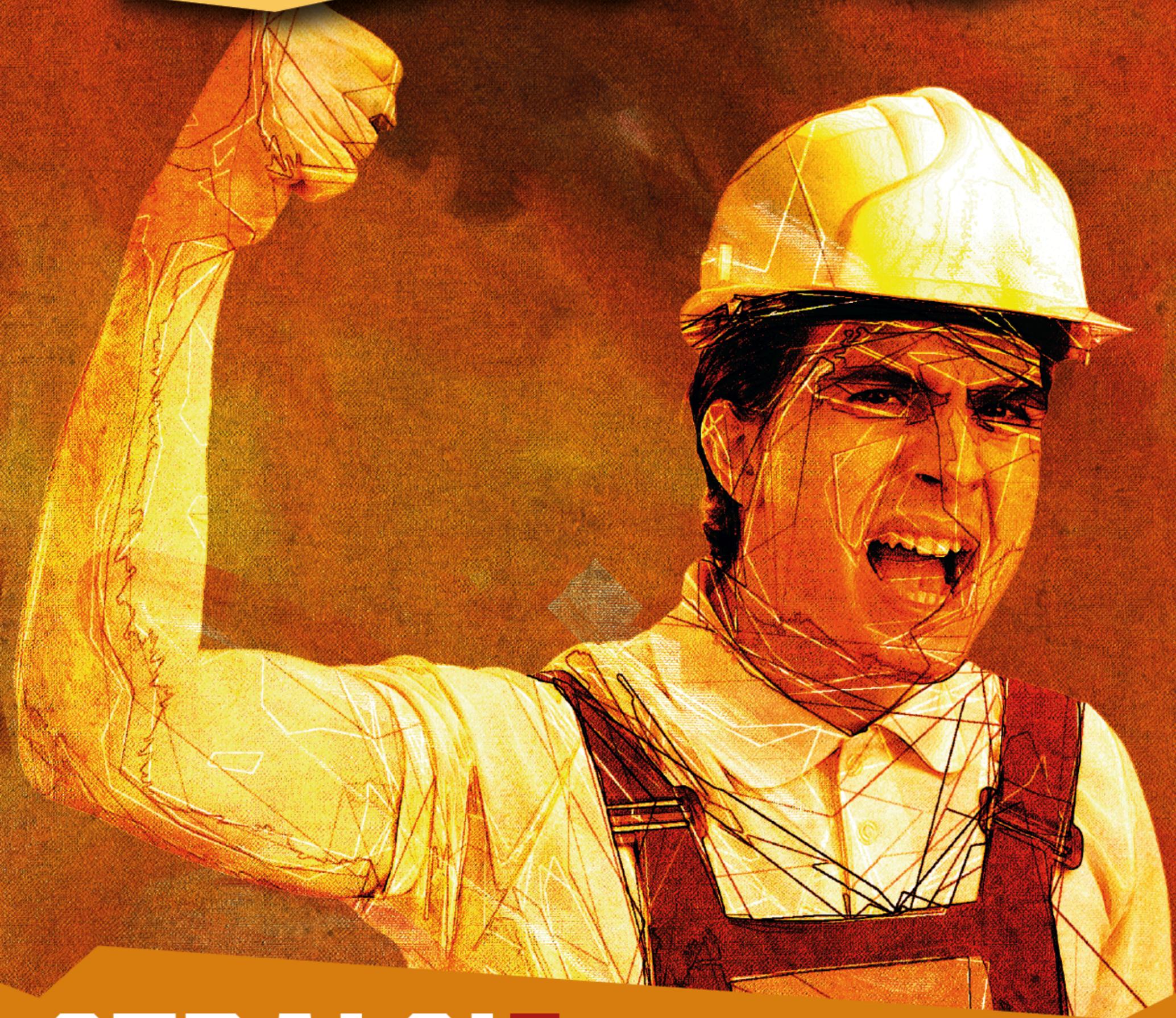


LA NOSTRA PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI

# NO ALL'ECONOMIA DI GUERRA

ASSEMBLEA DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI



**STRALCI** DEL 16 MAGGIO  
DELL'ASSEMBLEA NAZIONALE

  
**USB**  
UNIONE SINDACALE DI BASE

# **NO ALL'ECONOMIA DI GUERRA**

## **La nostra piattaforma per i rinnovi contrattuali**

***Stralci dell'assemblea nazionale delle delegate e dei delegati***

**Roma – Auditorium della Biblioteca Nazionale – 16 maggio 2024**

indice

- 1. Il punto di vista dell'USB**
- 2. Salari reali, produttività e profitto**
- 3. Economia di guerra e rinnovi contrattuali pubblici**
- 4. Scardinare il loro modello**
- 5. Conclusioni**
- 6. Documento approvato al termine dell'Assemblea**

All'Assemblea nazionale hanno partecipato poco meno di 400 delegati e delegate di tutti i settori di lavoro, rappresentativi dell'intero territorio nazionale. Ci sono stati 32 interventi in quasi 5 ore.

In questo piccolo quaderno riportiamo l'introduzione, la relazione a cura del Cestes, le conclusioni, un paio di interventi del settore pubblico e dell'industria e il documento approvato al termine dell'assemblea.

# **1. Il punto di vista dell'USB**

**"Ci vuole regola per imitare il vero" Leon Battista Alberti**

Costruire il punto di vista confederale, generale, di classe della nostra organizzazione non è un'operazione semplice e c'è bisogno di una elaborazione collettiva cui si sentano partecipi tutti i delegati e le delegate più attivi della nostra organizzazione. Senza il confronto e la discussione costanti con tutti i rami dell'organizzazione, in una fase delicata e complessa come quella che stiamo vivendo, senza un rapporto continuo con le assemblee dei lavoratori, non è possibile costruire una posizione corretta ed efficace. Il confronto e l'ascolto con i lavoratori sono parte integrante della nostra funzione sindacale.

## ***I condizionamenti al punto di vista di classe***

Sono tanti i fattori che condizionano la nostra posizione, il nostro punto di vista, da intendersi non soltanto come analisi ma come proposta politico-sindacale.

Innanzitutto la guerra e l'economia di guerra, ovviamente, e quindi il clima politico-ideologico che stiamo vivendo. Ma poi, in modo ancora più profondo, i fattori strutturali come la frammentazione del corpo sociale, la divisione del mondo del lavoro e il forte impoverimento di larghi settori della popolazione.

Siamo condizionati da fattori esterni di tipo congiunturale, o comunque di contesto, ma poi ci sono fattori che abbiamo introiettato o rischiamo di introiettare tra le nostre fila, e che possono costituire motivi di potente condizionamento.

Facciamo subito un esempio: il sistema salariale del nostro Paese ha almeno due velocità diverse. I contratti nazionali sono condizionati e ingabbiati negli accordi interconfederali che stabiliscono che gli aumenti nei rinnovi devono stare dentro il tasso di inflazione programmata che viene calcolato con un indice – l'IPCA depurato – che è inferiore al tasso reale di aumento dei prezzi. In questo modo si è garantito, con la complicità di Cgil Cisl e Uil, che i salari scendano di rinnovo in rinnovo. Qui sta la spiegazione lineare e semplice del perché siamo l'unico paese in Occidente che ha visto calare i salari negli ultimi decenni.

In quegli accordi c'è la possibilità di compensare alle perdite con la contrattazione integrativa, che però riguarda al massimo un 20% di lavoratori nelle aziende con più di 10 dipendenti, che sommati ai lavoratori

pubblici arrivano a comprendere molto meno del 20% complessivo della forza lavoro. Con la contrattazione di secondo livello però, gli aumenti sono permessi solo in cambio di più di sfruttamento, che i padroni chiamano produttività.

In questo modo si è prodotta una divisione molto forte tra una massa crescente di lavoratori che vedono scendere i loro salari di rinnovo in rinnovo e una fetta minoritaria, anche se significativa, che riesce a stare al passo con l'inflazione, ma solo in cambio di un lavoro più intenso e più pesante.

Questa doppia velocità si riflette anche nelle forme contrattuali. Dove c'è il lavoro sottopagato crescono inevitabilmente il disagio e la ricattabilità, che portano ad un aumento del lavoro grigio e sotto-contrattualizzato, alla precarietà cronica e al part-time obbligatorio. Dall'altra parte, dove è in essere una contrattazione di secondo livello, si conserva invece la prevalenza del tempo indeterminato, del full time e della stabilità. Due mondi separati in cui chi sta peggio rappresenta una minaccia continua per chi sta un po' meglio.

Questa doppia velocità produce comportamenti e posizioni diverse che si riflettono anche dentro la vita dell'USB e che possono arrivare a minare la capacità di interpretare correttamente la nostra funzione di sindacato di classe. Ci sono ovviamente anche altri fattori che noi introiettiamo, come l'impoverimento che induce alla ricattabilità, ma basta questo esempio sulla diversa dinamica contrattuale per capire come la struttura della società finisca per influire sul comportamento dell'organizzazione.

Ma come si riflettono questi fattori strutturali dentro l'organizzazione? Ossia, quali sono le distorsioni più evidenti che questa situazione produce? Innanzitutto il diffondersi di una logica categoriale o settoriale, con dinamiche rivendicative specifiche e piattaforme che non rispondono ad una lettura d'insieme. E' quello che possiamo chiamare aziendalismo o localismo, la logica dell'ognuno per sé, sempre in nome di una specificità imparagonabile ad altri settori. E poi c'è l'accomodarsi su una logica puramente difensiva, con l'obiettivo di tenersi a galla, di assicurare il minimo, di adattarsi al contesto. E, infine, c'è la rinuncia a sostenere una posizione complessiva, di classe, nascondendosi dietro l'alibi "i lavoratori non ci seguono".

Del resto, la storica messa in discussione del contratto nazionale da parte dei padroni ha sempre risposto esattamente a questo obiettivo: rompere la dinamica generale, l'azione congiunta dei lavoratori, per frammentare il conflitto e spingere lavoratori e sindacato a chiudersi dentro contesti limitati.

Facciamo un altro esempio. Avevamo previsto già da anni la scomparsa del sindacalismo di base, non perché avessimo profetizzato lo scioglimento delle organizzazioni, ma perché avevamo correttamente intuito l'esaurimento di quella esperienza. Oggi tuttavia assistiamo al proliferare di micro organizzazioni di respiro settoriale o infrasettoriale, oppure localizzate in alcune aree geografiche, comunque di dimensioni sempre più piccole. La logica che sta prevalendo è quella della costruzione di gruppi che dispongono di una loro economia, che riescono a garantirsi la perpetuazione di piccole burocrazie, che magari si fanno anche promotrici di programmi roboanti ma che poi concretamente trovano un *modus vivendi* con le controparti. Controparti che sono ben felici di favorire questa frammentazione e che la alimentano perché sanno che in queste esperienze scompare il progetto generale, non c'è parvenza di sindacato di classe, si agisce solo sul piccolo cabotaggio.

L'USB è invece l'unica speranza concreta di far rinascere il sindacato di classe in Italia, e dispone della capacità di guardare più in là e di imparare dalla sua esperienza. Siamo noi che abbiamo cominciato a dire che gli incidenti sul lavoro andavano chiamati con il loro nome, che sono omicidi e che i responsabili sono degli assassini. Oggi sono in tanti a dire la stessa cosa o comunque a volere una legge che istituisca il reato. Eppure quando siamo partiti sembrava di dover scalare una montagna enorme. Oppure il salario minimo per legge: non saranno arrivati al nostro livello economico dei 10 euro sui minimi tabellari, che peraltro sono ormai troppo pochi considerando l'inflazione di questi anni, ma anche su questo hanno dovuto rinunciare alla favola che la contrattazione non può essere scoraggiata dall'intervento legislativo. Ora a dire questa cosa sono rimasti la Meloni, Sbarra della Cisl, che punta a fare il ministro di un governo di destra e i padroni, che in questo per lo meno conservano una certa coerenza.

Ma queste battaglie non le abbiamo intraprese sull'onda di una forte spinta dal basso dei lavoratori. Non abbiamo aspettato le grandi mobilitazioni o gli scioperi generali per individuare la centralità di questi obiettivi. Abbiamo piuttosto messo in campo la nostra soggettività di organizzazione, con la sua storia, con la sua esperienza, con il suo coraggio, con i suoi militanti. Noi sappiamo di avere una grande responsabilità che è quella di esprimere e rappresentare il punto di vista di classe in un paese in cui questo punto di vista è uscito di scena già da diverso tempo.

### ***La regola del punto di vista***

“Ci vuole regola per imitare il vero”, questa frase pronunciata da Leon Battista Alberti, architetto e matematico, padre della prospettiva insieme al Brunelleschi nel lontano 1400, ci dice che per assumere una prospettiva occorre rispettare alcune regole tra le quali quella del punto di vista, che è

la posizione dell'osservatore che guarda lo spazio. Ancora oggi quelle regole restano valide e se si vuole riprodurre ciò che vediamo su un qualsiasi supporto pittorico dobbiamo seguire le regole dell'Alberti.

Ma anche noi che siamo un sindacato di classe e che vogliamo mantenere una prospettiva di classe, assumendo il punto di vista dei lavoratori, dobbiamo rispettare alcune regole. E qual è la regola fondamentale che dobbiamo rispettare? Innanzitutto l'indipendenza, evitare che il punto di vista di classe sia influenzato e quindi subordinato ad altri fattori e interessi.

Guardiamo come agiscono i padroni. Di fronte alle crisi drammatiche da Covid o dopo l'inizio della guerra in Ucraina, hanno sfruttato i rialzi dei prezzi energetici per accrescere i profitti. Non si sono lasciati influenzare dai morti che si producevano tenendo aperti gli impianti, i magazzini e le fabbriche durante la pandemia nè dal peggioramento generale delle condizioni economiche a seguito dello scoppio della guerra ma hanno guardato con freddezza ai loro interessi di classe ed hanno ottenuto dei rialzi tali fino ad arrivare a far sì che i profitti pesassero per il 60% sui rialzi dei prezzi. Non parliamo solo di quello che è successo nel mondo: parliamo per esempio dell'azienda di Antonio Gozzi, presidente di Federacciai e che per qualche tempo è stato in pole position per arrivare ai vertici di Confindustria, presidente della Duferco Travi, che registra una crescita del 32%, un margine operativo lordo di +121%, un EBITDA di +147,7% (che è l'indice con cui si calcola l'utile senza le tasse e gli ammortamenti). Oppure guardiamo alle banche italiane: nei primi sei mesi del 2023 avevano ottenuto profitti più alti del 60% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, circa 11 miliardi. E nel 2022 il sistema bancario italiano aveva ottenuto utili in aumento del 55%. E potremmo continuare citando i risultati della Lucchini, della Brembo, della Piaggio oppure i profitti di Eni che ha fatto registrare balzi di utili di diversi miliardi. Oppure le dichiarazioni del CEO di Intesa San Paolo Carlo Messina che, di fronte ai miliardi di utili del gruppo bancario, ha accettato senza battere ciglia gli aumenti di 435 euro lordi del rinnovo contrattuale, dichiarando che chi fa profitti deve aumentare i salari.

***I padroni conoscono bene la regola del punto di vista indipendente e la applicano con rigore.***

Non diversa deve essere la nostra capacità di elaborare una piattaforma che parta dagli interessi dei lavoratori calati nel contesto che stiamo vivendo. Avendo ben chiaro che salario, orario e organizzazione del lavoro costituiscono da sempre il campo di battaglia sul quale si decide chi vince e chi perde.

Nel 1871-72 i metallurgici di Chemnitz, i minatori della Ruhr e i meccanici di

Norimberga promossero un ciclo di lotte che porterà alla nascita delle prime organizzazioni operaie con 2 parole d'ordine: 8 ore di lavoro e 25 % di aumento di salario. Il nesso tra salario e orario ce l'avevano ben chiaro.

Guai a dividere le due materie, guai a pensare che ottenere più salario in cambio di un aumento di produttività costituisca un avanzamento, perché non è così. Quando i padroni introducono nuove tecnologie e modificano pertanto l'organizzazione del lavoro non lo fanno per ridurre la giornata lavorativa ma per diminuire la parte della giornata lavorativa che i lavoratori dedicano a produrre l'equivalente del salario. In questo modo, lasciando inalterata la durata della giornata di lavoro, i lavoratori sono obbligati a dedicare più tempo al lavoro per il padrone, al lavoro per il profitto. Quando aumenta la produttività perciò, gli aumenti di salario servono a malapena come scambio di un maggior sfruttamento.

Guardiamo a come i padroni hanno reagito finora all'utilizzo delle nuove tecnologie: hanno dilatato la giornata lavorativa con l'abuso del lavoro straordinario, hanno allungato la settimana sopprimendo i festivi, hanno moltiplicato i lavori notturni, hanno allungato l'età pensionabile, hanno espanso il sistema dei turni assoggettando la vita agli interessi dell'impresa, hanno distorto il senso del part time che doveva servire a favorire una maggiore flessibilità in base agli interessi della lavoratrice e che è diventato un modo per tenere bassi i salari e abusare della paga fuori busta. Ed hanno inventato il sistema delle piattaforme e degli algoritmi per reintrodurre il cottimo e il massimo della flessibilità, deresponsabilizzando l'azienda finanche dell'onere del licenziamento. Ti elimino dall'app e chiudo il rapporto in questo modo.

### ***La nostra proposta***

Al primo punto della nostra proposta confederale c'è la questione del salario che non può essere affrontata senza rimettere in discussione gli accordi interconfederali che li vincolano a parametri e criteri che ne impediscono il recupero. Non è un caso che recentemente Federmeccanica abbia rimandato al mittente la piattaforma dei metalmeccanici di cgil, cisl e uil perché non conforme, proprio sul salario, agli accordi di cui loro devono comunque essere garanti. Occorre reintrodurre meccanismi di indicizzazione dei salari basati su indici che rispecchino l'inflazione reale (il FOI, per esempio, che è l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per operai e impiegati), recuperare con aumenti di almeno 300 euro in paga base il potere d'acquisto perduto in questi anni e ottenere aumenti veri sulla base degli utili registrati settore per settore. E introdurre il salario minimo legale di 12 euro sui Minimi Tabellari (la nostra vecchia proposta di 10 euro è ormai superata dalla forte fiammata inflazionistica di questi ultimi anni).

Al secondo punto della nostra proposta confederale c'è il tema della riduzione d'orario. Questi aumenti devono corrispondere ad una riduzione seria della giornata lavorativa che su base settimanale deve portare alla settimana di 4 giorni con 7 o 7 ore e mezza di lavoro. In questo modo si che potremmo pensare ad una formazione/aggiornamento per i lavoratori dentro le forti ristrutturazioni che stiamo vivendo.

Al terzo punto ci sono il tema della sicurezza e quello degli appalti, due facce di una stessa questione che si chiama organizzazione del lavoro. Questa è forse la partita più importante perché non basta rivendicare più salario e meno orario se non torniamo ad intervenire sul modo in cui i padroni hanno imposto il comando sui posti di lavoro. Rafforzando il ruolo e le tutele per gli RLS è possibile intervenire non solo in materia di sicurezza ma, attraverso questo canale, sul modo in cui è organizzato il lavoro e su come i padroni gestiscono la ristrutturazione tecnologica in corso. Questo tema è stato progressivamente escluso dalla contrattazione e il tema della sicurezza è il canale dal quale possiamo tornare a porre in discussione questo punto cruciale del rapporto di lavoro e che ha un'influenza decisiva sui rapporti di forza. Con la proposta di legge che abbiamo depositato in Parlamento sull'introduzione del reato di omicidio sul lavoro abbiamo avanzato la proposta di consentire agli RLS di utilizzare la procedura d'urgenza prevista per l'attività antisindacale anche sui temi della salute. L'altro corno della questione è il sistema degli appalti, che rappresentano una delle modalità più efficaci con cui i padroni hanno indebolito la capacità contrattuale e rivendicativa dei lavoratori. Il quarto quesito dei referendum promossi dalla cgil mira ad abrogare quelle norme che impediscono di estendere la responsabilità degli infortuni che avvengono in aziende in appalto alle aziende committenti. Un quesito debole che non va al cuore del problema, che resta il concetto giuslavorista di appalto che una legge del 2003 ha colpevolmente dilatato in modo abnorme. Di fatto si è lasciato che proliferassero appalti in cui non si fa altro che ripetere direttive decise dal committente, solo per inserire nel ciclo produttivo lavoratori con retribuzioni e diritti inferiori. Contro questo sistema la nostra battaglia non può che essere per l'internalizzazione, sia sul piano legale che soprattutto attraverso la mobilitazione dei lavoratori.

### ***Far vivere la nostra proposta***

Una proposta sindacale fortemente controcorrente ha bisogno di una lunga stagione di conflitti per affermarsi. Senza conflitti, senza lotte, è difficile pensare di poter strappare risultati significativi.

Ma i conflitti non sono solo il prodotto meccanico di contraddizioni materiali, sono anche il frutto di spinte soggettive: quando manca la soggettività, anche le contraddizioni più stridenti rischiano di non manifestarsi e faticano a tradursi in azione rivendicativa.

L'USB è la nostra soggettività organizzata che svolge bene la sua funzione fintanto che riesce a promuovere una spinta alla lotta attorno ad obiettivi chiari e riconoscibili, capaci di unire i lavoratori lì dove i padroni hanno fatto di tutto in questi anni per dividerli. Sulle spalle di ogni delegato e delegata di USB sta il compito di legare l'azione rivendicativa aziendale o di settore alla proposta generale di lotta della confederazione. Anche le battaglie più piccole possono alimentare il percorso generale se vengono fatte vivere come articolazioni di una proposta complessiva.

Costruire una grande vertenza generale che metta assieme salario, orario e organizzazione del lavoro non può che essere un processo nel quale far convergere progressivamente le tante anime del movimento dei lavoratori, che hanno tempi e modalità diverse ma che grazie alla nostra azione possono riscoprire il valore e l'importanza dell'iniziativa unitaria.

# 2. Salari reali, produttività, profitto

Sintesi dell'intervento a cura del CESTES; per approfondimenti si veda l'articolo completo su tali tematiche pubblicato sul numero 12/2023

Esiste una stretta correlazione tra i processi di scomposizione strutturale delle imprese (es. delocalizzazioni), la scomposizione giuridica e contrattuale della classe lavoratrice ed anche la scomposizione dell'identità di classe. Si tratta di un processo di adeguamento del mercato del lavoro al contesto della competizione internazionale; quindi, la precarizzazione non è stata indotta dalla crisi economica degli ultimi anni e dall'aumento della disoccupazione.

I processi innovativi che stanno caratterizzando questi anni non solo non hanno prodotto riduzione degli orari di lavoro ma al contrario si caratterizzano per una maggiore intensità e dalla sempre maggiore precarietà del lavoro.

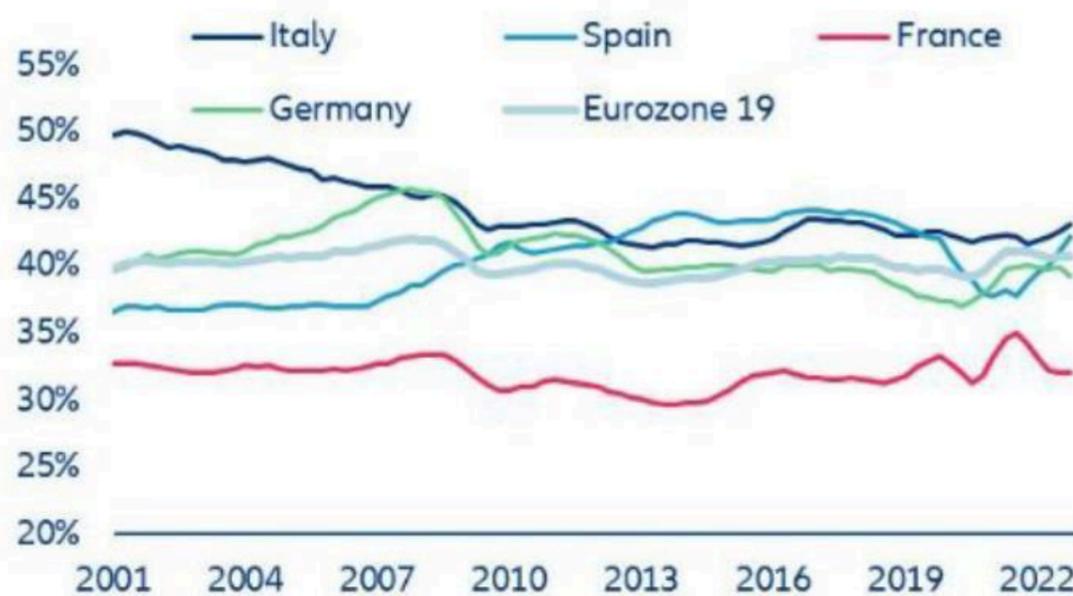
I vari aumenti del PIL sono ormai dovuti agli aumenti delle spese miliari e non riguardano la spesa sociale per proteggere il tenore di vita, la salute, l'ambiente in cui viviamo.

Nel modo di produzione capitalistico non si producono beni perché servono ai consumatori, ma perché producendoli si realizza profitto. La massa di profitti, continua a crescere e lo farà per molto tempo ancora, senza considerare che l'estrazione di plusvalore continua in sempre diversi settori, finché ci sarà profitto, il capitale continuerà a produrre.

L'ISTAT certifica che nel 2021 sono presenti nel nostro Paese circa 4,4 milioni di imprese industriali e dei servizi con un +2,5% rispetto all'anno 2020. Il valore aggiunto delle imprese è di oltre 898 miliardi e ha registrato un aumento rispetto all'anno precedente, del 21,6%. In questo anno il margine operativo lordo-Mol ha registrato un +33,9%, il fatturato un +22,4% e il costo del lavoro un 11,8%. Se si confronta con l'anno 2019 si hanno rispettivamente un +16,5% per il Mol, un +8,5% per il fatturato e un +2,4% per il costo del lavoro.

Come possiamo vedere nel grafico seguente i margini di profitto delle società non finanziarie si sono mantenuti ben alti, complice anche l'inflazione, a scapito dell'erosione dei salari della forza lavoro.

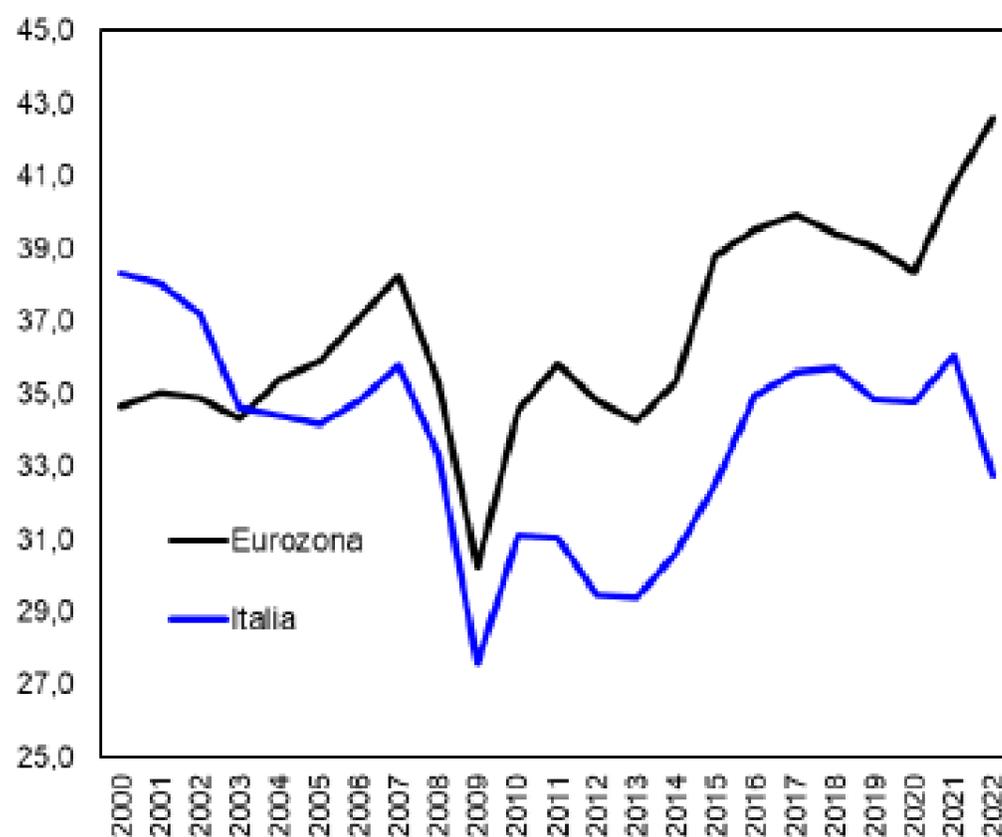
Figura 13: Margini delle società non finanziarie, % del valore aggiunto lordo



Fonti: Eurostat, Allianz Research

Se ad esempio prendiamo in considerazione il margine operativo lordo del settore manifatturiero a confronto con la media dell'eurozona e il dato italiano, possiamo notare come sia addirittura aumentato nella media dei paesi che adottano l'euro, attestandosi al quasi il 43% nel 2022, mentre in Italia non sia sceso a meno del 31%.

### Quota profitti nel manifatturiero (MOL\* in % valore aggiunto a prezzi base)



\* Margine Operativo Lordo: Valore Aggiunto - Costo del lavoro, ricalcolato sulle ULA totali, assegnando alle ULA indipendenti un costo del lavoro unitario pari a quello delle ULA dipendenti.  
Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Eurostat.

Ed ora analizziamo invece come all'aumento della produttività delle imprese e all'aumento dei profitti negli ultimi anni non corrisponda un eguale aumento dei salari.

Ad esempio nell'anno 2022, anno in cui l'inflazione ha raggiunto livelli più alti di quelli degli anni ottanta ( si parla di una percentuale di oltre l'8%), a una crescita dei salari del 2% ha corrisposto un fatturato delle medie e grandi imprese di quasi il 30%. Va considerato che con l'aumento dei prezzi il potere d'acquisto dei lavoratori è precipitato. Tutto ciò perché all'aumento dei prezzi non è corrisposto, come detto, un aumento dei salari.

La produttività da lavoro è più alta in Germania, rispetto alla retribuzione media reale (molto inferiore quella che non calcola l'indice dei prezzi al consumo). Il caso italiano invece mostra sempre più una produttività contenuta rispetto alla retribuzione media da lavoro, ma dopo la pandemia il divario tra produttività e retribuzione media si è maggiormente allargato.

Sempre secondo OCSE Italia, Portogallo e Spagna sono gli unici Paesi con dati disponibili in cui la produttività del lavoro è aumentata (o è rimasta stabile) mentre il reddito medio reale da lavoro è diminuito nel 2022, sia per l'economia totale, sia per l'economia delle imprese escludendo i settori primario, immobiliare e non di mercato. Ciò ha comportato un divario negativo tra il reddito medio orario da lavoro deflazionato dall'IPC e la crescita della produttività.

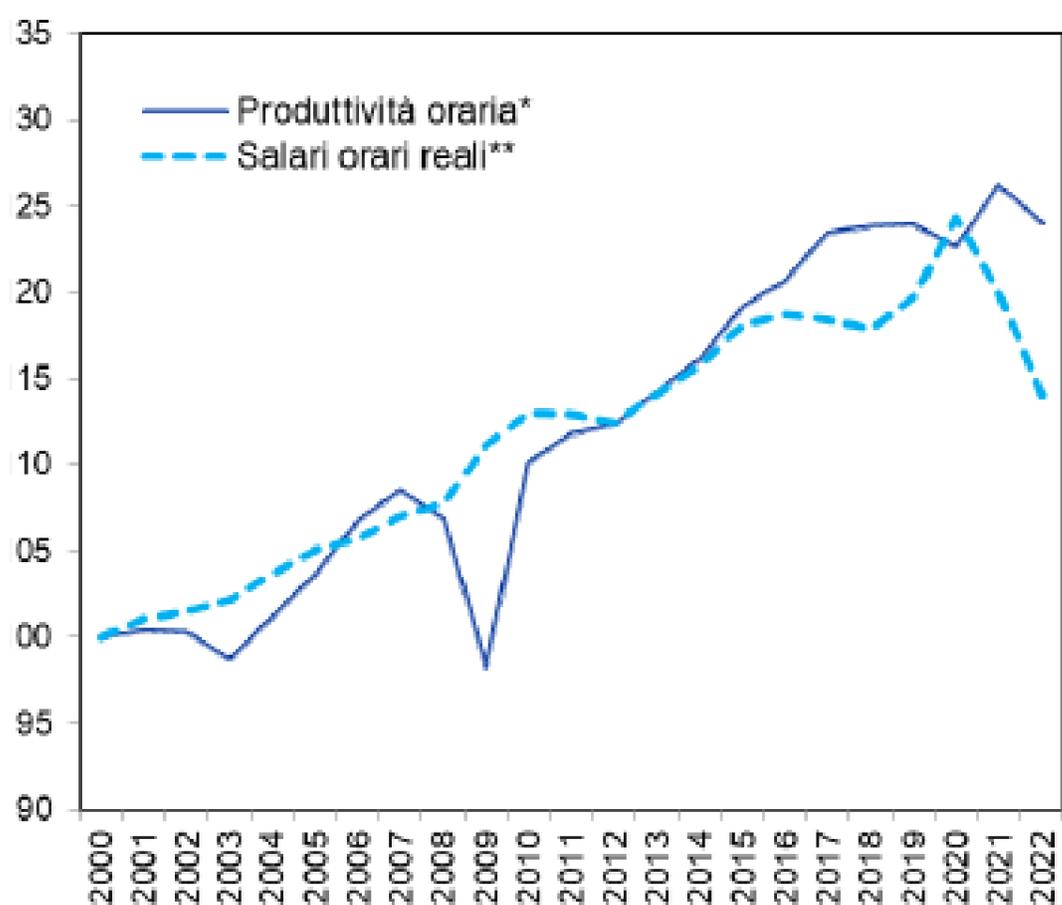
Da questa analisi possiamo dedurre quindi che nella particolare situazione italiana, seppur la produttività dipenda da maggiormente dal contributo della forza lavoro al suo incremento, quest'ultima non riceve alcun investimenti con il fine di un aumento salariale, a differenza invece degli investimenti in capitale fisso, che dopo la pandemia e precisamente nel 2022, hanno registrato quote di capitale investito prossimi ai livelli della Germania, che come abbiamo visto in precedenza, non ha intaccato nelle quote da destinare verso i salari né tantomeno gli investimenti in capitale fisso.

Se analizziamo l'aumento della produttività in confronto all'aumento dei salari ci si accorge subito che , come evidenziato dal Rapporto mondiale sui salari, dall'inizio degli anni '80 la crescita media dei salari è diminuita al confronto con la crescita media della produttività del lavoro in diverse economie sviluppate. Il Rapporto analizza 52 paesi ad alto reddito e conferma quanto scritto ossia che dal 2020, i salari reali sono stati inferiori all'aumento della produttività. Nell'anno 2020 a causa del COVID si era avuta una diminuzione della crescita della produttività del lavoro e ciò

aveva momentaneamente diminuito questo divario. Nella prima età del 2022 invece la riduzione dei salari reali e un aumento della produttività, hanno fatto sì che la differenza tra le due variabili sia aumentata di nuovo. Nel 2022 la differenza tra salario reale e produttività ha registrato il valore massimo dall'inizio del XXI secolo in quanto si è avuto un aumento della produttività superiore di 12,6 punti percentuali rispetto alla crescita dei salari.

Il grafico seguente mostra molto chiaramente questa tendenza.

**Produttività del lavoro e salari orari reali  
nel manifatturiero**  
(Italia, 2000=100)



\* Valore aggiunto a prezzi costanti diviso monte ore lavorate totali.

\*\* Deflazionati con l'IPCA, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi UE.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Istat.

L'economia italiana attraversa ormai da molti anni una crisi profonda che si è acuita ancor più durante e dopo gli anni della pandemia.

Il mercato del lavoro, le sempre peggiori condizioni che la classe lavoratrice deve sopportare fanno sì che la qualità della vita sia molto peggiorata. Basti pensare ai salari sempre bassi che non solo non sono paragonabili a quelli degli altri paesi UE ma che addirittura si caratterizzano in questi ultimi 30 anni con una diminuzione del 2,9%.

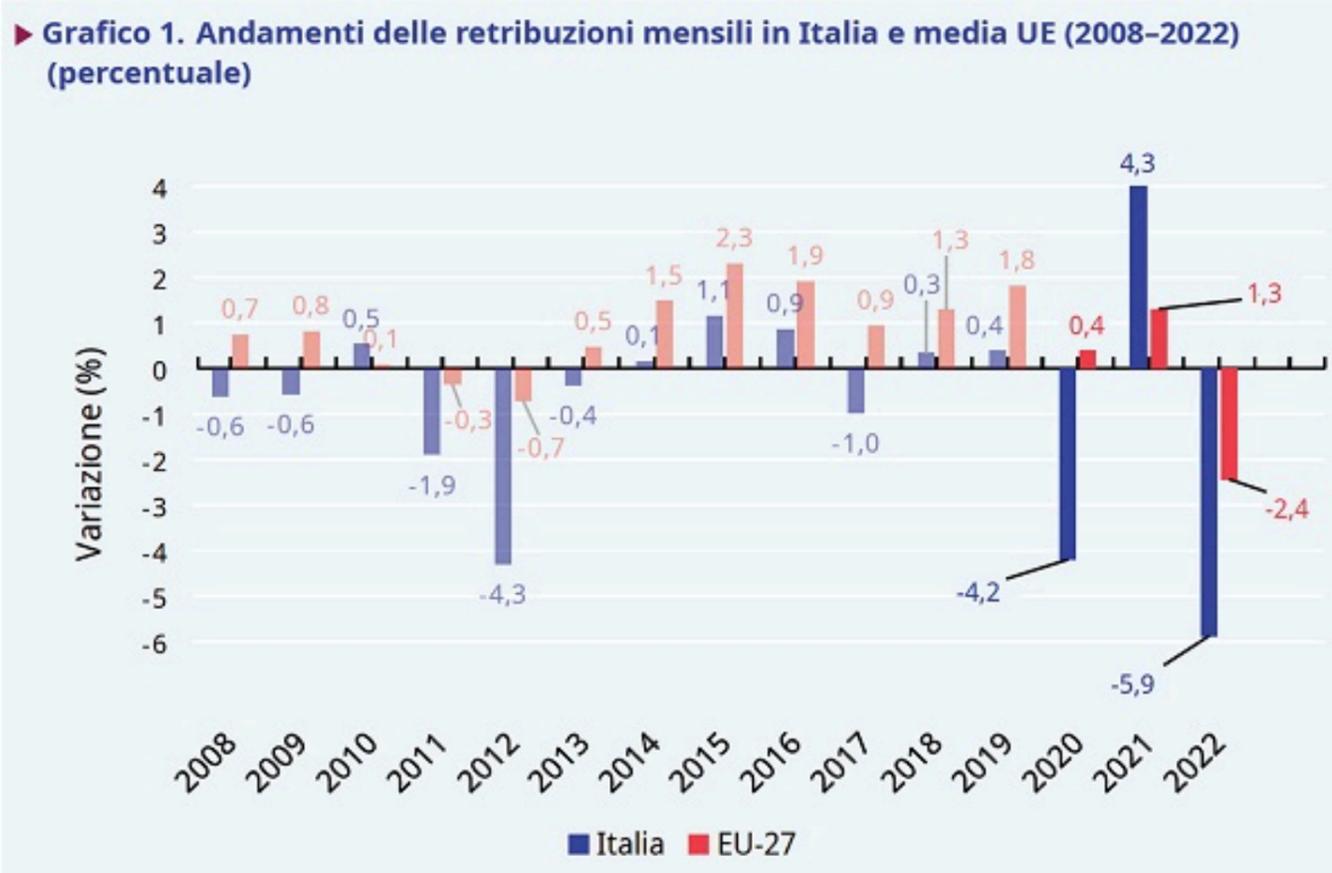
Il nostro mercato del lavoro è caratterizzato ormai da una grande precarizzazione del lavoro, che non riguarda solamente coloro che possiedono dei contratti precari o atipici in generale, bensì è una questione attinente all'intera società e l'intero mondo del lavoro.

Le remunerazioni salariali come possiamo vedere da questa tabella e dal grafico seguente sono continuate a crescere maggiormente nei centri mentre nelle periferie come in Grecia e Italia possiamo vedere un sensibile calo dopo il periodo pandemico e nel 2022 risultato della forte impennata inflazionistica registrata. Con questo grafico vogliamo inoltre evidenziare come dal 2010 in Finlandia Francia in Germania la retribuzione annua a parità di potere di acquisto si è cresciuta fino al 2022. Nei paesi come Grecia Italia invece dal 2010 al 2022 la retribuzione media annua è addirittura scesa.

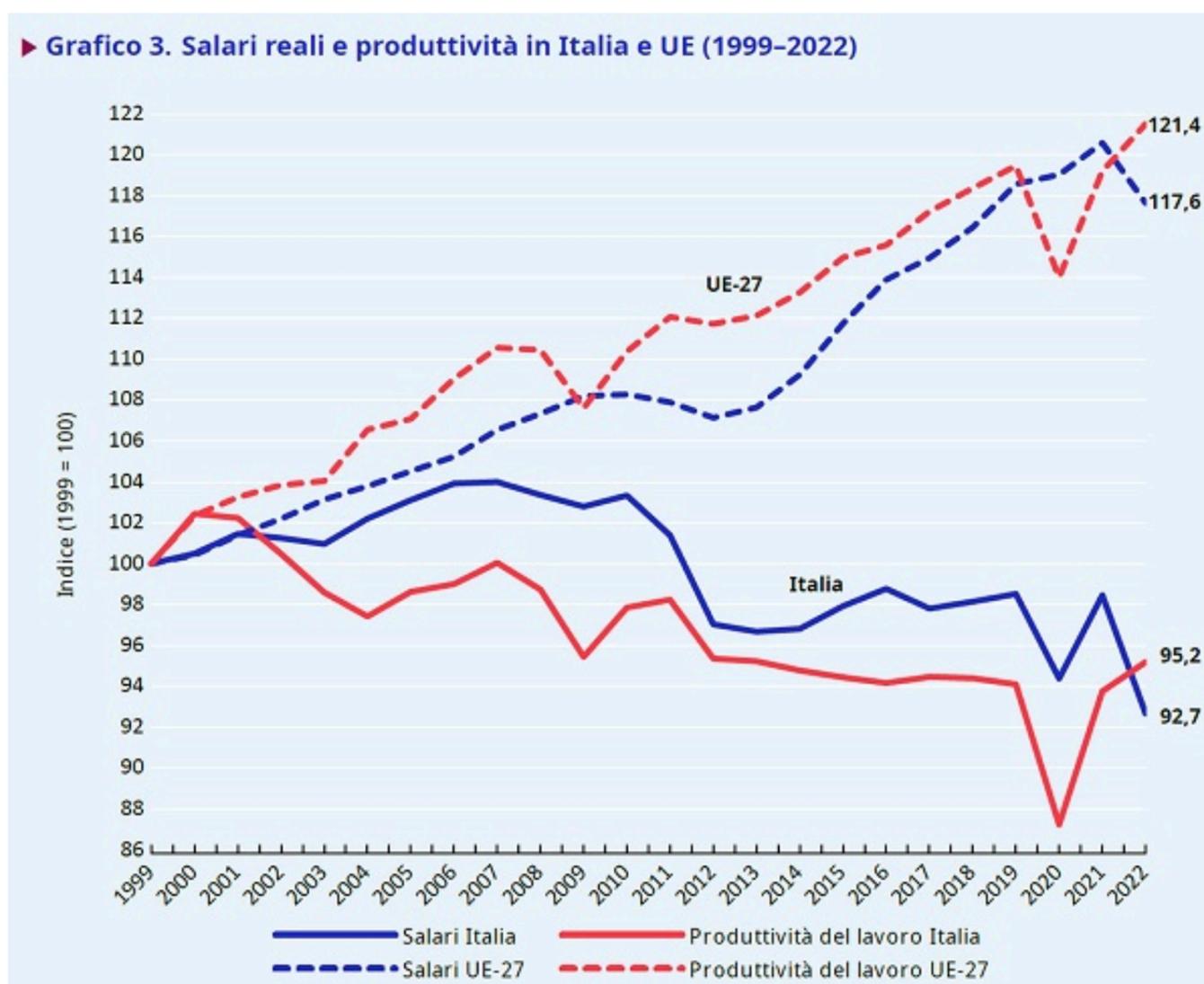
### Stipendi annui in PPA rispetto al 2022

	Finland	France	Germany	Greece	Italy
2010	49.911	49.926	52.912	35.454	47.629
2011	49.925	49.836	53.980	33.205	46.866
2012	49.965	50.159	54.699	31.272	45.379
2013	49.465	50.581	55.215	29.229	45.527
2014	49.449	50.929	56.141	29.108	45.704
2015	49.836	51.415	57.431	29.394	46.103
2016	50.274	52.010	58.311	28.720	46.469
2017	49.985	52.732	58.924	28.903	46.169
2018	50.354	52.664	59.750	27.569	46.230
2019	50.873	53.172	60.732	27.615	46.460
2020	51.092	50.550	60.309	27.747	44.246
2021	52.785	52.542	60.291	27.660	45.961
2022	51.836	52.764	58.940	25.979	44.893

Considerato che in questo secolo è la prima volta che i salari reali sono diminuiti a livello mondiale dello 0,9% nella prima metà del 2022 va comunque evidenziato che il nostro Paese si è avuta una diminuzione di quasi il 6% come si vede dal grafico seguente:



Ed ancora il grafico seguente mostra come la produttività in Italia, pur se non al massimo livello è comunque cresciuta mentre invece i salari reali non hanno seguito la tendenza ma anzi sono diminuiti.



Uno studio per confrontare le ore medie per lavoratore in alcuni paesi europei è interessante poiché come possiamo vedere dalla tabella, un lavoratore Nord Europa lavora sensibilmente meno rispetto ai paesi meridionali. L'unico momento in cui le ore lavorate subiscono un brusco calo nella maggior parte dei paesi è nell'anno 2020, con lo scoppio della pandemia che ha confinato in casa numerosi lavoratori. Nell'anno 2022 le ore lavorate sono tornate a crescere maggiormente nelle periferie europee, mentre la crescita nei centri dei paesi del Nord Europa è stata maggiormente contenuta.

**Media di ore lavorate annue per lavoratore**

	<b>Finland</b>	<b>France</b>	<b>Germany</b>	<b>Greece</b>	<b>Italy</b>
<b>2010</b>	1.585	1.540	1.426	1.931	1.777
<b>2011</b>	1.578	1.546	1.427	1.950	1.773
<b>2012</b>	1.568	1.541	1.408	1.990	1.734
<b>2013</b>	1.560	1.526	1.396	1.997	1.719
<b>2014</b>	1.558	1.518	1.400	1.949	1.716
<b>2015</b>	1.555	1.519	1.401	1.935	1.717
<b>2016</b>	1.555	1.522	1.396	1.943	1.722
<b>2017</b>	1.549	1.508	1.389	1.947	1.719
<b>2018</b>	1.546	1.514	1.381	1.961	1.719
<b>2019</b>	1.538	1.518	1.372	1.918	1.710
<b>2020</b>	1.530	1.403	1.319	1.732	1.543
<b>2021</b>	1.525	1.484	1.340	1.854	1.658
<b>2022</b>	1.498	1.511	1.341	1.886	1.694

Anche il Giappone la Nuova Zelanda e la Spagna hanno elaborato dei progetti sperimentali per provare la settimana lavorativa in 4 giorni e i risultati sono parsi molto incoraggianti.

In diversi Paesi come l'Islanda, il Giappone, la Nuova Zelanda e la Spagna sono stati lanciati dei progetti sperimentali delle risorse umane per testare la settimana lavorativa di 4 giorni, alcuni dei quali hanno fornito risultati estremamente promettenti.

E comunque in Europa ci sono paesi come l'Olanda dove mediamente 32,4 ore a settimana; l'Austria con 33,7 ore e la Norvegia con 34,1 ore.

Anche i lavoratori della Germania stanno chiedendo di avere aumenti contrattuali e la riduzione dell'orario di lavoro a 28 ore per un massimo di 48 mesi per i lavoratori che necessitano di maggiori ore libere per accudire i propri figli o gli anziani in famiglia. Va ricordato che nel nostro Paese a fronte di 40 ore di lavoro settimanale si colloca tra i paesi meno produttivi di Europa dopo la Grecia e i salari sono diminuiti.

Oggi il lavoro sta cambiando, le nuove tecnologie saranno sempre più presenti nei processi produttivi; alcuni studi sostengono che entro il 2030 potrebbero essere distrutti a livello globale dai 400 agli 800 milioni di posti di lavoro. Diventa quindi più che mai urgente cominciare a pensare a una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Una ipotesi potrebbe essere quella di lavorare 7 ore per quattro giorni a settimana raggiungendo un totale di 28 ore e oltre a ciò una parte sostanziale dovrebbe essere dedicata alla formazione continua dei lavoratori. L'Intelligenza Artificiale deve essere vista come un processo di innovazione tecnologico che aiuti i lavoratori e consenta loro di migliorare i propri standard di vita poiché potendo lavorare meno è possibile migliorare la vita del lavoratore stesso e della sua famiglia.

Le leggi del mercato, della finanza, la richiesta di flessibilità, di precarietà, di riduzione dei salari e delle protezioni sociali, la stessa crisi economica e la competizione internazionale sono tutti elementi che vengono continuamente rappresentati come "naturali" e imm modificabili. Alla luce di ciò, si rende necessario continuare il duro e lungo percorsi di costruzione di una rinnovata soggettività di classe capace di trasformare le relazioni esistenti e in grado di superare la propria condizione di subalternità rispetto al Capitale.

# 3. ECONOMIA DI GUERRA E RINNOVI CONTRATTUALI PUBBLICI

## **PREMESSA**

“Urgenza, intensità e determinazione incrollabili sono imperative... E' inoltre giunto il momento per un autentico cambiamento di paradigma in relazione alla nostra sicurezza e difesa. Sono decenni che l'Europa non investe a sufficienza nella propria sicurezza e difesa. Ora che ci troviamo di fronte alla più grande minaccia per la sicurezza dalla Seconda guerra mondiale, è tempo di adottare misure radicali e concrete per essere pronti a difenderci e mettere l'economia dell'UE sul piede di guerra”.

Queste parole, rivolte dal Presidente del Consiglio europeo Charles Michel ai leader europei, non costituiscono “solo” una chiamata alle armi vera e propria, ma contengono l'esplicita richiesta di passare alla “modalità economia di guerra” e ad implementare il potenziale di produzione militare: fotografano, più di mille ragionamenti, il clima bellico nel quale siamo immersi all'interno dell'Ue e quindi anche nel nostro paese, non solo dal punto di vista militare ma anche per gli effetti che si producono anche sul fronte sociale ed economico.

Vi è quindi un filo che lega il coinvolgimento politico e militare del nostro paese nella guerra in Ucraina, così come nella missione nel Mar Rosso, fino all'appoggio al genocidio che si sta compiendo nei confronti del popolo palestinese, con la torsione autoritaria che si traduce nella restrizione degli spazi di agibilità politica e sindacale (i manganelli sugli studenti e l'ulteriore stretta sul diritto di sciopero sono due facce della stessa medaglia), con la modifica degli assetti istituzionali in chiave autoritaria (dall'autonomia differenziata al premierato, con un ruolo del Parlamento sempre più residuale) fino ad arrivare alle conseguenze sul piano economico e, appunto, a quell'economia di guerra evocata dal Presidente del Consiglio europeo.

E' dentro questo scenario, quindi, che dobbiamo collocare l'attacco ai salari, certo iniziato trenta anni fa con lo smantellamento della scala mobile, ma che oggi si nutre anche del clima di guerra e da questo trae cinicamente legittimazione.

In altre parole, alle compatibilità dettate dall'adesione ai Trattati europei e quindi dalla ferrea disciplina di bilancio, oggi si aggiungono le compatibilità imposte dalla guerra.

La stagione dei rinnovi contrattuali che si sta aprendo nel mondo privato come nel mondo pubblico, va quindi collocata all'interno di questa cornice.

## ***ECONOMIA DI GUERRA: IMPENNATA DELLE SPESE MILITARI E IRRISORIETA' DELLE RISORSE STANZIATE PER I RINNOVI CONTRATTUALI DEL PUBBLICO IMPIEGO***

Per essere concreti e fotografare la dimensione reale degli effetti dell'economia di guerra, è utile analizzare alcuni dati tratti dal sito della Rete pace e disarmo, una organizzazione che monitora l'andamento della spesa militare.

Ebbene, in un quadro in cui la spesa militare europea nel 2023 è aumentata del 16 per cento, realizzando il più grande incremento annuale nella regione nel periodo successivo alla Guerra Fredda, nel nostro paese le stime per il 2024, tratte dai Bilanci ufficiali dello Stato, parlano di una spesa militare "diretta" che, per la prima volta, sfonda il tetto dei 29 miliardi con una crescita di 1.438 milioni di euro ovvero + 5,1% rispetto al 2023 e che a sua volta fa seguito ad un aumento di circa 1,8 miliardi già realizzato tra il 2022 e il 2023.

Complessivamente, nel 2023 e 2024, il bilancio della Difesa ha sperimentato un aumento del 12,5% e tale aumento è dettato da nuovi fondi a disposizione per acquisire armamenti.

A ciò va aggiunto che il bilancio della Difesa è solo un punto di partenza per valutare la spesa militare complessiva, perché alcune poste sono iscritte presso altri dicasteri (Ministero delle Finanze con il fondo missioni militari all'estero o il Ministero delle imprese e del Made in Italy con fondi destinati ai nuovi sistemi d'arma).

Invece, lo stanziamento per i rinnovi contrattuali nel settore pubblico a regime nel 2024 ammonterà al 5,78% comprensivo della quota di indennità di vacanza contrattuale maggiorata e già erogata, a fronte di un'inflazione del 18% nel triennio (fonte Istat). Ciò significa che, stante gli attuali stanziamenti, le lavoratrici e i lavoratori pubblici recupererebbero solo 1/3 del potere d'acquisto dei salari.

Non è un caso che, periodicamente, il governo provi ad occultare l'irrisorietà degli stanziamenti dei rinnovi contrattuali pubblici da un lato con una campagna diretta a dimostrare che i dipendenti pubblici percepirebbero mediamente retribuzioni più alte rispetto ai dipendenti privati, dall'altro affidandosi a misure spot che eludono la questione salariale e intervengono sotto forma di bonus o sul versante fiscale: ne sono un esempio lo sconto sui contributi previdenziali previsto per tutto il 2024 per i redditi dei lavoratori dipendenti che percepiscono un reddito annuo lordo fino a 35.000 euro (in realtà una misura prevista già dal 2022, pari a circa 80 euro medie mensili, e che il governo ha semplicemente

prorogato) e la riduzione dell'Irpef dal 25 al 23%, che vale in busta paga circa 20 euro mensili, per chi rientra nei nuovi scaglioni di reddito.

Se quindi mettiamo in correlazione l'incremento della spesa militare nel 2023 e nel 2024 (+ 12,5%) con le risorse previste per i rinnovi contrattuali (5,78%), abbiamo chiara la traduzione materiale e concreta degli effetti che produce l'economia di guerra: una impennata vertiginosa delle spese militari a cui corrispondono aumenti contrattuali assolutamente irrisori.

E quando si parla di rinnovo dei contratti pubblici, la distrazione di risorse per finanziare la corsa agli armamenti, a scapito della spesa sociale, è ancora più evidente perché in ambito pubblico è lo Stato il datore di lavoro.

In altre parole, si manifesta con ancora più evidenza quella scelta diretta ed immediata da parte del governo di allocare le risorse mutando la funzione sociale dello Stato, orientandola verso l'opzione militare piuttosto che verso il potenziamento del welfare che passa anche attraverso il riconoscimento economico e professionale di chi lavora nel settore pubblico.

### ***LA MODIFICA DELLA NATURA E DELLA FUNZIONE DEL CONTRATTO: UNA STORIA CHE VIENE DA LONTANO***

E qui allora si pone una domanda: a cosa servono o meglio a cosa dovrebbero servire i rinnovi contrattuali?

A migliorare le condizioni salariali e normative oppure a certificare un arretramento sul piano economico e dei diritti?

La risposta a questa domanda, che potrebbe sembrare banale, in realtà involge la natura e la funzione del contratto per come si è modificata nel corso del tempo.

Un breve excursus da questo punto di vista può tornare utile.

Lo spartiacque è rappresentato dal biennio 92/93: in quegli anni in nome della presunta necessità di abbattere il debito pubblico, l'adesione al Trattato di Maastricht e quindi alle compatibilità economiche imposte dal progetto europeista ha determinato una serie di scelte economiche.

Si avvia proprio in quegli anni, infatti, un programma di privatizzazioni che prende di mira il sistema delle partecipate (ENI ed IRI) e alcune imprese pubbliche direttamente controllate dal Ministero del Tesoro che vengono trasformate in società per azioni per poi procedere in pochi anni verso la

dismissione della stragrande maggioranza delle partecipazioni pubbliche. E proprio in quegli anni si procede anche allo stravolgimento dell'assetto contrattuale e della funzione stessa del contratto.

Con gli accordi di luglio 1992 e 1993 il governo Amato, con la firma di CGIL, CISL e UIL abolì di fatto il sistema contrattuale italiano che sino ad allora si basava su tre pilastri: la scala mobile che tutelava automaticamente i salari dall'inflazione, il contratto nazionale che erogava gli aumenti retributivi, e la contrattazione aziendale, che si esercitava nelle grandi e medie aziende.

Con l'abolizione del sistema contrattuale viene meno anche il concetto di aumento dei salari perché la scala mobile viene definitivamente soppressa e la sua funzione teoricamente assorbita dal contratto nazionale che diviene, quindi, lo strumento per tenere il passo dell'inflazione e non più per erogare aumenti contrattuali.

L'ulteriore modifica degli assetti contrattuali, avvenuta nel 2009, ha poi completato l'opera, prevedendo la sostituzione del tasso di inflazione programmata con il nuovo indice previsionale (al ribasso) IPCA, depurato dei prezzi dei beni energetici importati, ovvero uno degli elementi che in questa fase ha determinato la dinamica inflattiva, in quanto sono stati proprio il gas e l'energia a spingere i prezzi verso l'alto: ebbene i rinnovi contrattuali che si stanno aprendo risultano persino al di sotto dell'aumento contrattuale al ribasso previsto dall'indice IPCA!

Ma la modifica degli assetti contrattuali non poteva non travolgere anche il rapporto di lavoro pubblico.

Sempre nel 1993 e quindi a ridosso dell'approvazione del trattato di Maastricht, con il decreto legislativo n. 29 viene avviata una fase particolarmente complessa che segna l'avvicinamento tra pubblico e privato. Si afferma che il rapporto di lavoro deve essere gestito in termini manageriali in modo da sfuggire ai meccanismi conciliativi tra ceto impiegatizio e apparato politico e che l'efficienza della Pa deve passare attraverso una gestione del rapporto di lavoro secondo canoni di gerarchia e responsabilità. In questo contesto si collocano l'estensione anche al settore pubblico delle regole del diritto privato: l'assoggettamento alla normativa del codice civile, la devoluzione della materia alla giurisdizione del giudice ordinario e non a quella del giudice amministrativo e la contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego (con l'eccezione di alcune figure come i magistrati, il personale delle Forze di Polizia, il personale della carriera diplomatica ecc.)

La disciplina del rapporto di lavoro (ma anche la modifica della natura del

contratto) non costituiscono un fatto meramente corporativo perché le modalità con le quali viene gestito il rapporto di lavoro impattano con la funzione che lo Stato e quindi i dipendenti pubblici devono svolgere.

Non è un caso, infatti, che l'indirizzo dello Stato, la sua natura e funzione è sempre mutata nel corso degli anni di pari passo con quelle che sono state le trasformazioni della modalità di regolazione del rapporto contrattuale.

Ciò significa che la tenuta sul piano dei diritti e del salario, anche attraverso il CCNL, costituisce garanzia ed assicurazione della vocazione sociale dello Stato.

### ***ROMPERE CON L'ECONOMIA DI GUERRA***

Alla luce del quadro rappresentato, risulta più comprensibile il senso delle parole del Presidente del Consiglio europeo Michels con particolare riferimento a quel passaggio del suo discorso in cui invita a "mettere l'economia dell'UE sul piede di guerra".

E soprattutto risulta più comprensibile la traduzione e le ricadute sul terreno dei contratti nel nostro paese.

Oggi, quindi, rompere con le compatibilità imposte dall'economia di guerra significa rompere con quello schema che vorrebbe rinnovi contrattuali subordinati alla logica della guerra ma, allo stesso tempo, riallineare e reindirizzare lo Stato verso l'assolvimento di quella funzione sociale alla quale dovrebbe essere deputato ovvero erogare welfare e servizi alla cittadinanza.

Per un sindacato di classe e conflittuale come l'USB questa stagione di apertura dei rinnovi contrattuali deve quindi costituire l'occasione per porre al centro del dibattito quel tema dell'emergenza salariale che, se pur riconosciuto oramai da tutti (organismi nazionali ed europei, organi di comunicazione, etc) si vorrebbe derubricare ad una condizione immodificabile e ineluttabile.

Rispondere a chi, oggi anche in nome della guerra, vorrebbe la resa del mondo del lavoro sul fronte salariale e dei diritti, con piattaforme contrattuali che parlino di aumenti veri e di recupero dei diritti, restituire al contratto la sua funzione di avanzamento per lavoratrici e lavoratori è quindi il nostro compito.

Le rivendicazioni che stiamo presentando nella tornata dei rinnovi contrattuali pubblici (300 euro netti di aumento in busta paga, 14esima

mensilità, un sistema di riallineamento dei salari al costo reale della vita), costituiscono dal punto di vista salariale quelle richieste che possono attribuire ai rinnovi contrattuali, anche nel settore pubblico, quelle caratteristiche di rottura del quadro prestabilito dalle compatibilità.

La scommessa si gioca su questo piano.

# 4. SCARDINARE IL LORO MODELLO

Dovremmo uscire da questa assemblea dicendoci cosa dobbiamo fare.

Noi abbiamo davanti un contesto che è molto chiaro, che ci è stato rappresentato bene dalla relazione introduttiva, che vediamo rappresentato ogni santissimo giorno da quella che la rappresentazione dei media, della politica e la litania continua che sta cominciando a martellare, a picchiare sulle teste dei lavoratori per insegnare una cosa molto semplice e che ci riguarda: cioè che mentre lì fuori ci sono delle guerre che vanno armate, sostenute, che “non ci si deve arrendere”, che bisogna continuare a mandare armi all’Ucraina, che Israele può continuare a bombardare sterminando il popolo della Palestina... tutti devono mettersi l’elmetto in testa per combattere ma nel frattempo ai lavoratori di questo paese viene detto che devono iniziare a ficcarsi nella loro testa che si devono arrendere.

E allora proprio davanti a questo elemento di partenza, noi più che dirci quello che facciamo e sappiamo che abbiamo fatto un lavoro grandissimo, in questi anni siamo cresciuti, abbiamo dimostrato che le nostre battaglie sono riuscite ad essere vincenti e per certi versi su alcune tematiche e vertenze siamo stati una punta avanzata stimolando delle discussioni come quella sul salario minimo, gli omicidi sul lavoro, abbiamo anticipato i tempi, ma rimane il fatto che più che dirci cosa facciamo ogni giorno, dobbiamo dirci oggi, a questa assemblea, cosa dobbiamo fare. Perché ai lavoratori, come ho detto prima, verrà insegnata la resa!

Ai lavoratori ed alle lavoratrici verrà spiegato – e l’ha detto bene il Presidente della Commissione Europea Jean Michel – che ora arriva l’economia di guerra, e che dentro l’economia di guerra i lavoratori non possono chiedere nulla, altro che contrattazione!

E che dentro questa economia di guerra deve essere fomentata la corsa agli armamenti, che deve esser sostenuto il costo di quel riarmo di cui tutta l’Europa parla, che tutta l’Europa e tutto l’establishment vuole a tutti i costi. Semplicemente perché a loro è chiaro che l’economia di guerra è lo strumento per spogliare i lavoratori dei propri diritti ed è lo strumento per far continuare le aziende a macinare i loro sporchi profitti.

Allora – ed è questo il tema compagni e compagne – è importante parlare di come torniamo da oggi nei posti di lavoro, nei territori, dopo questa assemblea.

Perché noi corriamo il rischio ogni giorno, presi da una quotidianità basata su un modello che però è quello degli altri, e che noi dovremmo invece imparare a scardinare in modo forte e crescente.

Davanti al ruolo importante che ci troviamo a svolgere non possiamo correre il rischio di esser dietro i lavoratori. Noi da domani dobbiamo stare davanti i lavoratori e portare a loro una riflessione diversa, capire il modo in cui ci poniamo con i lavoratori ed anche come ci poniamo con le aziende, che non faranno sconti dentro l'economia di guerra.

E su questo vi svelo un segreto: i padroni continuano ad odiarci, continuano ad esercitare nei confronti di chi lavora l'odio di classe. Ai lavoratori dobbiamo farlo capire perché non comprendono quest'odio, non si rendono conto di subirlo, non si rendono conto che il loro scoramento, la loro passività fa parte di essere imprigionati, impigliati in un sistema che non dà risposte, costruito e accompagnato dai grandi servi – appunto del sistema – che sono Cgil Cisl e Uil.

Se noi parliamo di scardinare quel modello, intanto facciamo su questo subito un disclaimer: non significa non voler stare ai tavoli, non significa non voler discutere dei contratti, non significa provare a determinare con la nostra rappresentanza incompatibilità e contraddizioni che sono tutte nel campo degli altri.

Perché quel modello oggi non ci può appartenere, perché lo hanno assunto per indebolire i nostri salari, che sono scesi fra l'altro in un quadro di contrattazione nazionale fatta tutta di scambio e restituzione, dove l'Italia è l'unico paese dove i salari scendono e uno si dice "boh i salari sono scesi, però almeno sui diritti andiamo forte", no!

I salari sono scesi e abbiamo perso tutto, hanno scambiato tutto per un'elemosina. Siamo stati indeboliti contrattualmente anche su diritti che ritenevamo indisponibili. Abbiamo subito una regressione contrattuale sulla prestazione lavorativa che è una cosa dirompente, che grida vendetta.

Hanno trovato il modo di garantirsi produttività ed efficienza attraverso un contesto di leggi che scientificamente hanno accompagnato questo sistema, dove fra l'altro si sono dati un modello di rappresentanza in cui "rappresenti solo se firmi" ed è ovvio che in un modello così quello che è successo è che sono stati sottoscritte regole e contratti via via sempre più peggiorativi solo per garantirsi il diritto alla rappresentanza. Il diritto ad esistere.

Dobbiamo capire che da domani c'è un lavoro da fare e che questo lavoro non è semplice. Che è un lavoro da fare nelle aziende, dove dobbiamo

andare a discutere con le persone di quelli che noi nell'industria abbiamo chiamato i tre "pilastri" della nostra contrattazione.

E appunto guardando a quel modello di riferimento di cui parlavo prima, nell'industria abbiamo deciso ad esempio di provare a determinare il nostro protagonismo con una sorta di sorvolo: semplicemente dicendo che per noi il contratto nazionale è lì, la contrattazione integrativa sono lì, li guardiamo con attenzione certo, però per noi oggi intanto ci sono tre temi urgenti: aumenti salariali, riduzione di orario a parità di salario e più salute e sicurezza mentre si lavora.

Perché siamo in un quadro fra l'altro, dove negli ultimi anni abbiamo perso migliaia di euro in termini di potere d'acquisto mentre dall'altra parte le aziende sono tornate a livelli di profitto pre-Covid.

E mentre queste parlano di produttività, industria 4.0, siamo già alla 5.0, la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale... sapete cosa? A parità di profitti, l'Italia è il paese dove le imprese investono di meno. E investono meno perché non serve. A cosa serve investire quando ha a disposizione un esercito di schiavi che a sua volta ha dietro un esercito di ricambio composto da lavoratori inseriti in un modello fatto di precariato a vita. Chiudo davvero, dicendo noi abbiamo un compito davvero importante.

Ce l'hanno tutte le nostre categorie che devono discutere di come articolare le loro proposte contrattuali dentro questo contesto, e dentro la volontà di stare in quella discussione però provando a scardinare quel modello.

Noi abbiamo la capacità di farlo e penso che la rappresentazione che diamo, di un sindacato conflittuale e di classe, debba basarsi su vertenze simboliche ma rappresentative di un punto avanzato. Diciamoci la verità: i lavoratori seguono chi osa, e noi dobbiamo avere il coraggio di osare e di vincere.

# 5. Conclusioni

L'assemblea del 16 giugno si colloca nell'ambito del percorso di costruzione del progetto confederale alternativo di USB con l'obiettivo, nella condizione data, di individuare e condividere alcuni tratti vertenziali generali, unificanti per lavoratori di settori tra loro estremamente diversi come risposta alla frammentazione della classe, principale causa della sua debolezza che, nella fase attuale, ne determina la marginalità.

Una piattaforma comune quindi, che consenta di tradurre in termini vertenziali lo slogan che ci caratterizza da almeno due anni "Alzate i salari e abbassate le armi" e rappresenti un passaggio determinante per riproporre, partendo dai bisogni reali, i lavoratori come soggetto sociale protagonista, in uno scenario nel quale gli era stato assegnato un ruolo da comparsa.

Il contesto internazionale attuale ci racconta di una guerra, alcuni dicono già iniziata, mentre altri la danno per imminente, ma sicuramente già elemento concreto che condiziona, in particolare dentro una UE pienamente calata dentro la logica bellicistica, inevitabilmente e pesantemente il quadro economico e le conseguenti scelte politiche dei singoli stati.

Una guerra che, va detto con estrema chiarezza, non è la nostra. Non è una guerra dei popoli, non riguarda gli interessi delle classi popolari e non è neanche uno scontro tra due sistemi alternativi, ma è un passaggio di fase dentro la competizione capitalistica globale, caratterizzata dalla crisi strutturale del capitalismo occidentale.

Una guerra, quindi, che non ci appartiene e che, anche se non la viviamo sul piano strettamente militare, ormai è presente nella nostra quotidianità e la condiziona, non con le bombe, ma con una vera e propria economia di guerra che sta producendo una drammatica accelerazione dei processi di trasformazione sociale e di attacco alle condizioni materiali delle classi popolari. Niente bombe, ma costi che stiamo già pagando in termini di potere d'acquisto dei salari, che negli ultimi tre anni ha subito un crollo drammatico inversamente proporzionale al rialzo dell'inflazione; di taglio dei servizi pubblici, a partire dalla sanità, che sono di fatto un taglio di salario indiretto e che rappresentano l'esatta misura di quanto questo Paese stia diventando sempre di più un Paese disuguale; di erosione dei diritti della quale è emblematico l'aumento della precarietà, seppure venga spacciato dal Governo per aumento dell'occupazione; la restrizione degli spazi di agibilità democratica nei quali manifestare il dissenso, tipica dei periodi di guerra e di macelleria sociale.

In definitiva questa guerra in divenire ci sta consegnando un Paese con un livello di disuguaglianza sempre più drammatico, un Paese nel quale non ci possiamo riconoscere.

È necessario in questo scenario introdurre un elemento di riequilibrio, imporre il punto di vista dei lavoratori e non lasciare che i poteri forti giochino la partita fra di loro. Un compito che possiamo assumerci solo noi, come USB. Ce lo ha detto l'assemblea del 16 maggio che ci ha regalato una rappresentazione della capacità di intervento della nostra confederazione, attraverso le sue categorie, in così tanti e diversificati settori lavorativi che non ha eguali nel panorama del sindacalismo cosiddetto alternativo. Non ci vorranno, non siamo previsti. Pertanto dovremo imporci e per farlo, dovremo avere la capacità di passare da una fase di difesa ad una fase di attacco, dovremo saper rilanciare, partendo da una banalità che oggi diventa però rivoluzionaria: per aumentare i salari si devono aumentare i salari!

Basta con la politica dei bonus, pratica ormai ordinaria per l'attuale governo che in questo modo assurge al ruolo di elargitore di elemosine conquistando consenso ed evitando di arrivare a misure strutturali che inevitabilmente andrebbero a toccare il profitto. Non è un caso se nel nostro Paese aumentano contestualmente il PIL e la povertà, perché non c'è redistribuzione; il taglio del cuneo fiscale, strumento peraltro riconosciuto anche dal sindacato concertativo, va esattamente in questo senso perché attinge alla fiscalità generale senza porsi il problema della lotta all'evasione e della tassazione sugli extra profitti delle banche e delle grandi multinazionali.

Basta con le compatibilità economiche che il Governo Meloni, al pari di chi lo ha preceduto, continua a rispettare pedissequamente, al di là dell'anti europeismo di facciata che continua a riproporre, ma che sempre più si rivela per la foglia di fico che è. Questo Governo sta dentro i paletti economici dell'austerità e sarà palese nei prossimi mesi quando ci verranno fatti pagare gli scostamenti del debito pubblico, insieme ai debiti legati al PNRR. Sono già state annunciate una nuova spending review sui ministeri e sulle funzioni locali che toccheranno pesantemente i servizi pubblici, lacrime e sangue per i lavoratori e aumento dei profitti per i soliti noti.

L'aumento generalizzato dei salari è una priorità per il nostro Paese, a partire dal lavoro povero, dove la negazione del salario minimo per legge rischia di rappresentare il definitivo affossamento di qualsiasi prospettiva di riscatto sociale. Ma non solo. Va complessivamente riattivata una sana dinamica salariale per la quale è indispensabile riappropriarci dello strumento del contratto. Svilto dal sindacato collaborazionista, anche da

chi, come CGIL e UIL, oggi improvvisamente scopre una vocazione conflittuale assolutamente strumentale ad interessi politici, che lo ha svenduto in cambio del monopolio della rappresentanza; usato dai padroni e dai governi come arma di sfruttamento dei lavoratori, in particolare attraverso la produttività nel settore privato e la meritocrazia nel pubblico impiego che ormai sono colonna portante di qualsiasi contratto nazionale o aziendale.

Qualcuno potrebbe definire questo obiettivo velleitario. E forse lo è. Ma a che cosa serve un sindacato come USB se non ha la capacità di vedere quello che altri non vedono o hanno scelto di non vedere? Se non ha la forza per osare l'assalto al cielo e accetta il piano esistente nel quale i lavoratori sono destinati alla sconfitta? Di sindacati "realisti" che hanno svenduto i diritti dei lavoratori, facendo proprio il punto di vista della controparte, e operano per la riduzione del danno, ce ne sono già abbastanza, non ne serve un altro. Serve invece un sindacato di classe e conflittuale che contrapponga gli interessi dei lavoratori a quelli di padroni e governi, questa è la nostra funzione. Chi ha scelto la complicità con la controparte ha abdicato al ruolo che deve svolgere un'organizzazione sindacale. USB è diversa e trova un elemento caratterizzante del proprio agire sindacale nel superamento dei limiti che le controparti hanno imposto a difesa del profitto e in funzione di un più generale progetto di definitivo assoggettamento del lavoro alle esigenze del capitale.

L'assemblea ha ben identificato quali sono i punti di una piattaforma unificante. Innanzitutto, riduzione dell'orario e aumenti salariali, questioni che vanno tenute insieme perché consentono di scardinare il meccanismo dello sfruttamento. Ma alla richiesta di aumenti salariali va affiancata la richiesta della reintroduzione di un meccanismo di adeguamento automatico dei salari al costo della vita, per invertire il trend che negli ultimi trent'anni, dalla cancellazione della scala mobile, ha determinato nel nostro Paese una riduzione dei salari reali, cioè dei salari rapportati al costo della vita (dati OCSE). La lotta alla precarietà è un altro elemento determinante in quanto la condizione di ricattabilità che ne scaturisce rappresenta la leva attraverso la quale si smantellano i diritti e tra questi, il più importante, la sicurezza. Non ci sono più parole per commentare la strage quotidiana che si sta consumando in quest'altra guerra che i padroni hanno dichiarato contro i lavoratori. Per questo la sicurezza sul lavoro deve essere sempre presente nelle nostre piattaforme e nelle nostre iniziative.

È compito nostro, del quadro dirigente della Confederazione e delle categorie, portare questa piattaforma in tutte le articolazioni della nostra Organizzazione, declinandola nelle specificità delle categorie e dei settori lavoratori.

Portare queste rivendicazioni ai tavoli in cui ci sederemo e nelle piazze che riempiamo, disponibili al confronto, ma pronti allo scontro. Sederci ai tavoli di contrattazione deve essere un nostro obiettivo, perché è importante e perché non significa rinunciare alla nostra vocazione conflittuale. Rovesciare il tavolo, come titolava un nostro vecchio congresso, lo si fa meglio se ci si partecipa. D'altronde, se i tavoli non fossero importanti non cercherebbero costantemente di tenercene fuori, nel pubblico impiego come nel settore privato. Il tavolo di contrattazione è il luogo privilegiato dove si portano a compimento i percorsi di lotta, dove si concretizzano le rivendicazioni salariali e non solo. Laddove siamo tenuti fuori dai tavoli, come peraltro avviene in tante situazioni, dobbiamo avere la capacità di condizionare le scelte agitando le nostre rivendicazioni nelle piazze e nei luoghi di lavoro, con le modalità che ci caratterizzano.

Questa piattaforma declinata dentro le peculiarità dei diversi settori lavorativi, è lo strumento attraverso il quale possiamo dare concretezza vertenziale allo slogan "Alzate i salari, abbassate le armi", passaggio determinante perché il mondo del lavoro, il protagonismo sociale dei lavoratori rappresenta il fulcro intorno al quale si gioca la partita della ricomposizione del blocco sociale che può alle politiche di sfruttamento che dominano questo inizio di secolo e alla guerra che ne sta determinando un'accelerazione. Noi possiamo essere quel granello che blocca l'ingranaggio, perché noi siamo dentro il tessuto produttivo che è il cuore del sistema, è il luogo di produzione del profitto e lì possiamo incidere, così come possiamo incidere nei settori pubblici dove si giocano i processi di trasformazione sociale che stanno generando quel sistema fondato sulle disuguaglianze, che poi è quello che determina l'aumento della povertà e l'abbassamento del livello di qualità della vita di sempre più ampi strati della popolazione, compreso quel famoso ceto medio che non sempre guarda a noi come riferimento, almeno non fino a quando viene investito da questi processi e ne paga in maniera tangibile le conseguenze.

Complessivamente andiamo ad affrontare questa fase storica così difficile e complicata, ma al tempo stesso così interessante e piena di occasioni, più consapevoli, con maggiori strumenti, che dovremo continuare a costruire nel nostro fare sindacato, per gridare il nostro no alla guerra e alle sue conseguenze economiche e sociali.

Lo abbiamo fatto nella manifestazione del 1 giugno, diretta e fisiologica continuazione dell'assemblea del 16 maggio, quando la nostra organizzazione è scesa in piazza contribuendo in modo sostanziale alla riuscita di una manifestazione importante contro la guerra. Dovremo continuare a farlo a tutti i livelli del nostro agire sindacale.

Noi non vogliamo essere la loro carne da cannone, non vogliamo renderci complici di questa guerra con il coinvolgimento nella produzione e nel trasporto di armi, tantomeno nella partecipazione a progetti di ricerca finalizzati a tecnologia ad uso bellico, noi non vogliamo pagare la loro guerra.

# **6. DOCUMENTO APPROVATO AL TERMINE DELL'ASSEMBLEA**

L'Assemblea nazionale delle delegate e dei delegati di USB che si è riunita a Roma oggi 16 maggio nell'Auditorium della Biblioteca nazionale denuncia la pericolosa deriva bellicista assunta dai governi dell'Unione Europea e dal governo italiano guidato dalla Meloni. L'aumento delle spese militari, il sostegno alle industrie di armi, i ripetuti invii di aiuti militari alla Ucraina, la guida della spedizione Aspides in Mar Rosso e il sostegno al governo genocida di Netanyahu sono tutti segnali di una volontà di trascinare il nostro paese in una spirale pericolosissima e che sta già incidendo pesantemente sulla nostra economia. USB dichiara che non un soldo né un soldato vanno messi a disposizione di questa spirale e che il nostro paese deve tirarsi fuori da ogni avventura militare e sostenere lo stop al genocidio del popolo palestinese e il suo diritto ad una terra ed alla propria autodeterminazione, come invocato da tempo da tanta parte della comunità internazionale.

Anche a causa di queste politiche di guerra le condizioni economiche del nostro paese stanno peggiorando. I dati sull'occupazione diffusi dal governo sono falsi e costituiscono solo fumo negli occhi per l'opinione pubblica. L'impoverimento crescente che stiamo subendo è frutto di una politica di contenimento dei salari e di precarizzazione diffusa che risalgono agli ultimi decenni ma che questo governo sta incrementando ulteriormente, insieme al taglio dello stato sociale a partire dalla sanità.

Per questo l'assemblea si riconosce nella necessità di lanciare una campagna di lotta per il salario che punti a: incrementi in paga base di almeno 300 euro come recupero sul costo della vita, aumenti nei prossimi rinnovi contrattuali che tengano conto dei forti profitti accumulati dalle imprese e che non rappresentino l'ennesima occasione per aumentare la flessibilità del lavoro e lo sfruttamento, ripristino di un meccanismo di indicizzazione automatica dei salari, un salario minimo legale sui minimi tabellari di almeno 10 euro l'ora.

A fronte della forte ristrutturazione tecnologica già in corso, che verrà sostenuta anche dai fondi europei del PNRR, è urgente promuovere una forte riduzione di orario di lavoro che preveda la settimana di 4 giorni di lavoro e una giornata lavorativa di non più di 7 ore e ½ per garantire la salvaguardia dell'occupazione e una vita non soggiogata alle esigenze delle aziende. Le macchine devono servire a ridurre la fatica e non solo ad aumentare la produttività.

Per fermare l'ondata di stragi che sta insanguinando i posti di lavoro occorrono misure drastiche che invertano la tendenza: approvare una legge che introduca l'omicidio sul lavoro, dare più forza agli RLS e ripristinare una definizione degli appalti assai meno estensiva di quella attuale.

Continuare a batterci per la difesa e il rilancio dei servizi pubblici quale elemento di riequilibrio delle disuguaglianze proprie del sistema capitalista e più in generale per tutti i meccanismi di salario indiretto a partire dalla questione abitativa con la reintroduzione dell'equo canone oltre alla necessità di un milione di nuove case popolari.

Occorre infine fermare la precarizzazione del lavoro abolendo il part time obbligatorio, introdurre le giuste causali al lavoro a tempo determinato, combattere il lavoro festivo e la proliferazione delle turnazioni, riportare nella P.A. il personale che in questi anni è stato esternalizzando e assorbire il tanto precariato che si è creato.

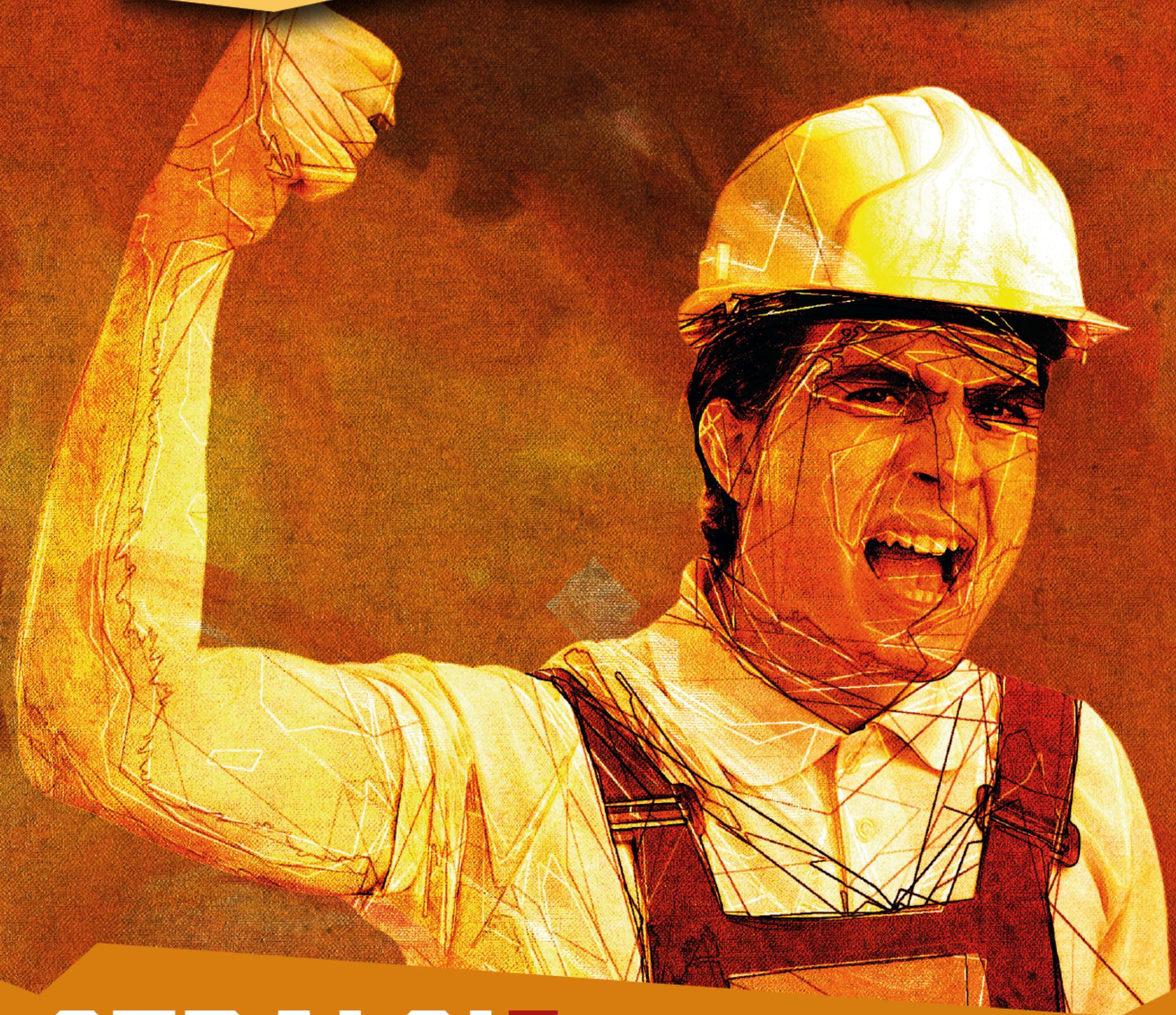
Su questa piattaforma generale che vuole alzare i salari, ridurre l'orario, fermare la precarietà e dare ai lavoratori il potere di salvaguardare salute e sicurezza nel lavoro, l'Assemblea delle delegate e dei delegati di USB apre una campagna di consultazione in tutti i settori e i territori, con l'obiettivo di lanciare nel prossimo autunno una stagione di mobilitazioni e di lotte.

Il prossimo 1° giugno USB sarà in piazza a Roma su questa piattaforma e contro il governo della guerra. Continuerà ad essere attiva nelle mobilitazioni di sostegno al popolo palestinese.

LA NOSTRA PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI

# NO ALL'ECONOMIA DI GUERRA

ASSEMBLEA DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI



**STRALCI** DEL 16 MAGGIO  
DELL'ASSEMBLEA NAZIONALE

  
**USB**  
UNIONE SINDACALE DI BASE