

ASSEMBLEA OPERAIA NAZIONALE – POMIGLIANO D'ARCO, 1° MAGGIO 2023

Contributo per il 1° Maggio di SlaiProlCobas

Nella situazione ben rappresentata sinteticamente dalla relazione di Mara Malavenda si descrive l'affermazione dei principi anti-discriminatori da parte della impotntissima sentenza della Cassazione, che tuttavia ancor oggi la magistratura nelle sue varie strutture di livello inferiore non ha fatto proprie; la caratteristica essenziale della forma dittatoriale ed antisindacale degli interventi normativi e legislativi (pacchetto Treu, Legge Fornero, Jobs act, decreto dignità) introdotti in questi trent'anni ha rafforzato gli orientamenti filo-patronali che contrariamente alle variazioni importantissime introdotte dalla Corte di Cassazione con la sentenza nr.1 /2020, mantengono invece dei concetti ben superati ed antioperai.

Senza contare che per quanto riguarda i contratti nazionali e la partecipazione alle trattative sindacali in campo privato, la frase di rito relativa ai sindacati "maggiormente rappresentativi", appare chiaramente, una frase vuota e NON corrispondente alla realtà.

La situazione di cinquantamila operai dei cantieri navali Fincantieri in Italia è proprio fondata su questi elementi: divisione della classe operaia fin dentro ogni singolo cantiere tra operai diretti, in appalto, in subappalto, in nero perfino ed interinali, livellazione e differenziazione gerarchica e contrattuale fin dentro la singola azienda di appalto che si serve perfino essa stessa di lavoratori interinali, caos dei subappalti e delle aziende di comodo.

La ns.O.S. è molto impegnata su questo fronte, ed è stata riconosciuta parte civile dalla magistratura penale in ben 5 diversi processi sui cantieri di Marghera e Monfalcone in cui non erano seconde le imputazioni di estorsione, e, da utima l'inchiesta diretta contro i dirigenti locali di Fincantieri, il caporalato.

Ma anche a considerare le sole situazioni che si fanno conoscere attraverso le lotte principali, la magistratura ordinaria del lavoro si mantiene generalmente negativa di fronte alle conquiste sindacali in questo campo, come nel caso di accordi di secondo livello **migliorativi**, mentre continua a mantenersi su delle posizioni assurde come il diritto aziendale di decidere quale contratto nazionale adottare. In un paese dove ci sono 850 contratti nazionali, quasi tutti oramai definibili "pirata".

E non si deve dimenticare che **i contratti nazionali** a partire dal ccnl dei metalmeccanici del 2006 ma non solo, **sono divenuti un terreno di abuso padronale e concertativo orientato al peggioramento contrattuale delle condizioni di lavoro.**

Con un atteggiamento tipico dei resaioli e dei complici degli sfruttatori, ben 300 sindacati e sindacatini italiani, **con esclusione solo di poche sigle** (nota 1), si sono allineati alle **convenzioni limitative della rappresentatività sindacale, volute da Confindustria e con il placet privatistico dei direttori di INPS e di INL**, che di fatto pare appartenere oggi nel senso comune dei lavoratori, alle sigle sindacali anziché ai lavoratori stessi.

Questo significa che a Cgil-Cisl-Uil si aggiungono quasi tutti praticamente, da Usb a Fisi **in uno stesso sistema** che di fatto esclude i lavoratori dalle decisioni !

Per cui **la battaglia per la democrazia sindacale** va riaperta tra i lavoratori che, vista la realtà dei luoghi di lavoro, è fatta anche da aziende medie e piccole, e piccolissime, dove di fatto si è alla negazione dei diritti più elementari.

Il modo corretto per imporre ed estendere questa battaglia anche nelle singole e molteplici realtà ove le singole organizzazioni di base riescono ad avere la maggioranza assoluta dei lavoratori ma non sempre i diritti alle trattative, è **quello di coinvolgere i lavoratori e stabilire e realizzare congiuntamente agli**

eventuali sindacati presenti, se accettano questi valori democratici negati dalle convenzioni e dai collaborazionisti, dei nuovi ed autentici Consigli di Fabbrica.

Riaprire alla formula dei **Consigli di Fabbrica unitari dei lavoratori** significa uscire dalle limitazioni delle stesse sigle, valorizzando il Cobas presente in ogni singola azienda come centro di spinta e direzione a risvegliare i lavoratori a partecipare più ampiamente ed a riallargare gli orizzonti limitativi dei veri e propri colpi di stato cui abbiamo assistito nel campo del diritto del lavoro.

Nota 1

oltre alle nostre Slai cobas e Slai prol cobas, unicamente delle sigle AL cobas, Lmu, Soa, Sol cobas, e alcuni pezzi di Cub, nonché Sicobas, non hanno sottoscritto le recenti convenzioni del 2019 e 2021.