

Intervento di Marcella Capitani, RSA Mediagroup Modena

Buona giornata a tutti,

sono delegata sindacale in una cooperativa di servizi che applica ai suoi 300 dipendenti il contratto del commercio. Operiamo per lo più nell'ambito della cultura: biblioteche, teatri, musei. Quindi una parte importante di colleghi e colleghe lavorano normalmente di domenica. Come me, che lavoro al Museo Civico di Modena.

Dico subito che la Filcams ha fatto non bene, ma benissimo, a non sottoscrivere quell'accordo. Ha fatto bene perché nessuno sarebbe riuscito a giustificare una distanza così clamorosa tra la piattaforma presentata ed i risultati ottenuti. Forse saremmo riusciti a digerire risultati insufficienti, ma non esiti all'opposto delle linee di fondo della nostra piattaforma.

Certo, fare accordi sindacali vuol dire trovare mediazioni, a volte con sofferenza. Ma ogni tanto fa bene piantare dei paletti e dire "da qui non mi muovo". E quindi condivido il modo ed il luogo dove abbiamo piantato quei paletti.

Altro che ricomposizione del mondo del lavoro! Dobbiamo dire con chiarezza che dall'accordo separato tra Cisl, Uil, Confcommercio e Confesercenti ne escono penalizzati i giovani, ed è cosa evidente se pensiamo a quanto potrebbe accadere agli apprendisti.

A sua volta, la rinuncia ad intervenire sull'organizzazione del lavoro, la mano libera concessa alle imprese nella distribuzione dell'orario, penalizzano tutti. In particolare chi tenta a fatica di conciliare la propria vita personale e familiare col lavoro. Di solito siamo noi donne, a sentire maggiormente questo problema. Per molte lavoratrici del commercio potrebbe diventare – ancora più di oggi – una "missione impossibile" portare i figli all'asilo, o recuperare un documento in un ufficio pubblico. Ci troveremmo – ancora più di oggi – a mendicare una gentile concessione d'orario da parte del datore di lavoro, sperando in atteggiamenti "compassionevoli" nei nostri confronti. Chiunque lavora nel nostro settore ha ben chiaro come si pratica una attività discriminatoria nei confronti di "scocciatori" come delegati o iscritti al sindacato.

Quando, nei giorni successivi all'accordo separato, abbiamo fatto in azienda una prima assemblea d'informazione debbo dirvi che non è stato semplice avere l'interesse dei colleghi presenti, sia sul lavoro domenicale che rispetto alle pessime novità in tema di apprendistato. Questo perché l'ottica con la quale nella nostra azienda solitamente guardiamo al lavoro domenicale è diversa da quella di chi opera nella grande e piccola distribuzione commerciale. E perché nel tempo abbiamo lavorato – con la contrattazione aziendale – su temi come la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con buoni risultati.

Per noi il lavoro domenicale, pur restando una cosa sgradevole e pesante, è parte scontata della nostra settimana di lavoro. Ciò nonostante siamo riusciti a spiegare la differenza tra un lavoro domenicale inutile – com'è in gran parte quello del commercio – ed aprire di domenica un museo, un sito archeologico, un teatro.

Il clima dell'assemblea si è però infiammato quando una collega è intervenuta per dire che la CGIL aveva fatto bene a non firmare quell'accordo, perché l'aumento salariale previsto era del tutto insufficiente. Si è presa un bell'applauso, anche da parte mia. Nessuno – delegati e funzionario – ha avuto il cuore di dirle – e di dire agli altri colleghi – che l'aspetto salariale non era presente tra le critiche che la Filcams aveva avanzato a quell'accordo. Secondo me è stato un errore. Non tanto – o non solo – per i 150 euro che si raggiungono a regime, ma per aver stralciato dal calendario tutto il 2007 e per la dilazione infinita in piccolissime rate dell'aumento. Può darsi che si abbiano – anche tra di noi – opinioni diverse in merito. Ma non dobbiamo nasconderci che il problema viene posto con forza in tante assemblee, in particolare nelle realtà diverse dalla Grande Distribuzione. E che potrebbe crearci qualche problema di mobilitazione continuare ad ignorare l'esistenza di un problema salariale, accanto agli altri che ho citato in precedenza. L'ordine del giorno che abbiamo votato in assemblea ricordava anche questo problema.

Già il giorno successivo abbiamo chiesto un incontro all'azienda, proponendo correttivi da portare a quell'accordo separato. Il 4 agosto, a pochi giorni di distanza dall'accordo separato, abbiamo sottoscritto con l'azienda un testo che prevede – in

sintesi – la non applicazione delle normative che contestiamo. Non siamo riusciti a portare a casa – per il momento – una correzione anche dell'aspetto economico. Speriamo di farcela nel futuro.

Chiudo sulla democrazia. Continuo a credere che solo dando voce ai lavoratori si poteva uscire da questa situazione senza ulteriori fratture nel movimento sindacale. In Emilia Romagna abbiamo costruito un sito che già nel titolo – contratto separato, al voto! al voto! Al voto! – chiariva questo tentativo.

Ho detto che si poteva – e non che si può – perché mi pare ormai evidente che a tre mesi di distanza dalla firma – con Cisl e Uil silenti – quell'ipotesi ha perso forza. Qui non siamo più a discussioni su sindacato degli iscritti o sindacato dei lavoratori. CISL e UIL non hanno consultato nemmeno i propri iscritti, e noi anche in questo dovremmo imparare da loro. Ma per fare l'esatto contrario.

Care compagne e cari compagni, per evitare che nei luoghi di lavoro dilagino sfiducia e rassegnazione dobbiamo esagerare con la democrazia. Dobbiamo costruire piattaforme – nelle singole aziende – per annullare gli effetti del contratto separato. Dobbiamo utilizzare le assemblee come momento anche di crescita culturale – se non vogliamo davvero che anche per i lavoratori del commercio le nostre vicende vengano in secondo piano rispetto a quanto accade nei reality televisivi. Dobbiamo programmare iniziative di lotta generale, che diano visibilità alla nostra lotta. E che dicano con chiarezza che senza l'approvazione da parte dei lavoratori, che senza la CGIL, quegli accordi sono solo carta straccia.

Grazie per l'attenzione