hanno introdotto nuove modalità di lavoro improntate sulla "quantità" e non sulla "qualità" del lavoro che veniva svolto.

Riporto un episodio che può aiutare a capire. Nel passaggio alla nuova proprietà, Wind iniziava a fare pressioni per il raggiungimento di obiettivi molto alti. Per noi, questa era una novità: quando eravamo dipendenti Wind, mai avevamo avuto imposizioni di tempi di lavoro così stretti, mai pressioni così forti. Dove non arrivavamo a rispondere a tutte le richieste, c'era un'altra sede (*outsourcer* o *insourcer*) che ci veniva in aiuto. Come accadeva anche nelle altre aziende del gruppo Wind, si organizzavano le cosiddette *crash* (si usa questo termine quando, nel caso di molto lavoro arretrato, collegato ad alcune situazioni particolari — per esempio un ingente numero di reclami legati a un determinato fatto — si decide di dare priorità a questo tralasciando, per il momento, altre richieste). Ebbene, la nuova *call center manager* di Omnia, appena arrivata, pensa bene (giuro che era sinceramente entusiasta. Io ero presente alla riunione dove annunciò, tutta contenta, l'idea, convinta che fosse ottima mentre noi, *staff* ex Wind, la guardavamo con le facce allucinate) di proporci di organizzare una sorta di concorso a punti per spronare i lavoratori a fare gli straordinari. Nessuno degli operatori si sognava infatti di fare straordinari, rinunciando alla propria vita personale, per un'azienda che li aveva pure scaricati. Allora lei fa appendere in giro in azienda un foglio dove spiega che le persone che accetteranno di fare lavoro straordinario, acquisteranno, in base alle ore fatte, il diritto di entrare in una sorta di "graduatoria" per ottenere priorità nella richiesta di permessi e ferie. È scoppiato un putiferio: le Rsu hanno minacciato una denuncia per comportamento antisindacale, mentre le mamme e i papà, con la solidarietà di tutti i

colleghi, gridavano alla discriminazione, visto che loro, evidentemente, non potevano realmente contare sulla stessa disponibilità di tempo di tutti gli altri. Insomma, l'episodio ci illustrò bene come erano abituati ai piani alti di Omnia. Fino ad allora avevano gestito solo persone ricattabili, con contratti precari, costrette ad accettare le loro "gare" per poter andare in ferie.

Anche in quel caso, abbiamo deciso di dare una risposta originale: si è pensato di non affidarci a iniziative serie e ufficiali, dato il livello dei nostri interlocutori, ma di sfidarli sullo stesso piano: è stato appeso un volantino con la stessa grafica di quello aziendale con titolo *Fidaty card: partecipa per i punti fragola*. Abbiamo messo in palio quattro o cinque premi, tipo un viaggio all'estero, un fine settimana a Corsico (sede centrale di Omnia), su su fino al primo premio per chi faceva più straordinari, una... "cuffia d'oro"! Risultato: l'azienda ha ritirato la proposta, minacciando però vendette contro questo "branco di fannulloni".

Insomma, dopo l'esternalizzazione e il trasferimento nella sede della nuova proprietà sono precipitate le nostre condizioni di lavoro. Tutto questo ha avuto, evidentemente, effetti sulla nostra salute fisica e psicologica.

Nel luglio 2008 siamo arrivati in Omnia, ci hanno spostato nella loro sede in via Breda, "fisicamente" insieme a chi era già loro dipendente (anche perché né Wind né Omnia pagavano l'affitto nella sede di Sesto, e iniziavano ad avere grossi problemi).

A Sesto San Giovanni, in Viale Edison, avevamo una sede di 11 piani, con *open space* a norma: luminosità, larghezza delle postazioni, controllo del rumore. Ogni piano aveva una sala ristoro, che ogni due piani era anche dotata di cucina e frigorifero. C'erano aule formazione molto grandi, diversi uffici per lo *staff*, fuori dall'*open space*, un parcheggio interno con circa 300 posti, una mensa aziendale, che comprendeva griglia e pizzeria e costava venti euro al mese per un pranzo completo di tutto. C'era un servizio settimanale, fornito dall'azienda, con un ad-

detto che veniva a raccogliere le eventuali necessità dei dipendenti per quanto riguardava lavanderia, sartoria, riparazione auto, pagamenti di bollettini in posta. L'addetto andava a farti le commissioni al solo costo della spesa reale. Godevamo di facilitazioni e sconti vari, tra cui l'ambitissimo noleggio auto con Europe Car, a prezzi stracciati, il dentista, l'assicurazione auto, tutto a costi convenzionati.

Bene, queste erano le condizioni di lavoro di partenza quando siamo stati trasferiti nella nuova sede e siamo stati inseriti nella "loro" realtà. Ci hanno stipati fisicamente in un sottotetto, basso, spiovente, senza luce. Da controlli della Asl, la luce è risultata, in alcuni punti, di livello 0, col sole che viceversa picchiava sulla schiena delle persone distribuite negli angoli "non bui". L'aria condizionata funzionava male, o comunque era inadeguata a questo tipo di spazio. La prima settimana, era luglio, cinque persone sono state portate via in ambulanza per abbassamento di pressione o attacchi di panico. Successivamente, diversi lavoratori hanno dichiarato di aver iniziato a far uso di psicofarmaci per reggere la nuova situazione. Alcuni si sono dimessi, pur non avendo un altro lavoro, per salvaguardare la propria salute.

Visti gli spazi angusti era quasi impossibile parlare con concentrazione con i clienti perché si sentiva il cliente del collega vicino, talmente si stava stretti uno accanto all'altro. Il parcheggio interno offriva 40 posti, già occupati dai dipendenti presenti in sede, e c'erano pochissimi posti disponibili intorno all'azienda. Alcuni colleghi hanno ritrovato l'auto con i vetri rotti. La mensa non c'era. Avevamo dei *ticket* da 5,29 euro. Non bastavano neppure per il bar all'interno della sede, con cui è stato impossibile stipulare convenzioni e non si è mai capito come mai, dato che si trovava dentro l'azienda. In ogni caso, aveva circa 30 posti per 700 dipendenti. Potevi andare nei bar intorno dove la cifra bastava appena per un piatto e l'acqua. All'interno dell'azienda c'era un'unica sala ristoro, ricavata chiudendo con porte a vetro un angolo dell'*open space*. Ci stavano circa dieci persone per volta. Quando veniva usata, l'odore di cibo si diffondeva per tutto il *call center*.

Noi, ex Wind, stavamo in questo sottotetto, isolati dagli altri, con i *computer* nuovi a schermo piatto mentre allo *staff* sono stati riservati "uffici", sempre ricavati dai lati dell'*open space*, senza luce e finestre. In stanze dove avrebbe potuto starci una sola persona, al massimo due, siamo stati incastrati anche in quattro. Nell'organico di Omnia i formatori, come me, non sono previsti, perché c'è un consulente senior che si occupa anche di formazione. Noi, poi, eravamo addirittura in tre e ci hanno schiacciato in un'unica stanza, aggiungendo un *team leader* tuttofare Omnia così da scontentare noi e far contento lui. Per fortuna, non ha mai usato la stanza, aveva ritmi troppo serrati in operativo per potersi staccare. Ed è stato un bene, visto che già stavamo in tre in un ufficio da uno. In queste condizioni, se uno riceve una telefonata oppure la visita da un operatore che ha problemi sul lavoro, gli altri faticano a concentrarsi, a non seguire la conversazione principale. Figurarsi quando succede a tutti contemporaneamente, e vi assicuro che succede...

Invece, in azienda, presso gli altri colleghi, noi siamo stati presentati come "i privilegiati".

Penso che fosse passato, tra le righe, questo tipo di messaggio: "Avete visto, poveri precari, cosa abbiamo dovuto concedere a questi altri? Hanno Pc a schermo piatto, hanno uffici per lo *staff*, hanno turni pianificati mensilmente, hanno un programma ferie che garantisce di non dover andare a mendicare qualche giorno, un paio di settimane, dal *team leader* di turno, magari aspettando quando è di buon umore per fargli la fatidica domanda. Tutti hanno i *ticket*, hanno stipendi più alti e pagati ogni 27 del mese, puntuali (come fosse un premio, non un diritto). Eppure hanno il coraggio di lamentarsi per alcuni *benefit* persi, per il premio di produzione perso, per tutti gli accordi sindacali di secondo livello persi, compreso il fondo solidarietà che garantiva il rimborso spese mediche fino all'80%. Tutte cose che voi non avete e che loro pretendono, pensate un po'". Ci mettevano gli uni contro gli altri.

Anche questa volta però non ci siamo arresi alla situazione, abbiamo iniziato a reagire organizzando modalità di scioperi alternativi. Se in un *call center* in *outsourcer* blocchi un'attività per sciopero annunciato, l'attività viene dirottata verso un'altra società e tu non crei problemi. Es. la commessa Wind viene gestita fra due o tre *outsourcer*, quindi se sei dipendenti dell'azienda *x* scioperano, quel giorno tutta l'attività passa sotto l'azienda *y*. All'azienda *x* conviene di più perdere il guadagno di quel giorno che pagare la penale per non aver raggiunto l'obiettivo di quel giorno. Ma se i lavoratori dichiarano sciopero solo dieci minuti alla fine di ogni ora... allora l'azienda *x* pensa che non ci perde poi molto tenendo l'attività, in fondo sono solo dieci minuti. Ma se i lavoratori, ogni volta che si alzano, chiudono le postazioni e si avviano a timbrare, ben oltre i dieci minuti, creano code per timbrare di nuovo, devono riaprire con molta calma tutti i sistemi, poi devono andare in bagno... in molti... e rallentano, ci mettono un po' di più per gestire una chiamata o a gestire l'attività fra una chiamata e l'altra... be', insomma, quasi quasi arriviamo a otto ore di sciopero e al lavoratore ne pagano sette... In principio, quando abbiamo iniziato lo sciopero, i dipendenti Omnia ci urlavano di andare a lavorare, che eravamo dei lavativi e i nostri "cori" li distraevano. Quando abbiamo iniziato a scioperare perché a loro, proprio a loro, iniziavano a non pagare lo stipendio (nonostante noi lo ricevevamo puntualmente), allora le cose sono cambiate, hanno iniziato a relazionarsi con noi rompendo quelle resistenze inculcate loro dall'azienda.

Sempre con San Precario, abbiamo creato il video *Avete la faccia come il cubo* rifacendo il testo del video di presentazione aziendale sul sito di Omnia, distribuendolo in azienda e svelandone così la reale situazione. Abbiamo organizzato durante uno sciopero dei sindacati di base "la colazione col *manager*" in cui siamo andati di mattina col megafono a denunciare che Omnia non pagava gli stipendi e l'amministratore delegato è sceso dicendo che ci avrebbero pagato

bastava che la smettessimo. Poi abbiamo distribuito le carte precarie con immagini simbolo delle denunce e delle lotte dei lavoratori, abbiamo prodotto un giornalino, *Omnia life*, che fra i vari articoli presentava una dettagliata, precisissima, analisi di bilancio in cui emergevano i vari “buchi” che stavano portando al fallimento.

Fino ad arrivare alla denuncia mediatica del blocco dei *manager* riportata poi come un “sequestro” dai *media* e che ha creato interesse, arrivando a una nuova puntata della trasmissione *Annozero*. Il blocco in sé consisteva in un ragionamento molto semplice: “Io non prendo lo stipendio da due mesi e tu stasera alle 17 non te ne torni tranquillo a casa e magari esci pure per un aperitivo, stai qui con me (cioè noi 500 circa) fino a quando non predisponi i bonifici”. Ma tutto questo ci ha fatto recuperare una mensilità e mezza, purtroppo non di più.

A un certo punto i nostri *team leader* sono cambiati, si sono trasformati. Ricevendo forti pressioni da parte di Omnia, hanno iniziato a adottare i metodi della nuova azienda, con continui controlli, passando per le postazioni dei ragazzi da dietro, così poi fioccano le lettere di richiamo perché magari venivano beccati a guardare la posta personale fra una chiamata e l'altra. Continuo e insopportabile ha cominciato a risuonare, fastidioso e assordante, il grido di non stare troppo in *back office* (ovvero “sganciati” dai collegamenti: è il tempo che ti dai per scrivere la pratica, fra una chiamata e l'altra): *acw!* (*after call work!*)

Eravamo precari anche noi, insomma, ora era chiaro. Benché, tra l'altro, l'azienda sostenesse il contrario con gli altri lavoratori, per dividerci.

Quando siamo stati assunti nel 2000, avevamo un contratto formazione lavoro per due anni ma anche la certezza che se non facevi cose gravissime (tipo rubare o picchiare il responsabile) saresti passato a tempo indeterminato in un'azienda quasi statale (partecipazione di Enel) e che aveva forti guadagni che non potevano diminuire dato che

si trattava di telefonia, un settore in forte, continua espansione. Le persone hanno iniziato a progettare la propria vita sposandosi, comprando case, facendo figli... certo, con difficoltà, dato che 1.200 euro al mese non sono molti, però se hai la certezza di averli, con un po' di sacrifici puoi farcela. E poi lavoravamo in un'azienda che si fregiava di interpretare il "modello americano" (qualità, merito...). Qui, seppur con le classiche criticità relazionali che esistono in tutte le imprese, potevi dialogare con i responsabili, che avevano indicazioni di non "cazzare" ma di risolvere le situazioni, dove non arrivavano lettere di richiamo anche se richieste dai *team leader* e non avevi forti pressioni lavorative, il sindacato era forte e molto considerato.

Ci siamo ritrovati a vivere una situazione chiaramente finalizzata a liberarsi di noi con tutti i mezzi possibili. Abbiamo capito in fretta che eravamo finiti in un'azienda destinata a chiudere nell'arco di qualche anno. Tutto stava andando, rapidamente, alla deriva. Improvvisamente, non avevamo più la certezza di poter onorare i debiti o comunque di poter mantenere un certo "tenore di vita", minimo, che avevamo.

Vi chiedete che cosa vuole dire lavorare con il linguaggio e con la comunicazione in un contesto taylorizzato? Un call center è come una fabbrica.

Quando lavori in un *call center*, a livello di comunicazione devi fare un doppio lavoro. Innanzitutto, devi adeguarti al linguaggio tecnico "interno" per comunicare con i vari reparti: l'assistenza, i processi, l'It che implementa i sistemi, i responsabili che ti danno gli obiettivi e ti monitorano con varie sigle, con modi di dire, sempre in un inglese italianizzato. Bisogna essere brevi, concisi e chiari, arrivano persino a contestarti se in una descrizione non usi la punteggiatura corretta, cosicché anche la risposta più dura e arrabbiata risulti il più *soft* possibile. Poi, dall'altra parte, quando parli all'esterno, con i clienti, devi tradurre tutto questo in un linguaggio semplice e chiaro, attento a non utilizzare parole cosiddette "negative". Quindi il problema diventa

creare la situazione giusta, il contesto ideale, il *no* deve diventare *sì* o quanto meno *ma*. Niente risposte chiuse, lasciare sempre aperture.

Vengono organizzati i corsi. Io stessa facevo la formatrice nel *call center* per insegnare come usare il linguaggio, la comunicazione, la voce. Per una comunicazione adeguata è fondamentale la qualità della voce (tono, ritmo, energia), così come l'efficacia di una comunicazione dipende "dallo stato emotivo dei comunicanti; dai pregiudizi dei comunicanti; dalle differenti esperienze e vissuti dei comunicanti; dai significati diversi attribuiti alle parole; da percezioni diverse di un medesimo problema; dal cattivo ascolto reciproco". Tutto questo può essere spiegato, diventa oggetto di tecniche di apprendimento: "Se si vuole comunicare è indispensabile imparare a calarsi nei panni dell'altro". Ti viene insegnato che cosa è una relazione e come entrare in relazione perché da essa "dipende il significato implicito (e spesso inconsapevole) dei propri messaggi". Se si vuole comunicare con efficacia è indispensabile imparare a calarsi nei panni dell'altro, dunque anche la capacità di ascolto è centrale: "La capacità di ascoltare in modo attivo è un'area importante che può contribuire a stabilire uno stile di influenza costruttivo nei rapporti. Include una varietà di comportamenti con cui si comunica all'altro che lo stimiamo considerandolo e comprendendolo. Lo scopo fondamentale è quindi quello di comunicare all'altro che prima ancora di esprimere giudizi di valore su ciò che egli dice, l'ascoltatore sta cercando di capire, impegna energie in una direzione non ancora valutata ma di reale interesse verso l'altro".

Ciò che ho messo tra virgolette è tratto dalle *slide* dei corsi.

Lavori con le parole, ma sei come in fabbrica, sei come in una catena di montaggio. In una fabbrica meccanica, ogni operaio svolge la sua parte nella catena e deve mostrarsi all'altezza della produttività. In un *call center* anche. Esiste un processo (chiamato *work-flow* in gergo, ovvero flusso di lavoro) dove si individuano tutte le fasi che ogni set-

tore deve svolgere per realizzare un'azione e in quali tempi. Quindi ogni settore ha le proprie procedure per svolgere il proprio "pezzo" all'interno della lavorazione. Per esempio, se un cliente ordina una Sim o un telefono, i venditori, sulla base di certe procedure stabilite, si occupano di andare a far firmare il contratto che poi inviano al gruppo che si occupa di verificare se è conforme; se lo è, viene passato a un gruppo che crea l'anagrafica a sistema del cliente e invia la richiesta per la spedizione della merce alla logistica; poi la logistica invia la richiesta di fatturazione al *billing*, poi il *billing* invia la fattura al cliente. Infine, il *call center* riceve l'avviso che il cliente ha ricevuto la merce e con ciò esso è diventato il riferimento per la gestione delle esigenze del cliente. Anche se informatizzata, siamo sempre all'interno di una catena di montaggio.

In questa fase, tutto, almeno apparentemente, è dedicato alla retorica della meritocrazia. Possiamo tracciare una specie di profilo psicologico-tipo dei più "meritevoli" in un call center. Vale per noi, ma in fondo credo possa essere applicato a tante altre realtà. Stiamo generalizzando, certo, ma possiamo provare a farci un'idea di questo soggetto-tipo.

Stabilire chi sono i più bravi può variare, a seconda delle diverse realtà di un contesto. A grandi linee, posso dire però che esistono due tipologie. Nel primo caso "l'operatore modello" è quello che crede e si spende per il suo lavoro: fa poche assenze per malattia, ferie, permessi ecc., ed è disposto a rinunciare a quelli approvati per improvvise esigenze aziendali. Quando è al lavoro, poi, lavora sodo, al massimo, quindi molto e con qualità, cercando sempre di dare il meglio, di essere "proattivo", di portare in evidenza le criticità ma sempre in modo costruttivo, di dare il suo apporto con idee e considerazioni. Non si lamenta mai dell'azienda. Insomma, interpreta un livello da responsabile pur non rivestendolo perché in effetti risponde solo in cuffia.

Il secondo "operatore tipo" è quello invece che passa il tempo a venerare il responsabile, facendogli credere che è il migliore di tutti, rife-

rendogli ogni possibile pettegolezzo o novità che gira in *call center*, facendo pause, anche molto lunghe, col responsabile per ascoltare tutti i suoi problemi. Non importa se lavora molto o bene, l'importante è che di lui “ci si possa fidare”.

In entrambi i profili che ho tracciato, c'è il pro e il contro: nel primo vieni ben considerato dal responsabile e dai colleghi. Ma arriva un certo punto in cui vuoi “crescere in azienda”, vuoi ricoprire un posto migliore, vuoi che ti venga riconosciuto il lavoro che svolgi, ma se questo, come nella maggior parte dei casi, non avviene, allora inizi a viverlo male. Molti, di tutto questo, si lamentavano. Alla fine capivano come funzionava e si stancavano, smettevano di crederci.

Nel secondo caso, nella maggior parte dei casi, il responsabile ti “usa” ma ti considera uno di cui realmente non ci si può fidare (se parla male con me degli altri, figurati cosa dice di me agli altri), non ti considera certo una persona da far crescere in azienda. I colleghi, poi, ovviamente non ti vedono di buon occhio, sei la spia del capo a cui viene concesso di lavorare poco e fare pause lunghissime. Non parliamo poi del fatto che ogni volta che il responsabile si avvicina a un altro operatore con le stesse modalità, il compiacente trema, gli viene l'ulcera. Ho imparato a guardarmi da queste dinamiche, a non investire più nel lavoro. Ma diverso è stato quando abbiamo iniziato in Wind. Eravamo tutti giovani, tutti in *start up*, pieni di entusiasmo. Tutti i 275 dipendenti si sentivano così.

Esistono metri di misura per la produttività dell'intero call center, del gruppo, del singolo lavoratore. C'è una specie di culto della misura proprio perché non è facile da afferrare. La chiave per molti gestori di call center sta proprio in questa ossessione di avere “misura continua e costante della produttività e della qualità”. Si utilizzano svariati strumenti di reportistica interna per misurare la produttività oraria (redditività); le ore lavorate (monitoraggio dei costi); i principali indicatori di performance delle campagne (monitoraggio dei livelli di servizio).

Si misura l'andamento del *call center*, dei singoli gruppi o delle singole attività di gruppo, dei singoli lavoratori. Per i primi due, esistono, per esempio, alcuni parametri stabiliti per verificare il raggiungimento di un obiettivo oppure per misurare l'andamento produttivo e qualitativo. Comprendono l'identificazione del fenomeno quantificabile (Kpi, ovvero *Key Performance Indicator*) su cui incide il beneficio (es. tempo medio di erogazione di un servizio, percentuale di contestazioni su pratiche evase...) nonché il valore dell'obiettivo (Kpo, *Key Performance Objective*) espresso nella relativa unità di misura (es. giorni). Poi c'è il grande problema del rilevamento della produttività del singolo, il famoso "controllo a distanza". Per controllo a distanza si intende il fatto che tu possa essere *esplicitamente* (vuole dire che può essere usato contro di te, in sostanza, se si evidenzia che la tua produttività è bassa) monitorato nei tuoi tempi e movimenti direttamente dal sistema (quanto; come; che programmi apri, usi, per quanto tempo). In molti *call center* è stato firmato un accordo coi sindacati che lo ha reso possibile, vedi il famoso caso di Teleperformance. In Wind il controllo a distanza era vietato. Non lo potevi fare. Era considerato antisindacale. Potevi controllare un gruppo ma non dovevi arrivare al singolo lavoratore. Dovevi addirittura togliere ogni eventuale riferimento a nomi da qualsiasi file che girava. È ammesso solo se c'è un'intesa sindacale che consente che sul singolo possano essere emessi periodici *report*, tratti da controlli di sistema che monitorano quante pratiche lavori in un *tot* di tempo.

Così, in Wind, se volevi controllare un singolo, ti dovevi mettere di fianco a lui e vedere con lui come lavorava e se c'era qualcosa che non funzionava. Glielo dovevi far notare e dovevi condividere il problema con lui, in modo che migliorasse il suo operato: "Magari sbaglia perché non lo sa...". Faceva parte della *policy* aziendale. Chi la faceva, questa verifica? Quelli dello *staff* (*team leader* e formatori, come me). Ogni tre mesi circa ci si metteva, per tre ore o più, di fianco a ogni operatore del gruppo (tenete conto che ogni *team leader* controllava una media

di 15 persone e che la formazione non si occupa di un solo gruppo ma di tutti e 150 gli addetti). Affiancavi l'operatore che già conoscevi benissimo, sapevi come lavorava e quanto lavorava. Ma ovviamente, con te di fianco diventava comunque l'operatore modello, mica era scemo. Poi il *team leader* emetteva un rapporto ma ovviamente era condizionato dalle opinioni che già aveva sui singoli, quindi certo non poteva essere un rapporto obiettivo. Inoltre, da operatore, potevi contare sul fatto che il *team leader* non conosceva tutte le informazioni e i passaggi che si dovrebbero fare: se sai utilizzare il sistema e sei abile nella gestione col cliente, puoi inventarti di tutto e nessuno se ne accorgeva. Gli affiancamenti della formazione sono, tutto sommato, gli unici che possono verificare come stai lavorando. I formatori conoscono tutte le procedure che devi utilizzare e tutte le informazioni che devi dare, con loro non puoi barare. Però, la formazione non gestisce il personale, lo forma e basta. Quindi non può dare *feedback* sui rendimenti delle persone. Si limita a "correggere" gli errori, verificare se c'è l'esigenza di un corso su argomenti "ostici", verificare se ci sono procedure non applicabili in operativo. E solo se è infame va a riferire al *team leader* gli errori.



Poi ci sono i "dietro le quinte" per rilevare quanto lavora un singolo operatore ogni giorno, se uno lavora trenta e uno cinque, se c'è qualcosa che non torna. Ed ecco allora le *mystery call* interne: il *team leader* o il formatore chiamano l'operatore fingendosi il cliente e verificano se risponde e come risponde.

Queste sono "ufficiosamente ufficiali" perché la *mystery call* è un metodo utilizzato dal Garante delle telecomunicazioni per verificare la qualità dei vari servizi clienti. Affida a una società esterna il progetto. Con la collaborazione dei vari gestori telefonici vengono messe a punto le domande da fare (fornendo informazioni sulle nuove promozioni, la lettura della fattura ecc.). Quelle del Garante sono chiamate valuta-

tive ma non nominali e alla fine si “elege” il miglior servizio clienti dell’anno. Quindi in previsione delle *mystery call* esterne del Garante, iniziano quelle interne, per non farsi cogliere impreparati e si fanno corsi su eventuali argomenti non chiari. E se attraverso la *mystery call* il *team leader* sente che un operatore che riconosce mette il *mute* (la chiamata entra ma lui non risponde), oppure che risponde maleducatamente, secondo voi, anche se non può dire nulla direttamente, non gliela fa pagare in altri modi? Per esempio negando un giorno di ferie o un permesso chiesto per un imprevisto? Oppure standogli addosso? Sono dinamiche che esistono.

C’è qualcuno, in giro, che è convinto di poter esprimere se stesso nella produzione. Discorso complicato. Dopo aver parlato di misura potremmo passare a parlare di valore del dipendente...

Ci sono, in un’impresa, momenti in cui qualcuno si alza e dice: le cose non vanno bene, le persone sono stressate, non sono motivate, ci vuole un’idea. E qualcuno risponde: un aumento di stipendio? Un *bonus*? No, figurarsi. Piuttosto, organizziamo qualcosa che li renda partecipi. E ci sono sempre due soluzioni che non mancano mai: 1) un corso di formazione motivazionale; 2) l’invenzione di qualcosa che li renda attivi, in prima persona.

Nel primo caso, si prende in considerazione se gli operatori sono stati assunti da poco o se invece fanno questo lavoro da anni e allora se vai a fargli un corso di comunicazione telefonica, magari si incazzano pure. Nel primo caso, li porti in aula per un corso di formazione “base”, rivedi con loro quali sono le frasi e le parole da dire e non dire, gli trasmetti che lo fai perché vuoi aumentare il loro valore professionale, li vuoi aiutare a far meglio il loro lavoro. Poi, alla fine, lasci sempre un momento finale che funzioni da decompressione e da “sfogo” in cui raccogli le loro critiche e ti fai carico di riportare i problemi all’azienda. Stopando e gestendo subito le istanze “inverosimili” (richieste di aumento di stipendio, turni migliori, meno *stress* ecc.).

Per gli operatori *senior*, vengono chiamati formatori esterni, “profes-

sionisti” e soprattutto pagati come tali, a differenza di quelli interni (come me) che se va bene prendono cento euro in più degli operatori. Se va bene, dico, perché se hai avuto la sfiga di “crescere” dall’interno, guadagni esattamente quanto gli operatori (questo vale anche per i *team leader*).

Comunque arriva un formatore esterno — dicevo — che fa un corso fra i più svariati: sul rafforzamento delle dinamiche di gruppo, sulle tecniche di comunicazione avanzate, quindi non solo telefoniche eccetera. Ricordo che pochi giorni dopo l'esternalizzazione, Omnia ha pensato bene di organizzare un corso nella sede di Milano dove, ovviamente, quasi nessuno voleva andare. Coloro che hanno partecipato, alla fine, nel famigerato momento “sfogo” ne hanno sparate di ogni. Altra cosa che ricordo è stato un corso per la sede di Palermo (chiusa con licenziamenti di tutti, qualche mese dopo) dedicato al senso di appartenenza all'azienda: “ricordati che sei dipendente Omnia, che lo stipendio (in ritardo e sottopagato) te lo dà Omnia, che se Omnia ti dice che tu devi lavorare con tempi meno lunghi rispetto agli operatori Wind, tu lo devi fare”. Forse non così esplicito, ma il senso era quello.

Altra soluzione messa in campo è quella delle riunioni con i “grandi capi” dove si discute delle criticità in azienda e ti si chiede come far in modo che tu migliori nel lavoro, sia a livello operativo sia di umore. Si raccolgono tutte le idee ma già si sa che quelle che prevedono “esborsi economici” non passeranno mai. Il punto è che, in certe aziende come Omnia, non ci sono possibilità di dare incentivi economici ai dipendenti né esiste la possibilità di far lavorare meglio le persone. Non ci sono i soldi, non mettono i soldi, per finanziare nessun tipo di progetto. Che cosa ho capito dopo questa esperienza? Che cosa mi porto dentro dopo questo percorso? Che cosa invece mi è stato tolto? Ho capito che se sei un dipendente, non c'è nulla che tu possa fare per evitare di perdere il tuo posto di lavoro. Puoi lavorare di più, meglio, perfettamente, oppure di meno e peggio. Non fa differenza. Se un im-

prenditore ha deciso che vuole “ristrutturare” e che tu sei fuori, questo accade. Siamo stati esternalizzati perché Milano era la sede più costosa.

Dopo questa esperienza mi porto dentro la consapevolezza che sono precaria sempre. Che oggi lavoro e domani no e viceversa. Che non posso scegliermi la professione che mi piace ma che devo sperare che mi “assumano” anche se non vorrei fare quel tipo di lavoro, anche se non ci avevo mai pensato. Spesso mi sono sentita dire: tutti siamo precari e tu l’hai scoperto solo ora? Ho sempre cercato di introdurre un punto di vista inverso. Il punto di vista di chi aveva un posto a tempo indeterminato e addirittura *benefit* contrattuali e a un certo punto, improvvisamente, trema la terra sotto i piedi, frana tutto e caschi giù. A livello psicologico è sconvolgente. Peggio di chi questa condizione l’ha sempre vissuta. Oggi non investo più sul lavoro, non metto più alcuna passione. Impegno sì, ma è un’altra cosa. Inoltre ho una visione più ampia e mi accorgo subito se un’azienda sta prendendo una piega diversa, che può essere la chiusura di una sede, la prossima riduzione del personale. L’ho già vissuto e certe dinamiche non me le dimentico. Non è facile indicare quale strada intraprendere a chi lavora e non reagisce benché le sue condizioni — con la crisi — peggiorino. Che cosa si potrebbe fare di nuovo per cambiare le nostre sorti? Il sindacato, da questo punto di vista, è un “vincolo” che ha anche, in qualche modo, lo scopo di “contenere” le rivendicazioni e le lotte dei lavoratori. Come sempre, che fare?

Mi sono fatta questa domanda quando in Omnia ci stavano infilando in varie scatole vuote. Eravamo tutti consapevoli di che cosa stava accadendo, che si stavano liberando di noi, ma su 700 dipendenti della sede di via Breda, quando si organizzava un’iniziativa, a partecipare eravamo in 15 o giù di lì. Io penso che solo se ci si unisce, se si creano alleanze nelle lotte si possa ottenere qualcosa, ed è per questo che oggi faccio parte della rete degli autoconvocati delle fabbriche milanesi. Quando nel 2007 abbiamo creato la rete Colsenter, in risposta a una

tendenza a esternalizzare i dipendenti dei gestori telefonici assunti a tempo indeterminato, uno dei tentativi è stato quello di organizzare uno sciopero generale di settore. Se i dipendenti di un *outsourcer* scioperano, i gestori dirottano le attività presso un altro *outsourcer* (dato che non c'è mai l'esclusiva di uno solo). Pensavamo: se tutti i lavoratori degli *outsourcer* coinvolti scioperano, la nostra lotta avrà un senso. Ma poi, ogni singola realtà tende a guardare e a prediligere il proprio piccolo tornaconto, pensa che la sua singola vertenza vincerà, farà la svolta... non ci si rende ancora conto che le lotte singole sono destinate a rimanere isolate e quindi deboli. Se siamo divisi, perdiamo tutti.

Il sindacato, a oggi, non è in grado e probabilmente non ha neanche la volontà di organizzare un conflitto vero, dirompente, collettivo. Spesso abbiamo dovuto diffidare i rappresentati sindacali perché erano subito pronti a firmare accordi nei quali i lavoratori perdevano sempre qualcosa. Grazie al sindacato, in questi anni, a qualcosa abbiamo sempre dovuto rinunciare.

Poi se queste reti di lavoratori autorganizzati incontrano San Precario, con i suoi creativi/e, informatici/e, professori/e, politici e soprattutto incontrano tutti gli altri/e lavoratori precari/e, be', allora la lotta può assurgere a un livello superiore.

LA “SANATORIA TRUFFA” ovvero come l’Italia tratta i suoi futuri cittadini

FaBer

La fine del 2010 ha visto svilupparsi una serie di iniziative che hanno avuto come protagonisti i migranti: l’oggetto delle proteste era la cosiddetta *sanatoria truffa*. Milano ¹ e Brescia sono le due città in cui la protesta è stata più forte: i migranti hanno occupato per un mese la torre ex-Carlo Erba a Milano (in via Imbonati) e per diciassette giorni si sono arroccati nella postazione più elevata della gru, nel cantiere della metropolitana a Brescia; hanno messo così in gioco i propri corpi e le proprie vite. Durante questi giorni si sono accesi i riflettori su una questione che riguarda centinaia di migliaia di persone che vivono come fantasmi nel nostro paese: la possibilità di accedere al *diritto di avere diritti*, ovvero al permesso di soggiorno. Ma andiamo con ordine.

La prima domanda da porsi (se vogliamo riflettere sulla legge 102 del 2009, varata per la regolamentazione dell’emersione di colf e badanti) è questa: perché il Governo più restrittivo in fatto di immigrazione che il nostro paese abbia mai avuto aveva deciso una sanatoria? Per capirlo è necessario fare un ulteriore passo indietro: il 15 luglio era diventato legge (n.94/2009) il cosiddetto *pacchetto sicurezza* introducendo, tra l’altro, il reato di "ingresso e soggiorno illegale in Italia" o, nel linguaggio corrente, il reato di *clandestinità*. Il provvedimento aveva cambiato, radicalmente, lo *status* di migliaia di persone presenti ormai da anni sul nostro territorio. Ci si rese subito conto, però, che il nostro sistema giudiziario rischiava il corto circuito: secondo stime condivise anche in ambiente governativo, infatti, i cosiddetti "clandestini" sa-

rebbero più di 700 mila, forse un milione; la metà sono colf e badanti, ormai divenute figure essenziali nell'economia familiare italiana e, più in generale, dei paesi più ricchi.²

La nuova legge, entrando in vigore l'8 agosto del 2009, avrebbe trasformato in "delinquenti", assieme agli immigrati irregolari, anche datori di lavoro e affittuari italiani. Processi e carcere per tutti. Perfino questo Governo si accorse di averla fatta grossa: e il 3 agosto (in occasione dell'approvazione della cosiddetta "manovra d'estate") venne inserito, in quell'ambito e sul filo di lana, anche il provvedimento di sanatoria per il "lavoro domestico". Già il giorno dopo il testo compare sulla *Gazzetta ufficiale*; e il 5 agosto, appena tre giorni prima del "pacchetto sicurezza", il provvedimento entrò in vigore.

Il secondo motivo per cui il Governo promuove la sanatoria, con la crisi che infuria, è però di tipo strettamente economico. Gli esperti del Ministero dell'Economia avevano previsto che, dal 10 al 30 settembre 2009, sarebbero state inviate almeno 500.000 domande di regolarizzazione. Che significa, un totale di 250 milioni di euro immessi subito nelle casse dell'Inps visto che per ogni domanda il datore di lavoro deve pagare 500 euro a copertura dei contributi pregressi. Questa copertura è in realtà solo teorica perché, di fatto, le spese per le richieste del permesso di soggiorno vengono coperte dai migranti stessi. Inoltre lo stato avrebbe incassato altri svariati milioni di euro nell'ipotesi che tutte le pratiche fossero andate a buon fine (con una media di quattro mesi di contributi da versare alla firma del contratto in Prefettura). Un affare di oltre 500 milioni di euro, puro ossigeno per le casse dell'Inps cui in molti attingono (non solo per le pensioni ma anche per finanziare le ristrutturazioni delle imprese).

Fatta questa premessa, ecco i risultati della sanatoria: secondo i dati del Ministero dell'Interno, alla mezzanotte del 30 settembre, sono state 295.112 le domande inviate dai datori di lavoro (200 mila in meno di quelle attese). Che equivalgono, in termini monetari, a quasi 148 milioni di euro già versati. Dal punto di vista di chi intendeva fare

“cassa” un discreto fallimento: 250 milioni di euro in meno del possibile incasso.

La sanatoria che tutti attendevano — immigrati, datori di lavoro e pure il Ministero dell’Economia, — dunque, non ha funzionato a dovere. Perché? Una delle critiche mosse da patronati e associazioni di categoria riguarda le condizioni del contratto indicate dal Ministero dell’Interno per la sanatoria.

Il contratto di accesso alla sanatoria prevede un minimo di 20 ore settimanali (quando mai una colf lavora 20 ore alla settimana nella stessa famiglia?) e un minimo di 20 mila euro di reddito per il datore di lavoro *single*. Il risultato, secondo gli addetti, è stato la rinuncia da parte di molti datori di lavoro a utilizzare lo strumento; e la conseguente permanenza nell’irregolarità di altrettanti immigrati. La finestra troppo stretta ha negato la possibilità di ottenere un permesso di soggiorno a migliaia di persone, senza contare l’apporto che queste avrebbero dato, ancora una volta, alle casse statali.³

Il guaio, però, è soprattutto quello che è avvenuto dietro le quinte a causa di questa “finestra troppo stretta”. Le colf e le badanti “scaricate” dai datori di lavoro hanno cercato, in ogni modo, qualcun’altro che le assumesse per ottenere i documenti di cui avevano diritto. E assieme a loro hanno cercato di *trasformarsi in colf*, i circa 300.000 irregolari che oggi, in Italia, hanno un impiego in nero “non domestico” e non potevano, per legge, partecipare alla sanatoria: artigiani, operai, muratori, addetti dell’industria e dell’agricoltura. Dall’8 agosto sono diventati clandestini, passibili di carcere. Chi ha potuto è entrato, giocoforza, nel circuito illegale della compravendita di documenti (spesso facendosi spedire gli ultimi risparmi dalla famiglia rimasta a casa o indebitandosi fortemente). Ottenere un permesso di soggiorno significa poter tornare a vivere alla luce del sole, avere un lavoro regolare, poter godere a pieno dei propri diritti, in sintesi poter uscire dalla condizione di *non-persona* (secondo la definizione proposta dal sociologo Alessandro Dal Lago).

Milano è la città che registra il record delle domande di regolarizzazione, 43.393, il 14,7 % del totale nazionale. A Roma si registrano 32.122, a Napoli 24.364 e a Brescia 11.241. Gli ultimi dati forniti dal Ministero dell'Interno sono fermi al 5 luglio 2010:

Domande	295.112
Convocazioni	220.141
Contratti firmati	173.997
Rinunce	2.227
Domande rigettate	15.663
Pratiche definite	191.887

Fonte: sito Internet del Ministero, *Interno.it*

Sempre secondo i dati ministeriali il maggior numero di domande è stato presentato da cittadini di nazionalità ucraina (37.211), poco più di quelli di provenienza dal Marocco (36.138); seguono Moldavi (25.685) e Cinesi (21.633).

Fingersi colf

Per avere un'idea più chiara rispetto ai numerosi aspetti negativi del provvedimento legislativo abbiamo intervistato, a Milano, l'avvocato Pietro Di Stefano, presidente dell'associazione Todo Cambia, che da anni opera nell'ambito dei problemi connessi all'immigrazione e alla promozione dei diritti.

Ci puoi spiegare quali sono stati i problemi reali e concreti legati alla legge 102 del 2009 per l'emersione di colf e badanti?

Le problematiche legate a quella che viene ormai da molti definita la "sanatoria truffa" sono state diverse. In primo luogo la delimitazione delle posizioni lavorative che potevano "emergere", ovvero colf e badanti, ha comportato l'esclusione di tutte le persone che lavoravano in altri settori. Visto che l'ultima sanatoria era stata quella legata alla pro-

mulgazione della legge Bossi-Fini [dal settembre 2009 erano passati ormai più di sette anni, posto che la legge era stata promulgata il 30 luglio 2002], molti immigrati si sono visti costretti a fingersi badanti o colf pur di rientrare nelle categorie previste dalla legge. E qui ha avuto inizio il processo di compra-vendita delle finte assunzioni.

Quanto costava comprare un’assunzione?

Ricavando il dato dai casi che in concreto abbiamo avuto modo di seguire la forbice varia da un minimo di 2.000 fino a un massimo di 10.000 euro. Inoltre ci sono stati molti casi in cui i presunti “datori di lavoro” venivano pescati dall’elenco telefonico, ed erano dunque persone assolutamente all’oscuro di tutto. Quando poi le questure competenti le contattavano per verificare l’esistenza del rapporto lavorativo costoro cadevano letteralmente dalle nuvole. In questa maniera l’immigrato perdeva sia la possibilità di ottenere il permesso di soggiorno, sia i soldi versati al datore di lavoro fittizio.

In questi casi è possibile sporgere denuncia?

Certo che è possibile, ma la posizione di irregolarità nella quale l’immigrato si trova costringerebbe la questura e la procura ad aprire un fascicolo su di lui.

Quindi rischierebbe di essere espulso?

Esattamente. Essendo il migrante “clandestino” sotto la mannaia dell’espulsione si trova, di fatto, nell’impossibilità di far valere qualsiasi diritto.

Torniamo alle problematiche legate all’applicazione della legge 182. In corso d’opera le regole del gioco cambiano dopo l’emanazione della circolare Manganelli. Che succede?

Sei mesi dopo l’emanazione della legge, nel marzo del 2010, il Capo della Polizia, Antonio Manganelli, ha trasmesso una circolare che precludeva la possibilità di emersione a tutti gli immigrati che erano stati raggiunti, in precedenza, da una doppia espulsione, che non avevano cioè ottemperato all’ordine di allontanamento comunicato dal Prefetto. E, dopo il “pacchetto sicurezza” dell’agosto 2009, questo equivale

a compiere un reato. Questa circolare contraddice ciò che il Ministero degli Interni stesso aveva affermato nel settembre del 2009, quando erano in corso le procedure di invio delle domande, in risposta alle molte domande poste dalle associazioni e dai singoli datori di lavoro in merito all'eventuale ostatività di un decreto di espulsione. In questa maniera il Ministero ha cambiato le carte in tavola durante il gioco, e gli immigrati, nonostante avessero già pagato un sacco di soldi, si vedono ora rigettate le richieste per motivi prima tenuti nascosti. Vorrei inoltre porre l'accento su un'ulteriore problematica: benché il testo della legge preveda espressamente che ogni datore di lavoro possa assumere soltanto un colf (laddove il reddito minimo sia di 20.000 euro annui) e al massimo due badanti (ma allegando un certificato di invalidità fisica), di fatto, il *software* elaborato dal Ministero (mediante il quale venivano inoltrate le domande) non poneva nessuna limitazione numerica; in conseguenza di ciò (ed era un errore voluto) i datori di lavoro (e specialmente quelli presunti tali, quelli simulati, i veicoli della truffa) hanno potuto, dietro lauti compensi, inoltrare svariate domande, pur sapendo bene (a differenza dei migranti truffati) che sarebbero state tutte rigettate, come è puntualmente avvenuto. Siamo a conoscenza di personaggi che non hanno avuto scrupoli nell'inviare centinaia di domande... e prova a pensare quanti soldi hanno fatto!

Come hanno reagito gli immigrati e le associazioni antirazziste?
 Numerose associazioni antirazziste hanno provato a chiedere degli incontri con i funzionari delle istituzioni competenti per tentare di risolvere un problema che riguardava migliaia di persone, ma sono state solo destinatarie di un assordante silenzio; a nulla sono valsi presidi e manifestazioni.

E così si arriva alle proteste della gru di Brescia e della Torre di via Imbonati a Milano.

Esattamente, si arriva a queste forme di lotta per tentare di avere un po' di visibilità e mettere le istituzioni (sorde) davanti alle loro responsabilità. Dopo queste proteste, nonostante alcuni limiti, diversi

Tribunali Amministrativi Regionali (Tar) hanno accolto i ricorsi presentati dagli immigrati che avevano visto respinta la loro domanda a causa della doppia espulsione, per effetto della circolare Manganelli.⁴ In questa maniera i giudici hanno ordinato alle questure di rilasciare i permessi di soggiorno vanificando, *de facto*, gli effetti illegittimi della circolare.

E in merito alle truffe?

Ancora stiamo aspettando l’apertura del tavolo che la Prefettura di Milano aveva promesso durante l’occupazione della Torre in via Imbonati. Il nostro obiettivo è quello di ottenere dei permessi di soggiorno almeno temporaneo, di sei mesi, per ricerca di occupazione o, in subordine, dei permessi di soggiorno per motivi di solidarietà (*ex articolo 18*) per le persone che sono state truffate.

Noi, lassù, sulla torre

In merito alle proteste legate alla “sanatoria truffa”, abbiamo parlato con Marcelo Galati, l’italo-argentino protagonista, insieme ad altri quattro migranti, dell’occupazione della torre a Milano.

Perché siete saliti sulla torre in via Imbonati?

Il tema *clou* era quello della sanatoria-truffa, per il modo scandaloso in cui la procedura è stata concepita e poi portata avanti. Non è solo un modo scandaloso dal punto di vista giuridico-legale, ma anche per la truffa di massa che la legge ha promosso e consentito a danno dei poveracci. L’inefficacia palese di fare una cosa perché non funzioni. Era questo. E se a questo gli sommiamo la presenza [a Milano] di due-trecento persone, principalmente egiziani, alcuni marocchini, che erano quelli che più sono stati truffati, ecco spiegato il motivo che ha spinto il movimento milanese a lavorare intorno a questa realtà come tema centrale.

Perché era un’esigenza sentita?

Era un’esigenza *immediata*. E va sommata alle rivendicazioni *normali*, ci sono tutti i punti del Comitato Immigrati, insomma si porta avanti

il circo. Quando si porta avanti il circo magari c'è uno dice: io ho quest'esigenza, che cosa faccio? E fa un presidio per "informare". Dopo che viene fatto il presidio, torna la domanda: che cosa fai? Ecco: una manifestazione per farti vedere! Quindi chi hai informato l'hai anche invitato a partecipare alla manifestazione. E dopo la manifestazione un altro presidio per informare. Questa è la dinamica normale, quella che chiamiamo di "accumulazione". Così fai un altro presidio, per informare nuove persone, per organizzare ancora manifestazioni. E nel frattempo si chiedono risposte. E le risposte che davano erano a favore. In questo senso... le risposte erano — tanto in prefettura come in questura — *Sì avete ragione, ma non possiamo fare nulla, è la legge che è così...* Quindi, ti davano ragione però ti mostravano tutta l'incapacità di risolvere i problemi, l'impossibilità.

E a un certo momento le associazioni (non ti sto parlando di me, Marcelo, Marcelo partecipava solo, dava una mano) iniziano a farsi delle domande anche loro... *Perché lo hanno fatto?* Bene, bravi, hanno fatto un bel lavoro di accumulazione... Però mancano le risposte, quelle vere. La reazione immediata è questa: una volta che non ho una risposta chiara debbo metterli alle strette. Quando io dico: *hai ragione, però non posso fare nulla* è come se stessi dicendo, in poche parole: mi serve il fatto politico; se non c'è il *fatto politico*, io non mi muovo. Insomma: tu mi devi dei soldi, io te li chiedo. E tu mi dici: sì, te li devo dare però non li ho. Il fatto politico è quando ti prendo per il collo e tu automaticamente trovi dieci euro che avevi in tasca, perché se no hai capito come continua. Il fatto politico. Le organizzazioni parlavano del fatto politico, e alcuni dicevano... dai, magari un presidio, o al Duomo o in Cordusio... un presidio eclatante, con quattro/cinque persone che fanno lo sciopero della fame, sai, per far arrivare i mezzi di comunicazione. Altri proponevano di occupare l'Inps, perché l'Inps si è preso i soldi;⁵ hai capito... tu entri con la gente, occupi l'Inps, l'atrio dell'Inps, e fai manifestazione, parli... sempre ovviamente in pace, una cosa pacifica. In queste due dinamiche sempre veniva fuori lo stesso tema: i

migranti non hanno il permesso di soggiorno, i migranti non sono come gli italiani che si possono mettere in prima fila a manifestare... che gli italiani lo possono fare ma poi non lo fanno [ride]... o non lo possono fare. Quindi è un problema.

E poi un secondo problema: facciamo il presidio con lo sciopero della fame. Se viene la polizia e ti dice di sgomberare, te ne devi andare. Ma te ne devi andare, anche se sei italiano... te ne devi andare. Che fai, combatti per la piazza, se sei in cento, duecento, quanti sei? Quindi questo usciva come un problema. E la soluzione? Il problema era come sostenere la piazza, mica facile. Qui io ho fatto una proposta: possiamo cercare una gru, la gru di un cantiere, facciamo salire qualcuno sulla gru e facciamo diventare, per il governo, il problema la gru e non la piazza... perché se la piazza... se il problema è che devo conservare la piazza, io ti creo un problema più grande, che è inoffensivo perché nel contatto diretto della polizia tu mettevi quei trenta/quaranta metri di rispetto tra la polizia e chi stava. E lì il problema non è... non è che tu ti sei conquistato la piazza... tu stai lì per solidarietà con quelli in cima. Era quel che ti dicevo prima: l'importante è il presidio, non la torre [ride], è il presidio, non è la gru.

Nella scelta di salire sulla torre ha influito anche quello che è successo a Brescia?

Quello che è successo a Brescia... Certo!

Nel senso che, temporalmente, avviene circa una settimana prima rispetto alla torre, no?

Sì, sì, sì... Quello di Brescia ha a che vedere con la decisione di salire su una gru a Milano. Perché noi qua stiamo parlando di inizio di novembre. Quello di Brescia è stato alla fine di ottobre, il trenta ottobre. A Milano, un po' l'idea della torre prende, principalmente tra i militanti. Prende, però ci sono tante perplessità. Principalmente di chi? Delle associazioni, dei partiti politici e di chi lavora con i sindacati. Perché un'azione del genere farebbe sì che il migrante prendesse l'iniziativa. Un'iniziativa che i partiti politici, le associazioni e i sindacati

non sono capaci di prendere. Perché loro dicono che hanno dei compromessi... non riescono ancora a far maturare la situazione per prendere quella decisione. Però — siccome questi compromessi i migranti non li hanno — quello di cui parlavamo prima... se lo possono permettere. Quindi i migranti diventano il vero problema delle organizzazioni, dei partiti politici, dei sindacati. Perché mettono in evidenza: “Guarda, stai attento che questi sono capaci di fare quello che tu non sei capace di fare con magari la Cgil... con due milioni di iscritti”. Ovviamente perché loro non hanno niente da perdere e tu con due milioni di iscritti hai due milioni di iscritti da perdere [ride], hai da perdere la tua posizione sociale, tutto quel che guadagni, e la possibilità di farti candidare alla carica politica la prossima volta. Quindi era questo, paradossalmente, il problema.

Quindi le organizzazioni (un po' sottilmente) e i partiti di sinistra ci avvertono che le condizioni a Milano “non sono mature”. Però dicono che per loro, a breve, non è un problema... dicono che se era un'altra situazione... allora... dicono di far maturare la situazione. Siccome uno non è stupido e sa che quanta più gente riesce a tirare dietro... non abbiamo fatto la forzatura da soli, però siamo andati a creare la forzatura. Abbiamo preso il telefono, chiamato Roma, il Comitato, gli abbiamo chiesto una persona che conosceva quelli di Brescia, che noi non li conoscevamo, e siamo andati a parlare a Brescia. Loro avevano il problema che erano in un presidio e continuamente erano minacciati con intento di sgombero. A Brescia abbiamo detto una cosa: “Voi ancora avete il presidio, e state continuamente... che ti sgomberano/non ti sgomberano; va bene, noi abbiamo un'idea: se voi qui a Brescia salite su una gru, noi a Milano saliamo su un'altra”. E abbiamo fatto un patto. E loro quando hanno sentito — i migranti, perché loro di questo piano non ne hanno parlato con le associazioni italiane — automaticamente loro hanno capito che questa non era una cosa di cui parlare con gli italiani, si sono autorganizzati per salire sulla gru. Avevano scelto il giorno del presidio perché loro lo sapevano che il presi-

dio lo avrebbero caricato, perché la manifestazione non era autorizzata, quindi con tutta la gente lì in piazza — tutti gli italiani che venivano da tante parti e anche tutti i migranti — volevano fare quello. Salivano sulla gru e il patto era: loro salivano, noi lasciamo passare due o tre giorni e salivamo noi. Due o tre, sto dicendo, doveva essere in automatico. Questo era un patto chiaro. Non era chiaro se le altre città si sarebbero piegate. Quando salgono, io sono a Brescia, vedo l'azione, e fino a lì, fila tutto perfetto, tranne una cosa: che per gli altri tre giorni piove di brutto e vedo le condizioni climatiche in cui uno si trova quando è su una gru, che è esposto al freddo, al vento, alla pioggia. E lì c'è la proposta di cercare qualcosa a Milano... e troviamo la torre... avendo il muro, protegge di più. E la torre aveva il vantaggio di essere in un quartiere popolare, perché la gru originale a cui avevamo pensato era in pieno centro di Milano. Quindi, ovviamente, invece di fare che i migranti vanno in centro, ci portiamo noi in periferia.

Dopo un paio di giorni, si va da queste organizzazioni, associazioni e partiti, e si dice: “E adesso? Le condizioni non sono mature, adesso? A Brescia sono già saliti”. Davanti all'evidenza, alcuni erano incerti, altri dicevano: “No, questa è una forzatura e questo non va fatto”. Principalmente i partiti di sinistra stavano in questa posizione. Ovviamente, altri militanti, altre persone più vicine a noi hanno capito la ricchezza di un'azione e ci hanno appoggiato. Quindi abbiamo cominciato a organizzare la salita... che in realtà era organizzata già da un mese, già era tutto pronto, le tende, tutto... già sapevamo. Era solo cambiare da una gru a una torre, solo quello, cambiava l'indirizzo ma l'atto era lo stesso. Per poter tirare di nuovo le associazioni, i sindacati dietro, si fa un patto con loro, però questo patto ci fa perdere una settimana, quindi lascia quelli di Brescia ancora nel dubbio se noi saliamo o non saliamo... Ci dicevano: “Ehi ragazzi, ma fate o non fate? Noi abbiamo fatto la nostra.” Per i migranti la questione — per lo meno per me e per tanti, e credo per ogni lavoratore — la questione di impegnare la parola è sacra: se tu hai detto che lo fai lo devi fare, anche a costo della tua

vita. Se no, non lo dici. Si dice: *l'uomo è libero del suo silenzio e schiavo delle sue parole*. Hai detto che lo fai e lo devi fare. In cinque del Comitato Immigrati eravamo d'accordo, in cinque organizziamo l'azione, e per coinvolgere gli altri facciamo una proposta, perché i partiti politici... Ho ripetuto reiteratamente "i partiti politici, i partiti politici": Sinistra critica era quella che metteva più il bastone tra le ruote perché loro dicevano che dopo il sabato — con la manifestazione a Brescia, dove erano saliti sulla gru — tutti gli sforzi dovevano essere volti su Brescia, senza fare nient'altro, da nessuna parte, perché depotenzia la lotta di quella parte... Questo è l'argomento. È un punto di vista. Se tutte le parti si sviluppano, non è che si depotenzia, si potenzia la lotta a livello nazionale, non ho capito qual è il discorso, non ho capito cosa volevano guadagnare. Però si fa un accordo, e l'accordo è: facciamo un presidio venerdì per volantinare perché la gente vada il sabato a Brescia; se nel presidio di venerdì, in lingua araba, ci sono minimo cinque volontari — più io eravamo in sei — saliamo sulla torre; se non ci sono quei cinque, la cosa non si fa. E quell'accordo è raggiunto.

Facciamo questo finto presidio in zona Maciacchini, dentro il presidio escono dodici volontari e partono questi dodici alla ricerca della torre. Quando arriviamo alla torre alcuni che avevano detto di sì al presidio, quando vedono la torre, dicono di no; altri... un po' dubitano e io mi preoccupavo anche... perché dodici lo vedevo un numero abbastanza alto per il piccolo spazio che c'era là sopra e mi viene il dubbio se la struttura metallica (perché non la conoscevamo) possa reggere il nostro peso. Quindi alla fine saliamo in otto, sette più io. La parte aneddotica di questo è che io quando salgo... quelli che salgono con me io non li conoscevo... mai visti. Io li ho conosciuti là sopra, mai visti prima. Io sono andato a vedere delle foto delle manifestazioni e dei presidi, identifico qualcuno, però la gente... è stata una cosa spontanea e hanno deciso spontaneamente. E questo ti dico non è... io credo che tanti penserebbero: "No, vado a fare una cosa, io vado con Tizio che lo conosco da tutta la vita o Caio che è quasi un fratello per me". Si può ve-

dere che tante volte non è così importante, quando si sa perché si deve lottare, si tengono ben chiare le cose più fondamentali. In guerra i soldati usano un'uniforme perché loro non si conoscono, non vuol dire che si conoscono tutti la faccia, non vuol dire che sono tutti dello stesso quartiere; quando ti tocca andare, l'uniforme serve per identificarci, per capire che siamo della stessa parte. In guerra i soldati fanno delle cose incredibili, coraggiose... anche le azioni che fanno... senza conoscersi. Non credere che quando vanno a combattere si chiedono: “Ma tu hai famiglia...”. Non si conoscono prima, finiscono quel che devono fare, e non si conoscono dopo, si trovano per fare quello, il loro dovere. Quindi... questa è la logica che trovavo. È una logica semplice, cioè non voglio sapere se tu sei di destra o di sinistra, ci troviamo per fare questo se bisogna fare questo, e solo di questo parliamo. Dopo due settimane ho imparato il nome di qualcuno, perché neanche il nome... loro sapevano che io ero Marcelo perché mi avevano visto al megafono, parlando di qua e di là. Però io non sapevo chi erano loro. Lì si forma quello che è il presidio, che chiamo io la parte più importante, ai piedi della torre. Tutti quelli che erano contrari a fare la cosa della torre erano lì in prima fila a organizzare il presidio... questo è quel che si chiama la forzatura. Perché qua uno rischiava di essere da solo. Tu fai la forzatura e dopo tutti si fanno come salvatori della patria, dopo fatte le cose si aggiudicano. Però questo non è un problema, perché alla fine se vengono a lavorare, a collaborare, che te ne frega.

Pensi che questa forma di protesta sia stata efficace?

Gli obiettivi che ci eravamo posti sono stati raggiunti solo in parte. L'auto-organizzazione si è dimostrata subito, dal primo momento, efficace. I migranti la stessa notte hanno messo delle tende e sono rimasti a dormire lì. La prima notte erano già una quindicina, una ventina. Hanno chiuso le porte di casa loro e sono venuti in piazza e sono stati lì fino alla fine. Il problema di questa auto-organizzazione è stato che le associazioni, i partiti politici, i sindacati si sono presi il ruolo, come rappresentanti dei migranti. Quindi hanno stroncato que-

sta mobilitazione, non l'hanno stimolata, l'hanno oscurata. Però è difficile oscurare la volontà delle persone, perché tutto quello che era il lavoro di servizio... sono riusciti a sviluppare abbastanza, lo hanno mosso praticamente loro, perché non riuscivano (partiti, sindacati, associazioni) a stare in tutto... cioè, contenere un presidio è tanto... io credo che lì, la gente, il fatto di andare e non riconoscere *leader*, questo li ha aiutati a "crescere". Il problema è che la mancanza di una direzione reale sotto ha lasciato giocare abbastanza bene i partiti e le organizzazioni.

NOTE

1. Nella sola provincia di Milano vivono circa 250.000 immigrati, quella milanese è la provincia che conta il più alto numero di immigrati in Italia. La Lombardia è la prima regione: conta 1.200.000 migranti, il 25% del totale dei presenti in Italia (cfr. *Dossier immigrazione Caritas* 2010).
2. Per approfondire le tematiche legate alla crescente importanza del cosiddetto lavoro di cura si vedano B. Ehrenreich e A. R. Hoschild (a cura di), *Donne Globali. Tate, colf e badanti* [*Global Woman. Nannies. Maids and Sex Workers in the New Economy*, New York, Metropolitan Books, 2002], trad. it. Milano, Feltrinelli, 2004. C. Morini, *La serva serve. Le nuove forzate del lavoro domestico*, Roma, DeriveApprodi, 2001. Ricordiamo che nel 2010 gli immigrati regolari sono circa 5 milioni e costituiscono più del 10 % del Pil nazionale (cfr. *Dossier immigrazione Caritas* 2010).
3. Il 16 marzo 2011 il Tar di Milano accoglie il ricorso di Muhammad al-Haja (meglio conosciuto come Mimmo) il ventinovenne egiziano tra i *leader* del presidio sotto la gru a Brescia. Muhammad era stato fermato il 15 novembre sotto il consolato egiziano di Milano dove si era recato per conoscere la sorte di altri nove connazionali arrestati durante le proteste, dopo essere stato rinchiuso per quattro giorni nel Cie di Corelli era stato rimpatriato in Egitto dove si era fatto altri tre giorni di carcere, questo nonostante avesse presentato la richiesta di emersione e fosse in attesa di una risposta. La vicenda di Mimmo apre un precedente importantissimo: nella sola Brescia, secondo l'Associazione "Diritti per Tutti", ci sono 1.700 persone che potrebbero presentare ricorso contro il rigetto della domanda e i provvedimenti di espulsione.
4. Circa 148 milioni di euro solo grazie all'invio della richiesta di emersione (500 euro x 295.112 domande inviate), a questa ingente somma si devono aggiungere i contributi mensili pagati dai lavoratori immigrati (raramente dai datori di lavoro).

LA PRECARIZZAZIONE OPERAIA

il caso fiat

appunti per una prossima inchiesta

Quaderni di San Precario

Il nostro proposito iniziale era di scrivere un articolo per i lettori dei *Quaderni di San Precario*. Tuttavia, per una serie di ragioni contingenti, ci siamo limitati a individuare alcuni punti che ci sembrano interessanti per cominciare un discorso sulla soggettività e la questione Fiat; proviamo ora a richiamarli, pur sapendo che si tratta solamente di frammenti che restano totalmente da sviluppare.

La Strategia aziendale e il misterioso piano industriale

Per inquadrare il discorso sulla strategia aziendale e sul piano industriale Fiat occorre prima di tutto fare *epochè* rispetto alla visione corrente della Fiat, come mondo della produzione di massa di merci tangibili e durevoli, di automobili e di modelli. Questo era stato vero negli anni '60. Ora ci pare opportuno collocare il discorso sul piano industriale Fiat nel capitalismo finanziario e dei flussi e per fare ciò dobbiamo distanziarci dall'apparenza e dai luoghi comuni. Dobbiamo provare a sospendere temporaneamente il giudizio sulle cose, in modo da permettere ai fenomeni di essere considerati senza alcuna visione precostituita (come se li si considerasse per la prima volta). O meglio per la prima volta dentro la finanziarizzazione e la crisi globale.

Il peso della finanza emerge anzitutto nel rapporto tra il capitale finanziario e il Pil del mondo e per come dagli anni '90 a oggi la somma mondiale delle transazioni finanziarie è cresciuta esponenzialmente. L'insieme di queste transazioni è arrivata a rappresentare nel '96 ven-

ticinque volte il valore della produzione mondiale di beni e servizi, negli anni 2000 è passata da cinquanta a cento volte il volume di beni e servizi scambiati nel mondo (Frankel, 2010; Arfaras, 2010), il seguito, con la bolla scoppiata nel 2008, è cronaca. L'aspetto più interessante è che la finanza è diventata il nuovo sistema di regolazione dell'economia e dei rapporti sociali nella misura in cui attraverso il processo di finanziarizzazione sono stati possibili enormi profitti, bolle speculative e soprattutto, come la recente crisi globale del 2008 ha dimostrato, è stato possibile l'accesso a forme inedite di "neo-keynesismo" con quel fenomeno di sostegno pubblico ai grandi investitori e di socializzazione delle perdite che Christian Marazzi (2010) ha chiamato *comunismo del capitale*.

La strategia aziendale e il piano industriale Fiat, che pare ben poco industriale e invece ben misterioso, si inseriscono pienamente in questa logica dominante, così come in primo luogo la scelta di trasferire la sede legale dell'azienda negli Usa e l'insieme di operazioni che consentirebbero lo sbarco in borsa di Chrysler entro il 2011 con una Fiat già al 51%, a patto che i negoziati attualmente in corso con il governo americano vadano in porto. Al riguardo la società è in trattative con le banche assistita da Goldman Sachs e Morgan Stanley per ottenere un rifinanziamento intorno ai 7,4 miliardi di dollari, in parte con finanziamenti bancari e in parte con *bond* (Galvagni, 2011). La strategia Marchionne di "uscita" dalla crisi globale è quella di smembrare la *big company* e riarticolargli per singole aziende con le quali la Fiat, mediante la costituzione di una *newco* — la *joint venture* con Chrysler e l'accordo che le permetterà di aggirare i vincoli del Ccnl — potrà appropriarsi dei pezzi migliori della società e collocarli sui mercati finanziari (Sciortino, 2010). Naturalmente al rilancio finanziario dell'azienda corrisponde ed è totalmente funzionale un'immagine normalizzata delle relazioni industriali o meglio di (preventiva) pacificazione e affidabilità della forza lavoro. Chi mai sarebbe disponibile ad acquistare titoli di un'azienda dove — anche solo potenzialmente — è possibile il dispiegarsi del con-

flitto? Ecco spiegato l'elevatissimo valore finanziario dell'“accordo” sulle relazioni industriali di Marchionne.

Dunque può essere senz'altro interessante conoscere i termini generali di questo accordo ma sapendo che esso non va compreso solo per i contenuti di politica industriale quanto invece anche come eccellente strumento attuativo per la rendita finanziaria per la quale il fattore intangibile, il marchio, il *brand* dell'azienda e più in generale l'immagine, la reputazione aziendale, il prestigio e la credibilità ad essa associati, come sostiene Klein, costituiscono i fattori strategici da spendere nella produzione globale finanziarizzata. Da questo punto di vista, negli ultimi vent'anni ha avuto luogo un radicale cambiamento nel capitalismo: se nel fordismo era centrale la fase della fabbricazione di merci tangibili e durevoli, ora quest'ultima ne diventa solo una componente possibilmente da ridislocare nei mercati meno costosi (e meno onerosi dal punto di vista fiscale), mentre globalmente si impiegano le risorse sulla razionalizzazione dei flussi finanziari, di merci e di informazioni. Prevalgono le strategie di finanziarizzazione, a spese del settore pubblico — come già l'operazione Serbia della Fiat ha mostrato. Strategie aziendali che presuppongono il capitale privo di vincoli, libero di muoversi nello spazio e di far leva sui flussi finanziari per fronteggiare la crisi.

Per queste ragioni anche nel caso Fiat il rapporto tra la composizione tecnica e sociale del lavoro e il processo di valorizzazione del capitale, ovvero tra le caratteristiche del lavoro e la fonte del profitto e delle rendite delle imprese, ci sembra tutto da ricollocare-ripensare negli interstizi dell'economia finanziarizzata (Lucarelli, 2010)

L'accordo — cosa prevede e cosa cambia

I lettori dei *Quaderni di San Precario* conoscono già il contenuto di esso e pensiamo che sia inutile ripetersi. È bene richiamare soltanto sinteticamente quali sono queste modalità di sterilizzazione delle relazioni industriali e di rilancio dell'immagine aziendale attraverso l'ac-

cordo. L'“accordo” anzitutto non ci sembra che sia un accordo dal momento che nelle relazioni industriali occorre che almeno le due parti principali (il lavoro e l'impresa) siano rappresentate, e qui il lavoro manca di una rappresentanza sindacale certo non secondaria. Dunque non un accordo ma la voce dell'impresa accettata da alcune delle organizzazioni sindacali più accondiscendenti. Nel merito si prevede che attraverso la costituzione di una *newco* (in realtà due nuove società *ad hoc*, le cosiddette *newco*: Fabbrica Italia Pomigliano Spa e Fabbrica Italia Mirafiori Spa) nella quale vige solo il contratto aziendale si possa glissare il sistema dei (già risibili) diritti previsti dai Ccnl. Precisamente sia dal Ccnl Metalmeccanici 20/12/2008 sottoscritto anche dalla Fiom e già disdettato da Federmeccanica nel settembre 2009, sia da quello “separato” del 15 ottobre 2009, sottoscritto soltanto da Fim e Uilm prima della scadenza di quello del 2008 (Pallini, 2010).

Dunque un modo per sganciarsi completamente da un modello di relazioni industriali che in modo ancorché leggero e soprattutto parzialissimo tutela(va) solo una componente particolare del lavoro dipendente — ricordiamo che in Italia il lavoro *long term* della grande impresa per quanto sembri strano non è la tipologia di lavoro (dipendente) prevalente. Detto questo, i contratti nazionali di categoria (in particolare quello metalmeccanico) nella fase fordista avevano rappresentato un riferimento per tutti gli altri contratti collettivi di lavoro delle altre diverse categorie e via a cascata sulle condizioni del restante lavoro dipendente, senza mai arrivare a tutelarli pienamente, però. Ora, con il modello Marchionne si salta oltre i vincoli del Ccnl e volendo riconoscere solo il contratto aziendale, si modifica l'attuale struttura delle relazioni industriali oltrepassando quindi le stesse posizioni confindustriali. Si tratta di un contratto aziendale che naturalmente potrà essere peggiorativo di un insieme di aspetti: restrizioni sul diritto all'indennità di malattia, estensione degli straordinari, limitazioni del diritto di sciopero e riconoscimento preferenziale di alcune rappresentanze sindacali, le più gradite all'azienda.

È evidente che si vuol far saltare il modello di relazioni industriali basato sui due livelli della contrattazione di cui uno (il Ccnl) è vincolante. Per il secondo, infatti, le deroghe al Ccnl erano finora sì già ammesse, ma su materie tassative e progetti concordati tra le parti sociali (patti territoriali ecc.), qui, invece, l'ottica è ribaltata: la deroga è diventata la norma. Non solo, ma con l'uso di contratti aziendali validi per le *newco*, nulla si garantisce agli attuali lavoratori. La costituzione di *newco* non si configura giuridicamente come cessione di ramo d'azienda e l'accordo nega espressamente l'applicazione dell'art. 2112 c.c. che prevede il mantenimento dei lavoratori nel passaggio da un'azienda all'altra. E dunque gli attuali lavoratori discrezionalmente potrebbero essere inseriti in una *newco* con un contratto aziendale "leggerissimo" oppure potrebbero non essere inseriti affatto poiché il *passaggio dei lavoratori alle dipendenze delle newco si realizzerà non in modo automatico e contestuale, ma attraverso delle "cessioni" dei contratti individuali di lavoro scaglionate nel tempo* (Pallini, 2011: 2-3).

Quando si parla dell'accordo bisogna ancora sottolineare che la nuova condizione contrattuale è importante ma non si è presentata da sola e non è neppure cascata dall'alto. Su di un concetto Marchionne è stato chiaro e non a caso, nei mesi scorsi, ha inviato ad ogni singolo lavoratore (all'indirizzo di casa e qui stiamo sicuri che se ha speso i soldi del francobollo, qualche motivo di certo ci sarà) una sua lettera personale. Marchionne dice:

Non chiedo ai lavoratori di fare sacrifici, ma di condividere il progetto d'azienda [...]. La lotta di classe è finita, ma se è finita la lotta tra operaio e padrone non è finita la lotta tra le imprese anzi nella globalizzazione si fa sempre più agguerrita la si può vincere solo se tutti all'interno dell'azienda remano dalla stessa parte.

Ora, se chi lavora si identifica in tutto e per tutto nell'azienda dove lavora è ovvio che è disposto a qualsiasi cosa, se la sua controparte non è più il padrone ma il suo simile che lavora per la concorrenza è facile

che ingaggi una lotta contro di esso. Marco Revelli in un'intervista lo ha definito il passaggio del conflitto da verticale a orizzontale. Crediamo che questo tentativo di individualizzazione e di immedesimazione sia un punto importante della filosofia Marchionne e soci e che faccia parte a pieno titolo del dispositivo di ricatto ma che contenga una strategia di mobilitazione delle risorse umane basata sul coinvolgimento emotivo, fiduciale, abbastanza innovativa e inusuale, per la Fiat.

La soggettività precaria/operaia

E veniamo a ciò che può interessare San Precario. La questione della *newco* e del nuovo contratto aziendale è stata presentata da Marchionne nella sostanza come un prendere o un lasciare, o si fa così o si chiude: un ricatto. Questo *dispositivo di disponibilità forzata* a cui ha tentato di far sottostare i lavoratori è affine al dispositivo di controllo della precarietà che vivono sulla loro pelle tutti i giorni migliaia di invisibili e non rappresentati (spesso giovani e spesso donne) lavoratori postfordisti per i quali la realtà sperimentata è questa: o si accetta di subire la precarietà o niente, nessun lavoro, nessun reddito, nessuna voce, nessun futuro. E qua la vicenda per San Precario si è fatta interessante: Marchionne si aspettava che il dispositivo ricattatorio funzionasse alla perfezione, i lavoratori abbassassero la testa e supinamente votassero sì al *referendum*, accettando di sottostare a tutta la vessazione. Ai primi di gennaio a fabbrica chiusa sembrava che tutto potesse andare così. C'erano tutta una serie di condizioni che facevano bene sperare: un *referendum* convocato all'ultimo minuto, i precarizzati-minacciati operai poco informati su cosa consisteva l'"accordo". Ad arte circolavano le voci più minacciose e contraddittorie, una di queste diceva: se non voteremo sì, la Fiat se ne andrà dall'Italia, per sempre. Come se votando sì, invece, la Fiat sarebbe stata disposta a restare. Come dubitare del risultato e della "scelta"? Invece no. Sorpresa. A questo *referendum* di gennaio a Mirafiori, i precari-

operai hanno risposto a maggioranza no. No, Marchionne, abbiamo una dignità, non siamo disponibili a qualsiasi cosa. No, Marchionne, non siamo disponibili a crederci. Ecco cosa hanno risposto in massa i precari-minacciati operai. Bastava ascoltare qualche dichiarazione qua è là davanti ai cancelli della fabbrica per rendersi conto di quanta convinzione era maturata rapidamente in poche settimane. Tra i giovani, tra i meno giovani, le donne, senza grandi differenze tra un reparto e l'altro. E davanti ai cancelli durante la notte, una festa con la musica per ascoltare e discutere insieme fino all'ultimo minuto i risultati. Un freddo tremendo ma era festa fino a notte fonda. E nessuno che se ne voleva andare via.

È avvenuto perchè la Fiom ha dato indicazione? Il veloce confronto tra il numero degli iscritti e i votanti del no mostrava con chiarezza che c'era un'inspiegabile eccedenza. Molti più no che iscritti Fiom. Come leggere questo dato? Si è trattato di una straordinaria e rapidissima crescita di adesione verso la storica organizzazione sindacale? Quel giorno, nel pomeriggio, per combinazione proprio a Torino durante un'affollata assemblea all'università erano stati presentati i *Quaderni di San Precario*, il primo numero. Per spiegarci questo dato bisogna allora pensare all'eccedenza possibile e potenziale. Il numero degli iscritti alla Fiom in Fiat non è mai stato elevatissimo e non c'è normalmente un parallelo tra tessere e mobilitazione.

Per comprendere bene l'esito finale del *referendum* sono necessari però anche altri dati integrativi: i precarizzati tecnici Fiat (i tecnici operatori di controllo sulla produzione) loro hanno votato sì, dimostrando di essere all'altezza del *Guinness dei primati* per l'ingenuità. Con le politiche di trasferimento delle sedi operative, degli uffici e degli stabilimenti già annunciate da Marchionne e previste operativamente per il prossimo anno, saranno i primi a sperimentare la cura dimagrante all'organico. Beati loro nel fornire una commovente dichiarazione di fedeltà all'azienda.

C'è ancora qualche considerazione da fare sulla soggettività precaria degli operai, di tipo più generale. Durante il mese di gennaio, prima e durante il *referendum*, non sono stati accolti male le mobilitazioni, i presidi e le iniziative di sensibilizzazione realizzate a Torino, prevalentemente nel centro cittadino, molta Fiom, molti precari-operai Fiat, molti di altre fabbriche ma anche giovani precari nel corteo, il più grande con una fiaccolata di circa 5.000 persone. C'è stata una certa empatia e una notevole partecipazione anche da parte di altri soggetti. La vicenda è decisamente uscita dalla fabbrica, ha investito i luoghi pubblici e ha travalicato l'ambito nazionale. Ci sembra importante sottolineare che per la prima volta dopo tanti anni i precari-operai non sono stati percepiti come i garantiti-privilegiati-intoccabili. Grazie a Marchionne e al suo dispositivo di minaccia e di precarizzazione che ha reso più simili, meno distanti le diverse condizioni dei precari-operai da quelle dei precari-precari, anche la rappresentazione dei soggetti possiamo ipotizzare che stia un poco cambiando. Un dato niente affatto scontato dal momento che per anni i sociologi ci hanno descritto il fenomeno del dualismo del mercato del lavoro (Piore and Sabel, 1987), di un mercato composto da un nucleo forte e garantito e da un corollario di lavori atipici, di ingresso, marginali, i precari appunto. Una rappresentazione che si è incentrata sulle diverse condizioni *contrattuali* (Reyneri, 2004) e alla quale corrispondeva *segmentazione* (Guidetti, 2001) della classe e atteggiamenti di diffidenza reciproca delle parti.

Per anni le politiche sindacali si sono incentrate principalmente sulla difesa del salario e dell'occupazione del nucleo forte del lavoro guardando al precariato come a un fenomeno di contorno riguardante i segmenti deboli, i giovani e le donne, o come a una descrizione ideologica di una componente organizzata. Non come a una questione sociale che andava diffondendosi. Il problema è che nell'acuirsi della crisi diventa sempre più difficile operare una distinzione netta tra la percezione della precarietà e le condizioni "oggettive" di precarietà. Non è possi-

bile pensare che la percezione, le rappresentazioni, le costruzioni sociali non siano parte della realtà e non la costituiscano a loro volta e che l'incertezza e l'assenza di futuro non alimentino comportamenti e relazioni conseguenti.

Da questi spunti dovrebbe iniziare la riflessione sui problemi implicati da un avvicinamento delle soggettività senza omogeneizzazione delle condizioni — anche nel precariato le stratificazioni e le differenze permangono. È da qui che un discorso di inchiesta e autoinchiesta, anche sulla Fiom, dovrebbe cominciare per non restare solo sul piano organizzativo e/o su quello ideologico programmatico.

Con la precarietà tutti ormai devono fare i conti, vuoi perché coinvolti direttamente, vuoi per aver almeno uno in famiglia precario. Più che l'accordo Pomigliano/Mirafiori è la crisi che accentua questo stato, l'incertezza del domani che è una costante nella vita dei lavoratori, basti pensare a quante fabbriche hanno chiuso lasciando a casa. Ci hanno reso tutti più simili? Io penso di no. Le differenze rimangono, Termini Imerese non è la stessa cosa di Mirafiori, così come non è la stessa cosa fare i 18 turni e lavorare tre mesi l'anno, ma le differenze ci sono anche nel mondo del precariato "classico" non è la stessa cosa un precario cognitivo da un edile (l'edile viene giù dal ponteggio...), esiste una notevole differenza tra un ricercatore precario ed un emigrato precario che raccoglie i pomodori.

Quello che è interessante e positivo che questi mondi distanti per condizioni hanno preso a parlarsi e tendenzialmente le diffidenze tendono a venir meno.

Sul che cosa fare nessuno ha la ricetta pronta e nessuno sa come andrà a finire, sono aperte tutte le ipotesi, e non si può caricare tutto il peso sulla Fiom. La partita non riguarda solo i meccanici ma è generale, quindi la responsabilità è di tutti.

Cosa dice oggi la Fiom? Ci sono almeno due tendenze che convivono spesso anche nella stessa persona, una che pensa di resistere e riconquistare il Ccnl fabbrica per fabbrica con una visione sindacale classica, e una vedi Landini che pensa che da soli non si

vince e apre a un discorso interessante sul salario di cittadinanza, cosa e quanto produrre, pone le basi per un ragionamento su quale modello di sviluppo. Non so se sono riuscito ad essere chiaro, specialmente nell'ultimo punto che non è semplice.

(M.C., militante politico di base e operaio prima Fiat Mirafiori, attualmente Iveco camion, Torino)

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Arfaras G., Frankel G. et al. *La ripresa, il coraggio, la paura, XV rapporto sull'economia globale e l'Italia* (Torino, Guerini e Associati, 2010).
- Cominu S. e Sciortino R. "Intervista a Maurizio Landini" in *Uninomade 2.0*, 10 febbraio 2011 (<<http://uninomade.org/intervista-a-landini/>>).
- Klein N. *No Logo. Economia globale e nuova contestazione* (trad. it. Roma: Baldini e Castoldi, 2001).
- Gallino L. *Con i soldi degli altri. Il capitalismo per procura contro l'economia* (Torino: Einaudi, 2010).
- Galvagni L. "La sede del Lingotto sarà spostata negli USA?" in *Il Sole 24 ore*, inserto *Finanza & mercati*, 26 marzo 2011.
- Guidetti G. "Teoria della segmentazione e dei mercati interni del lavoro. Attualità, limiti ed evoluzioni dell'analisi istituzionalista" in *Economia politica* 2001/2 (<<http://www.economia-politica.it/archivio-1984-2000/pdf/guidetti.pdf>>).
- Lucarelli S. "Sentieri Interrotti: il lavoro del gruppo sulla moneta di Primo Maggio" in C. Bermani (cur.), *La rivista "PrimoMaggio" (1973-1989)* (Roma: DeriveApprodi, 2010), pp. 111-137.
- Marazzi C. *Il comunismo del capitale* (Bologna: Ombre corte, 2010).
- Pallini M., Pedersini R. e Solari L. "Mirafiori e dintorni: cosa cambia per l'Italia?", *Dslw Working Paper 2/2011* (<http://dslw.isis.it/PUB/FILE/docenti/DSLW_WP_2_2011.pdf>).
- Piore M.J. and Sabel C.F. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity* (New York: Basic Books, 1984; trad. it. *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Torino: Isedi Petrini, 1987).
- Reyneri E. "I lavori atipici nel mercato del lavoro italiano prima e dopo la legge Biagi", intervento all'VIII Congresso dell'Associazione italiana di sociologia, Roma 11-13 novembre 2004 (<http://appinter.csm.it/incontri/vis_relaz_inc.php?&ri=MTE5NTU%3D>).
- Sciortino R. "Accordo separato a Mirafiori, Fiom e movimenti" in *Uninomade 2.0*, 10 febbraio 2011 (<<http://uninomade.org/accordo-separato-a-mirafiori-fiom-e-movimenti/>>).

AUTONOMIA, MUTUALISMO, AUTOFORMAZIONE

appunti sparsi dal movimento degli studenti
per andare oltre l'approvazione del ddl gelmini

Studenti in crisi – Pavia

Chi siamo. Ovvero istantanee di un movimento

Siamo le studentesse e gli studenti che in questi ultimi mesi, a Pavia, hanno contrastato il progetto di riforma del sistema universitario. La mobilitazione contro il Ddl Gelmini non nasce solo da uno slancio morale: ha una solida base materiale, quella ben rappresentata dall'immagine dello scippo del futuro. Immagine associata alla consapevolezza che uno scippo del presente è già in atto: con gli stage gratuiti inseriti obbligatoriamente nel percorso di studi o proposti ai neolaureati; con i contratti precari o il lavoro in nero che ci tocca subire. Ci siamo messi in gioco, scalfendo un contesto di passività generalizzata che travalica i confini dell'università. Ci siamo messi in gioco, in un ateneo dove certi salti di qualità della mobilitazione non vengono garantiti dal solo dato della massificazione della popolazione studentesca, ma debbono essere conquistati con un lavoro capillare e azioni di rottura della quiete accademica. Sembra essere passato un secolo, ma sono solo due anni: l'esplosione dell'Onda. Pur rivendicando un percorso in continuità con quell'esperienza, occorre evidenziare alcune differenze: oggi qualità e radicalità della protesta, anche per l'acuirsi della portata della crisi, battono la quantità della partecipazione di allora. Qualcosa si è sedimentato. Ciò che prima sembrava un'enormità, per quanto riguarda le pratiche del movimento, oggi è quasi una banalità: blocchi e occupazioni si sono diffusi anche in virtù di una maggiore consapevolezza del livello

della posta in gioco. E ancora una volta, si è aggregato un movimento di massa che travalica i ceti politici e le organizzazioni studentesche già esistenti — per quanto maturate e cresciute con l'Onda.

Una decisa conferma di tale discontinuità ci è stata offerta dalla scadenza del 14 dicembre scorso. In occasione del corteo convocato a Roma dalla piattaforma di *Uniti contro la crisi*, centomila persone — tra cui decine di migliaia di giovani, studenti e precari — sfiduciavano dal basso un governo scricchiolante e sempre più sordo alle istanze di una crescente opposizione sociale. Abbiamo visto una nuova determinazione nel movimento, che si è espressa nella precisa volontà di violare la zona rossa, voluta dal ministero degli interni per tenere a distanza i manifestanti dal Palazzo e gestita con blindati e cariche dalla polizia. L'entità degli scontri di piazza avvenuti nelle strade della capitale mostra come il movimento abbia fatto proprio in modo diffuso un livello di disponibilità al conflitto più elevato di quanto osservato fino a quel momento. Quando nella piazza si è sparsa la notizia della fiducia al Governo per tre voti comprati a colpi di denaro sonante — infatti — è esplosa la rabbia. Gli scontri non sono stati condotti da poche decine di *black bloc*, come vorrebbe la *vulgata* dei *media* e del Governo, ma da centinaia, forse migliaia di giovani e giovanissimi, accompagnati da boati e applausi di incoraggiamento del resto dei manifestanti. È emersa una nuova soggettività conflittuale, si è trattato di un moto di ribellione di una generazione che — tra riforma dell'università e precarietà del mondo del lavoro — non vede nessuna prospettiva per il proprio presente e il proprio futuro. Una determinazione conflittuale esplosa spontaneamente tra i giovani manifestanti, che va al di là delle parole d'ordine e delle appartenenze alla manciata di reti nazionali che attualmente esistono negli atenei italiani. Con gli scontri di Roma, dunque, qualcosa è radicalmente cambiato. Lo dobbiamo dire chiaramente? A Roma il 14 dicembre non sono solo bruciate le camionette, sono anche scoppiate le parrocchiette. Arriviamo all'oggi, alla fase post-approvazione apertasi in Senato lo

scorso 23 dicembre, con il voto definitivamente favorevole al Ddl. Ci pare necessario che il movimento si consolidi, in modo da non rifluire per l'incipiente sessione d'esame invernale; ma soprattutto è necessario che non rifluisca con la percezione di essere stato sconfitto. Se la battaglia contro l'approvazione del Ddl è persa, è comunque chiaro che il movimento ha contribuito ad aprire una nuova fase di conflittualità sociale che in Italia non si vedeva da tempo. Come non disperdere questo potenziale, quindi? In primo luogo, occorre riuscire ad avere un quadro complessivo non solo della situazione dell'università, ma anche del mondo del lavoro, delle sue contraddizioni e dei suoi rapporti di forza. Occorre avere una strategia che vada oltre il 14 dicembre e l'approvazione della riforma. Occorre avere una strategia prima di tutto nazionale, ma anche di respiro europeo: in Inghilterra, Francia, Grecia, Irlanda i giovani si stanno ribellando ai piani di austerità che i governi impongono come "soluzione" alla crisi; in particolare gli studenti si stanno ribellando ai piani di dismissione dei sistemi universitari pubblici, all'aumento delle tasse di iscrizione e ai progetti di privatizzazione più o meno espliciti.

In università. Ovvero il tragico epilogo di una riforma permanente

Abbiamo sentito l'esigenza di non fossilizzarci solo sull'infausto Ddl Gelmini. Questo, infatti, non è un fulmine a ciel sereno, ma la tappa finale di un percorso di riforma permanente dell'università pubblica in Italia. Un percorso degenerativo e a costo zero, iniziato nel 1989, del quale ci appaiono chiari gli obiettivi: la privatizzazione di un bene comune, il sapere; l'affossamento della ricerca, naturale ancora di salvezza in un contesto di crisi generale; l'univoco tentativo di trasformare ciò che è un diritto in un privilegio per quei pochi che potranno accollarsi un mutuo per pagarsi gli studi. Consideriamo la remissione del diritto allo studio alla sfera dell'indebitamento individuale (il passaggio dalle borse di studio ai prestiti d'onore) comparabile ad un suicidio di massa, proprio perché da questa tendenza sono scaturiti i

meccanismi che hanno scatenato la crisi attuale. Così come per i mutui *subprime*, infatti, il sistema si fonda sull'assunto che il debito venga saldato. Tuttavia, è evidente che a mancare sono le condizioni di base affinché ciò possa avvenire. Inserire il prestito d'onore in un contesto lavorativo già gravato da precarietà generalizzata e salari al ribasso significa di fatto sancire già da ora il fallimento di questo modello. Nonché incatenare un'intera generazione ad un destino di sfruttamento nascosto dall'illusione di poter onorare i debiti. L'attuale tentativo di riforma si innesta su un sistema formativo che mira alla normalizzazione e all'introduzione di schemi mentali e categorie di giudizio compatibili con l'accettazione passiva di un rapporto lavorativo precario. In parole povere, l'università ci prepara ad essere subordinati alla precarietà una volta che ne saremo usciti: l'allenamento comincia già prima della laurea triennale, con lo stage obbligatorio e praticamente mai retribuito. Non dimentichiamoci poi che tra università e lavoro precario esiste una figura-cerniera, lo studente-lavoratore, contemporaneamente l'uno e l'altro, ma mai completamente nessuno dei due: un precario al quadrato, insomma.

L'università rappresenta, in più di un senso, un vero e proprio paradigma delle relazioni sociali caratteristiche del nostro tempo: la precarietà è strutturale. Un'ulteriore precarizzazione dei rapporti lavorativi, riscontrabile anche a livello dell'ateneo pavese, è la soluzione fin qui propinatoci dai seguaci di quel pensiero unico che è la vera causa della crisi attuale. Un altro aspetto paradigmatico, e tutto italiano, è la sistematicità del clientelismo. Quando parliamo di baronato, infine, non ripetiamo a pappagallo un concetto che è sulla bocca di tutti: parliamo di precise relazioni sociali di subordinazione, parliamo di potere. Il reclutamento nel mondo della ricerca avviene palesemente in base al principio della cooptazione, ossia, sulla base dello scambio tra inclusione e sottomissione. I baroni sono nostri avversari perché complici del processo di dismissione dell'università pubblica operato negli ultimi vent'anni. I baroni non hanno né

avranno mai cittadinanza nel nostro movimento, per quanto alcuni di essi abbiano cercato di cavalcare la mobilitazione per rifarsi un'immagine accettabile.

Ricomposizione. Ovvero una questione problematica

Vediamo l'università come uno specchio dell'intera società, dunque. Per questo abbiamo compreso che la nostra lotta non deve essere corporativa, non deve e non può limitarsi alla nostra categoria di studentesse e studenti, né tanto meno il solo corpo vivo dell'università (dottorandi, ricercatori, personale tecnico-amministrativo). Guardiamo piuttosto alla nostra battaglia solo come a uno dei tanti conflitti che ogni giorno si manifestano nei posti di lavoro e nella società tutta. Ciò contro cui lottiamo, in altre parole, è parte di un sistema, di un progetto politico che non possiamo e non vogliamo combattere da soli. Tuttavia, spesso questi conflitti perdono di incisività perché rimangono nell'isolamento.

Abbiamo deciso dunque di intraprendere un percorso che ricomprendesse anche le istanze dei movimenti per i beni comuni, degli operai metalmeccanici e di tutti quei soggetti che come noi si ribellano, giustamente, a quei progetti di aggiustamento sociale che vorrebbero far ricadere sugli strati subalterni i costi della crisi generata dalle oligarchie finanziarie globali. Abbiamo deciso di unirci ad altri, contro la crisi. Forse questo meccanismo di unione è scattato dalla volontà di non piegarsi degli operai di Pomigliano e poi dal voto/ricatto di Mirafiori. Ci preme sottolineare che l'idea di fondo del "modello Fiat" di relazioni industriali allude a rapporti capitale-lavoro già pienamente dispiegati altrove. Vale a dire che l'abolizione del contratto nazionale collettivo va verso l'individualizzazione della contrattazione, l'estensione del tempo di lavoro si muove verso la copertura della totalità dei tempi di vita, le limitazioni al diritto di sciopero rimandano alla soppressione del conflitto come arma di autotutela. Ripetiamolo: contratto individuale, tempi di lavoro tendenti alla sovrapposi-

zione con quelli di vita e impossibilità di scioperare sono già la realtà quotidiana di molti lavoratori. Primo esempio banale: il segretario della Fiom, riconoscendo la fondatezza della rivendicazione dei centri sociali per il reddito di esistenza, ha comunque ricordato che ricevere reddito senza lavorare suona un po' strano per un metalmeccanico. Purtroppo, c'è qualcosa di ancor più strano: lavorare senza un reddito. A differenza del reddito di esistenza, che rimane un'eterea proposta, il lavoro gratuito è già oggi la condizione di migliaia di individui, gli stagisti. Secondo esempio banale, pittoresco quanto si vuole: nella piazza della Fiom del 16 ottobre (2010), che segnò la prima tappa del percorso di "uniti contro la crisi", c'erano il padre metalmeccanico e il figlio studente, precario o a partita Iva o in nero. Ottima la saldatura intergenerazionale, ma oggi, a differenza magari di quarant'anni fa, non è il figlio a dire "non voglio condizioni lavorative e di vita come quelle di mio padre", ma proprio il contrario. Il punto è che, fino a quando persisteranno le condizioni lavorative del figlio, non ci sarà sciopero che tenga per il padre. Forse addirittura il punto di non ritorno è già stato abbondantemente superato e non siamo che davanti a un rigurgito portato avanti proprio da chi, in questi anni, non si è sbadatamente accorto di nulla, oppure ha colpevolmente favorito i processi di erosione dei diritti che ci hanno portati a questa situazione. Forse ci sbagliamo, ma occorre rompere alla base il meccanismo di sgretolamento dei diritti. I cosiddetti "garantiti" sono destinati a perdere ogni battaglia fino a quando non si riusciranno a strappare forme di tutela minima per chi "garantito" non è.

Occorre dunque, e con una certa urgenza, riconoscere la complessità dell'attuale composizione di classe e trovare il filo rosso che ne tenga insieme tutti i segmenti, nonostante le differenze che certamente esistono tra le diverse categorie. Non basta però invocare la ricomposizione sociale, né questa avviene automaticamente grazie a un'artificiale unione, burocratica o meno, di ceti politici. Una volta preso atto di una situazione di frammentazione, come procedere con-

cretamente verso la costruzione di una coalizione? Riproporre quarant'anni dopo il vecchio *slogan* “operai e studenti uniti nella lotta”, seppur condito in salsa *hi-tech*, non basta, non spiega la complessità che ci troviamo di fronte. Ad esempio, in quella stessa piazza del 16 ottobre a Roma, molti invocavano a gran voce uno sciopero generale dopo vari lustri di concertazione al ribasso teorizzata e praticata dai vertici della Cgil. Va benissimo, ma il problema è che ampi settori di classe non possono materialmente fare sciopero: le partite Iva, i dipendenti delle piccole aziende, i lavoratori con contratti a tempo determinato. Si pensi ad esempio ad un lavoratore autonomo con partita Iva (il cosiddetto *lavoro autonomo di seconda generazione*): in un contesto caratterizzato dalla tendenziale sovrapposizione tra tempo di vita e tempo di lavoro, scioperare significa solo far slittare di qualche ora il tempo di lavoro, dato che il progetto deve essere comunque consegnato. Tutto questo ha come conseguenza immediata il sacrificio di tempo libero e affetti. Oppure si pensi alla piccola-media impresa — zoccolo duro del tessuto produttivo italiano — dove spesso vige un rapporto “di fiducia” tra dipendenti e datore di lavoro, dettato da una presunta comunanza di interessi per non affondare nelle sabbie mobili della crisi. Un rapporto sì fiduciario, ma ostacolo all'applicazione del diritto di sciopero, se si configura come un rapporto ricattatorio in cui si insinua l'ideologia dei sacrifici, della “responsabilità” verso l'azienda: responsabilità che in realtà spesso vincola solo i subordinati.

Oppure si pensi alla trappola dei contratti a termine: con la prospettiva dei rinnovi di tre mesi in tre mesi, favoriscono l'introduzione di un senso di precarietà e incertezza che di fatto impedisce le forme tradizionali del conflitto capitale-lavoro e spinge verso l'atomizzazione e la competizione tra lavoratori. Dunque, lo sciopero generale rischia di rivelarsi un'arma spuntata, se non addirittura uno strumento, più che ricompositivo, portatore di ulteriori divisioni tra garantiti e non garantiti. Occorre pensare nuovi strumenti di lotta, adeguati al contesto dell'organizzazione capitalistica e della composizione di classe in

cui siamo immersi. Tenendo ben presente che non esiste una modalità universale, esattamente replicabile in tutti i contesti lavorativi. Un ragionamento analogo può essere fatto sui blocchi operati dagli studenti durante le loro proteste. Il blocco delle filiere di produzione del valore si è rivelata, nel corso della mobilitazione universitaria, più proficua rispetto a pratiche tradizionali, come il corteo-passeggiata. Il blocco può essere altrettanto incisivo se messo in atto da lavoratori subordinati privi del diritto di sciopero. Tuttavia, i blocchi, quando agiscono sui flussi di persone rischiano di essere inefficaci o addirittura di avere effetti deleteri ai fini della faticosa ricerca della via verso la ricomposizione: la partita Iva incolonnata in tangenziale non costituisce un danno economico per il suo committente, perché recupererà il tempo perso a causa del blocco sacrificando altre attività, magari proprie della sfera affettiva.

Ma c'è dell'altro. Teorizzare una sorta di gerarchizzazione dei segmenti di classe e delle lotte da questi prodotte, implica l'impraticabilità di processi di ricomposizione. In altri termini, non esiste una categoria del mondo del lavoro che da sola possa guidare il processo ricompositivo. Non esistono "avanguardie di massa" che, se si mobilitano, riescono ad attivare automaticamente le mobilitazioni in altre categorie. La sfida è tenere insieme tutti i pezzi dei subalterni. La costruzione di una coalizione sociale non può prescindere dalla costruzione di reti tra differenti articolazioni di classe sia su un piano locale/regionale sia tra contesti spazialmente distanti.

Spunti di analisi. Ovvero note su capitale e classe

Abbiamo parlato in precedenza di frammentazione della composizione di classe e dell'atomizzazione dei lavoratori. Ora, però, occorre aggiungere ulteriori elementi per avanzare nella comprensione del livello di organizzazione capitalistica in cui è inserito il lavoro. In altri termini, occorre abbozzare un'analisi più ampia che permetta di dare il giusto peso alle considerazioni che abbiamo appena espresso. Senza

di essa, infatti, diventa difficile formulare proposte di azione politica in grado di rispondere ai bisogni e alle rivendicazioni dei soggetti subordinati.

Il contesto di fondo in cui ci troviamo è il cosiddetto *postfordismo*. Non è questo il luogo deputato ad una trattazione approfondita del tema, tuttavia è utile fissare l'attenzione su alcuni snodi concettuali a nostro avviso importanti. In estrema sintesi, parlare di postfordismo significa parlare del prodotto di trent'anni di trasformazioni del modello prevalente di organizzazione del capitale. Laddove, fino agli anni '70, la punta più avanzata del capitalismo erano le mega fabbriche manifatturiere con migliaia di tute blu alla catena di montaggio (la cosiddetta organizzazione fordista del lavoro), oggi c'è una produzione diffusa sul territorio e distribuita tra centinaia di piccole e medie imprese. L'asse della produzione si è orientato sempre più verso la fornitura di servizi, più che la produzione fisica di beni (la cosiddetta *terziarizzazione*). Inoltre, oggi l'estrazione del plusvalore avviene anche attraverso la sussunzione al capitale delle conoscenze, dalle competenze relazionali e comunicative incorporate nei lavoratori di tutti i settori produttivi. Per questo le università hanno un ruolo peculiare nel postfordismo. Ma non solo: anche un lavoratore di un *call center*, per quanto sprovvisto di laurea, è, per certi versi, un lavoratore cognitivo: per lavorare usa la sua capacità di comunicare e di relazionarsi con le persone, anche se poi l'organizzazione del lavoro dentro a quel *call center* ricalca pedissequamente il modello fordista. Pavia ha la "fortuna" di trovarsi praticamente alla periferia sud di Milano, ossia la metropoli che in Italia meglio illustra le dinamiche di funzionamento del capitalismo. Tale circostanza ci permette di fare alcune osservazioni. Il quartiere Bicocca — solo per fare un esempio — chiarisce molto bene il passaggio dal fordismo al postfordismo: sulle ceneri degli stabilimenti della Pirelli è sorta un'università. E ancora, a Milano si rende evidente la segmentazione della composizione di classe: nella metropoli convivono infatti una molteplicità di con-

dizioni di vita e di lavoro anche molto diverse tra loro, ma che condividono uno *status* di debolezza rispetto al capitale. In altri termini, nella relazione tra il lavoro e il capitale tutti questi segmenti della classe si trovano inevitabilmente svantaggiati e atomizzati: non possono far valere le loro rivendicazioni, ma si trovano — pur tra molte differenze — a dover subire delle condizioni imposte dai datori di lavoro. Detto ancora più semplicemente, chiamiamo questa situazione subordinazione; ed è proprio questa condizione comune di subordinazione a farci dire che esiste una continuità tra i vari segmenti. Di chi stiamo parlando in concreto? Delle partite Iva con un elevato livello di istruzione che saltano da una commessa all'altra; dei lavoratori delle cooperative addetti a servizi come le pulizie; dei *freelance* della comunicazione (editoria, giornalisti, *Web designer*, ecc); dei migranti irregolari che lavorano in nero nei cantieri dell'Expo 2015; dei contrattisti a progetto dell'industria della moda; dei metalmeccanici delle fabbrichette non ancora delocalizzate in Romania; degli studenti che si arrabattano con lavoretti saltuari; dei giovani precari che incartano i panini nei *fast food* o che fanno i commessi nei centri commerciali. Un elenco del genere potrebbe continuare all'infinito, ma probabilmente questi pochi esempi rendono abbastanza bene l'idea. Poco sopra si parlava di precarietà: questa è una caratteristica strutturale della composizione "alla milanese", vuoi anche perché, a Milano, l'economia dell'evento attraversa diversi settori produttivi, ed in alcuni di essi è strutturale (vedi la Settimana della moda, il Salone del Mobile, ecc.). Inoltre, si stima che qualcosa come l'80% dei nuovi contratti stipulati a Milano ogni anno siano precari. Ma — ancora più significativamente — anche chi è assunto con contratti a tempo indeterminato è molto probabile che presto cambi lavoro. Ossia: non basta avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato per essere al riparo dalla precarietà; circostanza che si rende estremamente evidente in epoca di crisi e di fallimenti: se un'impresa chiude o esternalizza un ramo, viene colpito anche il dipendente a tempo in-

determinato. Di conseguenza, si può considerare la precarietà come una condizione strutturale dell'attuale mondo del lavoro.

Infine un altro punto chiave: i flussi di merci. Il blocco di tali flussi è una pratica ampiamente fatta propria non solo dal movimento “No Ddl”, ma anche dalle proteste dei liceali francesi dell'ottobre 2010 contro la riforma pensionistica e da molti altri movimenti dal basso. La diffusione dei blocchi non è una semplice imitazione di forme di lotta vincenti in altri contesti, ma va ad incidere su una precisa caratteristica del postfordismo. Il punto di partenza è il decentramento dell'impresa: l'impresa in pratica si smaterializza come luogo del conflitto capitale-lavoro. L'impresa si scompone lungo filiere di subfornitura: discendendo la catena di appalti e subappalti si passa dal nocciolo duro di classe garantita alle cooperative, fino al lavoro nero. In altre parole, se in epoca fordista tutto quel che serviva per avere un determinato prodotto finito si produceva in un unico luogo, oggi la produzione di beni intermedi è esternalizzata a dei fornitori che possono essere anche molto lontani geograficamente. Se negli anni '70 a Mirafiori si fabbricavano persino i bulloni per le automobili della Fiat, oggi una rete di fornitori si occupa di far arrivare una molteplicità di beni intermedi a più centri dove vengono assemblati. Di conseguenza, una parte fondamentale di questa impresa-rete è costituita dal trasporto dei beni intermedi: è come se i *tir* che trasportano i bulloni da Bari a Torino costituissero una sorta di “catena di montaggio viaggiante”. Appare chiaro, quindi, che il blocco del trasporto incide direttamente nella produzione. Inoltre, si pensi all'importanza che il trasporto riveste per le grandi catene di distribuzione al dettaglio (i centri commerciali, per intenderci), con investimenti e costi tanto più elevati quanto più la merce è deperibile, e quindi soggetta ad un'alta rotazione. Di conseguenza, il blocco dei poli della logistica — veri e propri centri di smistamento dei beni intermedi per la produzione e delle merci della grande distribuzione — arreca un grave danno economico. Non è casuale — infatti — che intorno a Milano siano spuntati

come funghi numerosi poli della logistica, nodi di una rete diffusa a livello capillare sul territorio. Per tutte queste ragioni, la pratica dei blocchi si è rivelata vincente, nell'esperienza francese di blocco del trasporto dei carburanti o nell'esperienza italiana del blocco di autostrade, porti ed aeroporti. Occorre, a nostro avviso, uno studio scientifico e sistematico dell'organizzazione del trasporto merci, allo scopo di scoprire dove i blocchi possono fare più male al capitale. Si tratta cioè di scandagliare la struttura delle reti logistiche per individuare gli *hub* da bloccare.

Una proposta di programma politico.

Ovvero un nuovo mutualismo e un welfare autonomo

Ora, sentiamo l'esigenza di formulare anche delle proposte. Ci rendiamo conto di trovarci di fronte ad una grossa sfida. Vincere la frammentazione tra i diversi segmenti del mondo del lavoro è un compito arduo. Così come è arduo riuscire a superare l'atomizzazione tra i singoli lavoratori in uno stesso segmento: la precarietà e la competizione che questa impone sono un ostacolo poderoso alla cooperazione sociale tra simili e alla solidarietà di classe. Nonostante la difficoltà di queste sfide, riteniamo che i tempi siano maturi per cominciare a raccogliere e a pensare ad un "che fare" al passo coi tempi.

Per prima cosa, dopo quasi un ventennio di concertazione al ribasso, occorre uscire da una logica puramente difensiva. Il punto non è solo la sacrosanta difesa dei garantiti contro l'erosione dei loro diritti, perché — come abbiamo già detto — l'esercito di riserva dei non garantiti è ogni giorno più grande. È un punto essenziale, e ci teniamo a ribadirlo: fino a quando esisteranno condizioni di sfruttamento intensivo senza alcuna tutela, ogni battaglia in difesa dei diritti dei lavoratori "garantiti" sarà destinata alla sconfitta. Guardando indietro, possiamo dire che quasi tutte le lotte sociali degli ultimi trent'anni sono state difensive e perdenti. Il salto di qualità necessario implica l'uscita dalle trincee, una logica "d'attacco" focalizzata a strappare nuovi diritti e nuove forme di autotutela di classe.

La premessa di questo approccio propositivo è il riconoscimento della natura strutturale — e non transitoria — della precarietà. La precarietà non è un'anomalia nelle correnti relazioni capitale-lavoro, ma la sua norma, la tendenza verso cui il lato del capitale cerca di spingere i rapporti di produzione, anche in segmenti fino ad oggi garantiti. Detto questo, non ci interessa minimamente tornare a tutti i costi al contratto a tempo indeterminato, stare sullo stesso posto di lavoro per trent'anni come accadeva in epoca fordista. Il succo della questione non è fare campagne per la stabilizzazione dei precari, ma adeguare gli strumenti di *welfare* alla reale configurazione del mercato del lavoro. Il sistema di *welfare* come lo conosciamo — infatti — è il prodotto di un mondo diverso, di un lavoro diverso, di rapporti sociali diversi da quelli di oggi. Detto ancora in altri termini, molti diritti e i conseguenti strumenti di *welfare* sono anacronistici perché riferiti ad un paradigma capitalistico passato: il multiverso della precarietà e del lavoro autonomo di seconda generazione hanno rimescolato le carte in tavola. Un esempio per chiarire quel che intendiamo riguarda l'istituto della *cassa integrazione*: non è uno strumento di *welfare* al servizio del lavoratore, non è un ammortizzatore per un periodo di disoccupazione transitoria in una congiuntura economica espansiva e di piena occupazione. Nella crisi attuale — infatti — sta venendo impiegato come una forma di finanziamento dell'impresa, per permetterle di abbattere i costi di produzione in attesa di una congiuntura più favorevole; mentre il lavoratore rischia di non trovare una ricollocazione una volta terminato il periodo di erogazione del trasferimento monetario (della serie: chi paga la crisi?). Va aggiunto che in nome della retorica della riduzione del debito pubblico vengono operati tagli sempre maggiori al *welfare* fordista. I programmi di austerità varati dai governi trovano la propria ragion d'essere nella perdita di sovranità degli Stati e nella loro subalternità ai mercati sancita dalla quotazione dei loro titoli di debito. Esemplificativa è la crisi del debito aperta dal declassamento dei titoli greci da parte di una società di *rating*. La pressione

dei mercati finanziari si esercita al tempo stesso sui bisogni delle classi subalterne, dai quali vorrebbero ottenere una rendita. Tagli al *welfare* e indebitamento privato finalizzato al consumo di beni necessari come la casa, l'istruzione ecc. sono due facce di una stessa medaglia.

Quindi, se da un lato ha forse più senso pensare a forme di continuità del reddito dei precari o delle partite Iva tra un contratto a termine (o a progetto) e l'altro, tra una consulenza e l'altra, dall'altro lato bisogna iniziare a costruire autonomia dal *welfare* statale. Questo è solo uno spunto di riflessione, ma al di là del caso specifico il messaggio vuole essere chiaro: vogliamo pensare ad una fase di attacco creativo per aggredire questo problema che ci riguarda da vicino.

Riflettendo su questo tema, dall'Onda a oggi, ci è venuto in mente un interessante parallelismo storico: fatte le debite distinzioni, la situazione di non-tutela di una larga parte del mondo del lavoro di oggi ricorda quella dell'Ottocento, ai tempi della diffusione del lavoro salariato industriale. Prima ancora della nascita dei primi sindacati e dei partiti operai, i lavoratori cominciarono ad aggregarsi nelle Società di mutuo soccorso: autorganizzate, si prefiggevano l'autotutela dei soci e la soddisfazione dei loro bisogni, dal sostegno monetario in caso di malattia o infortuni, alle cooperative di consumo o di abitazione. Successivamente, su questo ricco sostrato maturarono le rivendicazioni economiche e politiche su cui si innestarono appunto i sindacati e i partiti operai. Il passaggio fondamentale in questo processo è lo scardinamento dell'atomizzazione dei lavoratori e la creazione di solidarietà tra singolarità che si trovano nella stessa condizione.

Ecco, oggi la situazione è simile: ci occorre una leva per creare solidarietà tra i subordinati e scardinare la loro frammentazione. Una leva per creare coalizione. Riteniamo che questa leva sia un nuovo mutualismo, la creazione di strumenti di *welfare* dal basso, cioè di servizi autogestiti dai subordinati e per i subordinati. Un *welfare* che si ponga come contraltare e sostituto sia del *welfare* statale, erogato dall'alto ed ormai residuale, sia alla fornitura di servizi a pagamento da

parte del mercato, buoni solo per chi se li può permettere. Un *welfare* autonomo, insomma, frutto di processi di coalizione ed autorganizzazione, che pensa alla tutela dei subordinati prima di una qualche rappresentanza. Non si tratta di cominciare da zero, ma di innestare questo percorso sul patrimonio di esperienze derivanti dalla cultura dell'autogestione e dell'autorganizzazione. Negli ultimi decenni questa cultura si è materializzata nella storia dei centri sociali, ora si tratta di innovarla e di applicarla in chiave mutualistica. Potremmo forzare una metafora e pensare a un *network* di case del popolo del ventunesimo secolo. Un *network* che metta in relazione e supporti le numerose vertenze territoriali che ogni giorno si aprono, da quelle negli appalti di Expo 2015 a quelle degli studenti, passando per quelle del lavoro autonomo di seconda generazione.

Di nuovo in università.

Ovvero il nostro contributo nella fase attuale

A questo punto, torniamo a riflettere sull'università. Anche qui non ci interessa conservare l'esistente, ingombro di macerie, ma uscire dalla trincea e passare all'attacco. In particolare: come si possono declinare in università neomutualismo e *welfare* autonomo?

Per prima cosa, in un contesto di ventennale erosione del diritto allo studio che culmina con la sua sostituzione da parte del gelminiano prestito d'onore, la risposta più genuina è la creazione di *welfare* autonomo studentesco, gestito dagli studenti per gli studenti. Occorrono più studentati occupati per garantire il diritto alla casa senza dover per forza pagare affitti esorbitanti; occorrono più mense autogestite per garantire pasti di qualità a prezzi accessibili; occorrono più *copy point* pirata per fotocopiare i libri, copiare cd e dvd, diffondere il *software* libero e il *peer to peer*, in modo da espandere l'accesso alla cultura e la libera circolazione di idee.

E poi: dentro al capitalismo odierno, caratterizzato dalla sussunzione della conoscenza, mutuo soccorso significa anche mutua condivisione di saperi, ed è questa una seconda dimensione che ci tocca in

quanto corpo vivo dell'università. Per questo sosteniamo con forza l'importanza dell'autoformazione. L'autoformazione diventa una forma di autovalorizzazione, di riappropriazione di valori d'uso contrapposti a valori di scambio. Autoformazione intesa come fondamento di un approccio multidisciplinare capace di produrre senso critico, strumento di emancipazione dall'ideologia del *lifelong learning* e dalla bolla formativa da questa prodotta. Quello della formazione è infatti un *business* in perenne crescita che non sembra voler rallentare. Un fiorire di sedi universitarie, di scuole di lingue, di *master*, di imprese di formazione per le aziende ecc. Tanta meno formazione si richiede all'atto dell'assunzione, tanta più formazione ti viene imposta dall'ideologia del *lifelong learning*. E così s'ingrossa la popolazione degli *overeducated*. Gli ultimi rapporti alma laurea parlano chiaro a riguardo. La condizione lavorativa dei laureati è andata costantemente peggiorando di anno in anno sia per retribuzioni che per tassi di occupazione, mentre le tipologie contrattuali atipiche e di inserimento/formazione lavoro aumentano. Ma c'è dell'altro. A un anno dalla laurea la condizione dei laureati specialistici è peggiore di quella di un laureato triennale sotto tutti e tre i punti di vista. Qualcosa vorrà pur dire. Bolla formativa e *debt economy* sono strettamente correlate. L'economia del debito funziona solo per i *too big to fail*. "Studia che così ti farai una posizione" è il *mantra* che ripetevano ai figli gli operai. Laurearsi significava aprire le porte della mobilità sociale. Ammesso che ciò sia mai stato vero, di sicuro non è più valido oggi. Iscrivere a una laurea magistrale significa semplicemente posticipare l'ingresso nel mondo del lavoro precario, per essere poi risucchiato nel circolo vizioso della formazione permanente: devi avere dei *curricula* sempre più lunghi di lauree, *master*, corsi specializzati ecc. per sentirti dire "ti offro 2 euro all'ora per sei mesi e poi si vede, se sei bravo te ne potrei offrire anche 3,50. Intanto fatti un tirocinio per 6 mesi che ci conosciamo meglio e diventiamo amici". Autoformazione dunque, per imparare a capire che cosa serve e che cosa non serve

dell'offerta formativa esistente, come selezionare quel poco di buono che c'è dalla massa che ti propone la bolla.

Ma autoformazione anche come autoinchiesta, come conoscenza dettagliata della propria condizione soggettiva e lavorativa, come confronto con chi vive la stessa condizione, e in tal senso strumento per la costruzione di una coalizione capace di mutare i rapporti di forza tra le classi. In sintesi, pensiamo che l'università debba rappresentare un luogo di sperimentazione, una guida per un modo diverso di produrre conoscenza: libera e non appropriabile in quanto bene comune.

Da questa convinzione scaturisce un terzo punto. Data la sua importanza nella produzione di conoscenza, occorre aprire l'università, trasformandola in un luogo ove possa darsi un processo di ricomposizione sociale, a partire proprio da occasioni di autoformazione e autoinchiesta. Sulla base delle caratteristiche di momento costituente che ci offre, neanche tanto paradossalmente, la crisi in corso, possiamo marcare una discontinuità. Vorremmo che i soggetti subalterni e subordinati si mettessero in rete per costruire una coalizione sociale, mezzo per apportare trasformazioni alla struttura della società. In altri termini, pensiamo che d'ora in avanti l'università debba diventare il luogo in cui creare coalizione, lo spazio di autorganizzazione del lavoro postfordista.

Le ultime settimane di dicembre ci hanno dato l'occasione per cominciare a mettere in pratica queste proposte. Nella nostra pratica quotidiana, infatti, abbiamo gettato i semi dell'università che vogliamo, abbiamo mosso i primi passi in direzione dell'*autoriforma* dell'università: una riforma autonoma, non calata dall'alto da ministri più o meno incompetenti, ma pensata e discussa dal corpo vivo dell'università (liberiamoci dalla zavorra, buttiamo a mare i baroni!), modellata sulle sue stesse esigenze, e ad esso indirizzata. Nelle occupazioni delle nostre facoltà, ad esempio, abbiamo applicato una dinamica seminariale. E nella didattica alternativa abbiamo utilizzato relazioni di trasmissione del sapere non gerarchiche ma orizzontali, diametralmente opposte alle relazioni di stampo baronale a cui siamo purtroppo abi-

tuati. Nella presente situazione, in cui tutto è anormale, non può che essere squarciato il velo di normalità apparente che ci circonda. Rompere la normalità, allora, vuol dire bloccare le lezioni così come oggi sono concepite, trasformarle in assemblee, in seminari, in cortei spontanei, in incontri con la società civile e con il mondo del lavoro. Bloccare le lezioni vuol dire mettere in campo un processo reale di autoriforma dell'università, che agisca sui rapporti sociali che quotidianamente dentro e fuori dall'università si manifestano.

Occupare le facoltà vuol dire domandarsi quale sia il vero senso dell'università. Vuol dire chiedersi come sia possibile cambiarla, nel contesto di un parallelo cambiamento della società in cui l'università è immersa. Perché non viviamo nella torre d'avorio del Sapere: non si può cambiare l'università senza cambiare la società e non si può cambiare la società senza cambiare l'università.

Le prime settimane di febbraio ci hanno permesso di provare a mettere in pratica quella nuova pratica di mutualismo e di *welfare* autonomo attraverso l'occupazione dello Spazio di mutuo soccorso ex-Mondino. A partire dalla creazione di *welfare* studentesco che erogasse servizi come uno studentato, un *copypoint*, uno spazio per l'autoformazione abbiamo lanciato le nostre proposte ricompositive verso tutti quei soggetti sociali che avrebbero potuto usufruire di sportelli di assistenza legale sui contratti di lavoro ed affitto o di assistenza nelle pratiche di regolarizzazione per immigrati. I progetti che in quel luogo si stavano realizzando sono stati interrotti dallo sgombero dell'edificio avvenuto a due settimane dall'occupazione. Ciò dimostra ancora una volta la miopia degli organi di governo universitari e il loro disinteresse per i bisogni degli studenti. In un contesto di opinione pubblica fortemente favorevole all'occupazione e in assenza di un progetto ed un interesse specifico sull'area occupata, questi Organi non hanno infatti esitato ad utilizzare l'arma della repressione nel tentativo di porre fine ad un'esperienza percepita, giustamente, come una minaccia per il loro modello di *governance* dell'università. Un modello che si fonda, come

già abbiamo avuto modo di dire, su dinamiche e processi simili a quelli tramite cui si esercita il controllo nel mondo del lavoro precario. Ma se la repressione può porre fine a un'occupazione, tuttavia essa non può eliminare i bisogni insoddisfatti e le esigenze concrete, che ci hanno portato a realizzare questo primo, ma non certo ultimo, tentativo.

Pavia, gennaio 2011

Studenti in crisi

<http://cuapavia.noblogs.org>

SOGGETTIVITÀ NO TAV *

Emiliana Armano · Raffaele Sciortino

Si riaccendono i fuochi in Val di Susa? Sembra di sì. Il movimento No Tav si prepara al tentativo di apertura del cantiere di Chiomonte (realizzazione di una galleria esplorativa) previsto per giugno. Cantiere che nelle parole dello stesso presidente dell'Osservatorio Torino-Lione, Virano, ha non un valore tecnico ma rappresenterebbe “nell'immaginario collettivo il reale inizio della Torino-Lione [...] ciò che risalterà maggiormente sarà il suo significato politico, ovvero il tema dell'agibilità del territorio”.¹ Non a caso, dopo la pubblicazione del progetto preliminare dell'opera,² si fanno ora insistenti le voci, rimbalzate dai quotidiani torinesi su giornali e liste in valle, in merito ad una possibile “militarizzazione” (sic!) del territorio contro eventuali... riottosità. Una ipotesi propugnata apertamente dai vertici del Pd torinese (in rotta con i suoi esponenti valsusini) in buona compagnia con la destra.³ Da parte sua la Lega, al governo in Regione, mentre taglia interi reparti dell'unico ospedale della valle. non promette neanche “compensazioni” per l'alta velocità perché... è già essa un vantaggio.⁴

Nel frattempo il governo dovrà però trovare modi e tempi sia per convocare un tavolo istituzionale a Palazzo Chigi sia per rinnovare con la Francia il trattato internazionale in scadenza (è una delle condizioni poste da Bruxelles per l'erogazione dei fondi europei). Mentre il Consiglio regionale piemontese sta cercando, tra l'ostruzionismo dei consiglieri grillini e della Fds, di approvare la legge che regola le ricadute economiche sui territori delle grandi opere. E a Chiomonte, un comune al confine tra bassa e alta valle con maggioranza di centro-destra, il sindaco teme di essere lasciato solo, col prefetto, a “gestire” la situazione.

Nel movimento si combina la sensazione che sarà, questa, la partita decisiva con la percezione che dall'altra parte le difficoltà a mettere mano ai cantieri siano effettive, come testimoniano i continui rinvii, data l'incertezza del quadro politico nazionale, locale e anche europeo.⁵

Un No, a suo modo, costituente

Il movimento No Tav è stato e continua ad essere un importante *laboratorio* di costituzione di *soggettività* cooperanti in una lotta che ha sicuramente tratti peculiari, ma che ha elaborato un linguaggio e sollevato nodi oltre la specifica questione alta velocità. Il movimento infatti dopo la presa di Venaus del dicembre 2005 — a misura che la controparte nonostante la sconfitta è rimasta sulle sue intenzioni — non si è fermato, si è anzi consolidato come movimento diffuso e intergenerazionale, sia radicandosi capillarmente sul territorio in diverse forme sia aprendosi a tematiche più generali e cercando forme di coordinamento con altre mobilitazioni su territori e beni comuni (dal No Dal Molin al No Ponte, alla Campania, *referendum* sull'acqua).⁶ E giusto un anno fa è sceso di nuovo attivamente in campo in occasione dei tentati carotaggi costringendo a ritirare dopo poco più di un mese le trivelle che di notte venivano trasportate in valle. Nel frattempo non si è lasciato invischiare nella tattica dell'Osservatorio — l'invito a passare da un no "distruttivo" al "come" partecipato (!) che ha trascinato con sé alcuni sindaci della prim'ora — né ha mutato attitudine — apertura nella chiarezza dell'obiettivo e dei distinti ruoli — rispetto a quelle rappresentanze politiche e istituzioni locali disponibili a un pezzo di percorso contro il Tav.⁷

Il no all'alta velocità è dunque diventato qualcosa di più profondo, consapevole e informato dopo e grazie alla messa in gioco collettiva di corpi e menti. Crescita esponenziale nel momento alto del conflitto — ha "aiutato" anche la militarizzazione della valle — consolidamento *dopo* la sollevazione. Il che, attenzione, ha permesso di mettere a valore per l'insieme del movimento l'enorme lavoro di organizzazione,

conoscenza e comunicazione fatto dai primi gruppi di attivisti *prima*, a volte anche molto tempo prima, degli appuntamenti decisivi, riattivando altresì la memoria non istituzionalizzata di passate lotte. Forse questa dinamica — senza enfasi la si può definire a suo modo costituente — dice qualcosa sulla fase che stiamo attraversando, e sul nesso lotta-organizzazione.

Dalla critica delle grandi opere...

Tutto ciò rimanda al peculiare carattere di massa di questo movimento. A questo proposito si utilizza spesso il termine *comunità*: può piacere o meno, l'importante è che si tratta di una comunità non data, naturale, ma autocostruitasi nella e con la lotta (e quindi sempre a rischio). Il punto è allora: come si è formata? Lo richiamiamo in estrema sintesi. Il movimento, che non da subito è stato ampio, ha lavorato dapprima a esaminare le caratteristiche tecniche, ambientali ed economiche del progetto Tav. Su questo ha saputo utilizzare anche il contributo di "esperti" tecnici in una sorta di laboratorio permanente di apprendimento, elaborazione e diffusione, un lavoro "anonimo" ma via via sempre più capillare grazie alla *mass self-communication*. All'inizio, dunque, ci si è incentrati sui costi per il territorio e la salute a fronte di vantaggi sociali ed economici inesistenti. Una sorta di analisi costi-benefici rovesciata contro il mondo degli affari e della politica, trasversalmente ai due poli. Di qui il secondo passaggio: a chi giova il Tav? In che modo è finanziato? È emerso allora il modello di privatizzazione strisciante proprio delle grandi opere, in cui un sistema contrattuale che pone tutti gli investimenti a carico dello stato e assegna senza gare d'appalto i lavori a grandi aziende private (*general contractor*, prestiti bancari garantiti dallo stato) fa lievitare i costi dell'opera e procede con un sistema di subappalti basato su lavoro precario e sovrasfruttato (cosa puntualmente successa e documentata per le tratte Tav già costruite in Italia). Un modello che è passato indenne attraverso Tangentopoli, si è perfezionato sotto i governi di cen-

tro-sinistra degli anni novanta ed è poi stato suggellato dalla “legge obiettivo” del governo Berlusconi nel 2002. Un classico esempio di socializzazione delle perdite — *sub forma* esternalità negative — e privatizzazione dei profitti.⁸

L’elaborazione e assimilazione comune di questa critica spiega la forte presenza nel movimento di temi legati, da un lato, alla denuncia della corruzione politica e delle infiltrazioni mafiose nel sistema degli appalti e, dall’altro, alla questione del debito pubblico. Non si tratta di “populismo”. A ben vedere, qui vediamo emergere una forma “situata” di critica di quello che è diventato il capitalismo finanziarizzato, a partire dai suoi effetti percepiti come distruttivi su di un territorio nel suo insieme: ipoteca sulla vita futura, e non più solo sul lavoro, economia del debito rovesciato sul “pubblico”. In questo senso la lotta No Tav è sì una lotta locale ma non localistica. In gioco: il territorio non come riappropriazione egoistica di una comunità, ma come *bene comune* che rinvia ai nodi cruciali della produzione e ripartizione della ricchezza sociale più in generale. Ciò ha permesso di iniziare a stringere in un solo nodo politica ed economia, di passare per così dire ad una critica pratica dell’economia politica pubblica.

... Alla critica pratica della rappresentanza

In questo modo si è fatta strada via via la consapevolezza di rispondere non solo alla “grande opera”, ma alla crisi di legittimità dei poteri istituzionali e alla *crisi della rappresentanza* politica. È stato un passaggio importante che *in re*, nelle pratiche di movimento, ha afferrato la base materiale dell’attuale “crisi della politica”: il nesso stato-banche-grandi imprese-cordate politiche. La resistenza di massa per la difesa del territorio ne è uscita più forte grazie alla certezza, che a un certo punto si è generalizzata, di agire legittimamente contro una legalità arbitraria dello stato e dei partiti. Questa affermazione di un’“altra legalità” ha dovuto a un certo punto rompere i limiti della legge statale ed esercitare il suo diritto-potere di resistenza sul territorio.

Corrispondentemente, ci si è dapprima organizzati al di fuori dei canali tradizionali (partitici e sindacali) sordi alle richieste del movimento. Finché la piena autonomia dalle organizzazioni e rappresentanze istituzionali è divenuta un valore in sé come condizione indispensabile per la questione essenziale del “chi decide?”. Questo ha rappresentato, insieme alla difesa del territorio da uno “sviluppo” onnivoro, l’altro bene comune difeso dal movimento, ben al di là della valle, all’interno di una pratica democratica effettiva e autorganizzata, con proprie modalità, proprie “istituzioni”, propri circuiti comunicativi, e l’esercizio contestuale di una “democrazia del controllo” sulle istituzioni politiche locali.⁹ I termini si deteriorano con velocità spettacolare, si sa, ma orizzontalità è in questo caso descrizione approssimata delle pratiche di organizzazione e partecipazione del movimento. L’attivizzazione si concentra nei momenti caldi della lotta nelle assemblee decisionali dove finora si è sempre riusciti a costruire sintesi non forzate in cui l’unità del movimento e l’efficacia dell’obiettivo costituiscono il criterio condiviso.

Ne è uscita riconfigurata anche la dimensione spaziale. I luoghi di aggregazione — non più le vecchie sedi partitiche o sindacali — ma i presidi sul territorio, le sedi delle istituzioni locali “riappropriate”, le piazze, le scuole, i cortili, ecc. sono diventati luoghi, non chiusi, percorsi da incontri di individui che fanno due cose: cooperano con un’attività multiforme rivolta all’obiettivo, e nel far questo (ri)costruiscono legami sociali contro l’atomizzazione. Questo è il vero collante del movimento, il suo lavoro politico. “È della soggettività quiescente e delegante che in Valle di Susa sembrano essersi sbarazzati”.¹⁰ E questo ha permesso la ricerca assidua e puntuale dell’unità nella eterogeneità dei soggetti, delle visioni, delle storie individuali, delle prospettive e anche dei ruoli.

È un processo reale, quindi non sempre indolore, costitutivamente non lineare, di unificazione tra soggetti in carne e ossa — non riconducibili ad una prospettiva comune già data — che nella lotta hanno trasfor-

mato se stessi, creando relazioni e producendo un qualcosa che prima sarebbe apparso incredibile.¹¹

Un nuovo tipo di inchiesta

Il dibattito interno al movimento ha vissuto e vive di diversi nuclei di discussione e approfondimento che si raccolgono intorno a quello che è l'interesse centrale ma è andato arricchendosi in questi anni di ulteriori tematiche. Vigè qui una partecipazione collettiva che valorizza le specifiche competenze e sensibilità e produce, con un lavoro spesso sotterraneo ma sistematico, un complesso di informazioni critiche di solito non accessibili, valorizzando in modo intelligente l'apporto degli "esperti". È di questi giorni, per citare l'ultimo esempio, la presentazione del lavoro di inchiesta del coordinamento medici valsusini sui danni alla salute dell'eventuale apertura dei cantieri.¹²

Il movimento porta avanti una vera e propria autoformazione, a partire da una riflessione critica su ambiente nocività mobilità, grazie a cui energie e idee circolano in un corpo più ampio. Non ha intellettuali "organici", la conoscenza è produzione di molti, integrazione tra saperi e pratiche di lotta.

Senza ovviamente sostenere qui improbabili continuità con le passate esperienze di inchiesta operaia e di *conricerca*¹³ colpisce però come, in qualche misura, nel movimento No Tav la forma inchiesta ritorni, per così dire, *embedded*, una pratica inglobata anche se non teorizzata.¹⁴

Gli attivisti acquisiscono documenti ufficiali (anche complessi), li analizzano confrontandoli con le esperienze e le evidenze sul territorio, ne discutono pubblicamente elaborandoli, producono nuovi saperi critici. La conoscenza diviene così endogena al movimento, prodotta al suo interno.¹⁵ Non ci sono saperi "oggettivi", "scientifici" a cui dare fiducia per deferenza nei confronti dell'esperto. Se c'è un contenuto tecnico il movimento deve poterlo discutere. Al tempo stesso, il rapporto con il sapere è sulle "cose", non ideologico, e i contenuti che acquisisce il movimento sono specifici ma non specialistici. Gli esperti sono

benvenuti ma non danno la “linea”; la conoscenza è conoscere insieme. Va da sé che ciò corrisponde ad una critica serrata ma puntuale della propaganda massmediatica sui temi che stanno a cuore agli attivisti.¹⁶ Il movimento usa i nuovi *media* ma in modo sobrio, come strumenti di diffusione e per inviare segnali di rinforzo di relazioni *face to face*. La comunicazione nei *network* si rivela così decisiva nelle pratiche di resistenza perchè agisce su legami o preesistenti o che la lotta ha creato ex novo, ai quali si aggiunge tutto il potenziale di proliferazione del messaggio e di *mass self-communication* tipico dei nuovi *media*. Su questa base la comunicazione diventa anche organizzazione: fluida, aperta e non-egemonica, capace di coinvolgere soggetti diversi su obiettivi comuni ma senza richiedere di unificare i punti di vista, rispettando le diverse pratiche e le forme di espressione. Con queste modalità il movimento riesce a tastare sé stesso, i propri umori e percezioni, insomma *riflette su di sé*, si forma mentre si informa. In questo modo, conoscenza, *network* comunicativi e processi di organizzazione si sovrappongono all'autoriconoscimento e all'auto-costituzione (personale e collettiva) dei soggetti.

Sviluppo e composizione di classe

A monte andrebbe fatta una riflessione approfondita sulla composizione del movimento: una composizione legata al forte ancoraggio sul territorio ma trasversale socialmente e politicamente. Il che peraltro ha dato adito a reazioni di diverso segno: da quelle “puriste” sospettose rispetto all'interclassismo del movimento, a quelle più aperte ma sostanzialmente riduttive — un movimento guidato dai “ceti medi riflessivi” — oppure ferme ad una caratterizzazione per negazione: al centro non c'è il lavoro, il movimento No Tav non può che essere limitato oltrechè territorialmente (va da sé) anche per contenuti. Il punto essenziale è qui riuscire a non confondere il percorso politico e “programmatico” del movimento, che può ovviamente essere oggetto di valutazioni anche critiche e comunque non si dà sotto vuoto pneu-

matico, con una sua riduzione semplicistica a lotta ambientalista et similia. Quello che si può abbozzare è che anche dal punto di vista della composizione siamo di fronte a qualcosa che supera embrionalmente sia la tradizionale lotta ambientalista sia il nesso semplicemente additivo tra ambiente e lavoro (quello reso nel linguaggio dei segni scritti dal *trattino*).

Se infatti si va a vedere meglio, in controluce rispetto a un generico tessuto interclassista “popolare” — operai, ancorchè di molto ridimensionati, impiegati, vecchi e nuovi ceti medi, “artigiani”, ecc. — traspare qualcosa di altro, più disorientante o promettente a seconda della visuale, ma che come sempre per i fenomeni sociali nuovi solo la lotta contribuisce a far emergere e aiuta a mettere a fuoco. Quello che abbiamo visto costituirsi è la messa in connessione di “semplici” individui rimasti sostanzialmente privi delle appartenenze tradizionali e delle identità di classe proprie del vecchio ciclo industriale fordista in esaurimento, rimasti senza difese organizzate di fronte a un modo di produrre che ad un certo punto è apparso solo più distruttivo. Donne e uomini nella normalità ridotti, come tutti, ai minimi termini di un’esistenza di consumo e produzione in un territorio attraversato dai flussi di circolazione delle merci, costellato di cattedrali del consumo, vettore di un quotidiano pendolarismo di massa verso una città alla disperata ricerca della riconversione “cognitiva” di un apparato manifatturiero in crisi. Si sono mossi, allora, *individui* non perché, con lo sbriciolamento delle vecchie aggregazioni, siano dileguati anche i rapporti di classe e le differenze sociali ma perché tale è la pervasività dei rapporti capitalistici entrati oramai profondamente nella riproduzione quotidiana che l’individuo è già di per sé un grumo di *relazioni sociali*. Sottoposto normalmente a dinamiche alienanti e disgregatrici. A date condizioni, però, in grado di ribaltarle formando una comunità che nulla o poco ha di presupposto, e quasi tutto da costruire. Facendo leva sulla ricchezza potenziale di quelle stesse relazioni *ambivalenti* che nella vita di tutti i giorni sono messe a valore non per sé ma per il mercato.

Ora, proprio questa composizione sociale, se così la si può ancora chiamare, comunque difficilmente definibile in termini sociologico-statistici, è andata incontro a un processo di *soggettivazione* antagonista. E in questo processo ha dovuto affrontare in termini nuovi il tema *sviluppo*. È chiaro che la lotta No Tav non è contro l'“accumulazione originaria” di infrastrutture ma, per dirla con una formula, contro la sua riproduzione allargata distruttiva dentro la globalizzazione. La critica dei No Tav è venuta su “spontaneamente” contro l'idea di sacrificare la vita della gente a un'enorme e inutile piattaforma logistica per il traffico merci e di fare del territorio uno “spazio di flussi” assolutamente aperto. Si è poi affinata contro quel metodo di appropriazione privata della spesa pubblica che attraverso il sistema grandi opere ha non solo resa strutturale la corruzione ma altresì favorito la diffusione di rapporti di lavoro precari tipici dell'impresa *postfordista*.¹⁷ Si è sedimentata, così, un'opposizione al carattere distruttivo di un certo “sviluppo” che non seduce più a misura che sempre di più disloca su due fronti opposti guadagni e perdite senza poter proporre uno “scambio” politico ed economico al lavoro operaio e/o alla piccola impresa, come nelle precedenti fasi, in compensazione dei danni alla vita sociale e all'ambiente.¹⁸ Una sconnessione che la crisi economica sta accentuando.¹⁹ Un qualcosa di analogo a quanto ha evidenziato, in una Torino che spesso ancora guarda al passato, la vicenda Fiat Mirafiori con la perdita di credibilità del “piano industriale” di un *management* orientato su logiche finanziarie. E del resto, quanto la stessa Fiom è stata influenzata dal movimento No Tav nel suo percorso di parziale rimessa in discussione dei dogmi dell'industrialismo?

Per chiudere su questo aspetto, allora non solo il tema lavoro è dentro la lotta No Tav ma dalla disgregazione della precedente composizione del lavoro, se si vuole usare questo vecchio vocabolario, emerge oggi più chiaramente una trama di relazioni produttive e riproduttive — l'*individuo sociale* di marxiana memoria? — che faticosamente cerca di

farsi figura “politica” adeguata a un rapporto di capitale che tende a coprire l’intero spettro della vita.²⁰

Conclusioni: beni comuni come programma?

La Val di Susa in lotta non è un ambiente alpino idilliaco ma piuttosto l’estensione di una metropoli in ristrutturazione e di un’area densamente infrastrutturata.²¹ La posta in palio è un territorio innervato da relazioni economiche e di potere in cui la vita sociale è diventata un terreno di scontro contro le logiche del profitto. Per questo, anche per questo, il movimento NoTav deve affrontare la nuova valenza del territoriale tra spazio dei flussi globali e mercificati e luoghi della vita sociale.

Lo sta facendo, in buona misura, con un percorso di mobilitazione non tradizionale. La sua forza, e fortuna in parte, è quella di non dover difendere vecchi assetti e di non poter fare ciò con vecchi strumenti. O riproponendo il nesso tradizionale — e potente, ma in decenni oramai alle nostre spalle — tra lotte e sviluppo capitalistico.²² In estrema sintesi, e senza voler idealizzare nulla e nessuno, è emerso un nuovo campo di forze con qualche potenzialità.

La risorsa principale della mobilitazione è legata al fatto che abbiamo qui una lotta sulla riproduzione della vita sociale che deve difendere qualcosa come *bene comune*.²³ Un qualcosa che può diventare più ampio riconnettendosi ad aspetti diversi ma intrecciati. Si è fatta strada l’idea che la vita — in questo caso: territorio, salute, mobilità, potere di decidere, saperi critici — non solo va contrapposta come limite alla voracità del mercato. Di più, va difesa in quanto possibilità di riproduzione consapevole e collettiva contro la sua privatizzazione. Qui corre il sottile crinale tra un bene “pubblico”, che può sempre essere separato da chi lo produce e dunque privatizzato anche se in forme statali istituzionalizzate, e un bene effettivamente comune.²⁴

Il movimento NoTav ha il merito di aver posto in Italia concretamente la questione — sollevata in termini generali ed “etici” dal No Global — grazie alla sua lotta di resistenza. Più di questo, nelle condizioni date,

non poteva e non può fare. Nell'isolamento rispetto ad un quadro nazionale oggi desolante ²⁵ — nonostante i tentativi di uscire fuori dalla valle permane tra gli attivisti un senso di separatezza percepito come un ostacolo al momento difficilmente superabile ²⁶ — e costretto a giocare in difesa, non può passare dalla resistenza a un percorso di riappropriazione e produzione dei beni comuni. La domanda però ogni tanto fa capolino tra gli attivisti: cosa saremo in grado di fare una volta vinta la battaglia sull'alta velocità? Si riuscirà ad andare oltre, nelle forme di vita e di lavoro? ²⁷

Ci sono volute fin qui molta determinazione e un pizzico di fortuna. Solo il proliferare di altre lotte sui beni comuni, se si darà, potrà iniziare a fornire qualche risposta...

Torino, 31 marzo '11

NOTE

- * Queste note, che sicuramente non possono restituire la ricchezza dell'elaborazione comune all'insieme del movimento, devono molto alla lunga intervista con tre attivisti del Comitato di Lotta Popolare NoTav: Luigi Robaldo, Ermelinda Varrese e Luigi Casel. È in gran parte grazie al loro contributo che questo articolo ha potuto essere scritto. In nota saranno richiamati solo alcuni dei numerosi spunti emersi dall'intervista.
1. *Il Sole 24 ore*, 12 gennaio 2011.
 2. M. Tropeano, "Tav, ecco il tracciato finale", in *La Stampa* 14 marzo 2011, <<http://www3.la-stampa.it/torino/sezioni/cronaca/articolo/lstp/393264/>>. Vedi anche sul sito Internet del movimento, *Notav-valsangone.eu*.
 3. M. Giacosa, "I cantieri Tav rischiano di diventare zona militare", in *La Repubblica - Torino* 22 marzo 2011, <http://torino.repubblica.it/cronaca/2011/03/22/news/i_cantieri_tav_rischiano_di_diventare_zona_militare-13974579/>.
 4. Cfr. il servizio del *Tg Regione - Piemonte* 28 febbraio 2011, Raitre, edizione 19.30, su Internet: <<http://www.youtube.com/watch?v=KoYj1tSH1Lg>>.
 5. Ermelinda e Luigi R. nell'intervista. Il commissario europeo ai trasporti si è pochi giorni fa lasciato andare a dichiarazioni "ambigue" sulla Torino-Lione, sulle lungaggini, sulla difficoltà di procedere ai lavori, ecc. Si tratta di pressioni da Bruxelles per accelerare i tempi o di mettere le mani avanti rispetto a priorità differenti? Si tratterà poi di vedere il corso delle relazioni franco-italiane anche alla luce della vicenda libica. Non inganni la costruzione di qualche discenderia sull'altro versante: potrebbero benissimo essere utilizzate, come gira voce, per il deposito delle scorie nucleari delle centrali d'oltralpe.
 6. Luigi C. nell'intervista.
 7. Anche il varo di liste civiche in quattordici comuni per le elezioni dell'anno scorso non lo si è vissuto come il momento più alto e tanto meno lo sbocco politico della lotta, così come il "tallonamento" della Comunità montana guidata oggi da un pidiessino dissidente; inoltre il movimento ha sempre rifiutato lo strumento del *referendum* che nella situazione data non potrebbe che essere giocato contro di esso (Luigi C. nell'intervista). Non c'è feticismo delle "forme" ma piena e convinta pratica della democrazia sostanziale della mobilitazione.

8. Su questo aspetto è stato importante per il movimento l'apporto di Ivan Cicconi. Vedi ad esempio il suo lavoro *Le grandi opere del cavaliere* (Roma: Koinè, 2004). Non inganni il titolo: ce n'è anche per il centro-sinistra.
9. Vedi L. Caruso, *Il territorio della politica. La nuova partecipazione di massa nei movimenti. No Tav e NoDal Molin* (Milano: Franco Angeli, 2010).
10. E. Leonardi, *Foucault in Valle di Susa* (tesi di laurea in Filosofia politica, 2006 — file disponibile su richiesta), introduzione. Vedi anche F. Chicchi ed E. Leonardi, "Profanazioni Notav, riappropriazioni del comune e processi di soggettivazione", in *Posseweb.net* [rivista online] 2008, numero monografico *La moltitudine del comune* (Url al momento non disponibile).
11. Ermelinda nell'intervista.
12. Vedi "Medici valsusini e Tav", *post* del 22 marzo 2011 sul sito *Interent Notav.eu*, <<http://www.notav.eu/article5138.html>>.
13. R. Alquati, *Per fare conricerca* (Padova: Calusca, 1993).
14. E. Armano e R. Sciortino, "Inchiesta and global social movements : a renewing?", relazione per il convegno *The Future in The Present: Occupying the Social Factory*, Centre of Philosophy and Political Economy University of Leicester, maggio 2006.
15. Tra attivisti si scherza spesso, ma poi nemmeno troppo, sul fatto che in Valle esista la maggiore concentrazione al mondo di esperti di trasporti: E. Leonardi, *Foucault in Valle di Susa* cit.
16. E. Marchioni, *Corpus linguistics: analisi di un anno di informazione giornalistica sul Tav* (tesi di laurea magistrale in Scienze della comunicazione, Università degli Studi di Torino, a.a. 2009/2010).
17. Il già citato Ivan Cicconi ha insistito su questo aspetto nei suoi interventi alle assemblee No Tav.
18. Vedi la recentissima "Lettera aperta del movimento No Tav agli artigiani e imprenditori della Val Susa", *post* del 31 marzo 2011 sul sito *Internet Infoaut. Informazioni di parte*, <<http://www.infoaut.org/blog/no-tavabenicomuni/item/966-lettera-aperta-del-movimento-no-tav-agli-artigiani-ed-imprenditori-della-val-susa>>. Non è un caso che l'ultima trovata dell'Osservatorio della Torino-Lione sia, a parole, quella di sostituire i mega-appalti con lotti più piccoli su cui coinvolgere la piccola impresa dei territori coinvolti: vedi A. Arona e M.C. Voci, "I lotti tornano sui binari Torino-Lione", in *Il Sole 24 ore* 30 marzo 2011 (<<http://www.ilssole24ore.com/art/economia/2011-03-29/lotti-tornano-binari-torinolione-195857.shtml>>).
19. Il che per altro verso pone il movimento di fronte alla necessità di fare i conti con il ricatto lavorativo avanzato dai pro Tav (Ermelinda nell'intervista).
20. Cfr. R. Sciortino, "No Tav no global?", in *No Tav, la valle che resiste* (Torino: Ed. Velleità alternative - Centro sociale Askatasuna, 2006), pp. 170-4.
21. La valle che è stata un centro industriale, oggi in gran parte dismesso, con una notevole immigrazione dal Sud Italia, è attraversata da un'autostrada che si è andata ad aggiungere a due statali, alla ferrovia e a un elettrodotto.
22. Qui si inserisce il tema della decrescita, presente in quelle discussioni che in valle tentano di acquisire una prospettiva più ampia, programmatica quasi, al movimento. Non è questo il luogo per discutere questa prospettiva teorica, il senso della sua ricezione nella lotta No Tav ma anche i suoi punti di debolezza analitici e politici.
23. Il che investe nuovamente il tema lavoro: come possono le lotte difensive dei lavoratori/trici oggi ritrovare forza? Devono forse costruire e presentare il lavoro come bene comune più che come diritto? ecc. Ma è possibile per il lavoro separato in impresa? O si pone qui la necessità di fare un salto verso la dimensione sociale del salario, del nuovo welfare, ecc.?
24. A questo nodo cruciale dovrebbe ricollegarsi una critica interna, e non esterna o ideologica, delle tendenze "spontanee", in parti del movimento o nella sua coscienza media diffusa, a ragionare nei termini di un recupero della legalità "vera", di uno stato senza corruzione e infiltrazioni mafiose ecc. È su questa base che possono avere corso argomenti alla Grillo, Saviano, ecc.
25. Luigi R. nell'intervista. Al riguardo c'è una duplice percezione: il caos politico nazionale da un lato favorisce la lotta No Tav perchè rende più incerto l'avversario, dall'altro prefigura un *trend* di disgregazione dal quale non è facile non farsi contaminare.
26. Luigi C. nell'intervista.
27. Ermelinda nell'intervista.

INSOLVENZA DI CLASSE

Gigi Roggero

Uno spettro si aggira per il mondo: l'insolvenza. In dicembre la Banca d'Italia ha rinnovato l'allarme: il 5% delle famiglie italiane che ha fatto un mutuo non riesce a pagarne le rate. La percentuale sale al 19% tra i disoccupati, a cui vanno aggiunti gli alti livelli di insolvenza tra precari e persone a basso reddito. Ma non è tutto: i dati sono ricavati da un'inchiesta del 2007, dunque è chiaro come il numero delle persone che non restituiscono i soldi prestati sia in vertiginosa crescita. La quota di insolventi rappresenta un record in Europa, ma com'è ampiamente noto il *trend* è globale. La crisi cominciata nel 2007 ha proprio in questo fenomeno un elemento fondante. Negli Stati Uniti sono figure molto specifiche quelle che — per pagarsi una casa, l'istruzione, l'assistenza sanitaria o la mobilità — hanno fatto ricorso ai *subprime*, da cui il nome dei mutui: disoccupati, donne *single*, molti afroamericani, *latinos*, ampi settori della *working class* e della *middle class* in rapida proletarizzazione. Nel frattempo, il debito studentesco — progressivamente ingigantitosi negli ultimi vent'anni — ha raggiunto livelli esplosivi. Per frequentare un'università si accumulano decine di migliaia di dollari, il che significa una drastica riduzione del salario monetario spesso prima ancora che esso sia effettivamente percepito. Il non ripianamento del debito in tutte le sue forme — per scelta e soprattutto per impossibilità — ha fatto saltare il sistema.

Proprio il sistema del debito, quindi, squaderna davanti ai nostri occhi le caratteristiche del capitalismo contemporaneo. Innanzitutto, la finanziarizzazione del *welfare* che accompagna lo smantellamento del modello pubblico-statale. Modello che, sarà bene ricordarlo a chi oggi

si dichiara acriticamente per la sua difesa o restaurazione, era stato oggetto di contestazione da parte dei movimenti e delle lotte degli anni '60 e '70, da quelle operaie a quelle studentesche e femministe. In secondo luogo, indica il processo di precarizzazione e declassamento che è diventato caratteristica strutturale e permanente dei rapporti sociali di produzione, travolgendo anche quello che si chiamava ceto medio. L'impoverimento, infatti, oggi qualifica i soggetti del lavoro: non è più, cioè, sinonimo di emarginazione o esclusione, ma al contrario definisce le griglie gerarchiche di inclusione. Infine, però, il sistema del debito deve fare i conti con l'incomprimibilità e irreversibilità dei bisogni sociali conquistati dalla moltitudine. Negli Stati Uniti e in Inghilterra, ad esempio, nonostante il continuo aumento delle tasse (ulteriormente aggravato dalla necessità di coprire i buchi di bilancio delle università in crisi), i tassi di iscrizione alle istituzioni dell'istruzione superiore continuano ad aumentare: ciò succede, inutile dirlo, attraverso il debito. E lo stesso si può dire per l'ampio ricorso a mutui e carte di credito che, con buona pace dei moralisti di sinistra, è uno strumento per garantire livelli di vita decenti, o almeno sopportabili.

È questa la composizione sociale che ha invaso le piazze e occupato le università di tutta Europa e del mondo per rivoltarsi contro le politiche di austerità. Studenti e precari che vedono nel debito un'ipoteca non solo sul proprio futuro, ma innanzitutto sul proprio presente; lavoratori che non riescono a pagare le rate del mutuo; cassaintegrati preoccupati non tanto di riacquistare il proprio posto, ma del pignoramento della casa; giovani e meno giovani che si trovano senza un salario e senza una qualche forma di reddito. Da questo punto di vista anche le retoriche meritocratiche in Italia, inquietantemente diffuse nella composizione del movimento dell'Onda, iniziano a bruciarsi. L'ambigua illusione di potercela fare individualmente nella crisi, a patto di lavorare duro e con umiltà, è per i molti giovani che si sono riversati nelle piazze italiane durante l'autunno priva di qualsiasi pur perversa base. I giovani tra i 15 e i 20 anni, asse qualitativamente por-

tante del recente movimento, iniziano a essere i figli della prima generazione di precari, di figure declassate, e in molti casi di migranti, per cui devono portare l'etichetta di seconde generazioni. Il referente più prossimo, quello della famiglia, è quindi immediato specchio dell'impossibilità di salvarsi individualmente. Il progressivo asciugamento del *welfare* familiare delle generazioni precedenti rende dunque l'insolvenza una pratica necessaria per soddisfare i bisogni socialmente conquistati.

Qui prende corpo una parola d'ordine delle lotte: diritto alla bancarotta per i precari. Non si tratta di un'enunciazione provocatoria o suggestiva, ma di una parola d'ordine che nasce dalle pratiche di resistenza diffusa. Negli Stati Uniti da un paio di anni viene addirittura portata davanti alle corti, per impedire pignoramenti o galera ai precari insolventi, rovesciando così il diritto riconosciuto alle imprese contro i lavoratori e il *bailout* pubblico delle banche. In questa direzione il Knowledge Liberation Front (KLF, rete nata dall'incontro di Parigi dello scorso febbraio) ha promosso, dal 24 al 26 marzo, tre giorni di azione comune transnazionale contro le banche e il capitalismo finanziario, con importanti iniziative di lotta in molte città europee e non solo, fino ad arrivare a quella che è stata definita la "semi-insurrezione" di Londra. Attenzione: non si tratta di contrapporre la finanza a una supposta economia reale, le banche alle imprese, un capitalismo buono a uno cattivo. Al contrario, la finanziarizzazione viene definitivamente riconosciuta come la forma dell'economia reale oggi. L'estensione spaziale delle iniziative durante la tre giorni di mobilitazione e i soggetti coinvolti indicano questo come un terreno centrale, ricompositivo e immediatamente traducibile sul piano transnazionale, pur ovviamente con differenti declinazioni. Proprio la lotta contro il debito e per il diritto alla bancarotta va oggi intesa come una riconfigurazione della lotta sul salario come lotta sul *welfare*, per la riappropriazione collettiva della ricchezza sociale e della rendita, cioè sulla costruzione di istituzioni del comune. Tra-

sformare la lotta contro il debito in spazio di organizzazione delle nuove figure del lavoro: ecco il nodo politico.

I tre giorni di azione transnazionale del KLF costituiscono anche, in Italia, un'indicazione politica per lo "sciopero generale" del 6 maggio (le virgolette sono, in questo caso, d'obbligo per entrambi i termini). Da un lato perché permette di uscire dalle secche provinciali del dibattito italiano, indicando le nuove coordinate globali dell'azione politica. Dall'altro, se si vuole fare in modo che una rivendicazione espressa con forza dalle lotte durante l'autunno non si rovesci nel suo contrario, ovvero nel terrore della sovranità della segreteria Cgil contro le lotte stesse, bisogna iniziare ad andare oltre l'idea della semplice alleanza tra settori del lavoro e dei movimenti, o — peggio ancora — tra le loro supposte rappresentanze, per identificare gli spazi e le pratiche della ricomposizione. Allora, o le parti del sindacato che si ritengono più vicine ai movimenti vengono forzate su questo terreno, oppure si consegnano le prime a una resistenza conservatrice, e i secondi all'illusione dell'efficacia politica senza inchiesta e senza programma, dunque senza prospettive di trasformazione radicale.

INTELLIGENZA COLLETTIVA E PRECARIETÀ manifesto e carta dei diritti dei lavoratori della conoscenza

Rete San Precario · Intelligence precaria

Il contesto in cui ci muoviamo è quello che è: se vendi l'anima e il corpo al miglior offerente — da più di tre lustri Berlusconi e la sua corte, domani chissà, ma non mancano certo validi sostituti — ti assicuri un impiego ben remunerato in Parlamento, nella protezione civile o in tv; se invece fai parte dell'ampia schiera di donne e uomini, giovani e meno giovani, che ogni giorno *devono* guadagnarsi da vivere, ma lo vogliono fare senza rinunciare alla loro dignità, allora l'unica prospettiva che ti rimane — se non sei già catalogato alle voci disoccupato o disadattato — è quella di essere un *precario*.

Il sistema è questo, bellezza; in Italia (e non solo) ormai funziona così: dalle alte sfere della triste politica agli asettici luoghi di lavoro del terziario più o meno avanzato, giù giù fino al piccolo costruttore edile che specula allegramente sulla pelle di un "clandestino".

È il sistema che hanno inventato per mantenere "decente" il tasso del profitto anche nel momento in cui (la fase storica del neoliberismo e della cosiddetta globalizzazione, grossomodo dagli anni '80 in poi) la nostra bella Italicetta non sarebbe più potuta essere il quinto, sesto o settimo paese più industrializzato del mondo. Bei tempi, eh! Ma torniamo a noi.

Al giorno d'oggi non importa quanto hai studiato (da autoctono o da straniero appunto, non fa differenza), quanto sei brava o intelligente, quanti sacrifici i tuoi genitori abbiano fatto per te (e continuino magari

a fare, grazie a quel diritto che si chiama pensione e sul quale né tu né la tua eventuale prole potrete più contare), quanto sei preciso, puntuale e disponibile in ufficio o quanto il tuo lavoro a intermittenza, o il tuo ennesimo stage “formativo”, facciano ingrassare chi te li elargisce; tutto ciò non interessa minimamente — per così dire da un punto di vista umano — coloro che dettano le regole del gioco, né tanto meno incide sul nuovo assetto produttivo (strutturale) che via via ha messo al centro il fattore conoscenza, comunicazione e sapere quale motore trainante dell’accumulazione capitalistica contemporanea.

Da un lato abbiamo così corpi e menti resi sempre più flessibili, addomesticati, alienati, infelici, svuotati della loro potenza creatrice e della loro capacità di *compatire* (sentire insieme agli altri, amare); dall’altro un meccanismo estremamente potente e perverso che, come una sanguisuga, come un vampiro, come un parassita mortale, estrae ricchezza, comando e privilegio proprio da quel tessuto sociale sottostante che opera per lo più come un solo organismo, cioè lavora, pensa e produce in modo cooperativo (il *general intellect*), ma si percepisce, e in gran parte lo è, come un universo frammentato in milioni e miliardi di particelle, ciascuna chiusa nei propri egoismi, oppressa dalla fatica quotidiana del vivere, messa in competizione l’una contro l’altra.

Ecco chi sono i precari, le precarie ed ecco che cos’è la precarietà: una contraddizione devastante, reale non retorica, fatta di ragazze e ragazzi, uomini e donne a cui viene negato il futuro, fatta di mille sfumature, inganni e paure, di ricatto e consenso, di gente che deve partire, di umiliazioni, illusioni, fughe e voglia di riscatto. Una contraddizione insanabile che ha a che vedere con tutto questo e con molto altro ancora, ma che trova la sua prima ragion d’essere nello sfruttamento senza fine a cui vogliono tenerci incatenati, proprio come agli albori della civiltà industriale, i vecchi/nuovi padroni del vapore.

La condizione precaria tende a schiacciarci su questa contraddizione, a farci soggiacere al ricatto, a farci sentire soli e perciò inermi, disar-

mati. Tuttavia proprio il suo carattere strutturale, pervasivo e comune, proprio il suo essere forma “tipica” (tutt’altro che “atipica”) dell’organizzazione del lavoro nel capitalismo contemporaneo — come abbiamo sempre sostenuto — sta facendo di noi la maggioranza. In altre parole, siamo tante e tanti, sempre di più, la tendenza si stratifica e si sedimenta, anno su anno: siamo noi la larga base su cui poggia l’accumulazione del presente. Il fatto di non avere alcunché da perdere, perché non abbiamo niente e l’illusione sta franando, può tradursi finalmente in potenza.

Proprio la nostra formazione, il nostro sapere devalorizzato, che avrebbe preteso di tradursi in autonomia, può diventare forma autonoma di autorganizzazione. Essa ci consente di afferrare il disegno sottostante: conoscenza è potenza. Ed è attraverso la consapevolezza dei processi che l’essere umano può esprimere tutte le sue potenzialità di essere pensante.

Come sempre nella storia, la vecchia talpa — quella di Marx, non quella di Sky e di Fiorello — continua a scavare...



Il Manifesto dei lavoratori della conoscenza

La conoscenza rappresenta il centro dei meccanismi della valorizzazione capitalistica contemporanea. Non dimentichiamo che essa ha avuto un ruolo fondamentale anche nei processi produttivi del passato, ma oggi si è trasformata nel principale fattore su cui si fonda l’accumulazione.

Se nella produzione fordista la conoscenza era più incorporata nelle macchine che nel lavoro, oggi essa è requisito, qualità ed elemento distintivo della prestazione lavorativa in sé, incorporata perciò nel cervello e nel cuore del lavoratore. Diviene allora, ancor più che mai, oggetto di tentativi di controllo, di mercificazione e di rapina. L’accumulazione contemporanea si fonda sull’appropriazione del lavoro vivo

e della cooperazione sociale. L'attuazione dei processi di mortificazione (talora suadente) di ciò che è lavoro vivo rispondono esattamente alla logica della valorizzazione capitalistica attuale.

La natura della conoscenza

La conoscenza è un bene comune. Non è per sua natura un bene privato né un bene di proprietà dello Stato. Non può essere un bene privato perché è attraverso la socializzazione che essa si valorizza. Non è un bene di proprietà dello Stato poiché la conoscenza esiste al di fuori dei limiti e dei condizionamenti delle istituzioni statali. La conoscenza è apprendimento, consapevolezza, coscienza acquisita nel tempo e nel mondo. La cooperazione e la trasparenza sono le basi su cui la conoscenza cresce. Per questo occorre preservare la libera circolazione della conoscenza e di conseguenza la possibilità di scelta di chi partecipa all'apprendimento.

La conoscenza è parte costitutiva di colui o colei che la produce o la trasmette. In questo senso essa è unica e sempre differente, reca cioè l'impronta del soggetto conoscente. Perciò non è mai del tutto espropriabile dalla singolarità che la produce o che la assimila. In questo senso la conoscenza pone sempre in essere un'eccedenza. Questa eccedenza è potenzialmente ostile a ogni tipo di gerarchia.

La conoscenza è, d'altro lato, un processo mai solo individuale. Essa si articola e si sviluppa nel corso dell'esistenza del soggetto, attraverso i percorsi formativi e di apprendimento, i ruoli, le relazioni, le condizioni mutevoli che ogni individuo (o gruppo) si trova a attraversare e a rivestire. La conoscenza è un processo dinamico, si sviluppa storicamente nel rapporto tra le singolarità e la generalità proprie del sapere. Tuttavia, per quanti sforzi possano essere fatti, la conoscenza non può essere solo soggetta all'esclusività della proprietà privata. Essa tende a sfuggire, per sua natura, alle recinzioni. Chi trasmette conoscenza non se ne priva.

I soggetti della conoscenza

Definiamo lavoratore e lavoratrice della conoscenza colui o colei che utilizza, almeno in gran parte o completamente, le proprie capacità intellettuali, cognitive, relazionali, linguistiche, esperienziali ed emotive all'interno della propria prestazione lavorativa.

Il lavoratore e la lavoratrice della conoscenza producono e trasmettono, con la propria singolarità, un bene comune. Di questo devono essere coscienti, divenendo soggetti responsabili in grado di far valere collettivamente il punto di vista del comune nei confronti dell'indebita appropriazione privatistica dei frutti della cooperazione cognitiva.

Il rapporto contrattuale che contraddistingue il lavoratore, la lavoratrice della conoscenza si presta particolarmente al rapporto individuale di lavoro. In un certo senso, esso rappresenta l'emblema, il paradigma, dell'individualismo contrattuale contemporaneo. Nella realtà, esso si manifesta in una estrema variabilità di contratti *ad personam*, rapporti atipici individuali, forme di collaborazione singola. Perfino in un contesto collettivo di lavoro, si traduce, sempre più diffusamente, in meccanismi di contrattazione individuale, tramite superminimi, incentivi individuali, premi individuali di produttività.

La lavoratrice, il lavoratore della conoscenza, a causa di questi meccanismi, vive una delle condizioni lavorative più soggette alla legge del ricatto e consenso. Il ricatto deriva dal rapporto individuale di lavoro che, nella solitudine, tracima spesso in precarietà occupazionale e quindi in precarietà di reddito e delle prospettive di vita/esistenziali. Il consenso si genera perché la sfera lavorativa individuale si basa su una doppia illusione: quella di potersi esprimere liberamente, riconoscendosi nel proprio lavoro, e quella che prima o poi le proprie capacità e il proprio talento verranno riconosciute e valorizzate.

La lavoratrice e il lavoratore della conoscenza stanno dunque tra l'illusione della realizzazione e del successo personali e la miseria reale della svalorizzazione del proprio lavoro. Le potenzialità della soggettività consapevole, intesa nella sua dimensione collettiva, dei lavoratori

della conoscenza non sono ancora state riconosciute ed esplorate fino in fondo.

I lavoratori della conoscenza, attraverso questo Manifesto, vogliono innanzitutto rendersi visibili, uscire allo scoperto, individuando autonomamente i propri bisogni e le proprie rivendicazioni. Opponendosi così alla logica brutale e dominante che li tiene divisi, li impoverisce materialmente e intellettualmente e li mette in concorrenza fra di loro. Scommettiamo sul fatto che la conoscenza possa essere usata anche come un'arma per rafforzare il valore e il potere dell'individuo nell'ambito delle relazioni e delle situazioni, sia in contesti sociali e/o quotidiani comunque vissuti volontariamente e liberamente, che in contesti professionali imprevedibili e non dominabili dove la maggior e miglior conoscenza consente di fare scelte consapevoli. Compriamo con ciò un primo passo verso la costruzione condivisa di una risposta adeguata nei confronti di tutte quelle forze impersonali e soggettive che hanno ormai da tempo dichiarato "guerra all'intelligenza".

La Carta dei diritti dei lavoratori della conoscenza

Quando la conoscenza diventa merce, quando l'informazione e la cultura diventano merce, naturale conseguenza è che i lavoratori della conoscenza precipitino in una condizione di disconoscimento, di debolezza e di ricatto occupazionale.

L'Italia ha dichiarato guerra all'intelligenza. Vogliamo riprendere questo concetto, lanciato in Francia qualche tempo fa. L'intelligenza è stata sacrificata sull'altare corrotto dell'economia di mercato e del più miope e asfittico interesse privato.

Ci domandiamo quale futuro possa avere un paese dove cultura e saperi si trasformano in territori da colonizzare, recintare e brandizzare. Un paese dove l'arte è messa in vendita, un paese che fa affidamento sulle "fondazioni". Ci domandiamo se una tale semplificazione del discorso non abbia l'obiettivo di distruggere ogni tipo di legame sociale

e, contemporaneamente, di libera espressione della personalità di ciascuno e ciascuna.

Quale spazio questo genere di società è pronta a dare alla produzione e alla circolazione del sapere? E come possiamo noi, diversamente, riprenderci questo spazio e i diritti che ci competono in termini economici, di salvaguardia sociale e di crescita personale?

Precarizzare un'intera generazione di *knowledge worker*, tagliare i fondi alla ricerca e alla formazione, i sovvenzionamenti ai teatri, ai musei, alle istituzioni culturali pubbliche, al cinema, alle cooperative editoriali e giornalistiche è funzionale all'ottenimento dell'appiattimento e della distorsione di contenuti, messaggi, offerte formative e culturali. E tutto ciò ha effetti nefasti per l'intero paese: lo scadimento del ruolo e del senso dell'informazione, della formazione, della cultura innesca una progressiva spoliatura collettiva, sociale, della possibilità di esercitare pensiero critico e capacità di azione, collettivamente, socialmente per riaffermare il primato dell'interesse comune e della sfera pubblica, nonché dei dettami costituzionali, sui particolarismi e sulle mire insaziabili del profitto privato di settori sempre più ristretti e privilegiati della società.

A questa situazione già drammatica, si aggiunge oggi una crisi economica di proporzioni globali. Essa, ne siamo coscienti, rappresenta una ghiotta occasione per imporre ulteriori forme di disciplinamento del lavoro cognitivo. La crisi trascina infatti con sé devastanti processi selettivi che servono a spingere il lavoro cognitivo ancora un po' più giù rispetto al già basso gradino nel quale si trova collocato in questo paese in guerra contro l'intelligenza. Lo fa scendere lungo l'asse della mediocrità, del timore, dell'afasia. Tutto ciò quando, invece, una delle cause di questa crisi sta proprio nel mancato riconoscimento del valore economico (in termini salariali) e sociale della gran parte del lavoro cognitivo.

Noi, lavoratori cognitivi dell'informazione e del settore dei media, dell'editoria e dell'industria culturale, della scuola e dell'università, della ricerca, dello spettacolo, della formazione e della relazione, del *design*

e della comunicazione, non solo non pagheremo la vostra crisi ma, per porre un argine a questa deriva e iniziare a invertire la tendenza, riteniamo necessario unirvi e riconoscerci su obiettivi comuni. Per questo rivendichiamo quanto contenuto in questa Carta, che sottoponiamo alla condivisione dei tanti e delle tante che si trovano a vivere la stessa condizione.

1. In primo luogo, rivendichiamo il diritto a essere intelligenti. Rivendichiamo cioè il diritto a un sapere e a una formazione del tutto indipendenti dagli obiettivi imposti dal mercato e dalle attuali logiche di produzione. La conoscenza, al pari dell'acqua o dell'aria che respiriamo, è un bene comune, individuale e universale, il motore collettivo che può garantire benessere e progresso al maggior numero di persone, e non una merce da vendere e comprare *tot* al chilo al mercato dei padroni del vapore, in funzione del profitto e del controllo sociale imposti dal capitale.
2. Rivendichiamo quindi, fuori e dentro il luogo di lavoro, il diritto al riconoscimento e al rispetto delle nostre capacità, della nostra autonomia, delle nostre competenze e della nostra professionalità, dei nostri bisogni materiali e immateriali.
3. Poiché il principale problema del lavoratore e della lavoratrice della conoscenza è la possibilità di scegliere e di opporsi a vari, possibili ricatti, rivendichiamo il diritto alla scelta e all'autodeterminazione. Ciò significa rivendicare il diritto a una garanzia continuativa di reddito. Per sua stessa natura il lavoro della conoscenza non è mai totalmente asservibile ai dettami di una rigida prescrittività, benché l'evoluzione tecnologica spinga in tale direzione. Esso tende a essere flessibile e intermittente. Vogliamo pertanto un reddito adeguato anche nei periodi di non lavoro. Chiediamo garanzia di reddito nelle fasi di disoccupazione. Non chiediamo solo sussidi e ammortizzatori sociali, ma sopra ogni cosa garanzie di reddito continuativo.
4. Rivendichiamo comunque la fissazione di un salario minimo orario per le prestazioni di collaborazione, occasionali e non. Una paga ora-

- ria minima in linea con il costo reale della vita e con le sue future variazioni.
5. Rivendichiamo la possibilità di scelta del tipo di contratto di lavoro. Respingiamo pertanto nettamente l'unilateralità dell'impresa che negli ultimi anni è dilagata come modalità "naturale" di chiamata all'impiego.
 6. Vogliamo riappropriarci del nostro lavoro e del nostro tempo. Qualsiasi forma di contratto in esclusiva, totale o parziale, che limiti la nostra capacità di azione e di pensiero, deve essere ulteriormente remunerata.
 7. Vogliamo libertà di espressione, comunicazione, apprendimento. L'autonomia cognitiva non è contrattabile. La prostituzione dei cervelli non è migliore della prostituzione dei corpi. Proprio perché la conoscenza è un bene comune, appartenente al singolo individuo e all'intera collettività, i frutti della conoscenza devono essere socialmente condivisi in un'ottica di circolazione *peer-to-peer*.
 8. Rivendichiamo il diritto ad accedere sempre, nel corso della nostra esistenza, in modo libero e gratuito alla formazione, all'aggiornamento, a processi di crescita culturale personale.
 9. Indipendentemente dalla continuità dell'impiego e da una condizione di lavoro subordinata, rivendichiamo inoltre e vogliamo da subito i classici diritti minimi dello stato sociale: dall'accesso agli ammortizzatori sociali, alla malattia, alla maternità, dalle ferie pagate ai congedi parentali, dalla liquidazione di fine rapporto a un trattamento pensionistico sicuro e dignitoso al termine del ciclo lavorativo di ciascuno e ciascuna.
 10. Abbiamo visto che le risorse economiche ci sono sempre quando si tratta di salvare le banche e le società finanziarie. Abbiamo visto che, nonostante il nuovo regime di lavoro flessibile e precario, intermittente, la produttività e la ricchezza complessiva si è accresciuta proprio in virtù della cooperazione e della potenza innovativa del *general intellect*. Ciò che manca è dunque una equa distribuzione

dei frutti di questo lavoro sociale già in atto. Tale distribuzione (reddito) insieme al complesso dei diritti che ne conseguono, noi, ora e qui, stabiliamo di chiamarli “*welfare* del comune”. È esattamente questo “*welfare* del comune” ciò che noi rivendichiamo.

Siamo convinti che la maggioranza dei lavoratori della conoscenza non accetterà ancora a lungo, e passivamente, le forme di controllo sulla formazione, l'apprendimento e i limiti proprietari e gerarchici dell'attuale meccanismo produttivo, le sue incertezze, la precarietà e lo sfruttamento generati dal dominio del capitalismo contemporaneo sulla vita e i corpi di noi tutti. I vincoli alla libertà e alla democrazia che tutto questo porta con sé sono sempre più evidenti, anacronistici e insostenibili.

I lavoratori della conoscenza, insieme a tutta la moltitudine precaria che compone il mercato del lavoro contemporaneo, possono diventare motori di una nuova cultura, di nuove iniziative democratiche, fondate sulla collaborazione, la condivisione, la socializzazione. Devono perciò rivendicare la libera circolazione del sapere che vuole dire anche spingere sull'idea di una nuova società basata sulla liberazione dal bisogno, sulla pace e sul rispetto dell'equilibrio della natura, sulla libera e gioiosa cooperazione fra gli individui, sulle potenzialità delle macchine e sulla creatività umana, messe al servizio di tutte e di tutti.



Postfazione

Questi due testi sono stati redatti a Milano nel febbraio-marzo del 2009, sulla scia della grande crisi economica globale e in vista dell'EuroMayday del successivo 1° maggio. Sono il frutto di un'elaborazione collettiva di vari soggetti e realtà metropolitane che si riconoscono nella definizione ampia di “lavoratori della conoscenza” e che credono nelle potenzialità emancipatrici della cultura, dell'intelli-

genza e della libera condivisione dei saperi, delle relazioni e delle informazioni.

Fra di essi vi sono giornalisti pubblicisti e *free-lance*, insegnanti, redattori editoriali, ricercatori, informatici, studenti universitari, impiegati, operatori di *call-center*, pubblicitari, grafici, lavoratori della moda ecc. Tutti soggetti che hanno direttamente e quotidianamente a che fare con la precarietà, lavorativa ed esistenziale. E che sanno non solo quanto essa sia opprimente e alienante, ma anche, come si diceva, come la condizione precaria sia strettamente connaturata al nuovo modo di produrre e ai nuovi rapporti di produzione all'interno del capitalismo cognitivo o biocapitalismo.

Si tratta pertanto di testi innovativi e radicali, che sono stati tradotti in inglese e hanno girato parecchio, ottenendo un ampio consenso al momento della loro apparizione, in Italia e all'estero, dove sono stati recepiti, giustamente, come un primo tentativo di ricomposizione teorico/pratica su obiettivi concreti e generali. Li abbiamo ripresi, in questi due anni, nel corso di varie occasioni: non da ultimo il *workshop* su "Precarietà formativa, proprietà intellettuale, sapere libero e lavoro cognitivo" all'interno degli Stati generali della Precarietà 2.0 che si sono tenuti a Rho, presso il centro sociale Sos Fornace, nel gennaio 2011.

Questo primo tentativo di scrittura collettiva da parte dei *knowledge worker*, senza mediazioni, delle proprie carte, intese anche come base concretamente rivendicativa, ne ha generati, poi, diversi altri. Tuttavia, nonostante la loro lungimiranza e la loro sempre più stringente attualità, legata al perdurare della crisi economica mondiale e qui da noi all'incancrenirsi della situazione politico-sociale italiana, questi documenti si sono finora dimostrati incapaci di bucare veramente, di creare e sviluppare quelle alleanze, sinergie virtuose e unificanti, indispensabili a ricomporre la capacità conflittuale del precariato cognitivo, cui miravano allora e per la quale continuiamo, senza stancarci, a lavorare. Possiamo dire, pertanto, che il loro carattere ori-

ginario di *work in progress* è ancora da rilanciare, condividere e migliorare.

Pubblicandoli su questo secondo numero dei *Quaderni*, a ridosso della nuova edizione della Mayday, della terza edizione degli Stati generali e in vista dell'auspicato sciopero precario alla cui costruzione si sta da più parti lavorando, abbiamo quindi pensato di mettere ancora una volta a disposizione dell'intelligenza collettiva un contributo utile e potenzialmente foriero di ulteriori sviluppi.

Aprile 2011

territori



I territori sono stati fortemente investiti dalla crisi economica. Due, fra i tanti, sono stati gli effetti principali che in questa sede ci preme ricordare. Il primo ha che fare con la carenza di reddito, il suo divenire intermittente, soprattutto se il lavoro si precarizza. Il secondo ha a che fare con la dinamica della composizione del lavoro vivo e l'istituzionalizzazione della condizione precaria come paradigma generale del rapporto di lavoro contemporaneo. Partendo da questi elementi, in questa sezione presentiamo alcuni contributi che da un lato teorizzano e portano esempi di riappropriazione del reddito che sempre più viene intaccato dal processo di crisi, dall'altro evidenziano il dilagare della precarietà, anche nella realtà più avanzate del nostro paese (area metropolitana milanese).

In tema di riappropriazione di reddito, presentiamo due contributi che pur nella differenza e nella metodologia, sono fra loro perfettamente complementari: da un lato, discutiamo di diritto alla bancarotta individuale e all'insolvenza come obiettivi costituenti lo sciopero precario, dall'altro forniamo un esempio eclatante di come il territorio e i servizi sul territorio (in questo caso si tratta del trasporto pubblico di Genova) vengano privatizzati, espropriati e come ciò metta in moto pratiche di resistenza e di rivendicazione di un bene comune tramite azioni che, sull'insolvenza, si basano (esempio, il ticket crossing).

Riguardo la diffusione della precarietà, presentiamo i recentissimi dati resi disponibili dall'Osservatorio sul mercato del lavoro della provincia di Milano. Si tratta di uno dei primi studi che analizzano gli effetti della crisi economica sulla dinamica del mercato del lavoro, confermando in modo inequivocabile ciò che, già a seguito della nostra pratica politica quotidiana, era entrato a far parte del nostro sapere precario: che la crisi ha accentuato il degrado della condizione precaria, soprattutto nelle fasce giovanili (solo 1 giovane su 20 entra nel mercato del lavoro con un contratto standard di lavoro) e ha penalizzato il lavoro femminile, interrompendone l'incremento dei tassi di occupazione.

VERSO LO SCIOPERO PRECARIO per una bancarotta del capitale

Fant Precario

Andammo in montagna delegati della poesia
(canto di un partigiano albanese)

L'arrivo della (rossa?) primavera porta molti a parlare di sciopero. San Precario lo ha fatto, parlando di sé e degli altri.

Peraltro, San Precario è povero e quindi per lui, evidentemente, non vale il detto *scherza con i fanti e lascia stare i santi*, anzi il detto si invera inversamente (laddove invece l'adorabile macchina da guerra di Uniti contro la crisi è il Santo mentre il Precario il solito fante). Invero, Fant Precario ha senz'altro errato definendo *sciopericchio* la manifestazione del 6 maggio. Essa sarà una grande manifestazione unitaria, di tutte le forze politiche tese al mutamento sociale e politico del nostro (di chi?) paese (ma quale?): "Siamo tutti precari, operai, migranti..."

Ed è questo che deve far paura. Il rigoglioso proliferare di sigle festeggianti, la speranza dei neo-entrismi ("con un entrista non mi metto", scherzava Paolo Pietrangeli) di cambiare dal basso una scelta posta dall'alto di una segreteria tanto insipida quanto compromessa. Una grande manifestazione si diceva e poi... Abbiamo ancora negli occhi il G8 genovese, quando il movimento dei movimenti tirò la carretta al partito degli assessori del combattivo *sindacalista* Bertinotti. No, grazie quindi, proprio perché siamo convinti della grandezza degli

esiti dello “scioperone”. Fant precario intende proclamare lo sciopero precario (e non dei precari).

Realtà dello sciopero precario

Ma cos'è un sciopero precario? Anzitutto non prescinde dalla precarietà. Non trascende dalla portata negativa della condizione, né dalla positiva presa d'atto della morte dell'etica del lavoro (e ora chi lo dice a Landini?).

Sciopero precario vuol dire, poi, immettere la vita precaria nella considerazione e nella determinazione di ogni propria azione. Certezza che solo nella propria singolarità (pur multiforme, stranita, variegata) si deve trovare la potenza per il superamento della condizione di sfruttamento, che non cesserà con la rivendicazione di maggiori giustizia, rispetto e dignità ma solo con il superamento dell'essenza imprenditoriale e proprietaria dell'esistenza, con l'estinzione dell'uomo-impresa.

Due sono i contendenti (*e di due classi lo scontro è final e il nostro motto è il soviet mondial*, non suonava così l'inno del Comintern?): il precario e il capitale. Il precario produce e il capitale assimila.

Il nocciolo della questione è l'emersione e l'esplosione della crisi della legge del valore che lo scioperone maschera e forse diluisce, “valorizzando” comportamenti forse oppositivi ma derubricati a sdegno. Ri-condurre a unità è consentire al capitale di captare l'agire delle singolarità, modularne i comportamenti tanto da renderli a questo comprensibili e quindi assimilabili.

La prima cosa che deve caratterizzare lo sciopero precario è l'incomprensibilità. La creazione di flussi agitatori incommensurabili con i mezzi che il capitale dispone. Lo sciopero precario deve essere caotico, perverso, rifiutare l'iconografia tanto Cgil quanto della “trimurti” studente/professore/(addirittura)scienziato che tenta di accreditarsi al pranzo per la vittoria.

Anche i fini debbono essere differenti. Lo sciopero precario, ripeto,

tende al superamento della forma impresa del precariato verso la realizzazione del comune quale nuovo valore d'uso, valore d'uso che non è più fuori ma dentro la storia costruita delle lotte.

Anche gli obiettivi dovranno essere differenti. Sciopero precario è uscire dal sinallagma delle contrattazioni tra parti uguali, o peggio dal nefasto riconoscimento di impotenza che attraeva i codificatori del *favor debitoris*. Significa affermare la falsità (meglio la virtualità) del diritto e la necessità dello sviluppo di pratiche comuni immediatamente normative in quanto invenzione moltitudinaria, vero e proprio momento di ricomposizione politica, coagulo di produzione sovversiva di soggettività comunista.

Lo sciopero precario come bancarotta del capitale.

Per il capitale, infatti l'uscita dalla crisi consiste solo nella possibilità di fare ripartire una nuova convezione finanziaria in grado di ricreare una ulteriore bolla speculativa.

A essere in gioco è un'ulteriore finanziarizzazione delle politiche di *welfare* ossia l'accelerazione della finanziarizzazione della previdenza, della salute, dell'istruzione. Ma nella rete potrebbero cadere anche le politiche pubbliche legate agli ammortizzatori sociali, alla distribuzione diretta di reddito e alle attività relazionali di cura e assistenza. Nel modello antropogenico emergente, è il *bios* che le borse pretendono di quotare.¹

Non si può limitare la finanza, né evitare la finanziarizzazione dei corpi, occorre prenderne coscienza e superarla. Si deve procedere con il cessare la comunicazione riproducibile per privilegiare il corpo, nemico irriducibile dell'oppressione perché vivo. Basta con i nipoti di Jimi Hendrix! Sul palco metropolitano non ci interessa straziare l'inno altrui, occorre intonare note apparentemente casuali perché si uniscano nel non senso del capitale, superandolo.

Dove gli "scioperoni" acuminano armi capitalistiche ormai rattrappite,

perseverando nella gara capitalismo/socialismo che tanti guai ci comportò, da Ciaureli a Vishinski a Cossiga a Zangheri, lo sciopero dei fanti precari è dissidenza appropriativa non paludata, a costo di fare la fine dei fanti della Catanzaro.

Appare quindi indispensabile agire sul modo di riproduzione del capitale operando proprio dove questo tende le sue reti nella speranza che qualcosa di quanto riesce a sottrarre alla (nostra) vita ci venga restituito. O meglio, non ci venga espropriato... infatti oggi non è più vero (non è più soltanto) che (se espropriazione significa qualcosa) *la nostra vita è diventata cosa...* (come cantava Gianfranco Manfredi): l'espropriazione è la nostra condizione di vita e di essa siamo espropriati.

Lo sciopero precario istituisce il comune

Bancarotta del capitale, dicevo.

Le singolarità che costituiscono la moltitudine generano ricchezza con la loro stessa vita. Esse operano come imprese individuali senza scopo di lucro (che non sia la mera sussistenza) a favore del capitale. Non si può uscire dallo stato di cose esistente se non vivendo la condizione di impresa mononucleare (un po' come Totò, *one man band* con batteria, tromba, chitarra). L'uomo-impresa deve vivere la propria condizione fino in fondo al solo fine del superamento di questa esistenza e dell'estinzione dell'impresa. Lo sciopero precario non potrà prescindere dalla constatazione che siamo immersi nella finanza e che solo la riappropriazione delle forme di finanziarizzazione consentirà sia il contraddittorio sia il superamento delle stesse.

Gli unici danneggiati dalla crisi — i cosiddetti strati più deboli della popolazione, che vedono ridotta la disponibilità delle banche a consentire loro l'accesso al credito e al contempo subiscono la ricaduta della socializzazione delle perdite causate dalla crisi stessa — sono anche gli unici che non fruiscono di alcuna agevolazione dal fatto di

essere parte essenziale nella creazione della rendita. E ciò che è più grave, neppure lo pretendono!

Al contrario bisogna necessariamente imporre all'interno del movimento precario le condizioni per l'inizio di un processo volto alla generazione di una norma multitudinaria: il "diritto alla solvenza" delle singolarità che la compongono (nel senso che chi vive per questo soltanto, dovrà essere considerato sempre solvibile). Occorre dunque istituzionalizzare il libero e illimitato accesso al credito (in analogia a quanto preteso dal capitale), verso la bancarotta del capitale. Con una precisazione: la pretesa della moltitudine è quella di partecipare alla ricchezza che produce, ricchezza che il capitale unicamente erode. La moltitudine attraversa e condiziona il mondo della rendita. Sottrarre al capitale — attraverso la cosciente e volontaria insolvenza — parte della ricchezza da noi stessi prodotta e carpitaci, è atto immediatamente produttivo di un nuovo *welfare*, ma è anche comprensione dell'agire capitalistico e della sua riproduzione.

Le singolarità nomadi che si riappropriano della ricchezza e dei saperi invertono la dinamica redistributiva, fanno pagare la crisi a chi l'ha causata, ripensano nell'oggi una nuova forma di *welfare sociale e comune*.²

Il precario, immediatamente normativo e costituente, si "fa impresa" completamente, imponendo una *lex mercatoria* della singolarità che vuole farsi moltitudine.

Ciò trascende l'indiscriminato accesso al credito (che il capitale deve essere costretto, in misura sempre maggiore, ad accordare ai precari come alle imprese) e la conseguente giusta insolvenza, per assurgere ad atto normativo poiché dipinge e induce la crisi quale sistema di *governance* e la moltiplica.

Se lo sfruttamento del comune si presenta come rendita finanziaria, sottrarre, carpire da questo meccanismo quanto più possibile è *istituire comune*. Allora, le singolarità che si fanno moltitudine non pos-

sono che darsi quale avvio il desiderio di partecipare alla ricchezza. Sciopero precario è il superamento del forse più grave limite ai miracoli del Santo, ossia l'incapacità di riconoscersi e di farsi riconoscere. È l'emersione del desiderio di sperimentare nuove forme di sconcertante rifiuto frammiste a esperienze collettive capaci di recuperare il "miglior" passato.

Al fine di dare contenuto concreto allo sciopero così evocato mi pare che portare quale rivendicazione quella del *diritto all'insolvenza* sia essenziale affinché il precario si riconosca per quello che è: il già esistente soggetto creatore di razionalità e ricchezza in un mondo di miseria proprietaria.

Ma come contraddire con modi nuovi e adeguati un capitale sempre più "precario" ed autonomizzato? Come professarsi precari e ottenere anche il pur minimo riconoscimento, attuale e svincolato dalle pastoie sindacali e consociative che arrivano oggi ad elogiare il compromesso fordista della Costituzione nata dalla (morte della) resistenza?

Al consumo si riduce la vita dell'uomo indebitato, che ramingo invoca credito. Il precario è una piccola impresa, come detto, fortemente indebitata per mantenere un carrozzone che lo costringe a lavorare sempre di più con la conseguenza che il debito si amplifica anziché ridursi perché il lavoro *costa* anziché produrre reddito. Il precario è immerso nella rendita (altrui) dalla quale tracimano poche gocce di benessere che subito dissipa per creare nuove bolle, con tanti ringraziamenti da parte del capitale.

Unico modo per farsi riconoscere dal capitale è quello di assumere quali cardini del proprio agire il *credito* e il *consumo* (e su questi innestare lo sciopero precario). Il capitale ha necessità delle persone per esistere. Lo fa divorando le vite e le ricchezze di tutti indistintamente. Ma per fare ciò ha necessità che qualcosa resti (o comunque pervenga) alle persone stesse. Una prima immediata pretesa che il precario potrebbe attivare è quindi quella di reclamare "rendita", ovvero il diritto a esistere perché l'esistenza del precario perpetua il capitale.

Tanto si è detto a proposito dell'uomo che "si fa impresa" (come il socialista che "si faceva — forse — stato"). Ebbene, se l'uomo è un'impresa (e come tale è soggetto alle regole del mercato, flessibile, dislocabile, globale) gli si debbono accordare le garanzie dell'impresa. Di seguito propongo alcune *pretese* che potrebbero essere evocate in immediato nel corso di uno sciopero precario. Ho detto "pretese" e non "rivendicazioni" in quanto tale ultimo termine mi rammenta la dolente invocazione di giustizia a un sovrano (o a un giudice) che dispone della legge. In questo caso il diritto (e quindi il correlativo dovere di subire la richiesta) non deve essere concesso, esiste già, è già nelle singolarità che, nella loro effettiva consistenza si pongono come generatrici di se stesse e quindi di rendita.

Le pretese dello sciopero precario

- In caso di crisi conclamata, come la presente, il precario deve esigere una moratoria per il pagamento di ogni costo sostenuto per la propria mera esistenza (casa, scuola, sanità).
- La richiesta dovrà essere rivolta all'ente pubblico al fine del sostentamento (una sorta di cassa integrazione *ad personam*, indipendentemente dalla natura del lavoro svolto e dall'impresa, ente a favore del quale si esercita), ma soprattutto alle banche. (Sospendere il pagamento delle rate dei finanziamenti è favorevole tanto al singolo quanto alle banche che possono ritenere a bilancio il valore del finanziamento senza dovere ricorrere a svalutazioni prudenziali e soprattutto senza il rischio di dover ricorrere all'esproprio, il quale oltre che costoso, ben difficilmente porterebbe al recupero integrale del credito.)
- Si dovrà, poi, richiedere la costituzione di una cassa di rifinanziamento ipotecario delle singolarità, con la giustificazione che essa è l'unica misura tecnica per ridare un prezzo ai titoli derivati che oggi intasano il sistema bancario mondiale.³
- Al precario dovrà essere consentito scontare le fatture che emetterà

nei confronti del padrone (con ciò sensibilizzando quest'ultimo, e potendo godere di una entrata immediata a fronte di un pagamento previsto a 60/90 giorni).

- Nel caso in cui il padrone, faccia parte di una “filiera” e uno tra i soggetti partecipanti alla stessa divenga insolvente, al singolo dovranno essere applicate le stesse agevolazioni concesse alle imprese.
- In particolare il singolo debitore non dovrà essere segnalato alle società di valutazione della capacità creditizia e gli sarà riconosciuta una rateizzazione di almeno 48 mesi per il ripiano di ogni pendenza.
- Al precario dovrà essere estesa la legislazione sull'insolvenza, non per sancirne l'esclusione dalla vita sociale, quale elemento indegno ma, al contrario, per la sua valorizzazione e conferma dell'idoneità a partecipare al proseguimento dell'esistenza del capitale.
- La dichiarazione dello stato d'insolvenza dovrà inibire il ricorso dei creditori a sistemi di esecuzione individuale, individuando forme di gestione del patrimonio a favore della massa.
- In ragione della “produttività” immediata e ontologica del precario, dovrà essere inibito al creditore, portatore di un interesse confligente con la prosecuzione del processo produttivo esistente (ad esempio condominio, fornitore di beni di consumo, padrone che abbia anticipato mensilità o Tfr), di porre in essere iniziative che distolgano il precario dal proprio assetto biopolitico. Il soddisfacimento di tali sopra riferite categorie di creditori dovrà essere subordinata da un lato alla sopravvivenza del precario, dall'altro al preferenziale pagamento degli enti erogatori del credito.

Se fino a oggi l'accesso a un bene comune ha preso la forma del debito privato da oggi in poi è legittimo concepire e rivendicare lo stesso diritto nella forma della rendita sociale. La rendita sociale è la forma che nel capitalismo finanziario assume la redistribuzione del reddito, il modo in cui la società riconosce a tutti il diritto di vivere dignitosamente. In quanto tale, la rendita sociale declinabile in più campi, in particolare quello della formazione e

dell'accesso alla conoscenza nella forma del diritto a un reddito di studio.⁴

Attraverso lo sciopero precario deve prendere corpo una parola d'ordine delle lotte: diritto alla bancarotta per i precari. Non si tratta di un'enunciazione provocatoria e suggestiva, ma di una parola d'ordine che nasce dalle pratiche di resistenza diffusa. La finanziarizzazione viene definitivamente riconosciuta come la forma dell'economia reale oggi. Proprio la lotta contro (per) il debito (illimitato e non protestabile) e per il diritto alla bancarotta va oggi intesa come riconfigurazione della lotta sul salario, come lotta sul welfare, per la riappropriazione collettiva della ricchezza sociale e della rendita, cioè verso la costruzione di istituzioni del comune. Trasformare la lotta contro il debito in spazio di organizzazione delle nuove figure del lavoro: ecco il nodo politico che ci troviamo di fronte.⁵

NOTE

1. Cfr. A. Fumagalli e S. Lucarelli, "Introduzione", in A. Orlean, *Dall'euforia al panico* (Verona: Ombrecorte, 2010), p. 24.
2. Cfr. Tesi numero 10 in "Niente sarà come prima. Dieci tesi sulla crisi finanziaria", in A. Fumagalli e S. Mezzadra (curr.) *Crisi dell'economia globale* (Verona: Ombrecorte, 2009).
3. Cfr. C. Marazzi, *Finanza bruciata* (Bellinzona: Casagrande, 2009), p. 125.
4. Marazzi, *Finanza bruciata* cit., p. 126 s.
5. G. Roggero, "Insolvenza di classe", in *Uninomade 2.0* 28 mar. 2011, <<http://uninomade.org/insolvenza-di-classe/>>, e *Quaderni di San Precario* nr.2, *infra*.

GENOVA VAL BENE UNA CORSA privatizzazione del trasporto pubblico e pratiche di resistenza di autisti e utenti *

Alberto Mazzoni · Paolo Vignola

Nel bellissimo film *Il profeta*, Malik, un ventenne franco-magrebino, nel corso di sei anni di reclusione apprende le regole del carcere e in seguito si accorge di come queste regole siano utili per affrontare il mondo esterno. In una scena lo vediamo in piedi su un autobus bloccato nel traffico cittadino e pieno di gente con la faccia variamente triste e stravolta a causa dell'affollamento — a differenza degli altri Malik è in grado di affrontare la situazione: il disagio del contatto fisico contatto con estranei non è una novità per lui.

Viaggiare sui mezzi Amt di Genova non è come stare in carcere. Il servizio globalmente funziona, cosa non semplice in una città frattale e in cui i mezzi pubblici includono di tutto, dai traghetti agli ascensori. Ma nelle ultime settimane, sulla linea del 17, andando al lavoro mi è capitato spesso di sentirmi soffocato, di assistere a litigi tra passeggeri dovuti alla pressione, o di aspettare così tanto da iniziare a bestemmiare. La città diventa sempre meno il luogo degli incontri positivi e sempre più quello dell'odio verso l'altro che mi sta addosso, sempre meno il luogo del tempo messo a frutto e sempre più quello del tempo perso alla fermata, o diventa un luogo inesistente perché si preferisce stare a casa visto che uscire è una menata. Cosa è successo? In breve, col nuovo piano Amt sono stati tagliati 2,5 milioni di km di corse — servizi diradati ovunque, niente autobus serali in collina, niente servizi notturni. Tutto questo mentre i biglietti sono aumentati fino a 1,50 euro la corsa (!). E sono minacciati di “esubero” più di 400 dipendenti.

Ma sui tagli torneremo dopo, torniamo a guardare cosa accade dentro gli autobus, che, si sa, sono un ottimo punto di vista sulla realtà.

Nel 2009 in provincia di Genova c'erano 430.000 autovetture, 198.000 tra moto e motorini e 900.000 abitanti. Chi prende l'autobus allora? Gli studenti, per iniziare. Per gli studenti l'autobus è uno spazio di vita. È da grandi che si impara a stare in autobus da soli. Per gli studenti l'autobus al mattino è spesso il primo incontro con gli amici della giornata. Le coppie si formano e si affermano, si fanno i piani per la giornata, ci si racconta la serata ("Ho bevuto: 2 birre, 1 vodka, ..."), spesso si ripassa. Alla sera gli ultimi autobus verso mezzanotte sono chiaramente, per gli *under 20*, una prosecuzione della serata — con una energia che mi ritrovo a invidiare. Il problema è che se al mattino gli autobus diventano un carro bestiame scompare anche questo luogo di ritrovo, e se le corse notturne vengono tagliate la vita serale diventa privilegio di quelli che hanno un mezzo di trasporto. È quindi naturale che la frazione di questi studenti/ragazzi che partecipa alle varie "onde" anti Gelmini di turno abbia esteso la propria azione politica al diritto alla mobilità urbana, partecipando alle iniziative di protesta e creandone di proprie. Le altre due categorie congruamente rappresentate sono ovviamente gli anziani e gli immigrati, categorie peraltro fortemente interagenti, con tutto lo spettro di emozioni tra il razzismo ("Non spinga, non siamo mica in Africa!") e la simbiosi affettuosa che apparentemente a volte si instaura tra anziano e badante. Le reazioni dell'anziano al peggioramento dei mezzi di trasporto dipendono fortemente dagli schemi acquisiti durante i decenni precedenti — si va anche qui dal "Ho fatto la guerra per questo paese di merda e il governo mi tratta così, come una bestia!" a chi, discutendo con il conducente per i disservizi, conclude: "Sono contenta che vi licenzino!". Non si osservano reazioni specifiche ben delineate neanche per la comunità migrante (che a Genova vuol dire soprattutto latinoamericana). Ma, nella mia esperienza, piuttosto che perdersi in chiacchiere o piccole lamentele i migranti preferiscono stare defilati fino a che non si

raggiunge una situazione veramente critica e a quel punto li si può veder agire compattamente — e se i tagli continuano a colpire i collegamenti ai quartieri periferici dove risiedono le comunità più numerose...

Sappiamo che gli studenti e i migranti sono una parte particolarmente rappresentativa dell'insieme precario — ma gli altri? Oltre a me quanti sono i trentenni co.co.pro. che prendono l'autobus a Genova? Abbastanza. Nel mio istituto di ricerca, contando le navette metro-stazione-lavoro, almeno un quinto dei ricercatori prendono i mezzi per raggiungere il posto di lavoro — e data l'estrema scomodità (almeno quaranta minuti e un cambio partendo dal centro della città) la percentuale è alta. È vero d'altro canto che spesso i luoghi di lavoro delle grandi masse di precari (non solo i centri di ricerca, ma i *call center*, gli ipermercati e il resto della grande distribuzione) sono così lontani da tutto e da tutti che spesso il mezzo pubblico non è una opzione compatibile con la vita cittadina. A questo si aggiunga il problema dei turni precari che sono ben diversi dagli orari di lavoro Lun-Ven 8-17 dell'impiego "classico" su cui è impostato il trasporto pubblico. Quali mezzi pubblici per i camerieri che fanno chiusura, per i magazzinieri di Ikea che sistemano tutto all'alba, per chi tiene le Coop aperte di domenica, per chi non ha un orario ufficiale ma ha il contratto in scadenza e quindi finisce di lavorare "per scelta" quando i Tg sono già iniziati? E infine i multi-lavori *part time*: supplente nella scuola di provincia al mattino, assistente di esami in centro al pomeriggio, commessa a Decathlon a Ponente e poi un volantaggio a Levante. Come è gestibile una vita così con gli autobus che passano ogni venti minuti più un'altra mezz'ora per arrivare?

La mia sensazione è che spesso i precari si rivolgano a malincuore al mezzo privato (motorino in primis, visto che la conformazione di Genova rende la vita dura ai ciclisti) perché il livello di efficienza dei mezzi pubblici è tale da non consentire altrimenti e anche perché dopo gli ultimi aumenti il risparmio legato all'utilizzo dei mezzi è decisa-

mente ridotto. Una volta di più, quindi, piuttosto che una lotta di difesa, sarebbe necessaria una lotta per conquistare i mezzi pubblici. Per adesso almeno c'è, come vedremo, un movimento contro i rincari e i tagli, resta da immaginare poi cosa succederà.

Questa è solo la mia esperienza di utente degli autobus da ricercatore precario a Genova. Nei paragrafi successivi prenderemo una prospettiva più ampia e vi racconteremo come la giunta genovese ha lasciato degradare la situazione fino a questo punto, ma soprattutto proprio come i lavoratori e i cittadini, per una volta in comunicazione, stiano cercando di affrontare la situazione.

Il bene comune e il Comune di Genova

Che precarietà faccia rima con mobilità non è un semplice dato lapalissiano, e non è solo un adagio fornito dai signori con la poltrona, ma una scomoda evidenza per milioni di lavoratori che sui mezzi pubblici sono costretti a passare anche quattro ore al giorno — logicamente non retribuite — e che come unica certezza hanno quella di dover pagare biglietti o abbonamenti; questi sì, “a tempo indeterminato”.

Mezzi pubblici, dicevamo. Il trasporto pubblico è essenziale per una città che vuole assicurare il diritto alla mobilità, ridurre i consumi energetici e rendere l'aria respirabile, disincentivando l'utilizzo di mezzi privati. Amt e Comune di Genova amministrano un bene comune, e dovrebbero assicurare un servizio sicuro, ecologico e accessibile a tutti. In realtà, la pessima e a dir poco non trasparente gestione di Amt degli ultimi dodici anni ha prodotto come servizio alla comunità una progressiva riduzione delle corse, un'impennata dei prezzi di biglietti e abbonamenti, numerosi tagli al personale, un deterioramento delle condizioni di lavoro nonché dell'utenza e una situazione economica aziendale a dir poco disastrosa. Come far fronte a questa emergenza?

Il CdA di Amt, dopo aver aumentato del 25% il prezzo del biglietto, ha tentato di mettere gli uni contro gli altri lavoratori e utenti, ponendo ai primi la condizione del taglio dei servizi per ottenere il pagamento degli stipendi nonché, forse, un ridimensionamento dei 400 esuberanti, e semplicemente ignorando i diritti dei secondi; questa noncuranza si traduce nell'assenza, durante le ore serali, di corse per le zone collinari della città e nella penuria di bus per gli altri quartieri.

Meno posti di lavoro e meno tutelati; meno servizi ai cittadini, i quali sono costretti a spendere sempre di più. Tutto con il beneplacito del Comune. Questo, lo sappiamo, è ciò che accade quando si dà via libera alla privatizzazione; bisogna però dire che Genova, nel privatizzare, si è davvero distinta.

Genova città dei record

L'entrata dei privati nell'azienda dei trasporti pubblici genovesi, voluta nel 2004 dalla giunta Pericu (centrosinistra), era stata sbandierata come la soluzione ai problemi dell'Amt, vale a dire l'unica alternativa al fallimento. Con l'ingresso della compagnia francese Transdev, in quota 41% — mentre il Comune di Genova rimane socio di maggioranza al 59% — Genova ha tagliato per prima il traguardo, tra le città italiane, nell'aprire la propria azienda di trasporto pubblico metropolitano ai privati (1° record). Nonostante le conseguenze canoniche della privatizzazione si siano manifestate puntuali come orologi svizzeri regolati sulle passeggiate di Kant — con tagli al personale, esternalizzazioni a cooperative e riduzioni di stipendi nonché della qualità del servizio — nel 2010 la situazione finanziaria viene presentata dal CdA tragica almeno quanto sei anni prima. A completare il quadro sopraggiunge però una nota poetica: “privatizzazione, infatti, fa rima con cassaintegrazione”.

Come riportano i lavoratori Amt, si tratta “di un altro record [il 2°]: per la prima volta la cassa integrazione verrebbe introdotta nel settore di trasporto pubblico locale e ciò grazie a un accordo siglato da Cgil, Cisl, Uil, Faisa e Ugl, e naturalmente dal Comune, rappresentato da Pissarello, vicesindaco con delega ai Trasporti e dalla Regione, tramite Enrico Vesco, Assessore ai Trasporti (dei Comunisti italiani...), il quale ci ha detto che di soldi per il trasporto pubblico locale non ce ne sono, ma grazie al suo impegno è riuscito a trovarne per finanziare la cassa integrazione! Insomma non ce n'è per farci lavorare, ma ce n'è per mandarci a casa”.

Un piano che “avrebbe dovuto essere approvato dai lavoratori mediante un *referendum* interno indetto dagli stessi sindacati firmatari. Il paragone con Mirafiori è automatico — almeno sul piano del metodo. ‘L'alternativa all'approvazione del piano’ — è stato spiegato — ‘è la chiusura dell'azienda’. Inoltre, sui giovani assunti con contratto a tempo determinato di due anni, che svolgono le stesse mansioni degli

altri autisti ma con meno riposi e stipendi più bassi, pesava il timore di non essere riconfermati. In questa situazione, gruppi di lavoratori delle varie rimesse decidevano di ‘scavalcare’ i sindacati e autorganizzarsi, indicando assemblee per tentare di bloccare questo percorso che a loro giudizio non avrebbe risolto nulla e anzi avrebbe ucciso definitivamente la logica del servizio pubblico”. La tenacia e la resistenza dei lavoratori Amt hanno avuto ragione sui ricatti neoideologici in stile Mirafiori: il *referendum* infatti è stato ritirato e la trattativa riaperta per cercare altre soluzioni.

Purtroppo invece, gli utenti dei mezzi pubblici non hanno potuto far nulla per evitare l’aumento del prezzo del biglietto che, raggiungendo quota 1,50 euro, guadagna il primo posto tra i più cari d’Italia (3° record). Inoltre, se il biglietto è aumentato di ben 30 centesimi, il prezzo degli abbonamenti, anche per le fasce deboli, è cresciuto in proporzione. Ma riconosciamo che queste sono bazzecole, se confrontate con il giro, davvero poco chiaro, di milioni di euro che ha avuto luogo al momento della privatizzazione.

Cattive compagnie

Ricostruiamo in breve la storia della privatizzazione a partire da frammenti presi dal principale giornale genovese, il *Secolo XIX*, sicuramente non ostile alle giunte di centrosinistra che nell’ultimo decennio hanno governato Genova, e dalla buona vecchia *Repubblica* (edizione genovese) che di nuovo non è tacciabile di aggressività nei confronti delle giunte Pd. Solo due premesse: 1) non siamo giustizialisti — non è stata emessa nessuna condanna nei confronti di nessuno e non saremmo certo noi ad emetterne, vogliamo solo mostrare quanto è intricato il rapporto tra pubblico e privato nell’amministrare un bene comune; 2) ci focalizziamo sul livello cittadino consci che i danni fatti a livello locale si sommano a quelli fatti a livello nazionale, a partire dai tagli dell’ultima finanziaria.

Detto ciò, cominciamo dalla fine, dal *Secolo XIX* del 26 gennaio 2011:

La procura regionale della corte dei Conti ha concluso ieri mattina il processo sul caso Amt-Ami, chiedendo la condanna dell'ex sindaco di Genova, Giuseppe Pericu, e dell'ex assessore al Personale, Giovanni Facco, al risarcimento al Comune di 2,2 milioni di euro, e la condanna a 70 mila euro di danni a ciascuno degli ex membri e dirigenti del consiglio di amministrazione di Ami, Michele Dino Carbone, Angelo Sani, Giovanni Battista Seccacini, Marco Vezzani (ex amministratore delegato). [...] Tutti personaggi di primo piano nel mondo manageriale pubblico non solo genovese.

Con caso Amt-Ami si intende la scorporazione del servizio di trasporto pubblico genovese in una *bad company* completamente pubblica (Ami) che si occupasse di manutenzione e rimesse e prendesse tutti I debiti, e in una compagnia che si occupasse direttamente della rete di trasporti (Amt) da vendere in parte ai privati e che alla fine fu comprata da Transdev al 41%. “Ma è lo stesso meccanismo dell’Alitalia!”, si dirà, e infatti “alcuni professionisti sono gli stessi che hanno collaborato a distanza di tre anni alla privatizzazione di Alitalia” (*Secolo XIX* 17 dic. 2008). E cosa hanno fatto di male questi professionisti e personaggi di primo piano per attirare l’attenzione della giustizia?

Per la Procura della Repubblica, che sullo smembramento genovese ha aperto un’inchiesta penale tutt’ora in corso e condotta dal pm Francesco Pinto, si trattò d’una “truffa ai danni dello Stato”.
(*Secolo XIX* 26 gen. 2011)

Le stime sull’entità della truffa sono due:

La decisione del procuratore generale [della Corte dei Conti] Luciano Coccoli è stata quella di mandare a giudizio 15 persone seppur con posizioni differenti. Si svolgerà, quindi, il processo per danno erariale [...]. Il presunto danno che avrebbero provocato alle casse dello Stato con la scissione di Ami, definita dalla magistratura contabile una “*bad company*” in netto anticipo sulla vi-

cenda Alitalia, ammonterebbe a 9 milioni e mezzo di euro.

(*Repubblica* 26 mar. 2010)

Ma le stime dell'indagine del pm Pinto sono diverse, infatti,

mentre la Corte si occupa esclusivamente degli eventuali danni all'amministrazione, la procura focalizza gli "indebiti vantaggi" patrimoniali, il 'favore' ingiusto che si sarebbe potuto concretizzare girando ai privati solo il 'buono' [...] Tradotto in cifre: 40 milioni di euro i passivi via via ripianati da Tursi e altri 30 in meno per la 'svendita' della rimessa di Boccadasse, oggetto di un altro filone di accertamenti.

(*Secolo XIX* 17 dic. 2008)

In totale 70 milioni di euro indebitamente trasferiti dal pubblico al privato. Vediamo quali sono le due storie. Prima di tutto i milioni di euro di aiuti extra-contratto del pubblico al privato si scoprono essere potenzialmente 65 e non 40. Ricordiamo che l'Ami (pubblica) si occupa della manutenzione degli autobus dell'Amt (semi-privatizzata). Bene, il comune decide che l'Ami farà manutenzione concedendo un generoso sconto di 65 milioni di euro.

La bozza dei contratti intercompany — vale a dire i pagamenti di Amt (azienda semiprivata) in favore di Ami (azienda pubblica) per le manutenzioni dei bus — datata 2004 delinea una crescita costante: 158 milioni di euro in sei anni, più altri 28 milioni per gli affitti. Un trend al rialzo, che parte dai 22 milioni (teorici) per il 2005 e arriva ai 28 milioni (sempre teorici) del 2008. Una previsione che, improvvisamente, viene ribaltata. In Amt entra per il 41% la francese Transdev e da ora in avanti, siamo a inizio 2005, riparare i mezzi e gestire le rimesse (ovvero i servizi affidati alla società pubblica Ami) vale sempre meno. È il Comune, con un diktat al consiglio di amministrazione di Ami in cui s'impone la revisione delle cifre, a stabilire ribassi ripetuti. In un caso li dispone sfoderando accordi retroattivi, dopo che i contratti per l'anno successivo erano già stati approvati e basati su parametri

più favorevoli al “pubblico”. In sostanza: a un certo punto Ami imposta il suo bilancio pensando di ottenere la cifra che gli aveva assicurato per iscritto il Comune. Ma lo stesso Comune, due mesi dopo, dice che i soldi saranno meno. Penalizzare l’azienda interamente pubblica era l’unica strada percorribile per preservare il funzionamento dei bus? La contropartita dei privati è stata adeguata? Perché il buco della società comunale, che doveva progressivamente chiudersi, si è invece trasformato in una voragine? L’acquirente straniero è stato favorito troppo? Sono le domande alle quali cerca di rispondere in queste ore il pubblico ministero Francesco Pinto. [...] dopo un percorso ben più tortuoso del previsto, il 2 gennaio 2006 il management della pubblica Ami apprende in via ufficiale, e con il via libera del Comune, che dalla semiprivata Amt incasserà in sei anni non più di 93 milioni (65 in meno della bozza originaria). (Secolo XIX 30 gen. 2009)

C’è poi la questione Boccadasse. Per chi non ci fosse mai passato Boccadasse è lo stupendo quartiere sul mare dove i genovesi vanno a prendere il gelato la domenica, che ha il suo centro in una spiaggia piena di *creuze de ma* e nella contigua piazzetta piena di barche colorate da piccola pesca. Il tutto molto vicino al centro della città. Non lontano c’è una rimessa di autobus che nello scorporamento finisce ad Ami. Cosa può fare il pubblico con un bene immobiliare in una zona eccezionale? Venderlo ai privati rimettendoci e pagandoci pure sopra l’affitto, pare.

La cessione venne decisa nel gennaio 2006. Siccome Tursi non poteva venderla direttamente, la rimessa fu a sua volta ceduta alla società Tono Due, controllata da Spim, il cui capitale è interamente del Comune. L’acquisto fece incassare ad Ami 11 milioni e 800 mila euro, cifra che gli addetti ai lavori giudicarono da subito bassa, essendo Boccadasse zona di grande pregio abitativo. Tant’è che quando Tono Due la (ri)vendette alla cooperativa Abit-Coop-Primo Maggio, che intendeva costruirvi appartamenti e parcheggi, incassò 33 milioni e mezzo di euro. È vero che ad Ami

andò una “provvigione” sulla seconda vendita, ma a giudizio delle Fiamme Gialle (del caso si occupano i militari del nucleo tutela spesa pubblica) è comunque bassa. [...] viene quantificato in 30 milioni il danno complessivo arrecato dall’operazione. Ma perché, se sarà confermato che il prezzo era effettivamente troppo basso, ci si è mossi in quel modo? Per aiutare chi?

(*Secolo XIX* 21 ott. 2008)

Il danno non è dovuto solo al mancato guadagno nella vendita dell’immobile, ma anche al fatto che, a partire dalla vendita dell’ottobre 2006, gli autobus rimangono nella rimessa e Ami deve pagare 160.000 euro di affitto al mese (cfr. *Repubblica* 1° mar. 2008). La compagnia pubblica Ami si svena quindi su due lati contemporaneamente. Il suo destino è segnato.

Il consiglio di amministrazione, dopo un anno e mezzo di trattative, nel novembre 2007 “prende atto” dell’impossibilità di rimanere in vita. Di lì a pochi mesi, Ami verrà messa in liquidazione e i suoi lavoratori in parte ‘riassorbiti’ da Amt a nuove condizioni.

(*Secolo XIX* 30 gen. 2009)

Il tutto si è quindi risolto in una ristrutturazione e una svendita. Qual è il motivo per aver svenduto il pubblico al privato? Secondo l’autodifesa di Pericu

“Con la privatizzazione di Amt il debito da mille miliardi di lire che si era accumulato in passato, si è finalmente bloccato e sta regredendo. E poi con quell’operazione siamo riusciti a fermare il dilagare della politica con la ‘p’ minuscola, quella che con le sue interferenze creava confusione e influenzava negativamente l’attività della macchina operativa.”

(*Repubblica* 26 mar. 2010)

È purtroppo verosimile che nell’ex sinistra si creda sinceramente che il mercato vada liberato dalle influenze politiche con ogni mezzo ne-

cessario, anche con aiuti del costo di decine di milioni di euro di beni pubblici. Ma secondo il *Secolo XIX* (17 dic. 2008) fanno parte dell'indagine anche alcune consulenze del Comune quindi almeno alcuni degli attori — forse i famosi professionisti/personaggi — potrebbero aver avuto interesse privato nel consigliare al Comune di procedere in questo modo. Ne sapremo di più quando sarà terminato anche questo ramo dell'indagine.

Rimane una domanda. Se non ci fossero stati questi (diciamo presunti) favori al privato, quale sarebbe la situazione di Amt e del Comune di Genova? La stessa che costringe adesso a nuovi tagli, nuovi rincari e nuovi licenziamenti?

E inoltre: che fine ha poi fatto la rimessa di Boccadasse? Dopo 20 mesi (e 3.2 milioni di euro di affitto) gli autobus sono stati trasferiti. Al loro posto,

un giardino che degrada verso il mare, profilato da un edificio a corte. [...] È il nuovo progetto che l' architetto svizzero Mario Botta [un *archistar*: ha firmato dal Mart di Rovereto e Trento alla cattedrale di Evry, dalla sinagoga a Tel Aviv alla torre Kyobo a Seoul] ha preparato per il complesso residenziale che prenderà il posto dell'ex deposito dei bus: il sindaco Marta Vincenzi ne ha già visto il plastico. (*Repubblica* 24 gen. 2009)

Se questo è stato un *excursus* all'interno delle vicende che contraddistinguono i rapporti tra pubblico e privato, e che quindi trascendono la possibilità di azione e di scelta dei comuni cittadini, ci è servito per risalire a buona parte delle cause che hanno condotto ai disagi nel servizio trasporti genovese. Al di là delle eventuali conseguenze giuridiche relative ai fatti menzionati, è stato importante mostrare come gli effetti di una inadeguata gestione di un servizio ricadano sulla qualità delle nostre condizioni, dei nostri lavori e, in sostanza, delle nostre vite. "Il pubblico e il privato corrompono ciò che è comune", ci dicono Negri e Hardt: come dargli torto?

Ticket crossing

Ritorniamo ai problemi relativi all'utenza degli autobus, che coinvolgono direttamente decine di migliaia di precari, pensionati e studenti genovesi. Inutile dire che sarebbe necessario un ripensamento complessivo delle politiche di mobilità cittadina, il quale incentivi il trasporto pubblico rendendolo gratuito, per tutti coloro che non possono permettersi di pagare un abbonamento, e sostenibile per chi boccheggia a pelo della soglia di povertà: dunque un servizio autenticamente pubblico, finanziato dalla collettività in maniera proporzionale al reddito. Ma in questo articolo dei Quaderni di San Precario non possiamo inoltrarci in piani di redistribuzione delle risorse comparabili con il diritto al lavoro degli autisti Amt.

Il tempo è denaro: dimostra di saperlo bene Amt quando aumenta il biglietto di 30 centesimi (l'ultimo aumento era dell'anno scorso) "offrendo" 10 minuti in più di corsa. Chi la precarietà a Genova la vive sulla propria pelle — e nelle pieghe del portafoglio — dimostra però di conoscere ancor meglio le sfumature del famoso detto rockfelleriano, offrendo i restanti minuti inutilizzati del proprio biglietto ai potenziali e quotidiani utenti dei trasporti pubblici, sperando di riceverne altri al momento opportuno — cioè alla corsa successiva. *Ticket crossing*, letteralmente scambio di biglietti, un po' come il già conosciuto *book crossing*, ma politicamente più scorretto, perché più incisivo. Questa pratica, infatti, riassume bene il senso critico che un cittadino dovrebbe avere nei confronti di chi, amministrando un bene comune, lo piega alle esigenze del privato o alle derive paraclientelari della politica. Si tratta pertanto di una riappropriazione di ciò che, prima ancora di qualsiasi altro elemento della vita sociale, è condiviso e quindi in comune: il tempo.

Se ci si trova quotidianamente divisi, isolati, per via dei ruoli, dei lavori e degli impegni che scandiscono le nostre esistenze, il tempo scorre comunque per tutti inesorabilmente — per l'anziano come per il giovane immigrato, per il precario di ogni età come per lo studente, per il

conducente dell'autobus come per chi va a trovare un parente all'ospedale. Pensare che ognuno abbia un tempo diverso da quello degli altri rischia di essere la più grande rimozione politica di questi anni, se è vero che tempo di vita e tempo di lavoro tendono a coincidere. Una cosa infatti è la temporalità soggettiva — ovvero come io mi rapporto al tempo e mi organizzo di conseguenza — e un'altra è il tempo sociale, sul quale si basano i salari, i prezzi degli affitti (di case, dvd, campetti da calcio, ecc.) e dei servizi, di cui il biglietto dell'autobus rappresenta in questo caso l'esempio principe.

Ora, il *mio* biglietto resta mio fino a quando ne ho bisogno per spostarmi da un posto a un altro, in un tempo x che, con buona pace dei filosofi esistenzialisti, mi appartiene. Ma quando lo spostamento necessario è avvenuto, la porzione di tempo rimanente che il biglietto conserva *di diritto* non mi serve più *di fatto*, e si consegna virtualmente alla comunità: quel tempo in più ritorna ad essere comune. Certo, solo virtualmente, e dunque "è tempo sprecato" per l'utente e *bonus* di plusvalore per l'azienda dei trasporti — siamo o no nel postfordismo? A meno che non si trovi il modo di attualizzarlo, permettendo alla persona y di appropriarsene: *ticket crossing*.

In sintesi, il *ticket crossing* è una pratica di resistenza dal basso messa in atto dagli utenti contro gli aumenti e per la difesa del trasporto pubblico — in quanto mette a nudo le contraddizioni della gestione privatistica di Amt (aumento "folle" del biglietto e taglio indiscriminato delle corse). Si tratta dunque di una sorta di "ecologia del tempo" che ci permette di riflettere attivamente su come contrastare gli effetti della precarietà, senza attendere in eterno il ruolo legislativo di partiti e amministrazioni comunali. Prendere coscienza della possibilità di riappropriazione di pratiche di resistenza, e della necessità di spezzare l'isolamento al quale crisi e precarietà sembrano consegnarci, è ciò che cerca di promuovere il nodo genovese di Uniti contro la crisi (rete di precari, studenti, collettivi politici, centri sociali, movimenti per i beni comuni, immigrati, sindacati, con a cuore il problema del lavoro). E

ha incominciato a farlo con il *ticket crossing*, riscuotendo un discreto successo, tanto nell'operazione in sé — visto che alcuni genovesi hanno incominciato a praticare il consumo "in comune" di biglietti — quanto nell'apertura di uno spazio di confronto e di condivisione dei problemi tra gli autisti e gli utenti. A ben guardare, è proprio l'unione la risposta, non solo alla crisi economica e non soltanto alle strategie di Amt, ma al tempo sociale, che è sempre più tempo della precarietà — del lavoro, dei servizi, della vita in generale.

In concreto, come si effettua il *ticket crossing*? Innanzitutto, questa pratica si muove sul filo della legalità, senza però debordarla. I *ticket crosser* conservano infatti il biglietto "per tutta la durata del viaggio". Una volta giunti a destinazione essi non "cedono" il biglietto (il che sarebbe illegale), ma semplicemente scelgono di "gettarlo" non nei rifiuti comuni, ma in appositi contenitori creati da volenterosi *supporter* della condivisione, dove altri utenti potranno riciclare il biglietto per usufruire dei minuti di validità restanti. Non trattandosi di un'azione da anime candide, come il *book crossing*, ma semmai da coscienze critiche, era politicamente prevedibile che Amt alzasse la voce, affermando che il *ticket crossing* fosse illegale, e disponendo di conseguenza ai controllori di rimuovere o sabotare le bottiglie di plastica che, appese nei pressi delle fermate, erano (e sono tuttora!) utilizzate per lo scambio dei biglietti ancora in corso di validità.

Ultimi dispacci

La storia che vi raccontiamo non è ancora finita, anzi, è in continuo movimento. Bruno Lombardi, rappresentante di Ratp nel consiglio d'amministrazione di Amt — che aveva simpaticamente dichiarato nella conferenza di presentazione del piano Amt solo tre settimane fa

Noi siamo qui per guadagnare, non per perdere quattrini. A breve cominceremo un'attenta valutazione dei conti di Amt. Se a settembre scopriamo che non è possibile riassetare il bilancio dell'azienda, ce ne andiamo (Secolo XIX 7 mar. 2011) —

si è subito dimesso e al 25 marzo Amt sta cercando un successore. Le mobilitazioni dei sindacati “maggiori” hanno portato all’apertura di un tavolo di trattative il 22 marzo. La conclusione delle trattative (che dovrebbero comprendere stabilizzazioni, miglioramenti dei turni) sarà sottoposta a *referendum*. Intanto le mobilitazioni dei lavoratori autorganizzati e i *bus mob* degli utenti continuano — Amt per correre ai ripari valuta una diminuzione del biglietto (su alcune tratte) a soli 50 centesimi (cfr. *Repubblica* 23 mar. 2011).

La storia continua, rimanete a bordo...

E PARLATE AL CONDUCENTE!

* Ringraziamo i lavoratori Amt e i soggetti di Uniti contro la crisi, che hanno fornito materiali per questo contributo.

IL MERCATO DEL LAVORO NELL'AREA METROPOLITANA MILANESE un laboratorio delle tendenze in atto

Andrea Fumagalli · Intelligence precaria

Introduzione

Analizzare un mercato del lavoro come quello della metropoli milanese è compito assai arduo. Per più di un motivo. Il primo è che l'area milanese si è sempre caratterizzata per una polisettorialità di produzioni e servizi che ne ha reso il mercato lavorativo naturalmente molto segmentato e frammentato. Nel contesto taylorista-fordista – di per sé caratterizzato da una tendenza all'omogeneizzazione dell'organizzazione del lavoro secondo la triade: progettazione-esecuzione-commercializzazione, che implicava una segmentazione del lavoro meno composita e più semplice da analizzare – la presenza contemporanea di diversi poli settoriali, con diverso contenuto tecnologico e diversa struttura di mercato, rendeva già all'epoca la struttura produttiva milanese e il mercato del lavoro assai complessi. Figuriamoci oggi, in un contesto in cui la produzione immateriale e terziaria ha assunto via via un peso crescente e, nell'ambito della stessa produzione materiale di merci, le attività logistiche hanno ormai un peso superiore a quello relativo alla produzione diretta di merci.

Il secondo motivo è che l'area milanese è in continua trasformazione e rappresenta il laboratorio più avanzato del processo di accumulazione e valorizzazione in Italia. È infatti a Milano che si evidenziano per primi fenomeni sociali ed economici che poi tenderanno a diventare comuni in altre parti d'Italia. In proposito, per quanto riguarda il mercato del lavoro, è nell'area milanese che a metà degli anni Settanta

iniziano i primi processi di decentramento produttivo con conseguente sviluppo delle prime forme di esternalizzazione del lavoro, segnando il passaggio dall' "operaio massa" all' "operaio sociale".¹ E sempre a Milano inizia a prendere corpo la crescita del "lavoro autonomo di II generazione".² Ed è ancora a Milano che esplode il fenomeno della precarietà a partire dalla seconda metà degli anni Novanta, accompagnata dal processo di sviluppo di quel terziario immateriale che oggi arriva a coprire quasi un terzo dell'intera produzione di valore e a occupare poco meno del 40% della forza lavoro giovanile.³ Capire come si trasforma il lavoro a Milano non è la conseguenza di una visione eccessivamente localista, piuttosto una necessità per capire meglio quali sono gli assetti in divenire del capitalismo familiare italiano. E in ciò sta la difficoltà dell'analisi.

Il terzo motivo, infine, ha a che fare con l'osservazione, poc'anzi ricordata, che circa il 30% dell'accumulazione capitalistica deriva da attività eminentemente immateriali. Le prestazioni lavorative in essere assumono modalità organizzative e tipologie contrattuali sempre più tese all'individualizzazione del rapporto di lavoro e alla commistione tra attività manuale collegata a un macchinico esterno e un peso crescente di attività cognitive, nelle quali l'elemento macchinico è sempre più interiorizzato nella soggettività del lavoratore. Ne conseguono forme di sussunzione totale della vita al lavoro che modificano la percezione soggettiva e quindi la natura qualitativa della prestazione lavorativa. È in questo quadro che si può osservare una nuova tendenza del lavoro sempre più schiacciata, da un lato, da una condizione di precarietà che implica ricatto, incertezza e subalternità, e dall'altro, dall'illusione di poter prima o poi, un giorno, essere liberi di poter esprimere la propria potenza ed eccedenza creativa e intellettuale.

Partendo da tale quadro complesso e articolato, in questo articolo ci proponiamo di fornire nel secondo paragrafo alcuni dati quantitativi sulla dinamica il più possibile aggiornata del mercato del lavoro milanese, mentre nei paragrafi seguenti trattiamo la diffusione della condizione

precaria, con un minimo di approfondimento specifico sulla precarietà giovanile e femminile. Infine, in sede conclusiva, cercheremo di delineare alcune delle caratteristiche della condizione precaria.

Alcuni flash sul mercato del lavoro milanese

I dati che andiamo a presentare sono tratti prevalentemente dal Rapporto 2010 dell'Osservatorio sul mercato del lavoro (d'ora in poi Oml) della Provincia di Milano, reso pubblico a fine febbraio 2011. La fonte informativa primaria con cui viene realizzato il rapporto è rappresentata dalle segnalazioni obbligatorie che le imprese sono tenute a fare per legge per ogni movimentazione di forza lavoro, sia in entrata sia in uscita. Esse includono quattro tipologie di informazioni relative a: assunzioni (avviamenti); trasformazioni; interruzioni (cessazioni) dei rapporti di lavoro; prolungamento (proroghe) dei rapporti a termine. Data la persistente incompletezza dei dati sulle cessazioni, che rende problematico un eventuale ragionamento in termini di saldi, l'attenzione si concentra principalmente sulle segnalazioni in ingresso, che corrispondono alla domanda di lavoro delle imprese in un dato territorio.

Nel corso dell'ultimo anno le segnalazioni ricevute sono state quasi 2.400.000. Il 54,5% di queste riguarda i nuovi rapporti di lavoro posti in essere. Le posizioni di lavoro vacanti che si possono stimare come somma di nuove assunzioni e proroghe di contratti in essere sono pari al 70,2%.

Stato dell'economia milanese

L'economia milanese nel suo insieme ha conosciuto nel corso del 2010 — in particolare nella seconda parte dell'anno — una fase di miglioramento, più convincente di quelle riscontrabili a partire dalla fine dell'anno precedente. Tale fenomeno ha interessato principalmente l'industria e i settori tecnologicamente più avanzati. *La ripresa della produzione industriale si ferma comunque su livelli ancora inferiori a quelli del 2005.* Determinante è il ruolo esercitato dalla domanda

estera, mentre quella interna si è rivitalizzata soprattutto nella seconda parte dell'anno. Nel corso degli ultimi mesi si continua ad avvertire un peggioramento del clima di fiducia delle imprese, che sembra dipendere più dalle aspettative sulla domanda che da quelle della produzione corrente che sta ancora procedendo positivamente. Migliorano anche gli andamenti tendenziali dei servizi, ma commercio e costruzioni hanno conosciuto un altro anno difficile. Le dinamiche imprenditoriali pur con un *trend* in crescita ritornano negative (-1,4%), condizionate da una forte mortalità d'impresa che rappresenta uno degli effetti postumi della crisi. I redditi ristagnano e ciò si riverbera sia sui consumi che sui risparmi delle famiglie, producendo problemi all'economia (consumi) e malessere sociale. Si può quindi considerare il 2010 un anno ancora interlocutorio ma con maggiori fattori di positività; dalla crisi internazionale si esce lentamente e in modo diverso rispetto al passato, anche a causa del permanere di alcuni vincoli alla crescita di carattere interno, soprattutto derivanti dal peggioramento della distribuzione del reddito.

Il mercato del lavoro in generale

Secondo l'Istat, l'occupazione complessiva, dopo il calo del 2009 e la stabilizzazione avuta nei primi sei mesi del 2010, è ulteriormente scesa nel terzo trimestre a 1.721.000, portando il tasso di occupazione al 66,4%.⁴ Con la fine dell'anno però è probabile che si registrerà un miglioramento, in linea con quanto è stato evidenziato dai dati provvisori a livello nazionale. Il calo dell'occupazione è maggiore nell'industria e nelle costruzioni, ma gli ultimi dati segnalano anche un rallentamento della ripresa nei servizi. Continua altresì ad aumentare la disoccupazione (il tasso di disoccupazione è al 6,2%), anche se le donne presentano un trend in calo per il secondo trimestre consecutivo.

Cassa Integrazione (Cig)

I dati dell'Inps sulla Cig evidenziano un lieve aumento rispetto al 2009 e un calo nel primo trimestre 2011. Cambia però la composizione della Cig: cala quella ordinaria (-24,3%), ma permane alto il ricorso alla Cig straordinaria (+55,5%) e alla cassa in deroga (+154,5%).⁵ Questo dato e il calo occupazionale nell'industria potrebbero evidenziare un processo di riorganizzazione dell'apparato produttivo milanese, che potrebbe a sua volta rappresentare uno dei lasciti duraturi di questo biennio di crisi. In particolare è interessante notare come il *tiraggio* della cassa integrazione, ovvero l'effettivo ricorso alla Cig da parte delle imprese, scende nel 2010 al 48,17% rispetto al 65,40% del 2009 su base nazionale. Un trend analogo è presente in Lombardia. Un simile dato fa trapelare il sospetto che le imprese chiedano l'autorizzazione a livello regionale per il ricorso alla Cig in deroga (finanziata appunto dalla regione, con una giunta "amica") in quantità superiori alle effettive esigenze sia perché le aspettative future sono ancora negative sia perché intendono utilizzare la Cig come strumento di ulteriore flessibilizzazione del lavoro. Quale migliore opportunità, infatti, per sopperire a eventuali necessità di manodopera, non tramite assunzioni (pur precarie), ma ricorrendo a una Cig gratuita per le imprese e totalmente a carico della fiscalità collettiva regionale? In una realtà come quella milanese dove il connubio tra struttura economica e potere politico è molto stretto, la Cig in deroga diventa strumento di stabilizzazione dei conti delle imprese a danno della collettività. Ne consegue che è sempre più impellente procedere a un superamento degli attuali strumenti di ammortizzazione sociale nella direzione di una razionalizzazione del *welfare* più equa e giusta.⁶

Dinamica del mercato del lavoro milanese nel biennio 2009-2010

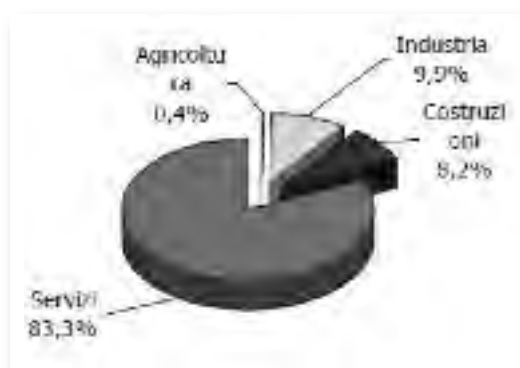
In questa sezione presentiamo i dati dell'Oml della Provincia di Milano relativi al biennio 2009-2010, gli anni della crisi economico-finanziaria. Si tratta di una delle prime analisi disponibili, in grado di

cogliere gli effetti di quello che è stato definito il più grave periodo di recessione dopo la grande crisi del 1929-30. Con riferimento ai dati raccolti dai Centri per l'impiego, siamo in grado di monitorare la dinamica delle assunzioni, la domanda delle imprese, disaggregate per genere, classi di età e tipologie contrattuali. Ovviamente, in tali dati risultano esenti tutte le forme di avviamenti e contratti di lavoro non legali (lavoro nero), per una quota stimata superiore al 10% e in crescita proprio a causa delle situazioni di difficoltà economica determinate dalla crisi.

Dinamica delle assunzioni

Alla fine del 2010 gli avviamenti sono stati poco più di 800.000 (800.890 contro i 758.286 del 2009), con un incremento del 5,6%. Essi si concentrano per quasi l'88% nei servizi, stabili rispetto all'anno precedente. Sale al 6,5% la domanda di lavoro industriale, specie nel settore manifatturiero, mentre cala specularmente il comparto delle costruzioni. Nonostante ciò, il peso percentuale del manifatturiero non arriva al 10%, una quota che appare oramai quasi fisiologica, a riprova del fatto che il processo di terziarizzazione è arrivato al suo compimento. Parlare di Milano come città industriale non ha più senso, nonostante che questa caratteristica ricorra ancora molte volte nei discorsi del sindacato e della sinistra tradizionale.

Fig. 1: Distribuzione della domanda di lavoro per macro-settori



Gli avviati, ovvero le persone assunte almeno una volta nel corso del 2010, sono state 432.000, con un incremento del 5,4%.

Anche per gli avviati, i dati relativi al 2010 evidenziano una ripresa della domanda di lavoro nell'industria (gli avviati aumentano dell'11,1%), che consente però solo un parziale recupero del drastico ridimensionamento del 2009. Stabili i servizi, poco sopra all'83%, nei quali l'aumento degli avviati si ferma al 5,7%. Cospicuo invece il calo delle costruzioni, che registrano una diminuzione degli avviati del 3,3%, e dove l'incidenza sul totale dei neoassunti si ridimensiona di 1,5 punti percentuali.

A questo incremento della domanda di lavoro, corrisponde, peraltro, un aumento del tasso di flessibilità del mercato del lavoro milanese.

Le imprese, gli enti e le istituzioni che hanno effettuato assunzioni nel corso del 2010 sono stati complessivamente 63.000 con un incremento del 2,6%. Questo dato evidenzia che per ora le caratteristiche della ripresa del mercato del lavoro sono più intensive che estensive. Non a caso essa si concentra prevalentemente nelle forme societarie più evolute (come le società di capitali e meno in quelle di persone), a conferma della fase di difficoltà che sta attraversando tuttora la piccola impresa.

Per quanto concerne invece le assunzioni effettuate non dalle imprese ma dalle famiglie (in massima parte lavoro domestico con manodopera migrante), i dati sono ancora incompleti a causa dei ritardi con cui l'INPS trasmette queste segnalazioni. Nel 2008 si sono registrate 18.623 assunzioni, che sono diventate 19.284 nel 2009. L'ultimo dato disponibile al 2010 (settembre) si assesta a 16.257 assunzioni. Va quindi evidenziato come, pur in presenza di una situazione di crisi economica (anno 2009), il numero delle famiglie che ha operato assunzioni sia aumentato; ed è presumibile che quando si disporrà di dati definitivi anche per il 2010 si assisterà a un fenomeno simile.

Disaggregazione di genere

La presenza femminile è aumentata nel corso del 2010 del 4,4%, mentre la sua incidenza è risultata inferiore sia al 2009 sia al 2008 (383.422 rispetto a 367.392). Ciò è dovuto a un andamento sfavorevole nella prima parte dell'anno, solo in parte compensato da un andamento migliore nella seconda metà del 2010. Su ciò ha comunque gravato l'andamento negativo di alcuni settori a elevata presenza di donne.

Nel biennio 2009-2010 la presenza femminile sul mercato del lavoro ha evidenziato un andamento erratico. Se nel 2009 le donne avevano guadagnato 1,5 punti sul totale degli avviati, nel 2010 hanno registrato un andamento deludente, che le riporta su valori simili a quelli del 2008. Va sottolineato, in particolare, che l'incremento in valori assoluti delle donne neoassunte è stato pari al 2,8%, ma al 4,5% se si esclude il lavoro domestico (che è però ancora incompleto). Nel 2010 la presenza femminile ha registrato un forte incremento nel corso dell'ultimo quadrimestre, con una stagionalità legata al commercio del periodo natalizio. A fronte di un aumento modesto in valori assoluti, le neoassunte presentano modalità di assunzione in peggioramento. Le lavoratrici assunte con contratti a termine sono aumentate del 5,7%, le collaboratrici occasionali del 292,4% e le autonome dello spettacolo del 36,8%; crescono del 27,8% le avviate con un contratto di lavoro intermittente e del 5% quelle con contratti a tempo determinato, mentre diminuiscono del 5,4% le donne assunte con contratti a tempo indeterminato. In calo anche le lavoratrici con contratti a tempo parziale (-0,9%), a dimostrazione della situazione problematica di questo istituto.

Per quanto riguarda le qualifiche di inserimento, aumentano principalmente le addette alle vendite (la loro incidenza sul totale aumenta di 2 punti, a fronte di un calo quasi analogo delle assunte come tecnici).

Disaggregazione per classi di età

La ripresa della domanda di lavoro permane debole per quanto ri-

guarda i giovani (15-29 anni), anche se il loro peso è aumentato di quasi 1 punto nel corso della seconda metà dell'anno (oggi pari al 35,7%). Stazionario è il peso degli over 45 (21,9%), mentre cala il peso degli appartenenti alle classi centrali di età 30-44 anni (42,4%), un segnale che la mobilità volontaria stenta a riprendersi.

I giovani avviati con meno di 25 anni hanno registrato un calo del 13,1% nel corso del 2009 e un incremento del 7,2% nel 2010, prodottosi essenzialmente negli ultimi sei mesi dell'anno. È da osservare, peraltro, come nel corso del biennio il lavoro con contratti di collaborazione sia aumentato tra i giovanissimi in misura decisamente superiore alla media, passando dal 18,5% al 27,2% del totale.

La domanda di lavoro migrante

La presenza straniera è aumentata più della media provinciale (6,7%), mentre il peso di questi avviamenti si colloca su valori intermedi tra quelli del 2008 e del 2009. Da segnalare, inoltre, come la presenza di questi lavoratori sia sottostimata sia nel lavoro domestico sia in altri comparti (costruzioni e servizi alle imprese) in cui la loro presenza è più forte (187.154 nel 2010 contro 175.419): la situazione economica di crisi, infatti, ha favorito la diffusione di forme contrattuali illegali e in nero, favorite anche dal ricatto a cui i lavoratori migranti sono sottoposti in base alla legge Bossi-Fini, che fa dipendere lo *status* di cittadinanza dalla stessa condizione lavorativa.⁷

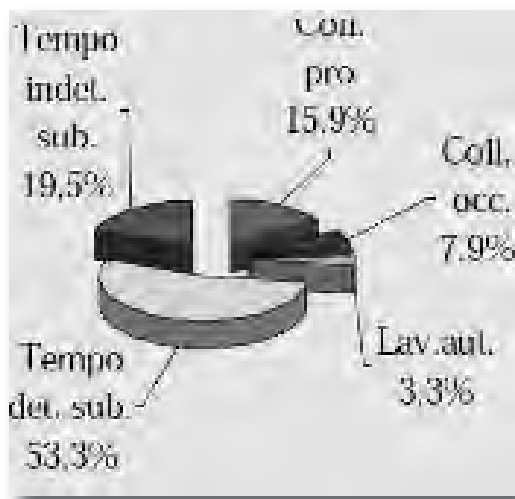
Il calo in valori assoluti dei neoassunti stranieri registratosi nel 2009 è stato sostanzialmente riassorbito nel corso dell'ultimo anno. L'incidenza di questi lavoratori sull'insieme degli avviati è andata aumentando anche in quest'ultimo periodo, passando dal 24,3% del 2008 al 25,7% del 2010. I lavoratori stranieri sono occupati principalmente nel settore dei servizi alle imprese (scendono però dal 25,2% al 23% come quota sul totale) e nelle costruzioni (in calo dal 19% al 15%), mentre sono aumentati rispetto al 2008 nella logistica (dall'8,2% al 12%), nel commercio e nell'alloggio e ristorazione. Nel biennio

2009-2010 si è ridotto il peso degli assunti con qualifiche operaie (principalmente dovuto all'andamento dell'industria e delle costruzioni), mentre si rafforza quello degli addetti alle vendite e ai servizi alla persona. I lavoratori stranieri sono caratterizzati da una netta prevalenza maschile, anche se nel corso dell'ultimo biennio è cresciuto il peso delle donne (41%).

1. La precarietà diffusa

Gli avviamenti con contratti di lavoro atipici aumentano nel 2010 di quasi 2 punti percentuali sul totale. Collaborazioni e lavoro autonomo nello spettacolo rappresentano ormai il 27,1% di tutti i nuovi rapporti di lavoro. Complessivamente i contratti a termine e il lavoro autonomo superano l'80% degli avviamenti. Un dato confermato anche dall'Istat che segnala sì un calo dei contratti a tempo determinato, ma una netta ripresa del lavoro indipendente (collaboratori e lavoratori autonomi).

Fig. 2: La domanda di lavoro per tipologia contrattuale



Analizziamo ora più in dettaglio le differenti tipologie contrattuali.

Tempo determinato

Sia nel 2009 sia nel 2010 la forma contrattuale di assunzione che ha interessato il maggior numero di persone è diventata il contratto a tempo determinato. Pur non risalendo in valori assoluti ai livelli del 2008, l'incidenza di questi assunti sul totale degli avviati è stata pari al 36,8% nel 2009 e al 37,5% nel 2010. Nell'ultimo anno questi lavoratori sono aumentati del 7,3% sopravanzando di 17,9 punti percentuali quelli assunti con contratti a tempo indeterminato.

Nonostante il carattere diffuso di questa modalità di assunzione, la crescita del tempo determinato si differenzia da settore e settore, concentrandosi nel 2010 principalmente in comparti quali la logistica (+52%) e il commercio (+16,5%), in cui è tornata su livelli ante crisi (2008).

Cresce in misura sensibile anche nel manifatturiero, nei servizi alle imprese e nell'alloggio e ristorazione, che rimangono comunque su livelli inferiori a quelli raggiunti in passato prima dell'avvio della recessione, mentre cala in modo lineare il suo utilizzo in settori riconducibili alle attività professionali, allo spettacolo e all'istruzione. Nel corso dell'ultimo biennio l'uso del contratto a tempo determinato ha coinvolto sempre meno le donne, coerentemente con il fatto che sono risultati in crescita comparti a prevalenza di forza lavoro maschile e in diminuzione quelli più femminilizzati, come la scuola. Sensibile, infine, il decremento di questa forma contrattuale per quanto riguarda gli assunti con qualifiche impiegatizie e apicali, mentre cresce principalmente il peso degli addetti alle vendite e delle figure operaie.

Part time

Il *part time* cresce in valori assoluti (da 168.566 del 2009 a 171.631 del 2010), portando la sua incidenza al 26,4%. Tuttavia, il suo aumento tende a rallentare rispetto agli anni precedenti. Si concentra in alcuni settori: lavoro domestico, servizi alle imprese, commercio, ristorazione logistica e costruzioni, e in tre tipologie di datori di lavoro: famiglie, cooperative e imprese della grande distribuzione organizzata.

Il rallentamento della crescita del *part time* si accompagna alla diminuzione della presenza delle donne sul mercato del lavoro; non a caso il numero delle donne assunte con questa modalità contrattuale è diminuito sia in valori assoluti sia percentuali (il peso delle donne così assunte è sceso per la prima volta sotto il 60%). Analogamente in calo sono i giovanissimi, che sempre più spesso vengono avviati con contratti di collaborazione occasionale nel quale il *part time* è pressoché assente. Va altresì segnalato che se il peso del *part time* tra i vari macrosettori non ha evidenziato variazioni apprezzabili, esso è diminuito in alcuni comparti dei servizi in cui aveva un grande peso, come quello dei servizi alle imprese, commercio, alloggio e ristorazione.

Questo rallentamento del *part time* si può spiegare con il fatto che, con l'esclusione del contratto a tempo determinato, esso è diminuito in tutte le principali modalità di assunzione e soprattutto in quelle che sono aumentate di più.

Lavoro somministrato (ex-interinale)

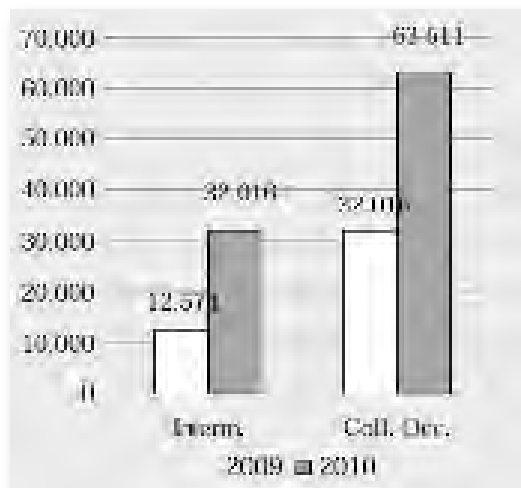
Dopo anni di continuo calo, gli assunti con contratti di lavoro somministrato sono aumentati nel 2010 in valori assoluti del 4,8%, anche se il loro peso registra una seppur lieve contrazione, scendendo al 7,9% degli avviati. Le dinamiche degli avviati con contratti di lavoro somministrato hanno risentito in particolare dell'andamento della domanda di lavoro dell'industria, con il forte calo del 2009 e la successiva ripresa nel 2010. Si può comunque affermare che probabilmente è in atto un mutamento della connotazione manifatturiera di questo contratto, con uno spostamento principalmente verso i servizi alle imprese e una accentuazione della sua presenza nel commercio. Tale tendenza è confermata dalla forte presenza femminile, oltre il 50% sia nel 2009 sia nel 2010, e dal rafforzamento in entrambi gli anni della domanda di tecnici, impiegati e addetti alle vendite.

Contratti di collaborazioni e intermittenti

Le collaborazioni occasionali aumentano del 98%; rispetto al numero degli avviamenti il loro peso sale al 7,9%. Il lavoro intermittente aumenta invece del 42% e il suo peso si attesta al 2,2%. Sostituiscono altre due forme contrattuali: tempo determinato e co.co.pro.

La forte espansione dei collaboratori occasionali è dovuta in parte non trascurabile a processi di sostituzione di altre forme contrattuali precedentemente utilizzate, come i contratti a tempo determinato (nello spettacolo e nei pubblici esercizi). I collaboratori occasionali sono composti in genere da donne (poco più del 50%) e da giovani (circa il 65% degli assunti con questa forma contrattuale hanno meno di 30 anni). Questi lavoratori sono impegnati nella quasi totalità nei servizi e in particolare nei comparti dei servizi alle imprese, dell'alloggio e ristorazione e dello spettacolo. Le qualifiche professionali con cui vengono assunti sono quelle di impiegati e tecnici, mentre sta declinando il peso degli addetti alle vendite.

Fig. 3: La domanda di lavoro dei collaboratori e degli intermittenti



I lavoratori intermittenti si concentrano soprattutto in quattro settori: servizi alle imprese, alloggio e ristorazione, commercio e logistica; set-

tori che appaiono tutti in crescita anche nel corso del 2010. Gli avviati con questo tipo di contratto sono prevalentemente donne e per oltre la metà sono costituiti da giovani. Circa il 45% è rappresentato da addetti alle vendite e una quota oscillante tra il 20 e il 25% da tecnici.

Contratto di apprendistato e contratti di inserimento

Tra le forme minori di avviamento al lavoro, l'apprendistato e i contratti di inserimento registrano nel corso del 2010 un incremento in valori assoluti rispettivamente del 3,1% e del 52%.

Nonostante ciò, solo gli avviati con contratti di inserimento vedono aumentare il proprio peso (che è comunque marginale: 0,9%), mentre l'apprendistato registra un'ulteriore flessione e si attesta al 3,1% del totale dei neoassunti. Al riguardo, vale la pena ricordare che la proposta del ministro Sacconi e della ministra Meloni di puntare, per ridurre l'elevata disoccupazione giovanile, sullo sviluppo del contratto di apprendistato non sembra essere suffragata dalle cifre statistiche.

Contratti a tempo indeterminato

Per contro, i contratti formalmente più stabili (tempo indeterminato) scendono per la prima volta sotto il 20%. Ancora più accentuato è il calo dei contratti a tempo indeterminato full-time (lavoro standard), scesi all'11,9%. Ciò significa che solo un lavoratore su dieci è stato assunto nel 2010 con quello che fino a trent'anni fa veniva considerato il modello tipico di contratto di lavoro. Il 22% di questi avviamenti risulta già cessato entro l'anno: quest'ultimo è un dato estremamente interessante, che mostra come sia in atto una metamorfosi di questo contratto, che pone seri interrogativi sulla sua vera natura. In primo luogo, si evidenzia come la durata del rapporto di lavoro formalmente a tempo indeterminato risulti sempre più breve, a conferma di un incremento della mobilità e del *turn over* dei lavoratori. Ne consegue che anche il contratto *standard* di lavoro (tempo

indeterminato e *full time*) è soggetto a un processo di precarizzazione. In secondo luogo, occorre tener conto che la maggior parte dei lavoratori nelle cooperative sono assunti formalmente con il tempo indeterminato, ma da un punto di vista effettivo sono sottoposti a flessibilità oraria e salariale.

Il lavoratore *standard* milanese è rappresentato prevalentemente da uomini (più del 67% nel 2010); si registra inoltre, sempre nell'ultimo anno, una presenza di lavoratori stranieri più alta della media (26%). Il calo di questo tipo di avviati si è concentrato principalmente nell'industria (dal 13,6% del 2008 al 10,2% nel 2010) e nelle costruzioni, mentre aumenta il peso dei neoassunti standard nei servizi, specie nelle cooperative di lavoro. Questi ultimi però — come già sottolineato — non dovrebbero essere considerati come lavoratori *standard*. Tra gli avviati *standard* è diminuito il peso delle figure professionali impiegate ed apicali, stabile quello degli operai e in crescita quello degli addetti alle vendite e ai servizi alle famiglie. Da osservare inoltre che il 20,4% degli avviati con questa forma contrattuale ha cessato il suo rapporto di lavoro, a ulteriore conferma della sua precarizzazione.

2. La condizione precaria giovanile

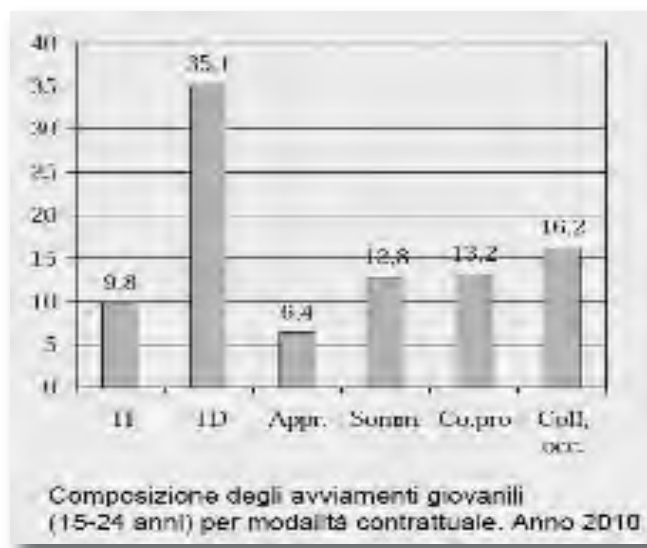
La presenza dei giovani nel mercato del lavoro milanese (ufficiale) si va restringendo ormai da diversi anni. Nell'ultimo triennio il loro peso è diminuito sia come quota sul totale delle forze di lavoro che sul totale degli occupati. È aumentato per contro il tasso di disoccupazione, che negli ultimi due anni si è stabilizzato attorno al 23% per quelli con meno di 25 anni e poco sopra al 9% per quelli tra i 25 e i 29. Questo processo nel corso del 2010 si è attenuato per le donne tra i 20 e i 24 anni, mentre si è ulteriormente accentuato per gli uomini.

Nel corso del 2010, dopo anni, si è però registrato un aumento degli avviamenti giovanili sia in valori assoluti (+9,9%) sia percentuali (1,3 punti), quasi interamente concentrati nella classe di età 20-24 anni. A ciò si aggiunge che è aumentato anche il numero dei giovani che hanno

cercato di avvicinarsi al mercato del lavoro mediante tirocini e *stage*, forme contrattuali che nell'ultimo anno sono aumentati di un terzo, con effetti depressivi sui livelli retributivi.

Le leggera inversione di tendenza quantitativa dei giovani si è però accompagnata a un netto peggioramento qualitativo delle modalità di inserimento. Quasi il 30% dei giovani sotto i 24 anni sono stati avviati con forme di lavoro parasubordinate e un altro 60% con contratti a termine. In particolare, il peso dei collaboratori occasionali è doppio rispetto alla media provinciale. Il lavoro giovanile appare quindi connotato prevalentemente come una forma di sottoccupazione, con rischi di permanere in questa posizione a lungo.

Fig. 4: Domanda di lavoro giovanile
distribuzione per tipo di contratto



Le opportunità lavorative per i giovani sembrano concentrarsi in alcuni comparti quali i servizi alle imprese, le attività professionali, commercio e ristorazione. Ciò spiega perché tra questi soggetti sia particolarmente elevato il peso degli addetti alle vendite e perché tra le figure impiegate assumano particolare rilevanza alcune qualifiche come *promoter*, *hostess* e addetti alle attività tipiche dei *call center*.

Le presenza dei giovani sul mercato del lavoro permane debole, com'è testimoniato dall'aumento della disoccupazione e dalla diffusione di forme di sottoccupazione anche attraverso un improprio utilizzo degli *stage*. Lavori spesso poco professionalizzanti e un elevato grado di incertezza nei rapporti di lavoro rappresentano due fenomeni che possono disincentivare i giovani a investire maggiormente nella formazione, un fenomeno di cui si avvertono sintomi proprio in questa fase di difficoltà economica. Una domanda di lavoro che per sua natura è discontinua, e che genera un flusso costante di lavoro flessibile, rischia di intrappolare una parte non piccola di questi giovani in una posizione di precarietà, che occorre contrastare con opportuni strumenti.

3. La precarietà femminile

L'ingresso delle donne nel mercato del lavoro milanese, soprattutto quelle più giovani, avviene con qualifiche mediamente più alte di quelle degli uomini. L'innalzamento delle qualifiche è però apparentemente contraddetto dalle modalità di assunzione. Le donne sono assunte di più come collaboratrici e come lavoratrici autonome (sono più del 32%, 5,5 punti in più della media provinciale) e come interinali (quasi il 10%). Bassa, per contro, è la loro presenza tra le assunte con altri contratti di tipo subordinato, sia a termine sia a tempo indeterminato. Sostanzialmente stabile è la quota delle donne assunte con contratti a tempo parziale.

Le assunte con qualifiche impiegatizie permangono considerevoli, dato più elevato della media provinciale di quasi 5 punti e ulteriormente in crescita rispetto al 2009. Crescono però solo le assunte come impiegate, mentre in calo risultano le figure tecniche e apicali (ovvero quelle di vertice). Aumenta considerevolmente il peso del personale addetto alle vendite, il che spiega l'elevata stagionalità della domanda di lavoro femminile di quest'anno. In calo le assunte con qualifiche operaie, e tra queste in particolare quelle a bassa qualifica.

L'accentuarsi della riconduzione in settori a elevata stagionalità rende

più instabile la domanda di lavoro femminile. La concentrazione territoriale pone problemi soprattutto alle fasce deboli e alle donne con carichi famigliari, che abbinano alla minore appetibilità sul mercato del lavoro anche una più ridotta disponibilità alla mobilità. È in atto una trasformazione del mercato del lavoro milanese che consiste nella crescita sempre più accentuata di professioni come quelle che ruotano attorno al sistema del commercio (*promoter*), all'economia del contatto (operatrici di *call center*) e all'economia dell'evento (*hostess* ecc.). Si accentua quindi la forbice tra lavoratrici sempre più istruite e opportunità di lavoro sempre meno qualificate. Parimenti appaiono problematici i rapporti a elevata qualificazione e instabilità del posto di lavoro, una questione che solleva problemi di carattere sociale, come quelli di una crescente vulnerabilità.

Alcuni commenti conclusivi

Se la tendenza che si è manifestata negli ultimi due anni dovesse perdurare anche per i prossimi cinque anni, possiamo stimare che nel 2015 un occupato su due sarà precario. Attualmente, il tasso di precarietà nel 2008 in Provincia di Milano — calcolato sul totale degli occupati e non solo sulle assunzioni, e considerando solo le tipologie contrattuali subordinate (al netto degli interinali, stagisti, formazione lavoro, borsisti e lavoro intermittente) e parasubordinate — risulta pari al 21,80%.⁸ Un dato che arriva a superare il 30-33%, se si considerano anche le posizioni di lavoro autonomo eterodirette. Si tratta di una percentuale superiore al dato nazionale e lombardo.⁹

Viene così confermato, in modo ineludibile, che la precarietà è, in primo luogo, soggettiva, quindi esistenziale, quindi generalizzata. È perciò condizione strutturale interna al nuovo rapporto tra capitale e lavoro, sia di derivazione manuale sia, soprattutto, cognitivo-relazionale; esito della contraddizione tra produzione sociale e individualizzazione del rapporto di lavoro, tra cooperazione sociale e gerarchia. La precarietà è condizione soggettiva in quanto entra direttamente

nella percezione dei singoli in modo differenziato a seconda delle aspettative, degli immaginari e del grado di conoscenza (cultura) posseduti. La precarietà è condizione esistenziale perché è pervasiva e presente in tutte le attività degli individui e non solo nell'ambito strettamente lavorativo, per di più in un contesto dove è sempre più difficile separare lavoro da non lavoro. Inoltre, perché l'incertezza che la condizione di precarietà crea non trova alcuna forma di assicurazione che prescindano dal comportamento degli stessi individui, a seguito del progressivo smantellamento del welfare state.

La precarietà è condizione generalizzata perché anche chi si trova in una situazione lavorativa stabile e garantita è perfettamente cosciente che tale situazione potrebbe terminare da un momento all'altro in seguito a un qualsiasi processo di ristrutturazione, delocalizzazione, crisi congiunturale, scoppio di una bolla speculativa ecc. Tale consapevolezza fa sì che il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici più garantiti/e sia di fatto molto simile a quello dei lavoratori/trici che vivono oggettivamente e in modo diretto una situazione effettivamente "precaria". La moltitudine del lavoro è così o direttamente precaria o psicologicamente precaria. E i dati sulla riduzione dei tempi del contratto di lavoro indeterminato lo confermano ampiamente.

La precarietà è anche una condizione prevalentemente giovanile e femminile. Se dovessimo delineare uno stereotipo della condizione precaria, almeno per quanto riguarda la realtà del nord Italia, esso si caratterizzerebbe per i seguenti connotati: più giovane che vecchio, più donna che uomo, più istruito che non istruito, più lavoratore nei servizi che nell'industria.

Last but not least, la recessione economica ha incrementato la condizione di precarietà e, come se ce ne fosse stato bisogno, ha accentuato i caratteri di esistenza della condizione precaria. Le crisi economiche di oggi, a differenza di quelle del passato, non accentuano solo la disoccupazione. Esse hanno un nuovo duplice effetto: da un lato, incrementano l'espulsione dal lavoro delle fasce relativamente più an-

ziane (gli *over 40*), dall'altro producono un effetto di sostituzione dei lavoratori più anziani, la maggior parte dei quali con un contratto di lavoro stabile, con lavoratori più giovani, con contratto precario. La crisi economica è così funzionale alla diffusione della precarietà e lascia come eredità un aumento del tasso di precarizzazione.

Il suo principale effetto è infatti quello di favorire uno scivolamento verso quelle tipologie contrattuali sempre meno garantite. Non stupisce al riguardo, che nel corso del 2010, anno in cui si registra lo *stop* alla crisi economica ma non si registra ancora una ripresa economica, i contratti precari che maggiormente crescono sono quelli legati alle collaborazioni occasionali e agli *stage*, a scapito dei contratti a tempo determinato. Se negli anni '80 e negli anni '90, le recessioni economiche portavano all'incremento della disoccupazione, una disoccupazione che non veniva riasorbita se non in minima parte dalla successiva fase di ripresa,¹⁰ ora, negli anni 2000, ciò che avveniva per la disoccupazione avviene per l'instabilità del posto di lavoro. L'unica eccezione sembra essere rappresentata dalle fasce giovanili: la generazione tra i venti e i terent'anni sta vivendo anche in aree fortemente produttive tassi di disoccupazione superiori al 20%,¹¹ in linea, se non superiori, con quelli che si registravano alla fine degli anni '70. Ma se all'epoca ciò era anche dovuto all'affacciarsi sul mercato del lavoro della generazione del boom economico e demografico degli anni '50 e '60, oggi ciò avviene in un contesto in cui l'offerta di lavoro tende a contrarsi anche per ragioni demografiche. Di conseguenza, la situazione attuale è di gran lunga più grave, in quanto è l'esito di un processo di svalorizzazione di una generazione mediamente più istruita delle precedenti, in un contesto sociale in cui le attività cognitive e manuali, con l'eccezione di alcune specializzazioni abbastanza esclusive, non vengono riconosciute né remunerate. Si crea così un *gap* enorme tra le potenzialità esistenti e quelle effettivamente utilizzate: uno spreco di risorse che, nel nome dell'elogio della flessibilità e della precarietà,¹² si traduce in un danno sociale per l'intero sistema economico e in una possibile, e auspicabile, rivolta generazionale.

NOTE

1. Al riguardo, cfr. T. Negri, *Dall'operaio massa all'operaio sociale. Intervista sull'operaiismo* (cur. P. Pozzi e R. Tommasini, Milano: Multiphla, 1979; rist. cur. G. Roggero, Verona: Ombre Corte, 2007).
2. Cfr. S. Bologna e A. Fumagalli, *Il lavoro autonomo di II generazione. Scenari sul post-fordismo in Italia* (Milano: Feltrinelli, 1997).
3. Al riguardo, si rimanda agli atti del Convegno *Welfare mon amour*, svoltosi a Milano il 30 e 31 maggio 2009: <<http://www.precaria.org/cartoline-da-milano-welfare-ti-amiamo-ci-manchi.html>>
4. Cfr.: <http://dati.istat.it/>
5. I dati sono reperibili *online* all'Url: <<http://www.inps.it/webidentity/banchedati-statistiche/menu/cig/main1.html>>.
6. Al riguardo: A. Fumagalli e Intelligence Precaria, "La proposta di welfare metropolitano: quali prospettive per l'Italia e l'area milanese" in *Quaderni di San Precario* nr. 1, 2010, pp. 223-260.
7. Su questo tema, si rimanda al saggio "La 'sanatoria truffa': ovvero come l'Italia tratta i suoi futuri cittadini", contenuto in questo stesso numero dei *Quaderni*.
8. I dati relativi a fine 2009 sono i seguenti (fonte: *Milano produttiva 2009*, Milano: Camera di commercio - B. Mondarori, 2009):

Dipendenti a tempo indeterminato	1.264.285	78,20%
Dipendenti a tempo determinato	208.743	12,91%
Stagionali	1.905	0,12%
Parasubordinati	141.745	8,77%
Lavoro domestico	58.044	3,59%
Totale atipico	352.393	21,80%
Totale	1.616.678	100,00%

9. Vedi anche Fumagalli - Intelligence Precaria, "La proposta di welfare metropolitano" cit.
10. Si era coniato in proposito il termine *jobless growth*, crescita senza occupazione.
11. A Milano il tasso di disoccupazione per gli *under 25* è pari nel 2010 al 22%. A livello nazionale, supera il 30%.
12. Mauro Mordini, direttore Regus Italia, Malta e Israele (la società *leader* al mondo nel fornire spazi e servizi per uffici), commenta così i risultati di una ricerca, dal titolo *Flexible working goes global* (commissionata dalla stessa società e svolta su scala mondiale nel 2010), nella quale si conclude che "anche in Italia, per tradizione il paese del 'posto fisso' [*sigh!*], quattro quinti delle aziende (82%) offrono ormai al loro personale forme di lavoro flessibile" e "Il 58% delle aziende italiane ritiene inoltre che il lavoro flessibile comporti costi minori rispetto al lavoro fisso in ufficio": "Il fatto che il lavoro flessibile sia diventato ormai la norma è sicuramente una buona noti-

zia: dalle aziende ai dipendenti, dalle famiglie all'intera società e anche all'ambiente, tutti quanti possono trarne vantaggio". No comment! Per prese di posizioni simili, cfr. anche: <<https://talkingpoint.ecclesiastical.com/post/2011/01/11/Flexible-working-boosts-productivity.aspx>>.



tento di trasformare la vaga preoccupazione di tutti lor signori nel piu' vivo dei tormenti. E non e' cosa di un istante, una sola manifestazione, una parata, un evento, che poi si passa ad altro. Lo sciopero precario deve piantarsi con forza nell'immaginazione dei giovani, dei precari, nell'agire quotidiano, giorno per giorno, ora per ora, come un sussulto della coscienza, una consapevolezza che si mangia le paure ed eccita i pensieri.

Lo sciopero precario e' il passaggio obbligato, e' la sfida sublime che affronta, in un sol colpo, tutti i punti dolenti che compongono il mosaico della precarieta': la frattura generazionale, il disinvestimento nella conoscenza, l'ignoranza che aumenta, l'assenza di senso di responsabilita', la memoria tradita, il razzismo dei deboli contro i piu' deboli, l'inefficacia degli strumenti di tutela, la reversibilita' del "diritto", l'incapacita' delle classi politiche, la mancanza d'immaginazione, l'annichilimento creativo, l'interesse particolare, lo svilimento culturale, il vampirismo sociale e la depredazione territoriale e dei beni comuni.

L'espressione sciopero precario e' un azzardo, una semplificazione lapidaria e tagliente che indica contemporaneamente la forma e la sostanza. Abbiamo bisogno di uno sciopero contro la precarieta'! Qualcuno lo nega? Abbiamo bisogno pero' di uno sciopero che sia in grado di muoversi nelle precarieta', in profondita', tra le contraddizioni. Uno sciopero non solo dei precari e delle precarie, che non discrimina ed e' di tutti: associazioni, sindacati, realta' di base, societa' civile, societa' in movimento; animato da coloro che oltre ad aver capito che la precarieta' ci mangia la vita hanno infine compreso anche qual e' il passo successivo: "Se ci fermassimo, si bloccherebbe il Paese". Impossibile? Niente e' impossibile.

26 febbraio 2005. Serpica Naro, stilista anglonipponica, chiude la settimana della moda sfilando sul cavalcavia Bussa nel quartiere Isola di Milano. A un'ora dall'inizio della sfilata affluiscono in gran numero i giornalisti filtrati attraverso il cordone delle forze dell'ordine, che controllano le zone adiacenti alla tensostruttura che ospitera' l'evento. L'attenzione e la tensione sono causate dalle agguerrite dichiarazioni dei devoti di San Precario



Quaderni di San Precario
Nr. 2

Milano 1° maggio 2011

Supplemento a Stampa Alternativa
(direttore responsabile Marcello Baraghini
registrazione trib. di Roma n. 276/1983)

© Associazione San Precario

Redazione
Buranello, Marco De Palma, Massimiliano Franchini "Frenchi",
Ofelia Figus, Andrea Fumagalli, Giovanni Giovannelli,
Massimo Laratro, Cristina Morini, Francesca Pozzi

Hanno collaborato
Emiliana Armano, Collettivo studenti in crisi di Pavia, Eleonora d'Arborea,
Faber, Fant Precario, Massimiliano Franchini "Frenchi", Andrea Fumagalli,
Giovannelli & Baruffaldi, Intelligence precaria & Rete San Precario,
Alberto Mazzoni, Rete dei redattori precari, Gigi Roggero,
Raffaele Sciortino, Paolo Vignola, Massimo Zappa

Grafica e impaginazione
Giacomo Coronelli

Stampa
Arti Grafiche Bianca&Volta, Truccazzano (Mi)