

Cosa è la precarietà: definizione

Dati numerici: dipendenti a termine – collaboratori – interinali + lavoro nero

Quando sono nati i differenti contratti: cococò – pacchetto Treu - legge 30

Precarietà del salario

Precarietà della sicurezza sui luoghi di lavoro

Il programma dell'Unione: cosa promette e cosa mantiene

Casi tipo: Atesia – Vodafone-Wind - Lidl – operatori Gm – Thyssenkrupp - la lotta contro il Cpe

Domande possibili:

- 1) Nell'ultimo secolo il lavoro era fisso, sempre lo stesso per tutta la vita, e l'individuo si identificava completamente con il suo mestiere o la sua azienda: negli annunci funebri torinesi si indicava ad esempio "anziano Fiat"; il defunto aveva passato tutta la sua vita in fabbrica, era quasi un pezzo di essa. Dagli anni Novanta in poi, con il dilagare del precariato e della flessibilità, il lavoro può essere ancora l'elemento principale dell'identità di una persona o è solo una delle tante variabili?
- 2) Ha ancora senso parlare oggi di lavoro a tempo indeterminato o è giusto "rassegnarsi", "abituarsi" al lavoro flessibile?
- 3) Nelle società moderne, di massa e globalizzate, i lavori sono sempre più "low cost" (basse paghe e diritti precari); di conseguenza, sempre più consumatori sulla soglia della povertà cercano di acquistare prodotti "low cost" (a loro volta costruiti da persone che stanno ancora peggio, magari all'estero). E' una spirale da cui si può uscire, anche culturalmente, o è il naturale destino delle moderne società capitaliste?
- 4) Credete nel sindacato e nell'associazione tra i lavoratori per difendere i propri diritti? Ha ancora senso parlare di "lotta tra le classi", di "conflitto tra capitale e lavoro" o sono termini ormai tramontati?

1) DEFINIZIONE: COSA E' IL PRECARIATO

Se effettuiamo una ricerca della definizione di precario, ci imbattiamo in almeno tre termini (dizionario Zingarelli):

Precario (aggettivo): "Ottenuto con preghiere, che si concede per grazia". Dal latino prex-precis (preghiera);

Precario (sostantivo maschile): latino tardo precarium "Comodato senza determinazione di durata in cui il comodante può chiedere la restituzione della cosa in qualunque momento";

Precaria (sostantivo femminile): "In epoca medievale, benevola concessione di beni immobili in godimento temporaneo e dietro pagamento di un corrispettivo".

In ogni caso, si sottolinea l'incertezza e la instabilità di una condizione, si segnala che essa è determinata perlopiù per concessione di altri, "per grazia", addirittura a fronte di una richiesta "con preghiere": dunque tutto ciò che si possiede "precaramente" è essenzialmente un favore, non un diritto o un possesso pieno e di cui si possa disporre liberamente e per il tempo che si desidera.

Avere oggi un lavoro precario è dunque vivere nell'incertezza del futuro, ma soprattutto subire l'umiliazione di dover dipendere da altri per potersi programmare il futuro. Ma, per estensione – vedremo più avanti – oggi precario si estende generalmente a tutto quanto non assicuri la certezza di un futuro: e dunque, anche chi ha un lavoro a tempo indeterminato, dunque garantito nel tempo, si definisce ormai precario se ha un salario basso o un orario insufficiente (ad esempio un part time) per ottenere un salario di sopravvivenza, perché comunque si deve indebitare per vivere, comprarsi una casa, mantenere i figli, e vivere sempre nell'ansia dei debiti ti rende incerto e vulnerabile (ancora una volta precario), ma precario si dice anche (stiracchiando ancora di più il termine) chi non è sicuro sul posto di lavoro (il suo corpo è minacciato, se si infortuna perderà il posto e scivolerà nella povertà: pensiamo alle famiglie degli operai della Thyssenkrupp, oggi "precarie" perché costrette a vivere con il sussidio post-tragedia).

Citiamo a proposito l'articolo 1 della Costituzione: "L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro" e l'articolo 36: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Dobbiamo chiederci: sono stati realizzati questi articoli della Costituzione?

Precario è diventato dunque, prima ancora di analizzarne il suo contenuto specialistico nell'ambito lavorativo, uno dei termini simbolo dell'Italia attuale: dove dilaga la forbice tra ricchi e poveri, la corruzione e la crisi della politica e dunque un nuovo clientelismo.

Precario, se vogliamo, è il corrispettivo speculare di "casta", altro termine fortunatissimo nell'ultimo anno: i privilegiati, i ricchi, concedono il lavoro come un favore ai poveri, ai "precari", quelli che devono pregare, fare la fila, ringraziare per un contrattino a termine.

I politici, se da un lato determinano la precarietà del lavoro con le leggi, dall'altro, prima ancora di scrivere o modificare nuove norme che aumentino la precarietà, si mettono al centro di un sistema clientelare che gestisce il lavoro pubblico – soprattutto negli enti locali e nella sanità – ma che può controllare indirettamente anche una porzione del lavoro privato: si pensi alla concessione di lavori o nuovi spazi alle imprese (supermercati, appalti di edilizia pubblica, forniture ospedaliere, etc.) chiedendo in cambio un tot di assunzioni. Per cui sempre più vaste schiere di lavoratori devono "ringraziare".

Ma il precariato non è solo dover ringraziare nel senso classico, ad esempio un politico che ti dà il lavoro. Anche dove sei entrato per il tuo solo merito, devi "pregare" e "ringraziare" il padrone perché rinnovi il contratto, e non ti licenzi. Anzi, tecnicamente, spesso è inesatta anche la parola "licenziamento": basta non rinnovare il contratto per metterti fuori. Così è più difficile fare sindacato: chi si organizza per i propri diritti, o, peggio ancora, sciopera, può essere messo fuori. Niente rinnovo del contratto, magari dopo 10 anni di precariato.

2) QUANTI SONO I PRECARI? NUMERI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Ma adesso cerchiamo di andare più a fondo e di definire, almeno numericamente, l'entità del fenomeno precariato in Italia. Gli occupati, secondo le più recenti rilevazioni dell'Istat (terzo trimestre 2007, 2 luglio-30 settembre 2007), sono 24 milioni e 417 mila: si compongono di

lavoratori dipendenti (17 milioni e 326 mila – dunque circa i tre quarti) e autonomi (6 milioni e 92 mila). E' già nella definizione di “dipendente” e “autonomo” che si nasconde una delle peggiori insidie della precarietà: infatti a molti precari – i cosiddetti collaboratori, cococò o cocoprò, associati in partecipazione o partite Iva – è negato lo status più garantito da “dipendente” pur rientrando di fatto in quest'ultima categoria. In realtà, vengono inquadrati come “autonomi” anche se avrebbero diritto, per il tipo di lavoro che svolgono, alle tutele e ai diritti del lavoro dipendente. Non a caso l'Italia si è inventata la figura del “parasubordinato”, un ibrido tra subordinato e autonomo che lascia spazio agli abusi più vari.

Può servire spiegare a questo punto che il lavoro si definisce “dipendente” quando il lavoratore, a fronte di un salario, presta esclusivamente la propria opera al datore di lavoro – pubblico o privato – che in genere si fa carico su di sé dell'intero rischio di impresa e prende l'intero profitto: il lavoratore avrà perlopiù un salario fisso e rinuncerà al profitto che contribuisce a generare, ma a fronte avrà la garanzia di non essere licenziato per ingiusta causa (articolo 18, vigente nelle imprese sopra i 15 dipendenti) e otterrà salario e diritti ad esso annessi indipendentemente dall'andamento dell'impresa, che essa perda o guadagni profitti (ovviamente nel contratto si possono fissare anche premi di produttività, che incentivino a far crescere l'azienda a fronte di un'integrazione salariale). Ma in ogni caso un salario fisso (i minimi sono regolati dai contratti nazionali), il posto di lavoro, le ferie, i contributi per la pensione, la maternità, la malattia e i diritti sindacali (diritto di assemblea e di elezione dei propri delegati) sono comunque garantiti. Il dipendente può essere “a tempo indeterminato” – ovvero non si può licenziare mai, a meno che non vi sia una giusta causa o una crisi aziendale certificata – o “a termine” (ha una data di conclusione della prestazione apposta sul contratto); quest'ultimo, a parte la temporaneità del contratto, ha diritto allo stesso salario e a tutte le tutele del dipendente fisso.

Il dipendente a termine dunque ha molte tutele e garanzie (salario da contratto nazionale, ferie, malattia, maternità, contributi pieni da pensione), ma è comunque “precario”, perché il suo lavoro è destinato a concludersi (in genere un contratto a termine dura dai 6 mesi a 3 anni) e dovrà “pregare” per riaverlo. I dipendenti a termine sono in tutto (ultime rilevazioni Istat) 2.361.000, pari dunque a quasi il 14% del totale dei 17 milioni di dipendenti (13,6%).

Fuori dai 17 milioni di dipendenti, dunque i più “garantiti”, ci sono i 6 milioni di autonomi: lavoratori cioè che fanno impresa di sé stessi, caricando su di sé parte dei rischi ma con il vantaggio di poter usufruire dei profitti o di parte di essi (il dipendente, al contrario, consegna tutto il profitto all'impresa e questa eroga salario fisso e diritti, senza poterlo licenziare). Autonomi sono generalmente i liberi professionisti come i medici, gli avvocati, i dentisti, i commercianti, i tassisti, insomma i titolari di un'impresa individuale e dunque della cosiddetta “Partita Iva”: non hanno un unico datore di lavoro, in esclusiva come lo hanno i dipendenti, ma tanti “datori di lavoro”, che sono poi i loro clienti o chiunque chieda una loro prestazione. Chiedono tariffe in base al mercato, e con il meccanismo della partita Iva pagano poi le tasse allo Stato sulla singola prestazione. E' ovvio che possono guadagnare molto di più dei dipendenti se hanno un buon giro di affari, ma il loro reddito è molto più esposto al mercato perché non hanno nulla di garantito.

Ma c'è anche un “trucco”: buona parte di questi “autonomi” sono in realtà “dipendenti mascherati”. Si fanno carico cioè dei rischi del lavoro autonomo senza poterne godere i benefici (accedere al profitto generato), ovvero sono praticamente dipendenti di un solo datore di lavoro, ma appaiono formalmente come indipendenti grazie alla formula del “parasubordinato”: così possono essere licenziati e non hanno tutele piene in merito a maternità, malattie, ferie e diritti sindacali. Hanno un salario fisso, in genere molto più basso di quello dei dipendenti perché non sono tutelati dai contratti nazionali e il compenso è libero, e spesso hanno orari e organizzazione del lavoro imposti dal padrone dell'impresa, come i dipendenti. La scappatoia è dunque quella di inquadrarli come

“collaboratori”, una sorta di associati all’imprenditore, quasi dei consulenti esterni, che servono finché producono a basso costo e poi possono essere messi alla porta senza problemi quando non servono più o creano noie. Sono i cococò (collaboratori coordinati e continuativi), i cocoprò (lavoratori a progetto), anche diverse partite Iva con un solo “cliente” (il padrone dell’impresa presso cui lavorano e che li tratta di fatto come dipendenti).

Tra questi lavoratori includiamo circa 1 milione e mezzo di cococò e cocoprò, ai quali aggiungiamo poi circa 200 mila lavoratori interinali (dipendenti in affitto).

I lavoratori precari così sono circa 4 milioni in Italia: 2,3 milioni di dipendenti a termine + 1 milione e mezzo di collaboratori + 200 mila interinali. Sono inclusi in queste cifre i precari del pubblico impiego, cioè contrattualizzati dallo Stato, circa 350 mila su 3 milioni e mezzo: sono medici, infermieri, impiegati comunali o dei ministeri; e quelli della scuola, circa 250 mila.

A questi 4 milioni aggiungiamo altri 4 milioni di lavoratori in nero: cioè senza contratto di alcun tipo, una sorta di “clandestini del lavoro”, ancor più senza diritti, e che in realtà rappresentano il vero bacino del precariato. Il lavoratore precario spesso compie egli stesso periodi più o meno lunghi di lavoro nero.

Nel nostro paese, i lavoratori che si possono definire in senso lato “precari” (precari in senso stretto + lavoro nero) sono dunque almeno 8 milioni. Non dimentichiamo che la cifra include anche gli immigrati, più spesso in nero.

Vivono nell’ansia del rinnovo del contratto o nella ricerca di un nuovo lavoro, attendono la “concessione”, la “grazia” dell’imprenditore o dell’amministrazione pubblica che vorrà contrattualizzarli o ri-contrattualizzarli.

3) LA STORIA DEI CONTRATTI ATIPICI

Quanto all’origine dei cosiddetti contratti “atipici”, quelli che permettono i maggiori abusi, bisogna risalire indietro almeno di una decina d’anni. E’ a metà degli anni Novanta, infatti, che si sviluppano con grande impeto i cosiddetti cococò, collaboratori coordinati e continuativi, a metà tra il lavoro dipendente e l’autonomo, con le seguenti caratteristiche:

- 1) salario libero (determinato dal datore di lavoro), non deve rispondere ai contratti nazionali.
- 2) Niente ferie, maternità, malattia
- 3) Niente articolo 18: il contratto si può rescindere a piacere da parte sia del datore di lavoro che del lavoratore. Come se fosse una collaborazione paritaria, una “scelta” libera di entrambi.
- 4) Contributi pensionistici più bassi (oggi il 23% della retribuzione - ma nei prossimi tre anni saliranno al 26% - a fronte del 33% del dipendente, peraltro in parte a carico dello stesso lavoratore, dunque voce che incide sul salario netto).

I cococò nascono in realtà negli anni Settanta, ma è la riforma pensionistica Dini (1995) a dare loro slancio, perché viene istituita una cassa di versamenti contributi separata rispetto a quella dei dipendenti. Così si profila più nettamente anche dal punto di vista giuridico un nuovo lavoratore, cui di fatto si possono imporre capi, gerarchie, orari e disciplina come a un dipendente, ma che costa infinitamente meno. Le nuove professioni, come quelle legate all’Informatica o ai Call center fanno man bassa di questo tipo di contratti.

Un altro mezzo per aggirare i costi e i vincoli del contratto dipendente è quello di far figurare i propri lavoratori come prestatori occasionali di manodopera, o vere e proprie imprese individuali,

imponendo l'apertura di una partita Iva. Ma in realtà spesso i lavoratori vengono inquadrati nel personale come veri e propri dipendenti, con salari fissi, turni e orari.

Nel 1997, con il cosiddetto Pacchetto Treu, vengono allargate le maglie del lavoro part time (diffusissimo nel Commercio, nei Supermercati, nella Ristorazione rapida tipo McDonald's) e, soprattutto, viene creata la figura del lavoratore interinale, con la concessione all'apertura anche in Italia (analogamente a esperienze simili negli Usa) delle agenzie di lavoro temporaneo: una sorta di uffici di collocamento privato, dove si incontrano domanda e offerta di lavoro. Si possono trovare lavoratori anche per poche ore, pochi giorni o pochi mesi, come al ristorante, *à la carte*. Il lavoratore passa dalla fabbrica, al call center, al supermercato per brevi *missioni* (notare anche qui un linguaggio "religioso", come per il "precario"). Viene però retribuito da contratto nazionale e nel periodo di lavoro ha tutti i diritti degli altri dipendenti dell'impresa presso cui lavora, ma il suo datore di lavoro (che emette le buste paga etc.) non è l'impresa, ma l'agenzia di lavoro temporaneo, che grazie all'affitto di questo lavoratore incassa una commissione dall'azienda utilizzatrice e riprende il lavoratore nelle proprie liste di collocamento alla fine della missione.

L'altra grande riforma del lavoro arriva nel 2003, è la legge 30 (conosciuta anche come "legge Biagi", perché concepita in parte da Marco Biagi, giuslavorista assassinato dalle Br, ma poi ampiamente rimaneggiata dal governo Berlusconi). Vengono introdotti nuovi contratti dal nome inglese come il *job on call* (lavoro a chiamata) e lo *staff leasing* (affitto interinale di intere squadre di lavoratori specializzate in un determinato settore). Viene creata la figura del lavoratore a progetto (detto "cocoprò" o "lap"), sostanzialmente simile al cocodrò. Ma soprattutto è l'impianto teorico della legge che precarizza: per la prima volta, infatti, il lavoro a tempo indeterminato viene parificato in quanto a dignità, a tutte le altre forme contrattuali. Come dire che non c'è più dunque un "lavoro" in senso proprio, quello tutelato dalla Costituzione (vedi i citati articoli 1 e 36), quello che deve assicurare una vita serena e dignitosa, ma tanti "lavori" che sono uno pari all'altro, non importa quanto durino e quanto siano retribuiti. Qualsiasi cosa si può chiamare "lavoro", basta che sia legale, che ci sia una prestazione e una retribuzione, senza più paletti.

La legge 30 introduce una novità anch'essa importante, seppure non si tratti di un nuovo tipo di contratto: rende più facili le cosiddette "Esternalizzazioni", attraverso le "Cessioni di ramo d'impresa". Ovvero, per capirci, si può individuare un ramo della propria impresa di cui ci si vuole liberare, con i relativi lavoratori, e venderlo in blocco ad un'altra. Si può passare così da un'azienda solida, che ti assicurava un futuro, a una più piccola, dove è più difficile avere miglioramenti salariali, diritti e dove il futuro è più incerto: recenti i casi Vodafone e Wind, dove rami di impresa sono stati ceduti dalle multinazionali a due imprese di medie dimensioni: con i lavoratori, ieri sicuri di stare in gruppi grossi e longevi, e che temono oggi di perdere il posto nei prossimi anni perché queste nuove imprese più piccole potrebbero essere cancellate dalla competizione di mercato. E' anche questo un modo per diventare precari, nonostante formalmente si mantenga il contratto a tempo indeterminato.

4) LA PRECARIETA' CRESCE. COSA FA LA POLITICA?

In base ai dati di questi ultimi anni, a fronte di una disoccupazione in discesa, la precarietà è però in crescita. Se guardiamo infatti alle nuove assunzioni effettuate ogni anno dalle aziende, secondo il rapporto Excelsior-Unioncamere commissionato dal ministero del Lavoro (indagine svolta presso 100 mila aziende), vediamo che nel 2001 erano al 60% a tempo indeterminato e al 40% a termine (con i vari tipi di contratti temporanei). Una situazione che si è invertita negli anni successivi, in particolare con l'entrata in vigore della legge 30: nell'anno 2007 siamo al 54,6% di nuove assunzioni precarie contro il 45,4% a tempo indeterminato. Come si vede il precariato rosicchia

sempre di più il lavoro stabile, e in province come Milano è precario addirittura il 75% delle nuove assunzioni.

I precari rischiano anche di ingrossare l'esercito dei nuovi poveri: un'indagine svolta dal sindacato Cgil ha quantificato in circa 10 mila euro lordi l'anno la media dei redditi dei lavoratori cococò e cocoprò: cioè circa 800 euro lordi al mese, che poi al netto significano circa 700. Si capisce quanto siano convenienti per le imprese e il settore pubblico, dato che un dipendente pari mansione costa almeno il doppio: al netto un impiegato medio, metalmeccanico o del commercio, guadagna sui 1100-1300 euro, che al lordo sono circa 1600-1800 mensili. La differenza è ovviamente "profitto" vivo che va in tasca ai datori di lavoro.

Ma vediamo ora come si comporta e come si potrebbe comportare l'attuale governo nei confronti di questo problema. Nella parte intitolata "Per una piena e buona occupazione" del suo programma, l'attuale governo ha scritto: "noi siamo contrari ai contenuti della legge 30 che moltiplicano le tipologie precarizzanti". Per il momento la legge 30 è stata modificata solo in alcuni punti, cancellando il lavoro a chiamata o lo staff leasing, praticamente inutilizzati dalle aziende. Ma il suo impianto è praticamente rimasto intatto.

"Per noi - aggiunge l'Unione - la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato, perché riteniamo che tutte le persone devono potere costruirsi una prospettiva di vita e di lavoro serena". Centralità che non è stata ripristinata di fatto, ma neppure teoricamente, dato che una delle maggiori innovazioni della legge 30 è stata quella di porre sullo stesso piano il lavoro a tempo indeterminato con le altre tipologie contrattuali, mentre in precedenza era, al contrario, centrale.

E ancora, l'Unione continua: "In tal senso, crediamo che il lavoro flessibile non possa costare meno di quello stabile e che tutte le tipologie contrattuali a termine debbano essere motivate sulla base di un oggettivo carattere temporaneo delle prestazioni richieste". Entrambi i punti non ancora realizzati: il lavoro flessibile, come il cococò o il progetto, costa ancora oggi meno (molto meno) di quello stabile e dipendente; e anche la recente riforma del contratto a termine, con il Protocollo sul welfare approvato nei mesi scorsi, non introduce delle precise causali per attivare i contratti a termine, che in pratica si possono stipulare in qualsiasi condizione e senza motivarne la necessità.

5) PRECARIETA' DEL SALARIO E DELLA SICUREZZA

Precario oggi si definisce – in senso esteso – anche quel dipendente a tempo indeterminato che non ha un salario sufficiente per far fronte alle esigenze proprie e della propria famiglia. Citiamo di nuovo l'articolo 1 della Costituzione: "L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro" e l'articolo 36: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Oggi questo è uno dei tanti articoli inapplicati della nostra Costituzione: il lavoro salariato è entrato nelle fasce a rischio povertà del paese, e per i precari l'emergenza è ancora più forte. E' difficile per loro avere un mutuo per la casa e persino un finanziamento per acquistare un'automobile. Ma anche la cassiera di un supermercato, l'impiegato di un McDonald's o di un call center, un operaio delle pulizie, essendo contrattualizzati spesso con un orario part time (16, 20 o 24 ore a settimana invece di 36-40), con i 500-600 euro mensili hanno forte difficoltà ad arrivare a fine mese, anche se hanno un contratto a tempo indeterminato. Così molti sono obbligati a fare un doppio lavoro, non sempre conciliabile con i turni iperflessibili e gli straordinari imposti dalle imprese con sempre maggiore frequenza.

Turni pesanti e straordinari che mettono a dura prova l'integrità fisica e psichica, che spesso sono cause di infortuni e malattie professionali: come è avvenuto alla Thyssenkrupp di Torino, dove era ormai normale amministrazione che i lavoratori si fermassero alla linea almeno altre 4 ore oltre le 8 normali. Dodici o più ore di lavoro in acciaieria sono un peso difficilmente sostenibile, ma magari portavano a fine mese 100 o 200 euro in più, importanti per chi ne guadagna 1200 di base.

6) ALCUNI CASI-TIPO

Concludiamo il nostro excursus sulla precarietà citando alcuni casi chiave che ho selezionato per la loro rappresentatività, e facendo riferimento a un avvenimento di due anni fa che ho avuto la fortuna di seguire per il mio giornale, la lotta degli studenti francesi contro le leggi sul precariato proposte dall'allora governo De Villepin.

Il caso Atesia

Atesia è stato il simbolo della precarietà in questi anni. Innanzitutto perché è un call center, un po' la nuova fabbrica dei nostri giorni, dove gli operai sono dei telefonisti. E' il più grande call center italiano, attualmente ha circa 4000 operatori, e negli anni ha sperimentato la precarietà più selvaggia. In passato la proprietaria era la Telecom, poi ha venduto a un gruppo privato, ma continua ad assegnare lavori in appalto al call center. Ci sono precari che hanno raggiunto un'anzianità di almeno 18 anni, e sono passati attraverso tutte le tipologie contrattuali possibili (partita Iva, erano costretti addirittura ad affittare la postazione; cococò; cocoprò), con salari variabili dai 300 euro al mese ai mille, senza diritti come la maternità, la tredicesima e le ferie. L'anno scorso i precari sono stati stabilizzati, con contratti da dipendenti, ma lavorano solo 20 ore a settimana e guadagnano 550 euro al mese: poca cosa in una città come Roma, equivale all'affitto di una camera singola in condivisione con altri inquilini.

Il caso Lidl

Lidl è una catena di grande distribuzione ormai nota al pubblico italiano. Vi si applicano ritmi di lavoro molto pesanti: le cassiere sono costrette a scannerizzare i prodotti in tempi molto rapidi; spesso i dipendenti vengono costretti a fare orari prolungati e le ore di straordinario non vengono riconosciute e retribuite; si verificano incidenti sul lavoro e malattie croniche alle spalle dato il peso che gli addetti agli scaffali sono costretti quotidianamente a caricarsi. L'organizzazione dei lavoratori di solito non è mai gradita in multinazionali di questo tipo, ma in Germania - dove la Lidl ha il suo quartier generale - il sindacato tedesco Ver.di è riuscito a scrivere un "Libro nero" con le testimonianze delle angherie subite dai lavoratori, e l'anno scorso è uscito anche un "Libro nero europeo", con le storie dei lavoratori in oltre 20 paesi europei, compresa l'Italia. Un esempio di organizzazione internazionale dei lavoratori interessante in epoca di globalizzazione.

Casi Vodafone-Wind. Lo sciopero "virtuale" Ibm

Negli ultimi mesi abbiamo visto le proteste dei lavoratori Wind e Vodafone: le due multinazionali del telefonino hanno deciso di cedere i lavoratori a aziende più piccole, obbligandoli a correre svariati rischi. Innanzitutto queste aziende più piccole possono garantire stipendi più magri ai lavoratori, e poi potrebbero chiudere nel giro di pochi anni, avendo un volume di affari molto più ridotto. I dipendenti Wind e Vodafone hanno deciso di scioperare, dando risalto sui propri siti Internet alle lotte: una novità non da poco. Ormai la protesta si deve fare anche sul web, in modo che più gente possibile la possa seguire. A questo proposito, segnalo il primo sciopero "virtuale"

fatto in Italia, quello dei dipendenti Ibm: hanno deciso di scioperare su Second Life, dando comunque risalto mediatico (più forte di un qualsiasi sciopero tradizionale) alla propria protesta.

Gm, i precari “cancellati”

Restando nel settore dei nuovi lavori della comunicazione, segnaliamo il caso dei lavoratori della General Motors: nella sede romana ci sono precari ormai da 7 anni. Finché non hanno protestato, tutto bene. Ma il mese scorso i cocoprò - in gran parte donne - hanno fatto il loro primo sciopero per chiedere un'assunzione a tempo indeterminato: l'azienda ha deciso di smagnetizzare il loro cartellino d'ingresso, impedendo l'accesso al lavoro all'indomani dello sciopero. Sono stati cioè “cancellati”, cestinati dopo 7 anni di lavoro. Il rischio dei precari è che mancano di tutte le garanzie, sono “invisibili” perché spesso in quanto “collaboratori” non compaiono neppure nei libri paga delle aziende, e così anche uno sciopero può diventare la causa di un licenziamento.

I morti della Thyssenkrupp

E' il più grande infortunio del lavoro degli ultimi anni in Italia: 7 operai morti bruciati in acciaieria, e non per una casualità. Gli inquirenti che stanno svolgendo le indagini sulla tragedia di Torino, hanno già riscontrato nello stabilimento ben 116 violazioni delle norme sulla sicurezza. Il gruppo stava sbaraccando, aveva intenzione di chiudere lo stabilimento, e probabilmente per questo ha ridotto la manutenzione dell'impianto negli ultimi mesi. Una scelta che molto probabilmente è stata determinante per l'incidente ed è costata la vita a 7 persone.

La protesta contro il Cpe

Concludo - per essere ottimista - con una vittoria dei lavoratori, caso sempre più raro negli ultimi anni. Anzi, più che dei lavoratori, bisogna parlare prima di tutto di una vittoria degli studenti, perché è a loro che si deve il risultato. Si tratta della battaglia condotta dai liceali e universitari francesi contro il cosiddetto Cpe, contratto di primo impiego, proposto dal governo De Villepin nel gennaio del 2006. Si trattava di un contratto dedicato ai lavoratori sotto i 26 anni, che avrebbe permesso di licenziare il lavoratore entro due anni dall'assunzione senza l'obbligo di fornire una motivazione del licenziamento. Gli studenti, che lo hanno visto come uno strumento per precarizzare in particolare il lavoro giovanile (già martoriato dagli *stage* senza sbocchi), hanno occupato le università e fatto proteste insieme ai sindacati per rigettarlo, e alla fine, nell'aprile 2006, il governo francese ha dovuto ritirarlo.