

INCHIESTA OPERAIA

Periodico dell'Associazione dell'Inchiesta Operaia

Anno X—Aprile 2008

FUTURO OPERAIO

Come possiamo sottrarci alla tentazione di scrivere in quest'ennesimo primo maggio l'ennesimo articolo celebrativo di quelle che furono le glorie del movimento operaio o l'ennesima denuncia della condizione operaia o l'ennesima espressione dell'auspicio che sia possibile un giorno lontano riprendere quel percorso che sembra interrotto, rinverdire quegli allori che sembrano ormai rinsecchiti?

Forse una volta tanto, per evitare quella che in fin dei conti può sembrare una noiosa e stucchevole ripetizione, vale la pena di abbandonarsi ai ricordi personali, a ciò che quelli come noi che hanno lavorato politicamente nella classe operaia per un certo numero di anni si portano dentro, ciò che hanno sedimentato a livello di rapporti umani, di sentimenti, di simpatia, di tutto ciò che, indipendentemente dalle analisi politiche, dalle considerazioni sociologiche, dalle strategie sindacali li spinge e li sostiene ancora nell'operare presso questa classe, nel sentirsi tutt'uno con gli operai, nel desiderio di continuare ad essere loro compagni di strada in ogni circostanza.

Forse vale la pena ricordare le giornate di attività politica nei quartieri operai di Torino, da quelli più antichi, le "barriere" come Borgo Vittoria a ridosso della Fiat Ferriere, con le sue case ottocentesche dai cortili in acciottolato e i balconi a ballatoio, dove le donne proletarie trattavano noi ragazzi di allora come nipotini chiamandoci "cit" quando portavamo i giornali di sinistra in diffusione.

Oppure i quartieri di case popolari della periferia sud, sorti velocemente nei primi anni sessanta per raccogliere gli operai meridionali venuti a

lavorare a Mirafiori o a Rivalta. Il ricordo in particolare va ad un quartiere che oggi non c'è più: quello di via Artom, con i suoi casermoni tutti uguali e fatiscenti già da nuovi (edilizia popolare per operai...). Eppure per le scale di quei casermoni noi ci sentivamo a casa nostra perché le porte erano sempre aperte (aperte letteralmente!) e ogni famiglia operaia ci invitava a pranzo o a cena tanto che difficilmente nei giorni di attività riuscivamo a sottrarci a quell'ondata di ospitalità e a non uscire di là senza aver assaggiato un campio-





nario di specialità regionali. La solidarietà operaia era un fatto concreto, tangibile, si respirava, si sperimentava nella sopravvivenza dell' "economia di vicolo" trasferita nella metropoli, basata sul dono e sul baratto e alimentata dalla coltivazione degli orti abusivi sorti nei prati delle periferie con cui gli operai e i pensionati integravano salari e pensioni ma condividendone i prodotti con i vicini e con i compagni.

E i ricordi si susseguono: gli episodi di lotta sindacale e politica, i cortei i picchetti, le discussioni davanti ai cancelli delle fabbriche o nei bar alle cinque del mattino con una umanità operaia sempre sorprendente, spiazzante, con teorie talora bizzarre talora ingenuie ma sempre schietta, spontanea, generosa, altruista e, nel suo insieme, una umanità operaia profondamente saggia, profondamente sapiente di quella sapienza che solo la pratica quotidiana del rapporto diretto di potere all'interno della fabbrica o nel cantiere o in qualsivoglia realtà lavorativa può far accumulare lentamente ma inesorabilmente come lentamente ma inesorabilmente si accumula il sentimento di solidarietà a fronte di una comune condizione.

Apparentemente questi ricordi e queste considerazioni stridono con la situazione attuale, o meglio, con le sensazioni che la situazione attuale può suscitare.

Apparentemente è cambiato tutto; alcuni tipi di lavoro sono cambiati, la fabbrica è cambiata (quando non è scomparsa come le Ferriere), i quartieri sono cambiati, gli operai sono cambiati. Molti di loro si sentono isolati, vivono l' incubo della perdita del posto di lavoro, del precipizio del precariato, della minaccia dei loro misconosciuti compagni di lavoro stranieri a loro volta ricattati e disperati.

Altri sembrano aver adottato atteggiamenti e modelli di comportamento decisamente piccolo-

borghesi, quando non ne abbiano addirittura abbracciato il credo politico. Ma questa è l' apparenza. La realtà è oggi, per ciò che a noi interessa, la stessa di ieri:

quella di un rapporto di classe irriducibile e perciò quella di una coscienza profonda ineliminabile, quella di un rapporto di potere primigenio che coinvolge operai professionalizzati e precari, operai delle Ute di Mirafiori e muratori rumeni, fonditori marocchini e ragazzi dei call-center, commessi dei supermercati e ferrovieri.

Basta grattare un po', basta un minimo di confronto sincero e questo elemento unificante riemerge, prorompe. L'abito dell' egoismo piccolo-borghese sta troppo stretto all'operaio, fa difetto da tutte le parti, troppo grandi sono le ali della generosità di classe per essere celate dal doppiopetto filisteo. Basta un episodio più o meno drammatico e questa fratellanza latente esplose in modo spontaneo e commovente.

E allora è la fiducia che occorre mettere in campo.

La fiducia in questa umanità operaia, la fiducia nelle sue inesauribili risorse, la fiducia nella sua sorprendente creatività, la fiducia nelle sue capacità di resistenza e di solidarietà.

Senza questa fiducia ogni progetto politico rischia di essere solo l' ennesimo predicozzo da profeti nel deserto, l' ennesima saccenteria da salotto intellettuale e di tutto ciò il movimento operaio non ha bisogno.

Ciò di cui il movimento operaio ha bisogno è di attingere alle migliori qualità dei suoi uomini e delle sue donne per produrre quello slancio generoso con il quale il futuro può ancora essere conquistato.

CALL-CENTER:

LA NUOVA FRONTIERA DELLO SFRUTTAMENTO

Mercoledì 23 aprile si è svolta a Palazzo, Nuovo la prima assemblea pubblica dei lavoratori dei call-center di Torino, erano presenti lavoratori dei principali call-center con sedi a Torino, Telecom, Comdata, Telegate. All'assemblea hanno partecipato circa una cinquantina di lavoratori. L'assemblea è stata arricchita dai contributi dei lavoratori esternalizzati Wind di Milano e dai lavoratori Precari della Vodafone. Nel mondo si stimano circa 10 milioni di lavoratori addetti ai call-center, solo per il 2007 il Sole 24 Ore stimava un miliardo di ricavi per le circa 655 aziende del settore.

Quando si parla di call-center non si capisce mai bene di che cosa si stia parlando, proviamo a raccontarlo. Nei call-center ci sono dei lavoratori che hanno come strumento di lavoro delle cuffie, un computer e spesso un telefono. Ci sono lavoratori che devono prendere le chiamate in arrivo e lavoratori che devono usare il telefono per contattare l'utente. Ci si immagina che questo sia un lavoro da giovani, di passaggio, ma sempre più la realtà dimostra che non è così: il call-center non è più un luogo per soli studenti che vogliono farsi un pò di soldi per pagarsi gli studi, sempre più diventa l'unico lavoro e l'unica fonte di reddito. Così si scopre che c'è chi ha perso il lavoro e non ha trovato altro di meglio che finire a lavorare in un call-center, c'è chi deve conciliare il lavoro e i figli e spesso ha difficoltà a trovare un lavoro a tempo pieno, c'è chi non ha trovato altro e si ritrova lì.

Si tratta di un lavoro ripetitivo, sottoposto alle regole della committenza, spesso ci si trova a lavorare in ditte che lavorano per ditte committenti che esternalizzano i loro servizi, come Vodafone o Seat Pagine Gialle, o Wind. Il lavoratore del call-center è sottoposto a ritmi frenetici sia che debba rispondere alle chiamate su cui non ha possibilità di decidere il flusso di entrata, sia che sia lui che telefona per vendere un servizio, in quest'ultimo caso il lavoratore è molto pressato dai suoi capi. Non a caso risulta che i lavoratori dei call-center sono una delle categorie più sottoposte a stress e che fa più uso di psicofarmaci.

Si può immaginare cosa vuol dire stare quattro ore consecutive al telefono (con un quarto d'ora di pausa dopo le due ore) e rispondere in continuo, facendo attenzione alla media della chiamata che non deve essere né inferiore né

superiore a quanto deciso dal datore di lavoro, e con le chiamate che ti entrano in continuo, e c'è chi magari di ore ne fa sei, otto senza contare gli straordinari.

A queste condizioni di lavoro si aggiungono la precarietà, il non sapere cosa sarà della propria vita il giorno dopo e bassi salari. In questo settore si fa uso abitualmente del lavoro interinale, dei contratti co.co.pro, dei tempi determinati, rare sono le assunzioni a tempo indeterminato e per niente sicure perchè se la commessa per cui si lavora viene ceduta o esternalizzata si perde il posto di lavoro. In uno stesso call-center convivono lavoratori a tempo indeterminato, lavoratori a tempo determinato, lavoratori interinali e a volte lavoratori a contratto a progetto. Spesso i lavoratori interinali vengono utilizzati per permettere l'espulsione di lavoratori a tempo determinato team leader, nella speranza che questo serva ad avere maggiori garanzie per il proprio futuro. In più c'è da tener conto che a seconda del call-center dove si lavora si ha un contratto di un certo tipo, ad esempio ci sono dei lavoratori dei call-center che rientrano nel contratto dei metalmeccanici, altri delle telecomunicazioni altri ancora del commercio. .

Così i lavoratori sono tra loro divisi e frammentati e in questa condizione è difficile ricostruire un'identità e una forza collettiva, spesso si fa strada l'idea che ci sia una soluzione individuale, fare più straordinari, farsi amici i team leader, nella speranza che questo serva ad avere maggiori garanzie per il proprio futuro.

Ma non è così, non esiste una soluzione individuale, e pur nelle difficoltà anche i lavoratori dei call-center stanno cercando di organizzarsi, molte sono le cause legali in corso, alcune anche vincenti per la difesa del proprio posto di lavoro, come quella dei lavoratori Vodafone. Proprio sulla convinzione che è solo attraverso l'unione e l'organizzazione dei lavoratori del settore che si può cambiare la propria condizione di lavoro e salariale è nata una prima rete dei lavoratori dei call-center, un primo tentativo di organizzazione che dovrà necessariamente unirsi a tutti gli altri lavoratori salariati.

Una lavoratrice dei call-center

Visita il blog colsenter.noblogs.org

MOBBING!

Riceviamo e pubblichiamo

Carissima "Inchiesta Operaia" vi invio un estratto della definizione di mobbing e delle sue possibili manifestazioni tratte dalla "Guida Pericolo Mobbing" redatta da A. Ascenzi, L. Benedettini, F. Cecchini, C. Frascheri con un mio modesto contributo finale.

"Il terrore psicologico o mobbing lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa di mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Queste azioni avvengono con una frequenza piuttosto alta e su un lungo periodo di tempo ...

Il mobbing è una sequenza sistematica e prolungata di atti persecutori, più o meno intenzionali, quali maltrattamenti, vessazioni, calunnie ed umiliazioni esercitate in ambiente lavorativo per ottenere il controllo e la sottomissione completa di qualcuno o per distruggerlo psicologicamente o professionalmente o per spingerlo ad andarsene dal posto di lavoro ...

Possibili manifestazioni ...

- Il capo limita la possibilità di esprimersi della vittima
- Viene sempre interrotto quando parla
- È vittima di minacce verbali e scritte
- Gli si rifiuta il contatto con gesti, sguardi e allusioni
- Non gli si parla più
- Ci si comporta come se lui non esistesse



- Lo si ridicolizza
- Non gli si danno compiti da svolgere
- Lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla salute
- Gli si danno dei lavori umilianti
- Gli si mettono le mani addosso
- Ecc."

Aggiungerei comunque un paio di aspetti importanti:

1) Quando il lavoratore viene colpito da mobbing e se purtroppo nel tempo si ammala di depressione (detta anche triade: depressione, ansia, panico) deve farsi forza e produrre più documentazione possibile sul suo stato di salute.

È importante denunciare i danni di salute all'INAIL, alle ASL di competenza e, possibilmente, recarsi a Milano all'associazione

AIVIL, sportello mobbing, dove verrà tra l'altro consigliato di fare una serie di ricoveri in Day Hospital presso la clinica dello stress di Milano, a spese della mutua (con ticket a zero euro). Allo sportello di detta associazione aderiscono parecchi professionisti, tra i quali legali, civilisti e penalisti, dottori psicologi, e psichiatri iscritti all'album dei periti dei tribunali. Al paziente verrà consigliato (altrimenti non si può intentare causa contro il datore di lavoro) di presentare nel ricorso al giudice del lavoro anche la "CTU" medica redatta da un perito legale in materia, dove si accerta che i danni di salute sono stati causati dal mobbing.

È bene ricordare a tutti, nel caso si intentino cause contro grossi colossi aziendali, che è importante cercarsi un legale fuori dal fo-

SALARI E PENSIONI

ro competente della propria città, per evitare eventuali collusioni con i legali della controparte.

P.S.: l'associazione AIVIL è una delle poche associazioni in Italia che seguono qualunque tipo di controversia senza scopo di lucro o richiesta di tesseramenti !!!

2) Nel caso di cronicità e dell'acuirsi dei sintomi della malattia è bene chiedere il ricovero ospedaliero presso struttura pubblica o riconosciuta dall'ASL tenendo conto che, se si superano i 40 giorni di ricovero ospedaliero dovuto al dolo causato da terzi per mobbing, scatta la denuncia d'ufficio in Procura della repubblica (così si evita di presentare questa denuncia che se eseguita personalmente potrebbe poi dare qualche problema dal momento che non vi è ancora una legge chiara da poter applicare a difesa del lavoratore colpito da mobbing). E' doveroso presentare la documentazione di questo tipo di ricoveri all'INAIL dove ancora più velocemente partirà la denuncia in Procura della repubblica, previo accordo con la struttura che ha ospitato il paziente colpito da mobbing ... al fine di non inquinare le indagini della procura l'ente che dispone la denuncia non avverte il paziente, sarà poi la Procura a contattare l'interessato per lo svolgimento delle indagini.

Un operaio FIAT

Ognuno di noi, detto da svariate persone, nella propria vita ha sentito dire frasi tipo: "La STORIA insegna", oppure "è sempre la stessa STORIA"....

Parlando di SALARIO e POTERE D'ACQUISTO (quello reale, che si tocca con mano), cosa che in modo negativo mette in comune tutti i "lavoratori dipendenti" del mondo, la mia mente va indietro sino al 1861, anno in cui, con il sacrificio bagnato nel sangue delle classi più povere, l'antichissima CONTADINA e la "neonata" "INDUSTRIALE", si giunse all'UNIFICAZIONE D'ITALIA.

Già da qualche tempo il Mazzini ne aveva individuato i "PILASTRI" fondanti:

- 1) L'educazione del Popolo
- 2) La certezza del Lavoro che avrebbe assicurato, a chi ne aveva gettato le basi, in altre parole alle masse che da sempre erano sfruttate, un'ENTRATA che permettesse loro una vita dignitosa.

Appena quattro anni dopo, in Inghilterra, culla della Civiltà industriale, Karl Marx, durante un incontro che precedeva il Congresso del 1864 dell'INTERNAZIONALE, poneva l'accento sul fatto che "in tutta Europa regnava una vera epidemia di scioperi e una richiesta generale di aumento di salario".

È proprio vero che "LA STORIA SI RIPETE", ma visto i tempi, forse perché un po' tutti contagiati da effetti Mediativi, in Italia si sono invertiti i ruoli.

Infatti, oggi, almeno a parole, sono il Governatore della Banca d'Italia, i politici e gli imprenditori che, lamentano la "pochezza dei salari", mentre i diretti interessati SI SONO DECLASSATI a spettatori sempre più demoralizzati, CASTIGATI perché non SCIOPERANO più. Marx controbatteva ad un altro oratore dell'incontro che **l'ammontare della produzione nazionale non è qualcosa di fisso.**

Dopo 143 anni, la tecnologia e l'informazione alla portata di tutti mette sotto gli occhi di chiunque voglia rendersi conto della situazione in cui siamo **O b b l i g a t i** a "SOPRAVVIVERE", che le affermazioni di Marx erano esatte e quanto mai adatte, purtroppo, anche ai nostri giorni.

L'epoca burrascosa cui faceva riferimento Marx ebbe il suo culmine nella Seconda Guerra Mondiale con l'immolazione di milioni dei soliti contadini e operai.

Nell'immediato dopoguerra l'accordo Confederale sulle tabelle salariali del 1945, ripete il divieto (già previsto nel modello corporativo fascista) di tentare con accordi aziendali o provinciali di variare i rigidi rapporti salariali indicati nelle tabelle nazionali. Il Contratto del 1946-1947 ottenne ben poco e questo per tre ragioni esplicitamente ricordate nell'accordo

Inchiesta Operaia
Periodico dell'Associazione dell'Inchiesta Operaia
Autorizzazione Tribunale di Torino del 04/06/1999 n. 5281
Costo di una Copia € 0,50

confederale del 1946:

- 1) La necessità di non intralciare gli investimenti per la ricostruzione post bellica;
- 2) Il fatto che già l'introduzione della prima contingenza aveva rappresentato un costo per le aziende e che quell'accordo prevedeva esplicitamente una lunga tregua salariale;
- 3) Il fatto che le poche disponibilità economiche andassero utilizzate per finanziare le nuove scale classificatorie (sul modello, appena introdotto, delle job evolution Americane che in Italia arrivarono a distinguere i lavoratori, attraverso la definizione dei sistemi a mansionario, anche oltre i 52 livelli salariali nella stessa azienda). N.B. l'ultimo ventennio ha assistito al lancio di nuovi sistemi di lavorazione quali: il Just in time, il Tmc1, il Tmc2, la U.a.s..

Questi non sono altro che aumenti dello sfruttamento della Forza/Lavoro, non retribuito adeguatamente, camuffati e indorati con nomi scritti in INGLESE...ma qui non siamo in Italia?

I successivi Contratti di categoria si svolgono quindi esclusivamente per definire i nuovi mansionari.

Nell'appartamento a fianco al mio abita una nonnina di novanta anni. Nel 1945 lavorava alla Michelin e percepiva 20£ il mese.

Allora il pane (il contenitore dell'Istat si chiama così non a caso) costava 4 centesimi di lira, oggi ne costa circa 8.000£

del vecchio conio e un operaio ne guadagna circa 2.400.000.

Il pane da allora ha avuto un aumento percentuale del 2-0.000.000 %.

Se il salario percepito dalla Nonna fosse aumentato in percentuale pari al pane, oggi un lavoratore dipendente dovrebbe ritrovarsi in busta non meno di 4.000.000 delle vecchie lire.

È altrettanto evidente che nel corso dei vari C.C.N.L., grazie alla (s)concertazione, i signori della Cgil prima, suddivisasi poi nei tentacoli Cisl e Uil, hanno sacrificato i risultati ottenuti dai lavoratori a suon di lotte, in cambio di agevolazioni personali, lavori tranquilli e altri tornaconti, frutti di compromessi siglati sulla pelle di coloro che avrebbero dovuto rappresentare e difendere.

Gettano definitivamente la maschera, nel momento in cui, spacciandola successivamente come una conquista, si sono resi artefici in accordo con il padronato dell'abolizione della SCALA MOBILE, sistema che ci permetteva, se non di ottenere dei giusti aumenti legati al continuo crescere delle produzioni, dei fatturati padronali e dei prezzi al consumo, almeno un minimo di recupero della parte del salario (2/3) che tutti i mesi ci sottraevano.

Ricordo che nel 1993 parlavano d'inflazione Programmata e di Reale e che, se la seconda si fosse discostata dalla prima, ci avrebbero compensato la differenza.

Successe già alla fine della II guerra mondiale, è stata la stessa cosa nei contratti successivi e accade ancor oggi che, nel momento in cui si tratta di "avere" di "chiedere", SONO DI MANICA MOLTO LARGA.

Quando, senza far troppo rumore, siamo noi a "chiedere" co-

minciano ad accampare giustificazioni, ricatti e pressioni di ogni tipo e RITIRANO LE MANINE NELLE AMPIE MANICHE pur di non pagare il dovuto.

La loro ricetta è sempre la stessa e unilaterale: PRENDERE, PRENDERE E SOLO PRENDERE. Non ci concedono nemmeno la Differenza tra l'Inflazione Programmata e la Reale.

Ricapitolando: se seguiamo la regola che, tanto aumenta il prezzo del pane, TANTO aumentano i salari, oggi dovremmo avere delle retribuzioni più sostanziose, infatti, nel novembre del 2003 sulla Stampa di Torino fu pubblicato un prospetto, di cui la fonte era l'Istat, che confermava

Ultime dalla Fiat Mirafiori Carrozzerie

SCIOPERO SPONTANEO CONTRO L'INTESA FRA L'AZIENDA E LA COORDINATRICE FIOM DELLO STABILIMENTO

Le lavoratrici e i lavoratori delle carrozzerie, iscritti a tutti i sindacati, sono scesi in sciopero spontaneamente per due ore al secondo turno, il 24 aprile, aderendo alla contemporanea dichiarazione di sciopero del Cobas Mirafiori, contro la 'concessione' della direzione aziendale alla RSU coordinatrice FIOM di una mobilità 'molto' lunga a soli 48 anni.

LEGGI, DIFFONDI E SCRIVI L'INCHIESTA OPERAIA, IL GIORNALE DEGLI OPERAI



che l'entrata di una famiglia composta di genitori con due figli doveva essere già allora di circa 3.000€ (per vivere e non sopravvivere, in Italia è questa la cifra che occorre).

Ogni mese i lavoratori dipendenti italiani si vedono defraudare di 1.500/1.800 €.

Dal loro già magro stipendio di 1200/1500€, perdono ulteriori soldi per qualsiasi mal di pancia del Mercato (da non dimenticare il mantenimento dei loro vizi e capricci), lo stesso che stranamente fa invece arricchire sempre più gli impresari, i politici ed i banchieri.

Un chiaro esempio è la storia degli ultimi trent'anni del cuore dell'industria italiana: Mirafiori.

Nel 1921 in Italia circolavano 34.138 auto, 22.422. autocarri e 1.026 autobus.

Tra il 1954 e il 1960 il fatturato aziendale era salito del 98%,

mentre i salari solo del 38%.

Nel 1967 varcavano i suoi cancelli circa 50.000 lavoratori e in Italia circolavano ormai quasi dieci milioni di autovetture, un milione di autocarri e 30.000 autobus.

La stragrande maggioranza di questi veicoli usciva dagli stabilimenti Fiat.

Nel 1990 un operaio Fiat di 3° livello percepiva circa 1.300.000 £. la forza lavoro è notevolmente diminuita, ma si continuano a produrre la stessa quantità di auto degli anni '70.

Tra il 1992 e il 2003 la Fiat afferma di attraversare un lungo periodo di crisi.

Comincia a uscirne durante il 2005.

Ha così chiuso il 2006 con un risultato della gestione ordinaria di 291 milioni, in crescita di 57-2 milioni dal 2005 che avevano accusato una perdita per 281 milioni.

Fiat Group chiude il 2007 al 3-1,3% del mercato, in netta crescita rispetto al 2006.

Si tratta del miglior risultato ottenuto dal 2001.

Le immatricolazioni nel 2007 sono state più di 780 mila, il 9,2% in più rispetto al 2006.

Nel 2008 i lavoratori che entrano a Mirafiori sono 5184 persone (un decimo rispetto agli anni '70) percepiscono in media 1.200€, ma continuano a produrre la stessa quantità di auto del 1990.

Il fatturato del primo trimestre è stato del 15% in più rispetto allo stesso periodo del 2007.

Il 15% in più in busta, conseguenza del risultato ottenuto sulla pelle dei lavoratori, da solo varrebbe più delle elemosine ottenute dagli ultimi contratti messi assieme.

L'A.D. Marchionne afferma: "Il piano definito per i prossimi quattro anni è ancora più ambi-

È ora di rialzare la testa

zioso e impegnativo, è un piano mirato alla crescita”, che passerà anche attraverso “la strategia delle cooperazioni mirate”.

Per il 2010 l’obiettivo è invece di un fatturato di sessantasette miliardi di euro e un utile operativo di 5 miliardi di euro, livello mai raggiunto prima. “Gli accordi internazionali conclusi nel 2006 — ha posto l’accento Marchionne — contribuiranno a questa fase di sviluppo”. Marchionne ha ricordato le varie intese avviate da Fiat Auto per rafforzare la presenza soprattutto “in due mercati in forte espansione come la Russia e l’India”.

Come abbiamo visto Marx aveva ragione da vendere, e noi ne siamo testimoni oculari: la PRODUTTIVITA’, e di conseguenza il loro profitti, non sono fissi, anzi sono cresciuti a dismisura. Aumentano costantemente in virtù del fatto che ci hanno sempre spremuti come dei limoni (dall’esempio su Fiat se ne può trarre la conclusione che, se questo avviene laddove il sindacato aveva più forza, figuriamoci negli altri luoghi di lavoro cosa accade!).

Solo gli stipendi devono restare fissi al palo.

Non solo, non ancora appagati e denotando la loro infinita ingordigia, in cambio di elemosine, si apprestano a chiederci ancora più Flessibilità (meno salario) e Produzione (come se non dessimo già molto).

Vogliono legare i salari da morti di fame che ci propinano alla MERITOCRAZIA, in altre parole chi si dimostrerà servile e sottomesso “meriterà”, a differenza di quegli altri che cercheranno, con metodi purgativi, di estromettere dal panorama lavorativo.

Mi rendo conto che il titolo dell’articolo recitava “salari e pensioni”.

Apparentemente sembra che mi sia dimenticato di trattare la seconda questione!

Non è così, infatti, se ci dessero il nostro giusto stipendio, come previsto dalla Costituzione, conseguentemente anche la nostra vecchiaia sarebbe più ROSEA.

Lavoratori/trici, compagni (sì compagni...di lavoro, di avventure o forse meglio dire di disavventure) davanti abbiamo solo due possibili scelte:

1) O delegare cgil-cisl-uil-fismic a (non

tutelarci. Purtroppo abbiamo visto da che parte stanno e con quali risultati.

2) O rimboccarci le maniche e puntare a riconquistare Noi Lavoratori, dal basso, la forza e la volontà per difenderci e far valere i nostri diritti. Anche di questo abbiamo visto nella storia operaia che va fino agli anni ’80 di cosa eravamo capaci.

È ora di rialzare la testa.

Un operaio della Lastratura di Mirafiori.

SOMMARIO:

Pag. 1—Editoriale

Pag. 3—Call-center: la nuova frontiera dello sfruttamento

Pag. 4—Mobbing !

Pag. 5—Salari e pensioni

PER COMUNICARE CON LA REDAZIONE DEL GIORNALE, PER INVIARE LETTERE, ARTICOLI O SEMPLICEMENTE LE TUE IMPRESSIONI, PER LEGGERE I NUMERI ARRETRATI DEL GIORNALE INCHIESTA OPERAIA, E ALTRO

VISITA IL SITO
<http://www.inchiestaoperaia.altervista.org>