

BOLLETTINO DI INCHIESTA

MENSILE DEL PARTITO DELLA RIFONDAZIONE COMUNISTA AUTORIZZAZIONE DEL TRIBUNALE DI PC N° 539 DEL 12/07/2000 - DIRETTORE RESPONSABILE: BIANCA E. BRACCI TORSI - REDAZIONE VIA TORTONA 19 29100 PIACENZA TEL. 0523/482759 FAX 0523/490164 - SPED. IN ABBONAMENTO POSTALE ART. 2 COMMA 20/C LEGGE 662/96.

27
APRILE 2004

SOMMARIO

- **Rilanciare l'inchiesta**
a cura di Vittorio Mantelli
- **L'AZIENDA TOTALE"**
e "IL DOMINIO FLESSIBILE"
Riflessione su una inchiesta nelle
Aziende della grande distribuzione
Interventi di R. Curcio e V. Rieser
- **"Vite sospese tra la terra ed il
mare"**
*Presentazione del Film-inchiesta
"Marghera canale nord" di V. Longo*
- **"Ho licenziato mio padre"**
*Videoinchiesta a Bagnoli
Presentazione di F. Caso*
- **Prove di videoinchiesta:
Tempi Moderni**
*Presentazione a cura del Dipartimento
Lavoro del PRC di Roma*
- **"Lavori in movimento"**
*a cura del Dipartimento Lavoro del PRC
di Napoli*
- **FILOROSSO: notiziario dei circoli
del TPL di Roma e Lazio**
presentazione di V. Panzironi
- **Resoconto sul seminario
nazionale "Precarietà per
nessuno, salario sociale per tutti/e**
a cura di F. D'Angeli

RILANCIARE L'INCHIESTA

a cura di Vittorio Mantelli

L'inchiesta, come strumento nella nostra azione politica, è stata spesso indicata da tutte le parti del partito come utile, se non indispensabile, ma ancora praticata a macchia di leopardo, in maniera episodica, lasciata alla buona volontà o, se preferite, alla sensibilità dei compagni o delle compagne. Rari sono i gruppi di inchiesta stabili costituiti di federazione.

Dobbiamo invece guadagnare nel partito una sistematicità nell'affrontare l'argomento. Dobbiamo tradurre concretamente, attraverso la pratica dell'inchiesta, il passaggio del partito dal "saper dire" a quello del "saper fare". L'inchiesta è ancora concepita come "parte a se" dell'intervento politico del partito, e non come uno strumento dell'agire politico, che tenda a ricomporre i pezzi di una classe frantumata in un nuovo movimento operaio.

Nuovo movimento operaio che incontrandosi, contaminandosi con il movimento dei movimenti cominci ad essere il precipitato concreto del progetto della sinistra di alternativa, passando quindi dall'evocazione alla sua realizzazione.

Per lavorare all'unità di classe occorre ricostruire dalle macerie, sorte da troppi anni di concertazione, un'antropologia del conflitto, un linguaggio del conflitto che innovi nei suoi codici di comunicazione segni e simboli nuovi del conflitto stesso. Questa atomizzazione si è potuta verificare perché non c'è più il tradizionale blocco sociale di riferimento, essendosi la classe frantumata sotto i colpi delle politiche neoliberiste.

Nella storia del movimento operaio, le lotte sono state lo strumento principale per alzare il livello di coscienza di classe. Partendo dal concetto di "sano egoismo" di Marx l'operaio, partendo dai propri bisogni, conduceva la propria lotta e, nello svolgimento di essa, conquistava un livello di coscienza superiore, percependosi come "classe". Il processo di liberazione dal lavoro salariato, quindi, permetteva di raggiungere una visione complessiva di classe per "se". Oggi questo processo, nell'epoca della globalizzazione - recante finanziarizzazione e delocalizzazione - non è più dato. Per questo è necessario agire mettendo in relazione le lotte e agire anche sul livello simbolico, cioè rendere il

Email:
inchiesta.prc@rifondazione.it
Sito Internet:
[http://www.rifondazione.it/
inchiesta](http://www.rifondazione.it/inchiesta)



“Chi non ha fatto l’inchiesta non ha diritto di parola”

Mao-Tse-Tung

“Ecco cosa vi chiedo: se una sera o una domenica, improvvisamente, vi fa male dover sempre chiudere in voi stessi quel che vi pesa sull’anima, prendete carta e penna. Non cercate frasi difficili. Scrivete le prime parole, parole che vi verranno in mente e dite che cos’è, per voi, il vostro lavoro.

Dite se il lavoro vi fa soffrire, raccontate quelle sofferenze, e siano tanto quelle morali quanto quelle fisiche. Dite se ci sono momenti che non ne potete più; se talvolta la monotonia del lavoro vi disgusta; se soffrite di esser sempre preoccupati dalla necessità d’andar presto; se soffrite di essere sempre agli ordini di un capo.

Dite infine se, in officina, vi sentite sostenuti dal conforto di trovarvi in mezzo ad amici o, invece, se vi sentite soli. Soprattutto dite quello che vi verrà in mente, tutto quello che vi pesa sull’anima”.

Simone Weil



“Preguntando caminar”

(procedere facendo domande)

Formula ricorrente utilizzata dagli uomini e dalle donne “zapatiste”

processo di precarizzazione del lavoro il tema comune a tutte le figure del mondo del lavoro. Il famoso “proletari di tutto il mondo unitevi” resta sempre attuale ma va dispiegato e unito alla voce che sale da milioni di precari “stesso lavoro stessi diritti”.

L'inchiesta deve entrare nei coni d'ombra della precarietà sociale, in cui sono nascoste tutte le forme di lavoro a prescindere dalla forma giuridica definita dal Libro Bianco di Maroni.

L'inchiesta per radicare il partito, un partito che ancora non è uscito del tutto dalle secche dell'autoreferenzialità, un partito che in alcuni casi ancora fa del luogo istituzionale il terreno privilegiato dell'azione politica, l'inchiesta, dunque, deve entrare a far parte del nostro DNA quotidiano. L'inchiesta, come modalità di approccio alla realtà esterna, è un buon viatico per farci essere un partito utile, impegnato nella costruzione di una soggettività conflittuale direttamente legata ai territori, e che ci faccia arrivare al traguardo, che è quello del radicamento sociale.

Noi non conosciamo la nostra base elettorale, specie nelle grandi città, che tra l'altro ci consegnano un problema in più, quello della complessità della metropoli. Complessità che, nell'era della globalizzazione, pone elementi inediti a tutti con una formazione economico- sociale estremamente sfaccettata. Metropoli globale come territorio di costruzione di senso. Vista dall'ottica del potere, non c'è verità maggiore che la più assoluta finzione della metropoli, finzione organizzata, prodotta e riprodotta dallo stesso potere, attraverso la pervasività dell'apparato multimediale, contro la città partecipata più vivibile, più a dimensione umana. Sogni, desideri, passioni, volontà di liberazione dai rapporti capitalistici trovano la loro forza critica dopo aver assunto il terreno della finzione

della rappresentazione che il potere ha della realtà, quindi del linguaggio. La città finta è il terreno dello scontro reale, il luogo e la dimensione spazio tempo nell'epoca del postfordismo, su cui l'inchiesta deve servire a svelare ciò che le parole nascondono, ciò che il linguaggio dei poteri forti organizza come sedimentazione dell'esperienza.

I parametri Nord e Sud, periferia centro, città campagna, tempo di lavoro e di non lavoro, erano una unica scrittura. Ma come trovare le parole per informare ora, svelando una realtà come quella della metropoli nell'epoca della globalizzazione? I soggetti metropolitani sono figli di una mutazione antropologica. La rapidità dello scambio, dovuta alle nuove tecnologie delle comunicazioni di massa, tende ad abolire il terreno della riflessione, che è intrinseco e necessario alla democrazia. Occorre indagare più in profondità del come l'influenza delle nuove tecnologie produca falsa coscienza e come svelarlo con una inchiesta che passi da una indagine quantitativa all'inchiesta qualitativa.

La globalizzazione porta con sé la rottura dei legami sociali e la delocalizzazione, quindi è più che mai necessaria l'inchiesta. Il tema della ricerca potrebbe essere quello delle categorie spazio tempo. Il paradigma fordista era informato dalla concezione spazio temporale newtoniana, cioè lo spazio universale e isomorfo dove valgono sempre le stesse leggi, uno spazio tempo in cui organizzare l'organizzazione del lavoro, che doveva connettere tutte le funzioni lavorative nel medesimo ordine gerarchico. Nella produzione postfordista, è l'informazione che fa la gerarchia, la temporaneità diventa istantanea quanto la velocità dell'informazione. Ora, organizzare la catena produttiva vuol dire connettere fra loro punti in cui

l'elemento della localizzazione è ininfluente, poiché la merce informazione si trasmette in un tempo vicino allo zero. Il tempo non attraversa lo spazio ma crea nuovo spazio.

La prima conseguenza di ciò è la perdita dello spazio della fabbrica come terreno di organizzazione e di conflitto. Ora la fabbrica oltrepassa le mura, si allarga e si allunga sul territorio, mette al lavoro figure eterogenee distanti fra loro, delocalizzando il prodotto. Per questo il luogo di lavoro è un non luogo. E' un luogo senza legame con il territorio, senza legame sociale e privo per i produttori di quel ciclo vitale di produzione, e non luogo anche nella sua rappresentazione. In Fincantieri, ad esempio, i lavoratori stranieri sono nomadi, semplicemente non esistono. Questa dimensione viene alla luce per l'aumento esponenziale delle multe sugli autobus, o per gli infortuni di cittadini stranieri dichiarati come infortuni domestici. Il luogo della produzione per il nomade è un non luogo, anche perché lo stesso non ha nessun interesse a diventare stanziale. Il nomade globalizzato ha tutto l'interesse di capitalizzare al massimo il salario. Ciò comporta una difficoltà in più di chi come noi si propone di realizzare una unità di classe. Occorre per questo costruire piattaforme partendo dai territori, conquistare alla classe operaia globalizzata i diritti di cittadinanza: casa, qualità dell'accoglienza, punti di intermediazione culturale. Questa è la nuova trincea che il Nord Est ci consegna. Rivedere il paradigma spazio tempo, lavoro non lavoro, massimo sfruttamento, massima invisibilità sociale. Occorre, dunque, nelle piattaforme intrecciare diritti del lavoro e di cittadinanza. Nell'epoca postfordista, l'intera giornata viene ad essere sussunta a tempo di lavoro. Il tempo

viene continuamente forzato nei contratti e tende ad estendersi la normativa gius-lavoristica per trattare il salariato come lavoratore autonomo.

Esternalizzazioni, passaggi rami d'azienda, outsourcing, stanno creando una schiera di lavoratori autonomi eterodiretti, formalmente indipendenti ma trattati come salariati, per i quali non esiste più tempo e luogo di vita e di lavoro, tra produzione e riproduzione tra pubblico e privato senza soluzione di continuità. L'allungamento della catena del valore sul territorio è un crescente fattore di socializzazione della produzione con la conseguenza paradossale della rottura del legame sociale.

Legame sociale che la classe padronale frantumata, come preconditione per praticare la svalorizzazione del lavoro, oscurare le modalità concrete in cui i nuovi "lazzari", gli operai di oggi, giovani e meno giovani, immigrati e nomadi, si riproducono.

L'inchiesta va fatta, perciò, con i lavoratori e **non** sui lavoratori. Inchiesta come conricerca attraverso la mimesi, cioè nell'inversione del rapporto soggetto oggetto, perché non è affatto scontato che l'operaio, l'addetto al call center, il socio della cooperativa sociale, si percepisca conflittuale, e sappia veramente chi è la controparte.

Inchiesta vuol significare rapporto - relazione, così come presentare i risultati dell'inchiesta può far nascere, come nel caso dell'inchiesta fatta nel pubblico impiego a Roma, altre necessità di conoscenza. Infatti, dal lavoro di inchiesta nella pubblica amministrazione si è formato il coordinamento della previdenza, che nel prossimo mese costruirà una iniziativa tesa a difendere l'ultimo presidio collettivo rimasto.

Inchiesta, quindi, come valore aggiunto, per una maggiore organizzazione e per un reale radicamento del partito.

"L'AZIENDA TOTALE" e "IL DOMINIO FLESSIBILE"

Presentazione di una inchiesta nelle Aziende della grande distribuzione, a cura di Renato Curcio

L'Azienda Totale e Il Dominio flessibile sono due libri che nascono da molte storie. Storie di donne e di uomini che raccontano il lavoro, oggi, nelle aziende della grande distribuzione milanese. Raccogliere direttamente le narrazioni della normalità quotidiana fa parte del nostro metodo di ricerca.

Le narrazioni brevi, infatti, mentre danno voce ai silenziati, risignificano anche il loro silenzio. Che si mostra così per quello che effettivamente è: una imposizione, una simulazione di quiete, una acquiescenza apparente.

Le narrazioni di esperienze che raccogliamo e discutiamo nel nostro cantiere socialanalitico dicono, sul nostro lavoro, anche un'altra cosa: le sue ascendenze culturali, la tradizione di ricerca a cui ci collegiamo. L'inchiesta collettiva e qualitativa, poco interessata alle statistiche e alle campionature ma molto attenta a ridurre le barriere tra chi indaga e chi è indagato, ha annoverato o tutt'ora comprende tra i suoi cultori, anche in Italia, ricercatori molto rigorosi quali Danilo Montaldi e Alessandro Dal Lago. In Europa questa pratica di analisi e d'intervento, di ricerca-azione, è stata portata avanti in particolare dagli ispiratori dell'analisi Istituzionale e della socialanalisi istituzionale, e particolarmente da René Lourou e Georges Lapassade.



Uno dei presupposti basilari della socialanalisi narrativa è che ogni storia rimanda a una realtà sociale più ampia che la trascende. L'evento biografico, in altre parole, non si esaurisce nella semplice rievocazione ma allude ed esprime, come già

intuito da Walter Benjamin, una saggezza ulteriore, una verità epica. E questo è anche il filo conduttore dei due libri in cui le molte voci narranti oscillano dal silenzio ai dispositivi relazionali e da questi ultimi ritornano alle storie e ai silenzi per acquisire nel gioco dei rispecchiamenti reciproci, una maggior consapevolezza collettiva.

Non avrebbe molto senso riassumere qui quanto abbiamo già scritto nei due libri. Più utile può essere, invece, offrire una traccia che indichi al lettore almeno gli snodi essenziali del percorso. Il primo dei quali è la trasformazione del mercato del lavoro che si va compiendo nel passaggio alla modernità fluida, flessibile, post-fordista. Tutte le storie ci raccontano come il mercato del lavoro vada a ritmo intenso fluidificandosi, vale a dire come si viene ad instaurare: a) la perfetta equivalenza tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro a tempo determinato, come il primo possa essere sostituito col secondo; b) la perfetta sostituibilità tra quaranta e più tipologie del lavoro

(interinale, a progetto, a chiamata, e via elencando); c) la metamorfosi dello scambio simbolico tra capitale e lavoro che in Italia si è compiuta, in modo particolare, con la Legge 30 e i suoi decreti applicativi.

Il dominio flessibile è appunto la sostanza di questa metamorfosi e si riferisce ad uno scambio ineguale tra la disponibilità del lavoratore ad accogliere in tempo reale le richieste variabili dell'azienda e una inclusione temporanea e comunque sempre incerta, nei suoi programmi produttivi.

Vladimiro ha 30 anni. Negli ultimi otto anni ha lavorato per 12 aziende diverse. Il suo primo giorno in una azienda della grande distribuzione si è sentito dire dal suo capo: 'Qui puoi aspirare a guadagnare più soldi, puoi passare dalla divisa alla cravatta, un giorno neppure molto lontano potresti perfino comandare. Dipende da te, solo da te. Le cose che ci sono da fare le vedrai coi tuoi occhi e se ci sarà da fermarsi oltre l'orario formale, o cambiare mansione, o ancora rendersi disponibile a muoversi tra i negozi sarai tu a dover decidere di farlo. Perché sarai tu a dover dimostrare all'azienda di essere la persona giusta per il posto che occupi. E ricordati sempre, prima di decidere, che il tuo contratto è a tempo determinato e fuori dell'azienda c'è la fila per entrare al tuo posto'.

Il dominio flessibile si regge su 4 pilastri.

Il primo è la sospensione dei diritti del lavoro ai quali viene sostituito un patto tra l'azienda e il lavoratore, un patto ('Resti in azienda solo se mi dai tutto il lavoro che mi serve quando mi serve')

governato ovviamente dal diritto del più forte.

Il secondo è l'individualizzazione assoluta del lavoratore che, avendo contratto un 'patto' con l'azienda ora lo deve onorare senza concedere nulla ai vincoli solidali e disinteressandosi delle pratiche di difesa collettive.

Il terzo è la precarizzazione della vita. Non del solo lavoro ma della vita intera. Perché nei rapporti di lavoro soggetti al dominio flessibile diventa impossibile per chiunque programmare l'oggi come il domani. L'oggi fluttua sotto le spinte capricciose del mercato e, in quanto al domani, fusioni, ridimensionamenti, smantellamenti, lo consegnano a prospettive di grande insicurezza strutturale. Essere disponibili alle volubili richieste dell'impresa è così condizione necessaria ma non sufficiente. Ed è proprio in questo scarto che si determina e si misura la precarizzazione dell'intera esistenza.

Quarto pilastro, infine, è lo sgretolamento delle identità. Che nei nuovi contesti lavorativi sostituiscono la simulazione ai valori, l'impermanenza alla stabilità. L'azienda è del resto uno sfondo impermanente, si cambia lavoro con sempre maggior frequenza. E in ogni nuovo ambiente di lavoro, l'interazione coi clienti cambia copione. Più che identità solide ora servono identità guardaroba, modulari, da indossare e dimettere a seconda delle occasioni.

Le lavoratrici e i lavoratori che subiscono questa flessibilità dispotica accusano stati d'ansia permanente, una vasta gamma di paure (di perdere il lavoro, di non trovarne un altro, della discriminazione anagrafica e perfino di aiutare un collega in difficoltà) e una sofferenza informale dovuta allo stress decisionale.

Spersonalizzazione, sensazione d'impotenza, presentimento di pericolo, stati d'allarme permanente inducono inoltre a strategie di sopravvivenza tipiche delle istituzioni totali. In particolare al ripiegamento su se stessi e all'indifferenza morale per ciò che avviene intorno.

Ma, dopotutto, come hanno ben mostrato i campi di concentramento e le formazioni dei prigionieri di guerra avviati alla pulizia etnica, gli umani si adattano facilmente a tutto, anche all'ingiunzione di commettere crimini se questa ingiunzione proviene da una autorità percepita come 'legittima', o dalla quale comunque dipende la propria vita. Ci si adatta, in un primo tempo, nella forma minima della acquiescenza nominale comportandosi in modo conforme alle richieste, almeno pubblicamente. Ma, insistendo nella corsa e salendo in carriera, si finisce col conformarsi al copione anche se nessuno vede. E per non infierire troppo sulla propria autostima ci si accontenta allora di raccontare a sé stessi, prima ancora che agli altri, confortanti storie autolegittimative ed assolutorie. C'è sempre un buon 'motivo personale' per fare il boia o il kapò. Figuriamoci se non se ne trova uno anche per sopravvivere 'a qualsiasi costo' nel mondo del lavoro!

Quanto detto non significa che nell'azienda totale ogni resistenza dei lavoratori sia scomparsa. Né che la prevalenza delle strategie singolari – quelle strategie che

Ulric Beck ha stigmatizzato come 'ricerca di soluzioni singolari per contraddizioni sistemiche' – escluda il riaffacciarsi di soluzioni collettive. Si vuol dire soltanto che le forme di lotta e di organizzazione che hanno attraversato e caratterizzato il capitalismo solido, almeno in questo contesto, appaiono sempre meno probabili. Forse però, come ci ha fatto intravedere la mobilitazione del Primo maggio (My day) esse tendono a dislocarsi su nuovi territori; forse battono soltanto il passo alla ricerca di soluzioni maggiormente creative. Ma per ragionare con cognizione di causa su questi territori occorrerà fare ancora molto, moltissimo lavoro. Invitare lavoratrici e lavoratori a narrare, raccontare, raccontarsi i propri vissuti di resistenza e di lotta. Occorrerà ascoltare senza la presunzione di sapere già tutto, tante e tante storie. In questa prospettiva anche il nostro cantiere si è già rimesso all'opera.

Renato Curcio,

L'Azienda Totale

Dogliani 2002, Sensibili alle foglie

Renato Curcio,

Il Dominio Flessibile

Dogliani 2003, Sensibili alle foglie

I due libri possono essere richiesti a sensibiliallefoglie@tiscalinet.it ; www.sensibiliallefoglie.it

“L’AZIENDA TOTALE” e “IL DOMINIO FLESSIBILE”

Un commento di Vittorio Rieser

1.

La ricerca condotta da Renato Curcio è interessante per più di un motivo.

Anzitutto per il tipo di lavori a cui si è rivolta: la grande distribuzione è una porzione di quel “terziario” che rappresenta una quota maggioritaria (e sempre crescente) dell’occupazione. Che la società si stia “terziarizzando” è ormai un luogo comune; ma spesso a questo fenomeno si associa un’idea che questa tendenza produca un lavoro più autonomo, più “libero”, anche se spesso precario e/o sottopagato. Si parla di editoria, di informatica, si parla di co.co.co.: di lavori flessibili e precari, ma che – appunto per questo – sarebbero più “liberi”. Ma, accanto a questi, ampie aree e strati del lavoro terziario si collocano in quello che potremmo chiamare “il regno della flessibilità dispotica”: sono flessibili e precari, ma sono soggetti a un’organizzazione del lavoro ferrea, con regole pesantissime. E’ il caso dei lavoratori dei call centers e, appunto, di quelli dalla grande distribuzione.

In secondo luogo, la ricerca è interessante per il metodo con cui è stata condotta. Anziché ricorrere a strumenti quantitativi e rigidi, cioè a questionari, si è preferito utilizzare una serie di riunioni di gruppo (guidate da un’indicazione di temi e problemi), in cui raccogliere in modo più approfondito resoconti e valutazioni sull’esperienza di lavoro. Ne risulterà ridotta la “significatività statistica” dei risultati, ma in compenso questi offrono un quadro molto più ricco e vivo dell’esperienza di lavoro dei soggetti che hanno partecipato alla ricerca.

La grande distribuzione è un luogo “concentrato” ed emblematico di tendenze più generali (il che non significa “universali” e totalizzanti) dell’organizzazione e delle condizioni di lavoro, ed è stata finora insufficientemente esplorata. Ben venga dunque un lavoro come questo, che getta luce su aspetti spesso trascurati della condizione di lavoro e offre spunti per un ulteriore cammino di ricerca.

2.

Senza fare un’analisi/resoconto dettagliato di tutti gli aspetti che emergono dalla ricerca, mi soffermerò su quello che per me è un aspetto centrale: l’intreccio tra flessibilità e “pressione temporale”, tra flessibilità del rapporto del lavoro e intensità del lavoro.

La pressione temporale, la spinta continua all’intensificazione del lavoro, la conoscevamo bene e da tempo, ma nella sua forma industriale/tayloristica, riassunta emblematicamente dal “taglio dei tempi” e dalla linea di montaggio. Nella grande distribuzione di oggi essa assume aspetti nuovi, che possono essere indicativi di una tendenza più generale, pervasiva anche del lavoro industriale.

Vediamo alcuni aspetti di queste novità e delle differenze rispetto alla “forma industriale tradizionale” dell’intensificazione del lavoro. Partiamo da un dato che emerge dall’inchiesta periodica sulle condizioni di lavoro, condotta dalla Fondazione Europea di Dublino. In termini generali, l’inchiesta segnala, tra il 1991 e il 1996, un rilevante aumento della “costrizione temporale” (1). Ma quel che più interessa sono i dati relativi a **quali fattori** determinano tale condizione temporale. Al

primo posto vengono i **clienti** (indicati dal 65% degli intervistati), seguiti a notevole distanza dai **colleghi** (41%) e dal **controllo gerarchico diretto** (40%); solo al quarto posto vengono le **norme di produzione** (36%), seguite – a notevole distanza – dalle **macchine** (23%).

Il lavoro nella grande distribuzione (così come molti lavori impiegatizi “di sportello”) è un caso emblematico in cui il cliente agisce **direttamente** come fattore di pressione temporale; ma quest’effetto è moltiplicato dal tipo di controllo autoritario esercitato dai capi, efficacemente illustrato nelle testimonianze dell’inchiesta. Oggi, però, la pressione del cliente come fattore di intensificazione del lavoro è sempre più pervasiva, anche se in forme indirette: pensiamo agli effetti che la “logica del **just in time**” ha su una serie di lavori industriali – ad es. nell’indotto auto, dove si devono produrre e consegnare a scadenze sempre più mutevoli, dipendenti dalle variazioni continue del mix produttivo del committente (2).

Nel lavoro della grande distribuzione, la pressione temporale si manifesta a un duplice livello: un livello più diretto e “micro” in termini di intensità della prestazione; un livello più indiretto e “macro” come invasione dei tempi di vita ad opera di orari irregolari e spezzati (per cui un part-time di 4 ore può, di fatto, “invadere” l’intera giornata).

Essa si intreccia con la **flessibilità**, che anch’essa si manifesta a più livelli: anzitutto come flessibilità/precarità del rapporto di lavoro (formidabile strumento di pressione nelle mani della gerarchia); ma anche all’interno del rapporto di lavoro, come mutamento di orari e luoghi di lavoro non regolato.

Qui vediamo le differenze con la pressione temporale “tradizionale” nell’industria: in termini di intensità di lavoro, nell’industria (in passato, ma in larga misura anche ora) i ritmi erano definiti da regole, fissate dagli “scienziati del padrone” ma utilizzabili poi da la-

voratori e sindacato come strumenti di controllo (si pensi all’MTM); gli orari di lavoro erano caratterizzati da turni, magari disagiati, ma presentabili secondo una scansione che consentiva una qualche programmazione della propria vita.

Queste norme e “regolarità” saltano nella grande distribuzione (e tendono ad attenuarsi – a volte col consenso sindacale – anche nell’industria).

Un andamento parallelo ha la flessibilità del rapporto di lavoro. Da una fase in cui prevale il rapporto (relativamente) stabile, a un tempo indeterminato, si è passati a una fase in cui è progressivamente cresciuta la quota di rapporti flessibili, precari, ma in qualche modo passando attraverso la regolazione e il controllo della contrattazione sindacale (ahimè spesso molto compiacente).

Oggi la legge 30 tende a far saltare anche questi elementi di regolazione.

3.

E ora vango alle critiche.

Curcio applica spesso, nell’analisi del lavoro della grande distribuzione, gli schemi dell’“istituzione totale” – a partire da quella carceraria, di cui ha avuto una ben dura e prolungata esperienza.

E’ uno schema suggestivo, che contribuisce a mettere in luce alcuni aspetti della condizione di lavoro e della struttura di comando e di controllo. Ma rischia di produrre una visione di dominio compatto, senza contraddizioni (che peraltro, e Curcio la sa bene, ci sono anche nelle “istituzioni totali”).

Un grande sindacalista, Emilio Pungo, ammoniva contro la tendenza della sinistra a “mettere il lievito nella merda”, cioè a soffermarsi quasi in modo compiaciuto sugli aspetti negativi, di oppressione della condizione di lavoratori; con il rischio che la (pur difficile e faticosa) ricerca della riscossa lasciasse il campo a una perenne denuncia “la-

mentosa”. Questo rischio si evita non attenuando l’analisi/denuncia degli aspetti di oppressione, ma – da buoni materialisti – andando a scavare nelle **contraddizioni** e nelle **potenzialità di conflitto**.

Questa ricerca resta sostanzialmente in ombra nei due volumi finora prodotti.

Ad esempio: siamo sicuri che – anche dal punto di vista dell’organizzazione e dell’efficienza aziendale – il “modello” che emerge dall’inchiesta funzioni senza contraddizioni?

Certo, le contraddizioni “oggettive”, anche quando ci sono, non producono automaticamente conflitto – tanto meno ne garantiscono un esito vittorioso. Bisogna allora scavare negli aspetti soggettivi, nella coscienza e nei comportamenti dei lavoratori. Non vi è dubbio che la politica e il comando aziendale chiedano al lavoratore una **identificazione con l’azienda**. Ma una cosa è una “identificazione coatta”, una conformità imposta dei comportamenti soggettivi alle esigenze aziendali, un’altra cosa è un’identificazione reale, “introiettata”. La prima – e lo mostrano i molteplici esempi – è potenzialmente foriera di momenti di ribellione; la seconda (tanto spesso sbandierata, sia dagli apologeti dei “modelli postfordisti”, sia anche da molti dei loro critici) trova assai pochi riscontri nella realtà.

Si tratta allora di scavare in tutti i possibili aspetti del **conflitto**: quelli informali, individuali, “sotteranei”, e quelli espliciti, collettivi. Sui primi è più difficile, ma non impossibile, indagare; ma ci sono sempre, c’erano anche alla Fiat vallettiana degli anni Cinquanta (magari sotto forme estreme, di violenza contro le macchine – il sabotaggio – e contro le persone – i capi: che a volte sono state esaltate come le forme più avanzate di lotta di classe, mentre erano le forme di resistenza “disperata” di una classe operaia in

quel momento sconfitta – ma erano comunque un “segnale” di conflitto).

Su questo il resoconto dell’inchiesta è carente: i pochi passi dedicati a “strategie di resistenza” raccontano di strategie di “adattamento opportunistico” – certo non solo legittime ma anche significative – più che di forme di conflitto.

Ma, nella grande distribuzione, ci sono stati anche momenti importanti di conflitto aperto, di lotta collettiva e sindacale – non so in che misura nei luoghi specifici studiati da Curcio, ma ci sono stati.

Quali tracce hanno lasciato? In termini di risultati contrattuali e di tracce nella coscienza dei lavoratori?

E’ sperabile che – nel proseguire la ricerca (visto che quella di cui si parla nei due volumi è solo una prima tappa) – l’attenzione si concentri anche su questi aspetti: non per “gonfiarli ideologicamente” con un falso ottimismo, ma per scavare nelle contraddizioni di classe e nelle forme nuove in cui possono manifestarsi.

Note

(1) Traggio questi dati da un articolo di PASCAL PAOLI “Négocier sur les rythmes de travail”, in **Syndicalisme et société**, 1999 – 2000

(2) Anche il fatto che i **colleghi** figurino – sia pure molto distanziati – al secondo posto tra i fattori di pressione temporale merita attenzione. Le testimonianze contenute nel lavoro di Curcio ne offrono esempi concreti (e spesso drammatici); ma, anche senza la “combinazione perversa” con le forme di controllo gerarchico “personalizzato” esistenti nella grande distribuzione, le forme di lavoro di gruppo legate ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro, anche nell’industria, tendono a fare dei “colleghi” un fattore efficace di pressione temporale.

Report del seminario nazionale di autoformazione sulla precarietà del 13 e 14 marzo a Roma

a cura di Flavia D'Angeli

Avevamo detto di avere tre obiettivi principali nell'organizzare il seminario svoltosi a Roma il 13 e 14 marzo:

allargare partecipazione, conoscenza reciproca e coordinamento tra i compagni e che lavorano sulla precarietà nelle diverse

realità; approfondire e aggiornare la discussione sul salario sociale; affrontare insieme alcuni nodi e tematiche che incontriamo nel nostro intervento quotidiano.

Alla luce della partecipazione, e della discussione, svolta nei due giorni di seminario possiamo dire di aver centrato tutti e tre gli obiettivi che ci siamo posti, ben sapendo che si è trattato dell'avvio di un percorso comune tutto da costruire, di un primo passo che però apre nuove e importanti possibilità di intervento sociale e iniziativa politica.

Nei diversi momenti in cui era articolato il seminario abbiamo registrato la partecipazione di più di **130 compagni e compagne**, provenienti da molte realtà del territorio nazionale (Trento, Torino, Vercelli, Asti, Genova, Milano, Venezia, Treviso, Bologna, Ancona, Carrara, Pisa, Livorno, Firenze, Grosseto, Roma e Lazio, Nuoro, Caserta, Benevento, Salerno, Napoli, Bari, Lecce, Cosenza...spero di non aver scordato nessuno). E questo è già misura del successo dell'iniziativa e della sua capacità di rispondere a un bisogno reale di discussione e di coordinamento nazionale.



Più direttamente nel merito delle questioni affrontate (e cercando di riassumere), potremo dividere il bilancio del seminario su tre diversi livelli:

1) la **tavola rotonda** del sabato pomeriggio su salario sociale\reddito di

cittadinanza, ha rappresentato un momento di discussione interessante e partecipata, mettendo a confronto diverse impostazioni legate alla questione degli strumenti di sostegno al reddito per precari e disoccupati, e allo stesso tempo individuando alcuni nodi condivisi su cui sviluppare iniziativa comune con le diverse reti di movimento e sindacali. Nella discussione è anche emersa la volontà di rilanciare una nostra iniziativa specifica sul tema del salario sociale, riprendendo sul piano nazionale la filosofia di fondo sottesa alla nostra proposta:

- il salario sociale come strumento di lotta ai processi di precarizzazione del lavoro, che sottragga disoccupati, precari e intermittenti alla necessità di accettare qualsiasi condizione di lavoro;
- composto dalla combinazione di riduzioni tariffarie sui servizi sociali e di una componente monetaria, che nell'insieme permettano una "vita dignitosa" ai beneficiari;

- assegnato in relazione alla condizione occupazionale (recuperando quindi una qualche forma di “controllo” e gestione pubblica del collocamento), e sulla base del reddito individuale;

Ferma restando questa impostazione di fondo, dal dibattito è però emersa la necessità di rivedere nel concreto la nostra proposta (anche legislativa) in relazione alle modificazioni introdotte dalla legge 30 e alla proposta di riforma complessiva degli ammortizzatori sociali proposta dal governo. In questo senso sarebbe utile organizzare a breve una **riunione tematica**, insieme al dip. lavoro, coinvolgendo i compagni deputati e senatori che stanno seguendo la discussione sui temi in questione in parlamento.

2) Per quanto riguarda la discussione dei diversi **gruppi di lavoro** sviluppati nel seminario (rimandando ai\alle compagni\che li hanno coordinati per la scrittura di brevi resoconti specifici) possiamo dire che sono emerse le seguenti proposte:

- l'organizzazione di una prossima **riunione**, comune al dip. lavoro, **con i\le compagni\e eletti negli enti locali** (comuni, province e regioni) per coordinare maggiormente il lavoro sociale e amministrativo sulle tematiche legate alla precarietà, in particolare rispetto alle diverse proposte di legge su salario sociale\reddito di cittadinanza;
- l'avvio di una prima, parziale, sperimentazione di lavoro comune tra le diverse esperienze di

radicamento sociale e intervento politico che caratterizzano il nostro intervento (giovani comunisti spesso impegnati in campagne “politiche” sulla precarietà, compagni\e precari\ che sviluppano vertenze sui posti di lavoro utilizzando diversi strumenti sindacali, circoli tematici di partito...), che potrebbe passare per la costruzione di **sportelli** di inchiesta, vertenza e iniziativa territoriale sulla precarietà. Sportelli che – non proponendosi minimamente come sostituti dello strumento sindacale – costituiscano invece possibili “interfaccia” dei nostri diversi interventi, e permettano un primo contatto proprio tra le esperienze più “giovani\territoriali” di lotta alla precarietà e il mondo sindacale e del lavoro vero e proprio. Con la duttilità in cui va intesa un sperimentazione, da calare e articolare nelle diverse realtà, e verificare insieme nel tempo, senza la pretesa di risolvere in questo modo il tema “epocale” della necessità di un “nuovo sindacalismo” ma con la capacità di sviluppare piccole esperienze concrete di lavoro territoriale.

- La ripresa di un lavoro coordinato nazionalmente sul tema, cruciale in questo ambito, dell'**inchiesta**, in stretta collaborazione con i compagni che di questo si occupano nel partito;
- La “costituzione” di un **gruppo di lavoro** dei\delle compagni\e dei GC e del partito impegnati nelle università nel movimento dei **ricercatori**.

3) Per quanto riguarda il lavoro comune da sviluppare nei prossimi mesi come **dipartimento precarietà** vero e proprio, la discussione plenaria di domenica ha rilanciato con forza l'idea della nostra partecipazione all'appuntamento della **mayday milanese** del prossimo 1° maggio, come momento importante di lavoro del\ nel movimento sui temi sociali in generale, e della precarietà in particolare, con l'intento di far vivere (anche con il nostro diretto contributo) i temi posti dalle diverse lotte sociali e del lavoro che si sono sviluppate in questi mesi, e in particolare l'opposizione e il boicottaggio della legge 30. In questo senso abbiamo pensato di lavorare a un appello che coinvolga diverse realtà sociali, sindacali e di movimento che faccia emergere nel percorso stesso della mayday la necessità di valorizzare e rafforzare le esperienze sociali di lotta e vertenza, per ampliare l'impostazione generale data dai promotori all'evento, e metterlo maggiormente in comunicazione con le mobilitazioni di questi mesi (autoferrotranviari, call-center, ricercatori...). Molti\ e compagni\ e hanno sottolineato giustamente la necessità di lavorare a un coinvolgimento di tutto il partito sull'appuntamento milanese. In questo senso stiamo già lavorando alla convocazione di una **riunione nazionale specifica sulla mayday** di cui a breve confermeremo le date, e invitiamo tutte le realtà territoriali ad organizzare momenti di discussione e\ o iniziative specifiche in preparazione della mayday. Abbiamo inoltre deciso di riconvocare una **riunione plenaria del dipartimento**

precarietà domenica 2 maggio a Milano (utilizzando quindi la scadenza della mayday e la probabile presenza di molti\ e compagni\ e a Milano in quel week-end), cercando allo stesso tempo di allargare maggiormente il nucleo di compagni\ e che seguano quotidianamente lo sviluppo del nostro lavoro, in particolare individuando responsabilità specifiche legate di volta in volta ai progetti di lavoro che ci diamo. In questo senso lo stesso lavoro di preparazione e coordinamento dei diversi gruppi di lavoro riuniti nel seminario può essere un esempio da ripetere e rendere più continuativo.

Infine, avendo registrato il successo del seminario, abbiamo deciso di lavorare come dipartimento, in modo coordinato con i Giovani Comunisti e con il dip. lavoro, alla costruzione per il prossimo autunno di una vera e propria **assemblea nazionale sulla precarietà**, che faccia emergere con forza la centralità di questa tematica per l'insieme dell'iniziativa e del radicamento del partito.

Sperando di non aver scordato nulla di importantissimo (e invitando chi volesse a contribuire con le proprie osservazioni), inauguriamo con questo report la nuova mailing-list di partito e gc sulla precarietà. (precarietà_prc_gc@domeus.it)

P.S. sul sito del dipartimento sono disponibili i materiali distribuiti al seminario: www.rifondazione.it/ad/movimenti/Precarieta/Index_precarieta.html

Con questo numero del "Bollettino d'inchiesta" parte un vero e proprio "censimento" delle VIDEOINCHIESTE e dei BOLLETTINI sul LAVORO che vengono o che sono stati realizzati nel nostro paese. Vi invitiamo quindi a segnalarci queste iniziative, inviandoci copia dei video realizzati o dei bollettini: noi ci impegnamo a pubblicare sul bollettino di inchiesta una breve "recensione". Il nostro obiettivo, oltre a mettere in collegamento ed a far conoscere queste iniziative, è anche quello di verificare la possibilità di realizzare (magari in occasione della Festa di Liberazione) un piccolo "festival/concorso/rassegna"....vedremo che risposta avremo e quanto materiale riusciremo a raccogliere. Ci pare un buon modo per approfondire ed articolare l'inchiesta sulle condizioni di lavoro!

La redazione.

"Vite sospese tra la terra ed il mare"

Presentazione del Film-inchiesta "Marghera canale nord" di Valentina Longo

"Una nave morta, una massa di ferro inerte provocatoriamente fatta a forma di nave, di notte non ospita placidi sognatori, ma quindici marineros sconvolti, tremanti, che aspettano di addormentarsi"¹



"Marghera canale nord" non è solo il titolo del documentario sulla nave abbandonata Kawkab, ma anche il luogo, o meglio, il non luogo dove il vascello è ormeggiato. Lungo una banchina deserta dietro la Fincantieri e circondata da una serie di industrie abbandonate in via di riqualificazione si stagliano i centottanta metri di lunghezza per trenta di larghezza della Kawkab. I quattro enormi silos completamente vuoti e le cinque braccia meccaniche di oltre venti metri di altezza sono lo scenario apocalittico in cui si muovono gli otto marittimi "intrappolati" nella

nave. Dal gennaio 2002 quattro indonesiani e altrettanti egiziani sopravvivono aspettando il loro salario. Il loro destino è legato a quello della nave nell'intricato groviglio di responsabilità che si rincorrono senza mai incontrarsi.

Nel porto di Venezia negli ultimi anni sono state abbandonate quasi una decina di navi con i relativi equipaggi sostenuti spesso solo dalla solidarietà dei lavoratori portuali e da qualche associazione di solidarietà. Per i marinai, lasciare la nave nel porto significa, quasi sempre, rinunciare completamente ai salari arretrati. In altre parole, la nave è il credito galleggiante per i marinai che lavorano a bordo. Nel corso degli ultimi vent'anni, infatti, si è assistito ad una caduta delle regole complessive a cui devono sottostare gli armatori, come dimostra il fatto che né tra i se-

questri né tra gli incidenti si segnala una maggiore presenza di navi con bandiere di comodo, storicamente più libere da vincoli internazionali. Il 25% delle quasi 4000 navi controllate presenta qualche difetto e nel 1999 si è registrato un aumento del 5% di tali carenze.² I controlli portuali statali pensati principalmente per migliorare le condizioni di lavoro e di vita sono oggi invece tesi a modificare aspetti tecnici e di sicurezza globale della nave, ossia ad assicurare la merce trasportata.

L'incontro con la Kawkab è avvenuto grazie ad un progetto di ricerca intitolato "Lavoratori marittimi. Profili sociali e nuove domande di servizi"³. Per un anno abbiamo esplorato il porto e le navi che vi approdano, abbiamo visitato circa 120 navi e parlato con marinai, ufficiali e capitani.

Nel corso degli incontri il paragone che più spesso ci è stato proposto è tra la vita del marinaio e quella in un convento o in una prigione, ma il senso di separatezza era amplificato, nel caso della Kawkab, dall'immobilità della scatola d'acciaio.

I tempi di sosta delle navi nei porti sono ridotti al minimo indispensabile per movimentare le merci: le navi container si fermano addirittura poche ore, compromettendo così la possibilità di scendere a terra per i lavoratori del mare. Un capitale mobile come la nave deve rendere e quindi circolare il più rapidamente possibile. A bordo della Kawkab, invece, il tempo è come sospeso, si fanno solo pochi lavori di manutenzione, gli otto marinai vivono nell'attesa che si concluda il processo e che la nave venga venduta, nel frattempo godono di solo quattro ore di luce e di riscaldamento al giorno.

L'ingranaggio si è inceppato a diversi livelli. In primo luogo, i marittimi, arrivati come uomini di mare, si sono trovati

invischiati nelle maglie della legislazione nazionale sull'immigrazione, che li ha costretti alla clandestinità per un anno e mezzo.

Da un punto di vista internazionale le ombre si fanno ancora più fitte: gli armatori riescono a trovare degli interstizi in cui giocare sul filo della legalità, quello della Kawkab è semplicemente sparito dalla circolazione.

La Kawkab rappresenta la punta estrema delle contraddizioni del lavoro marittimo multinazionale: un settore che muove l'80% delle merci mondiali e così fortemente basato sulle relazioni internazionali non prevede però alcuna tutela per i lavoratori. I salari sono altamente variabili a seconda della nazionalità, l'esistenza di bandiere di comodo permette di evadere le convenzioni internazionali a scapito della sicurezza, rendendo scivoloso lo status di molti marittimi.

Nello sviluppo del documentario abbiamo scelto di seguire l'equipaggio abbandonato a bordo della motonave per raccontare i volti, le voci e le storie degli otto marinai, seguendoli nella loro quotidianità fatta di attesa e sofferenza, ma anche di ironia e coraggio.

Per informazioni sul documentario o sulla ricerca: longo.valentina@libero.it

(Footnotes)

1 Francisco Goldman, *L'equipaggio dimenticato*, il Saggiatore, Milano, 1997.

2 Ilo, *The impact on Seafarer's living and working conditions of changes in the structure of the shipping industry*, Geneva, 2001.

3 La ricerca è stata condotta da V. Longo, G. Merotto, D. Sacchetto e V. Zanin ed è stata commissionata dal Comune e dalla Provincia di Venezia e dall'Autorità Portuale.

HO LICENZIATO MIO PADRE videoinchiesta a Bagnoli (NA)

a cura di Francesca Caso

Le forti e ormai radicate iniziative di lotta per i diritti sociali emerse nei dibattiti e nelle azioni di militanza del Prc nel Movimento dei Movimenti, la costante azione politica dei Compagni e delle Compagne nei territori, l'impegno profuso durante la campagna pre-refendaria, occasione concreta di incontro-confronto con le parti sociali più deboli e la radicale svolta avanzata dal Governo verso una sempre più diffusa precarizzazione e flessibilizzazione del Lavoro ci hanno posto indiscutibilmente di fronte all'urgenza di uno sforzo analitico, di una riflessione critica del nostro lavoro nel tentativo di un'innovazione che si è resa sempre più necessaria.

È nell'ambito di questa verifica generale che il Dipartimento Lavoro della Federazione di Napoli ha poi sviluppato una più specifica riflessione su nuovi metodi di lavoro, alla ricerca di canali d'indagine più aperti e adeguati alla continua sfida offerta da un contesto socio-politico in continua evoluzione.

Il processo analitico che si è inevitabilmente innescato ci ha condotto così a riconoscere nel lavoro d'Inchiesta un validissimo e concreto istituto che ha già mostrato sin dai nostri primi esperimenti tutta la sua efficacia nel necessario sforzo di ricognizione e ricomposizione sociale cui siamo chiamati.



Sulla base di queste considerazioni abbiamo dunque voluto sperimentare immediatamente attraverso la produzione di una Video-inchiesta nuovi canali comunicativi volti contemporaneamente sia ad una più attenta indagine territoriale che ad una più capillare ed

incisiva diffusione dei temi della globalizzazione, dei diritti, della precarietà riletti attraverso l'emblematico quartiere di Bagnoli, simbolo ermeneutico di tutte le trasformazioni consumatesi nei nostri territori come micro-proiezioni del più ampio processo in atto su scala globale.

Avvalendoci dell'esperienza diretta del Circolo territoriale di Bagnoli e grazie all'aiuto di alcuni compagni del Coordinamento Provinciale dei Giovani Comunisti impegnati anche in esperienze di lavoro sulla Comunicazione, abbiamo scelto un tipo di narrazione documentaristica utilizzando la soluzione "video" ed è nato così il cortometraggio "Ho licenziato mio padre". Consapevoli della propulsività intrinseca dell'immagine e delle potenzialità di diffusione del messaggio visivo abbiamo provato "coraggiosamente" a raccontare Bagnoli attraverso le immagini e le parole di Carmine e Stefano Ghilleri, un padre e suo figlio che, con la loro esperienza di vita, ci offrono un'immagine particolarmente complessa del quartiere.

L'inchiesta mostra infatti la Bagnoli di Carmine, il "padre", ex-operaio Ilva, testimone quasi nostalgico di un quartiere-simbolo, quello ormai scomparso della fabbri-

ca plasmata sul territorio e che plasma il territorio dall'interno scandendone i ritmi, i modi, le relazioni.

Si tratta di un'immagine fortemente caratterizzata dal contraddittorio ma strettissimo connubio prodottosi tra sistemi produttivi e territorio. Un'unione che va letta come specifica capacità del quartiere di farsi centro unificante delle connessioni tra fabbrica e collettività.

Ma c'è poi l'altra Bagnoli, quella della dismissione, che diventa testimonianza viva del traumatico smantellamento operato non solo ai danni di una struttura fisica o di un sistema di produzione, ma anche grazie all'alienante disgregazione di tutto un ordine stabile di equilibri tra fabbrica e territorio che hanno caratterizzato il quartiere e la sua collettività negli ultimi 50 anni.

La stessa Bagnoli che si mostra nelle parole del "figlio" Stefano Ghilleri come un quartiere svuotato, caratterizzato dall'assenza non sostituita della fabbrica e del suo pulsare, territorio ormai segnato dal degrado, dall'esclusione sociale, dalla precarizzazione e dall'evidente incapacità istituzionale di ricucire lo strappo prodottosi con la dismissione della fabbrica e il lento disgregamento sociale che ne è conseguito.

Il video-documento su Bagnoli va dunque letto in chiave di primo approccio ad un nuovo metodo di lavoro che sia incentrato su tecniche sperimentali di analisi del territorio e di studio militante nell'ambito di un percorso aperto alla costruzione di un vero e proprio "laboratorio di inchiesta permanente".

"Ho licenziato mio padre" attualmente è disponibile in formato Vhs presso la federazione di Napoli del PRC e può essere richiesto contattando la compagna Francesca Caso al n° 3298467810.

BOLLETTINO DI INCHIESTA
SOMMARIO RILANCIARE L'INCHIESTA
 27 APRILE 2004

Hanno collaborato

- Vittorio Rieser
- Vittorio Mantelli
- Marco Gelmini
- Devi Sacchetto
- Cinzia Catenacci
- Francesca Caso
- Renato Curcio
- Valentina Longo
- Valerio Panzironi
- Flavia D'Angeli

Progetto grafico

- Giorgio Bertuzzi

Il nucleo operativo che opererà per seguire con continuità lo sviluppo dei lavori di inchiesta è composto da: Vittorio Mantelli, Marco Gelmini, Vittorio Rieser, Devi Sacchetto, Davide Bubbico.

Per ogni informazione ci si può rivolgere a:

- PRC Direzione Nazionale
- Dipartimento Lavoro tel. 06-441821 oppure 06-44182238 (Grazia) fax 06-44182282.
- Il coordinatore nazionale è il compagno Vittorio Mantelli tel. 06-44182242 Direzione Nazionale, oppure 3398832946

Prove di videoinchiesta Tempi moderni

- Prendi i soldi e scappa
- Scioperare è reato
- Della lacrima e della perla
- Le voci della Fiat



Italia 2003: quattro storie per raccontare il mondo del lavoro, sempre più precario, temporaneo, senza diritti, senza futuro.

Il primo episodio racconta la vicenda della Ligabue. Il catering dell'Alitalia dedicato alla preparazione dei pasti per le compagnie aeree straniere, con lavoratori altamente specializzati che sfornano fino a 30.000 pasti al giorno, viene venduta ad una ditta spuntata fuori dal nulla, costituitasi pochi giorni prima. La privatizzazione dura poco: meno di 36 mesi la ditta fallisce, il servizio viene affidato ad altre ditte concorrenti che pagano molto meno i dipendenti offrendo il servizio a prezzi inferiori, i 500 lavoratori si trovano all'improvviso senza lavoro ed alcuni di essi lo sono ancora oggi.

Il secondo episodio racconta un fatto nuovo: a Trieste nel dicembre 2002 si è svolto il primo processo penale contro lavoratori che hanno scioperato. I dipendenti dell'azienda tranviaria di Trieste, dopo la privatizzazione del servizio hanno visto aumentare le ore lavorative giornaliere e diminuire i riposi compensativi, a discapito della sicurezza degli utenti e della propria salute. Durante il braccio di ferro, non hanno rispettato i termini di preavviso previsti dalla legge per l'interruzione di pubblico servizio e l'azienda li ha denunciati. A marzo del 2003 i lavoratori sono stati assolti.

Il terzo episodio racconta di Fincantieri, gioiello della produzione navale italiana, vissuta di sovvenzioni statali e della

tecnologia sviluppata dal settore della Marina Militare. Oggi la produzione delle navi, ormai separata dal settore militare, è affidata ad un piccolo nucleo di lavoratori dipendenti direttamente da Fincantieri (circa mille) e da una quantità imprecisata, anche per la stessa

azienda, di lavoratori inviati da ditte appaltatrici e subappaltatrici. Queste si avvalgono sia di manodopera specializzata e ben retribuita, ma pescano anche fra gli immigrati stranieri e lavoratori non specializzati. Nella giungla delle ditte di appalto i lavoratori perdono i propri diritti: retribuzioni, servizi come mensa e spogliatoi, orario di lavoro, trattamento di ferie e malattie non sono più una certezza.

Il quarto non è un episodio, ma sono delle voci e delle immagini: questa videoinchiesta è stata realizzata fra dicembre 2002 e gennaio 2003, in un momento in cui in Italia non si poteva prescindere dal parlare di Fiat, azienda automobilistica che ha chiuso e mandato in cassa integrazione migliaia di lavoratori dipendenti diretti e, di conseguenza, dipendenti dell'indotto, cancellando di fatto un intero stabilimento, quello di Termini Imerese in Sicilia e lasciando a casa e nella disperazione un paese intero.

La videoinchiesta è stata realizzata con il sostegno materiale e morale del Partito della Rifondazione Comunista.

Per informazioni e copie della cassetta rivolgersi:

Dipartimento Lavoro PRC

tel 06 44182238

e-mail lavoro.prc@rifondazione.it

“Lavori in movimento”

periodico di informazione sul lavoro

a cura del Dipartimento Lavoro del PRC di Napoli

Nasce sulla scia delle iniziative prodotte durante la campagna referendaria e si propone come uno spazio aperto di confronto, traccia di un percorso d'inchiesta più ampio e articolato in cui si sono riversate le multiformi esperienze di protagonismo



sociale vissute dai compagni e dalle compagne negli ultimi anni di militanza.

Il confronto con la frammentazione, l'incertezza, la flessibilità, il precariato e le nuove forme di sfruttamento che sempre più coinvolgono la vita e il futuro di milioni di uomini e donne, ci hanno infatti condotto necessariamente alla ricerca di nuovi strumenti che sappiano in primo luogo riconnetterci al nostro soggetto sociale di riferimento. Ed ecco quindi un giornale come vecchio eppure nuovo metodo di lavoro che sappia restituire consapevolezza dell'esigibilità collettiva dei diritti e che sappia farsi voce delle tante vertenze spesso nascoste se non addirittura invisibili presenti sul territorio.

Dalla presentazione del primo numero 0, avvenuta lo scorso maggio durante la campagna referendaria per l'estensione dell'Articolo 18, sono già stati pubblicati e distribuiti altri 5 numeri e siamo ormai prossimi all'uscita del sesto numero unico, in attesa di registrare la testata del giornale. Con queste edizioni abbiamo tentato di portare alla luce il multiforme e articolatissimo scenario offerto dal nostro territorio e le più significative esperienze di lotte, di Lavoro e Non-lavoro incontrate durante questo percorso di indagine ancora in embrione.

Il giornale, proprio in quanto “laboratorio d'inchiesta e informazione permanente”, ha modificato nel frattempo non solo la sua veste grafica, ma anche gli argomenti trattati sempre più ampi e vari e le modalità stesse di costruzione del giornale e

degli articoli.

Ad una redazione “fissa” composta da un gruppo di compagni attivi nel Dipartimento Lavoro abbiamo legato infatti le esperienze, le testimonianze e le riflessioni dei soggetti sociali maggiormente investiti da quel processo di Globalizzazione sempre più significativo sinonimo di incertezza, precarietà e solitudine, nel tentativo di costruire un vero e proprio nuovo metodo di lavoro “in rete”.

Contrastare gli effetti del liberismo, riconoscere e riunificare bisogni, creare un luogo plurale d'incontro-confronto per il mondo del lavoro e del non-lavoro sono gli obiettivi difficili, ma necessari e possibili che ci proponiamo puntualmente di raggiungere con ogni nuova pubblicazione del nostro giornale.

“Lavori in movimento” può essere richiesto alla Federazione di Napoli del PRC oppure contattando la compagna Francesca Caso al n° 3298467810.

E' possibile contattare la redazione del giornale tramite indirizzo di posta elettronica lavoriinmovimento@libero.it

“FILOROSSO”

notiziario dei Circoli del Trasporto Locale del PRC di Roma e del Lazio

Presentazione del primo numero a cura di Valerio Panzironi Segretario circolo Atac-Appalti-Trambus

“Le lotte s’inventano sul campo, non vengono decretate dall’alto”.

La nascita di questo “giornale dei lavoratori” è ispirata fortemente a questa enunciazione, sarà la voce dei lavoratori dei circoli dei trasporti del Prc di Roma.

Vogliamo sia un contributo serio e fattivo alla progettazione di politiche sociali e di azione contro ogni tentativo di privatizzazione delle aziende ed anche contro ogni tentativo di riduzione dei diritti.

Ci aspetta un arduo lavoro a cui può contribuire lo strumento di ulteriore informazione tra i lavoratori che vogliamo sia capillare, un vero e proprio “FILO ROSSO”, rappresentato da questo nostro giornale, strumento informativo e di circolazione di notizie e proposte.

Offriamo “FILO ROSSO” ai lavoratori che vorranno essere protagonisti del loro futuro, offriamo la possibilità di proporre nuove idee per contribuire alla



costruzione di un’altra Società dove il “Soggetto” torni ad essere l’uomo e non l’impresa.

In questi giorni di lotta, in alcuni momenti anche aspra, per l’adeguamento inflattivo stabilito dalla firma del contratto Autoferro ultimo,

abbiamo notato con grossa soddisfazione che molti giovani sono stati “primi attori”.

Abbiamo notato in loro una grande capacità di proposizione di nuove forme di lotta.

Questo nostro nuovo strumento di informazione potrà essere un ulteriore punto di aggregazione che proponiamo a tutti, anzitutto ai protagonisti delle mobilitazioni di questi ultimi mesi.

La nostra lotta, il nostro impegno per “globalizzare i diritti” parte anche da qui, da questo strumento che proponiamo a tutti i lavoratori.

Per questo: buona lettura, buon lavoro e, speriamo...buona partecipazione a questo nostro nuovo impegno!