



## Congresso Nazionale

### RdB Servizi

*21 Maggio 2010 – Rocca di Papa*

#### **INTRODUZIONE**

Siamo alla vigilia di un congresso che, dopo anni di lavoro nel settore dei servizi e del privato in senso più generale, discuterà di un passaggio fondamentale.

Si tratta infatti non solo di discutere dell'oggi, cioè del processo di fusione che interesserà parti importanti del sindacalismo di base, ma soprattutto dell'impegno del domani, cioè dell'avvio concreto di un progetto e di un modello di sindacato conflittuale ed indipendente, che ha l'ambizione di diventare di 'massa', capace cioè di rappresentare per le lavoratrici e i lavoratori una reale alternativa ai sindacati istituzionali e complici dei poteri forti.

Non è un caso che questo processo si svolga all'interno di una crisi economica e sociale nella quale il padronato non nasconde neppure più il progetto dell'eliminazione definitiva dell'idea stessa di sindacato, del suo snaturamento e trasformazione da strumento di regolazione del conflitto in ente di gestione di pezzi di quel che resta del welfare, un welfare che, lungi dal soddisfare i bisogni sociali, dal garantire diritti universali, è sempre più adattato alle necessità di aumento dei profitti.

La nascita del nuovo soggetto sindacale unitario, che supera precedenti divisioni per costruire uno strumento all'altezza del momento e del futuro che ci aspetta, risponde proprio a questo obiettivo: costituire un argine che permetta di recuperare realmente la funzione più avanzata del sindacato, sulla strada della ricomposizione di un corpo sociale sempre più frammentato, isolato, disorientato, senza più alcuna coscienza di sé e dei propri interessi.

A fine maggio, con i congressi di fusione e nascita del nuovo sindacato di base unitario, la RdB, SdL Intercategoriale e larga parte della CUB raggiungono una tappa strategica di un percorso che era partito dal riconoscimento dell'inadeguatezza della precedente condizione sindacale rispetto ai mutamenti intervenuti nel mondo del lavoro: dalla frammentazione del sindacalismo di base, alla necessità di un sindacato capace di essere e fare "sindacato generale", capace di generare un diffuso quadro dirigente e progettare lo sviluppo anche nelle situazioni più difficili, e non solo sindacato di nicchia per i gruppi di lavoratori più determinati o "garantiti" rispetto al crescente attacco ai diritti e alle tutele.

Una discussione e un progetto che mette sul tavolo esperienze decennali di lotte, di sopravvivenza e di piccoli e grandi risultati, discussione che ha coinvolto migliaia di attivisti e delegati.

La strutturazione scelta è la più snella e pratica, due macroaree categoriali (pubblico e privato) e una struttura orizzontale confederale articolata sul territorio nazionale, regionale e provinciale, capace di rispondere alla richiesta di organizzazione di vecchi e nuovi settori, di garantire un

migliore intervento nelle tante situazioni dove troviamo una pluralità di contratti collettivi ed estreme disparità di condizioni, per contrastare i processi di demolizione delle tutele della contrattazione nazionale e i processi di accorpamento al ribasso dei ccnl di settore, dall'accordo del 22 gennaio, al "Collegato Lavoro" che distrugge gran parte delle tutele contenute nello Statuto del Lavoratori.

La categoria RdB Servizi si "fonderà per incorporazione" nell'Unione Sindacale di Base Lavoro Privato, USB Privato, insieme alle altre strutture del lavoro privato delle RdB, di SdL e delle componenti CUB che partecipano a questo percorso.

Quello che ci aspetta, subito dopo il congresso di fusione, è un lavoro importante e impegnativo: partire dalle diverse storie e modalità di fare sindacato per discuterne limiti e potenzialità, operare scelte che potranno anche differire da quello che siamo abituati a conoscere ma nello spirito che la verifica con la realtà sarà sempre il miglior metro di giudizio.

## **LA CRISI NEI SETTORI DEI SERVIZI**

La crisi sistemica sta macinando anche nel settore dei servizi tanto che negli ultimi mesi si sta evidenziando con casi eclatanti.

Un dato generale è che nei precedenti picchi di crisi, come quello degli inizi degli anni 90, il settore dei servizi e del terziario in generale era in parziale controtendenza di sviluppo occupazionale: se calava l'occupazione nell'industria saliva nei servizi.

Gli espulsi dal manifatturiero erano riciclati nei servizi (da cassaintegrato a lavoratore dei call center o degli appalti delle pulizie), i processi di ristrutturazione/esternalizzazione sia nel pubblico che nel privato "producevano" in qualche modo una crescita relativa d'occupazione nelle aziende del terziario arretrato o sociale.

Questa volta abbiamo dovuto registrare un salto di qualità: il settore che rappresentava lo sbocco per le ristrutturazioni si sta a sua volta ristrutturando: chiusure, accorpamenti, esternalizzazioni ed appalti a scatola cinese sono all'ordine del giorno, come anche accordi "salva aziende" che tolgono diritti e peggiorano condizioni lavorative.

Oltre all'incremento dei contratti atipici, all'aumento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro, alla disdetta di contratti collettivi aziendali e di gruppo, assistiamo ad alcuni processi specifici:

- nel settore della grande distribuzione abbiamo processi di vendita/svendita di catene, accorpamenti e licenziamenti e cassa integrazione in deroga (le stesse catene del marchio Coop, che si sono negli anni specializzati in "casse di risparmio" dei soci diventando una sorta di sportelli bancari, ora cercano di recuperare il calo del settore finanziario contraendo e ristrutturando il settore commerciale);
- nel settore alberghiero, lo storico precariato "stagionale" non basta più e si accentua il ricorso alla completa o quasi esternalizzazione a ditte esterne del personale (dalle cameriere ai manutentori).

- nel settore delle coop sociali si passa dall'appalto ad un sistema più privatistico aziendale con l'accreditamento diretto dei servizi (cioè dalla fornitura di lavoratori alla cessione "chiavi in mano" dei servizi);
- nel settore dei servizi pubblici (ex municipalizzate) abbiamo un ulteriore processo di privatizzazione (decreto Ronchi) ed un rilancio degli appalti là dove rimane in vigore la gestione diretta (dalla manutenzione delle reti, ai servizi di raccolta e spazzamento).

Questi alcuni esempi che chiariscono anche l'estensione "in deroga" degli ammortizzatori sociali anche a questi settori, prima esclusi o quasi da ogni forma di cig e simili.

La ricetta di fondo è sempre la stessa, aumentare l'orario di lavoro a parità o a salario inferiore e/o aumentare con i carichi di lavoro la "produttività", riducendo gli orari contrattuali.

Tutto ciò porta all'aumento del grado di ricattabilità dei lavoratori mentre si scaricano i costi sociali sulla collettività (a partire dalle inidoneità acquisite, malattie professionali ed infortuni).

Anche la crescente presenza dei lavoratori immigrati, specie nei settori della logistica e dei servizi di pulizia e manutenzione, dove il livello di fatica, di insalubrità e di precarietà si intreccia con la normativa razzista sul lavoro e sui diritti, viene usato in termini ricattatori, per abbassare le tutele .

Tutto ciò è molto evidente nel sistema degli appalti come quello delle pulizie, dove si è raggiunto un livello di spremitura feroce dei lavoratori e delle lavoratrici (spesso la maggioranza del lavoro è femminile) elevatissimo, con salari da fame e orari spezzettati nell'arco di tutta la giornata: situazione destinata a peggiorare con le contrazioni della spesa pubblica per la fornitura dei servizi, come dimostrano i tagli alla scuola o alla sanità .

Un processo quindi profondo e già avviato, che ci proponiamo di contrastare, pur consapevoli che si tratta di settori non omogenei, anche con scarsa sindacalizzazione, frammentati al massimo per i quali si rende necessario un ragionamento di territorializzazione delle istanze sindacali (come per esempio la politica degli appalti pubblici nel territorio, le privatizzazioni dei servizi pubblici, orario e giorni di apertura nel commercio, ecc..) e un modello sindacale il più adatto possibile a tale realtà .

## **LA SITUAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'INTERVENTO**

La crisi è stata un alibi non solo per le aziende ma anche per le politiche sindacali; la controriforma della contrattazione sancita con l'accordo del 22 gennaio 2009, è in via di piena applicazione: lo "strappo" della CGIL che lo rifiutò a livello confederale si è tradotto in completo adeguamento a livello di categoria, dal ritorno a "canossa" della firma del CCNL del commercio alla firma del CCNL del Turismo e della Gomma Plastica, per arrivare alle piattaforme contrattuali triennializzate (come per le coop sociali).

Lo smantellamento della contrattazione collettiva che è andata avanti con la disdetta anticipata dei contratti integrativi, trova piena attuazione con i contenuti del "Collegato Lavoro" che individualizza il contratto, rende più difficile la tutela dai licenziamenti e di tutte le norme relative al rapporto di lavoro ed incentiva ulteriormente il ricorso a forme di lavoro a termine e precario.

La costituzione degli enti bilaterali - composti da esponenti sindacali e padronali, di fatto già operanti e a cui partecipa la CGIL al pari di CISL e UIL e a cui vengono assegnate funzioni finora proprie dell'amministrazione pubblica - è un altro degli strumenti ideato per snaturare il ruolo e la funzione del sindacato.

In questi anni la RdB Servizi è riuscita a sviluppare un intervento in diversi settori lavorativi del privato, nonostante le difficoltà causate dalla mancanza di agibilità e diritti sindacali, che comunque molto spesso siamo riusciti a ottenere con le lotte.

In particolare ricordiamo le strutture aziendali nate a seguito della stabilizzazione dei LSU nelle aziende multi servizi e negli appalti per la pulizia delle scuole, dove da anni manteniamo aperto un intervento con l'obiettivo dell'internalizzazione del servizio, che negli ultimi mesi ha trovato nuova linfa e vigore, con l'apertura di numerose nuove strutture in Campania, in Sicilia, Sardegna e Puglia.

Una presenza che caratterizza il nostro intervento organizzato proprio a partire da quei pezzi del mondo del lavoro coinvolti in maniera diretta o indiretta dai processi di esternalizzazione, privatizzazione, liberalizzazione e aziendalizzazione dei servizi pubblici intesi in senso ampio del termine.

Si è rafforzata la presenza nelle cooperative sociali, con la formazione di una direzione collettiva, come pure nei servizi di igiene ambientale, con l'ingresso anche di settori provenienti dalla CGIL.

Proprio in questi anni abbiamo iniziato a perseguire, ma non completato, l'obiettivo di superare il carattere spontaneo, quasi occasionale di questo intervento, strutturando, là dove se ne realizzassero le condizioni, i gruppi di direzione a livello nazionale e l'avvio di incontri di formazione sindacale rivolti ai delegati del settore.

C'è appunto da registrare una crescita complessiva già da subito dopo la conferenza d'organizzazione del 2007, e nell'ultimo periodo possiamo evidenziare i progressi notevoli realizzati nei settori propriamente industriali, delle telecomunicazioni, del commercio e turismo, che stanno conoscendo sviluppi interessantissimi, come nella grande distribuzione, nelle imprese di pulizia che impiegano exLSU, nei settori educativi e sanitari/assistenziali, nell'igiene ambientale.

## **PROPOSTE E PROGRAMMA**

Se il livello regionale in grado di rappresentare, discutere, programmare e sostenere lo sviluppo necessariamente è appannaggio della Confederazione (basti pensare all'impatto delle scelte in tutti i settori, dal mercato del lavoro, agli ammortizzatori, dalle politiche delle infrastrutture e della logistica, dall'ambientale al welfare locale socio-sanitario), spetterà ai livelli provinciali della categoria del privato la realizzazione concreta dello sviluppo.

Se questo è vero, diventa ancora più necessari garantire la formazione e lo sviluppo di un quadro dirigente diffuso, capace di individuare collettivamente i terreni di scontro e le modalità pratiche per consentire la ripresa del protagonismo organizzato dei lavoratori.

Sarà compito della Confederazione che andiamo a costruire migliorare l'attuale rete di servizi di tutela e assistenza da poter offrire ai lavoratori e alle lavoratrici (uffici vertenze e legali, sportelli

immigrati, fiscali, di patronato ecc...); servizi di tutela necessari, strumenti indispensabili alle nostre strutture per rafforzare la capacità di rispondere all'attacco concentrico che governo e padronato stanno conducendo contro i lavoratori, con l'obiettivo di distruggere qualunque certezza, del diritto come delle norme contrattuali

Sportelli confederali, a disposizione di tutte le categorie, funzionanti e dedicati a questo compito per consentire ai quadri e delegati di concentrare la propria attività nell'intervento sindacale.

In linea generale poniamo in evidenza:

- l'importanza fondamentale della formazione dei quadri sindacali, sempre più capaci di fornire elementi di analisi, di cogliere i passaggi che si producono nella realtà lavorativa, di sostenere lo sviluppo dei singoli settori con una funzione di orientamento generale;
- la necessità, oltre che a livello confederale, di definire la declinazione di campagne/temi di forte rappresentazione politica e visibilità (salario, orari, ecc...) che possano fornire una cornice di omogeneità ad un settore fortemente frammentato
- ragionare sulla scelta dei settori in cui siamo già presenti a livelli apprezzabili o che presentano condizioni propedeutici allo sviluppo, lavorando alla costruzione dei rispettivi coordinamenti nazionali;
- incrementare gli strumenti di informazione e formazione, di comunicazione a partire dalla gestione dei siti web, dall'archivio strutture ed iscritti all'accesso a banche dati.

### **Servizi ambientali**

Il nostro intervento in alcune aziende del settore risale a diversi anni fa, ma ultimamente ci troviamo di fronte ad una crescita significativa anche in territori 'nuovi' legata anche alle trasformazioni materiali, alla progressiva perdita delle precedenti condizioni assimilabili ai dipendenti pubblici ereditate dalle aziende municipalizzate.

Nella generalità il settore ha una articolazione che vede la presenza di aziende medio-grandi (anche quotate in borsa e con presenze interregionali), affiancate e integrate da aziende e cooperative di piccole dimensioni, insieme all'uso crescente di ditte individuali: una frammentazione del ciclo complementare ai processi di concentrazione dei noccioli duri di tipo finanziario e a maggior margine di profitto di mercato.

Diverse società, infatti, gestiscono le varie fasi, dalla raccolta allo smaltimento/incenerimento; mentre a livello nazionale vediamo processi contraddittori di fusione integrazione tra aziende (il caso delle "guerre di fusione" di Hera-Iride-Enia-Acea), oppure l'ingresso di nuove "grandi catene" del mercato dei rifiuti come la Biancamano (area Dell'Utri).

Sempre in maniera contraddittoria e dagli esiti ancora incerti, si sviluppa la crisi del sottobosco dei micro appalti finora garantiti alle cooperative sociali e/o di lavoro che applicano contratti diversi e non sono associate alla Fise.

Le linee strategiche del settore sono sintetizzabili nei seguenti punti, condivisi sia dalla parte "pubblica" della Confservizi (ex CISPEL) sia dalla Confindustria:

- cancellare le differenze contrattuali, normative e previdenziali tra le aziende a capitale pubblico e le imprese private

- ammortizzatori sociali per poter procedere a ristrutturazioni delle aziende pubbliche (cig, mobilità, ecc... quindi licenziamenti)
- riduzione della conflittualità sindacale nel settore tramite norme sempre più restrittive di raffreddamento delle lotte
- revisione dei contratti nazionali
- esternalizzazione generalizzata dei servizi non solo tramite appalti ma anche attraverso cessioni di ramo d'azienda e cessione delle quote di capitale pubblico ai soci privati
- aggregazione (soprattutto finanziaria) delle imprese locali in grandi gruppi (modello Hera-Iride-Acea)

Privatizzazioni e svendita dei servizi procedono in maniera sempre più profonda, ed è un processo che ha ritrovato spinte prima nelle politiche di centro sinistra della Ministra Lanzillotta, portate ora a compimento dal Decreto Ronchi a proposito del quale la privatizzazione del settore idrico è solo una delle punte di tutto il processo che riguarda l'intero sistema delle società ex municipalizzate.

CGIL-CISL-UIL a livello di concreta gestione della contrattazione attuano una politica sindacale di completa cogestione dei processi di riorganizzazione.

La vicenda dell'ultimo rinnovo contrattuale ne è una conferma : con la "parificazione" al ribasso dei due contratti collettivi applicati nel settore (Federambiente che raggruppa aziende, in maggioranza ex municipalizzate, con 42.000 addetti e FISE/Assoambiente, 16.000 addetti per le aziende private), con l'obiettivo dichiarato del contratto unico di categoria, di per sé ed in astratto obiettivo condivisibile se non si traducesse in un peggioramento delle condizioni per tutti e se non rappresentasse uno dei tasselli del passaggio al libero mercato del settore.

Le principali aziende del settore, anche in questa fase di crisi, hanno realizzato enormi profitti grazie alle privatizzazioni, alla diminuzione del personale, al peggioramento del servizio e all'aumento delle tariffe, anche se continuano a lamentare difficoltà economiche: di fatto sono aziende monopolistiche che offrono ai propri soci privati l'opportunità di profitti "bollettari" al riparo dalla crisi produttiva.

Da parte nostra mentre continuiamo a scontare grandi difficoltà legate alla mancanza di diritti e democrazia sindacale, abbiamo comunque tenuto con una capacità ormai acquisita delle nostre strutture a svolgere attività interna/quotidiana mentre abbiamo riscontrato maggiori ostacoli nella generalizzazione delle vertenze già sperimentate a livello locale.

Maggiore attenzione sarà da prestare all'intervento sulle problematiche connesse alle trasformazioni strutturali in atto nel settore e nei servizi pubblici locali.

## **Grande distribuzione**

Nonostante la breve storia della costituzione della RdB nella Grande Distribuzione, maggio 2009, siamo riusciti a radicare e stabilizzare la nostra presenza in numerosi punti vendita della distribuzione cooperativa, cosa affatto scontata, vista l'assenza di diritti sindacali e la repressione fortissima sfociata nel licenziamento di un nostro delegato alla UNICOOP Tirreno.

Licenziamento rientrato grazie alle mobilitazioni e al supporto legale, segnando un punto di svolta nei rapporti di forza, dimostrando che la lotta paga e che un sindacato che rappresenta

unicamente gli interessi della base degli iscritti può avere l'ambizione di divenire una valida alternativa ai sindacati concertativi.

In questi mesi attraverso la costruzione di un coordinamento di delegati abbiamo portato all'attenzione dei lavoratori tematiche sottaciute dagli altri, ci siamo impegnati nell'informazione e formazione, senza tralasciare la vertenzialità e l'approccio pratico ai problemi sempre più contingenti che la crisi pone.

A questo riguardo si sono affrontate e risolte problemi importanti ed urgenti come le stabilizzazioni di precari, i controlli elettronici a distanza, le molestie sessuali, il rispetto della dignità del lavoratore e il mobbing, che sempre più spesso nel nostro settore, rappresenta una piaga che porta a malattie psicosomatiche e patologie neurologiche.

Con le strutture SdL presenti nel settore abbiamo costituito un coordinamento nazionale scambiandoci esperienze ed informazioni, cosa che ci permetterà di approdare alla costituzione del nuovo soggetto sindacale con una capacità di analisi condivisa e una piattaforma rivendicativa comune, espressione delle realtà lavorative toccate da entrambe le sigle sindacali.

I temi e le priorità su cui sarà impegnata la RdB Grande Distribuzione e più in generale nel commercio sono: l'emergenza salariale e l'eccessiva precarietà e la flessibilità senza limiti; i ritmi e gli orari insostenibili; le esternalizzazioni ed i conseguenti subappalti incontrollati; la riduzione delle tutele sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, la democrazia sindacale ed il nostro diritto a tutelare i lavoratori ed i nostri iscritti.

Il nostro obiettivo finale è lo sviluppo di una rete molto più ampia per costruire un sindacato in cui il lavoratore trovi le risposte ai problemi quotidiani vissuti nel luogo di lavoro e allo stesso tempo argini l'emorragia di diritti e di salario che ormai caratterizza sempre di più la nostra realtà.

Sulla nostra strada, oltre la controparte naturale, il padronato, ci troviamo contro i sindacati concertativi che, invece di occuparsi della tutela dei lavoratori, perdono tempo ad arginare la nostra ascesa di consensi, negando tra l'altro l'elezione della RSU anche là dove non esiste alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Molto ancora c'è da fare ma siamo fiduciosi e crediamo che le basi che abbiamo gettato possano essere un buon viatico per il proseguo del nostro percorso sulla costruzione di un sindacato in cui i lavoratori possano essere protagonisti delle scelte che li riguardano e non spettatori di decisioni già assunte.

## **Coop Sociali – Settore Educativo Scolastico**

Negli ultimi anni abbiamo assistito ad una progressiva sottrazione alla gestione pubblica del lavoro sociale e di cura a favore del "terzo settore". Questo dirottamento di risorse, inseguito politicamente tanto da governi (nazionali e locali) di centrodestra che di centrosinistra, ha fatto sì che questo settore divenisse sempre più elemento strutturale di gestione di importanti segmenti del welfare.

Il lavoro nelle cooperative sociali - da pioneristico, a cavallo degli anni '80 e '90, anche grazie alla de-istituzionalizzazione ed alla "forma di organizzazione" del lavoro (ideologizzazione del lavoro cooperativo, il mito del socio-lavoratore), a "lavoro di passaggio" fino alla fine degli anni '90 e primi anni 2000 (studenti) - diventa, in tempi di contrazione del mercato del lavoro (e relativi diritti e spazi di rappresentazione), lavoro "necessario", salario, occupazione primaria.

Nello sviluppo del settore educativo scolastico abbiamo assistito ad una prima fase in cui l'entrata in scena delle cooperative sociali e l'introduzione progressiva degli educatori scolastici, rispondendo ad una domanda di "integrazione" nei servizi scolastici di soggetti diversi (disabili, ma anche immigrati), ha operato di fatto la sostituzione del personale docente di sostegno realizzando una deresponsabilizzazione dell'istituzione verso i propri alunni da un lato, e dequalificazione nel processo di integrazione dall'altro. Ad una necessità di "razionalizzare" e tagliare i costi, corrisponde, sempre, un impianto di giustificazione ideologico ("l'integrazione" nei servizi scolastici).

La fase attuale interseca questa condizione di lavoro degli educatori in forza alle cooperative sociali con il progetto più generale di ristrutturazione del Sistema Scuola: siamo di fronte, infatti, al tentativo di risolvere con l'espulsione di massa degli insegnanti precari della scuola il "problema di redistribuzione" delle risorse.

Poste queste premesse diviene necessario strutturare un piano d'intervento che provi a frenare la deriva di precarizzazione e smantellamento del welfare. Due sono i fronti, dove costruire mobilitazione: il fronte della committenza, i Comuni, le Province e le Regioni che attivano la richiesta di intervento educativo, ed il fronte delle Cooperative Sociali che "eroga" la manodopera. L'intervento nel settore deve individuare il doppio piano di confronto che ha come obiettivo il sistema incrociato di controllo tra committenza, da un lato, e Cooperative Sociali dall'altro.

L'intervento sulla **committenza**, nello specifico, deve esigere che l'appalto dei servizi pubblici risponda a condizioni minime e inderogabili, quali:

- Piena applicazione del CCNL e accordi integrativi a colmare la differenza di retribuzione tra inquadramento pubblico/privato(COOP)
- Previsione di ammortizzatori sociali
- Continuità del reddito per il personale impiegato nei servizi
- Riconoscimento dell'esperienza maturata come titolo per l'assunzione nella pubblica amministrazione.

Sul fronte delle **Cooperative Sociali** va contrastato l'uso spregiudicato della flessibilità concessa loro dal CCNL. Per quanto pessimo, il CCNL è unico e non è tollerabile che venga applicato col differenziale e a velocità variabile a seconda delle possibilità di elusione offerte dalle formule d'appalto o dalla non-ingerenza della committenza.

L'obiettivo è salvaguardare qualità dei servizi e dignità dei lavoratori rivendicando la fine del regime delle sospensioni estive non retribuite; l'aumento dell'orario per i contratti part-time con monte ore minimo di 24-30h, la diminuzione drastica dei contratti a tempo determinato.