

APPUNTI PER UN VADEMECUM PER LO SCIOPERO PRECARIO

riflessioni da Milano

San Precario Milano

Innanzitutto, i contatti fino a ora avviati ci hanno insegnato che il *vademecum* non consiste solo in una serie di “istruzioni” o di precise “indicazioni” in vista dello *sciopero precario* (anzi, di idee “ordinate” ne son venute fuori poche...) ma più che altro in un processo di coinvolgimento e di attivazione. Si debbono tenere insieme diversi piani:

- il piano dell’obiettivo dello sciopero precario che stiamo cercando di organizzare;
- la ri-tessitura e l’ampliamento della “rete”, che forse si era un po’ slabbrata nei mesi scorsi;
- il far emergere le problematiche e le contraddizioni che risiedono nei luoghi della produzione.

Tutto questo insieme può far sì che si generi una mobilitazione, un “movimento” complessivo: mentre la precarietà è già una condizione assunta collettivamente dalla società, i gesti, quelli che ci permettono di esercitare il conflitto, rimangono ancora confinati nell’ambito delle scelte individuali.

Ciò che insegnano, per ora, questi appunti è la necessità di proseguire e approfondire le nostre interviste/inchieste per ottenere un sempre miglior quadro dei vari contesti.

Call center

S.

Riguardo i *call center* ci sono diverse cose da dire. Abbiamo incontrato S. che, da precaria, ha lavorato in diversi *call center*, dai sondaggi al servizio clienti. Attualmente lavora in un *call center* che fa sondaggi. La prima impressione che lei ci trasmette è che sia in atto un progressivo smantellamento dei *call center* italiani. Questo non vuol dire che non ci saranno più *call center*, ma significa che le aziende si stanno attrezzando per diminuire gli addetti impiegati. Ad esempio, Fastweb ha diminuito il personale per accedere al servizio clienti: se non si ha la pazienza di stare un'ora ad aspettare che un operatore risponda, il mezzo per comunicare su cui stanno spingendo è l'email - e saranno loro a contattarti. Altro esempio, l'Ipsos, nota agenzia di sondaggi d'opinione, sta utilizzando molto le indagini di mercato già pubblicate sul *Web*. Molti si stanno adeguando a tenere insieme questi due piani. Altra cosa rilevante è che molti *call center* sono stati smembrati, esternalizzati e appaltati a diverse altre realtà, sparse nella penisola. Ad esempio, il *call center* del sito della Regione Lombardia è gestito da un'azienda che si trova in Sicilia, nel paesino natale di La Russa. E allo stesso modo altri *call center* hanno aperto oltre confine, ad esempio in Romania e in Albania. Lungo questo solco, sempre l'Ipsos, ha aperto una sede anche in Romania, e ciò permette di tenere sotto ricatto le lavoratrici della sede milanese, diminuendo via via i loro diritti: partivano da una retribuzione fissa oraria, mentre oggi lavorano a sondaggio effettuato, ergo a cottimo.

Nello specifico del luogo di lavoro di S. (l'azienda si chiama Tns), c'è una Rsu inesistente, il *turnover* di lavoratrici è tale che è difficilissimo instaurare quel minimo di confidenza che ti permette di commentare il lavoro che stai svolgendo. L'ambiente lavorativo è composito: ci sono quelli che hanno possibilità altrove e tengono questo lavoro come riserva - appena possono se ne vanno - oppure quelle che lavorano da tanti anni e non hanno altro e allora se lo tengono ben stretto.

Il lavoro in sé è una merda, ma le pressioni non arrivano se riesci a fare un certo quantitativo di interviste, perché la retribuzione, almeno in questo contesto aziendale, si è mantenuta “oraria” e non si basa sul numero delle interviste fatte. La leva su cui gioca l’azienda per tenere un po’ tutte e tutti sotto ricatto è che la turnazione non è fissa: accade spesso che la conferma del turno venga fatta direttamente in giornata oppure la sera prima ti chiedono se sei disponibile a lavorare la mattina dopo. Se non dai la tua disponibilità vieni punita e non ti fanno lavorare. Oltre a questo dispositivo ce ne sono altri: un giorno passano tra le postazioni e la supervisora ti comunica che il giorno dopo lavorerai, un altro scrivono e affiggono un cartello con l’elenco delle conferme di presenza arrivate, un’altra volta, invece, ecco l’annuncio scritto a fine turno con l’elenco di chi, il giorno dopo, non dovrà presentarsi a lavorare.

In tutto questo, esistono possibilità cospirative? S. si è data disponibile come prima cosa di capire chi sono i componenti delle Rsu. Un gruppetto all’interno del *call center* si starebbe muovendo per far causa all’azienda e cercare di farsi assumere. Riguardo alle proposte, il problema è che noi conosciamo, abbiamo relazioni con alcune persone che lavorano all’interno di quell’azienda ma non sappiamo se a giugno saranno ancora lì.

P.

Con P. siamo entrate nel merito dello sciopero precario e che tipo di azione/sabotaggio si potrebbe pensare durante quella giornata. A parer suo i mezzi disponibili e più immediati sono il *call strike* o il *net strike*. Come prepararli? Non siamo andati molto nello specifico, ossia come agire nei dettagli. In generale, l’azione funziona così: ognuno a un’ora prestabilita chiama contemporaneamente i propri gestori telefonici, cercando di recuperare i nomi dei vari responsabili amministrativi e di saturare la casella *email*. Vanno ripresi i contatti con le realtà che si stanno muovendo in rete. All’interno della rete “Calsenter”,

durante gli stati generali di Roma, sono venute fuori alcune idee concrete sul come costruire all'interno dei *call center* la campagna complessiva dello sciopero precario.

Editoria e giornali

C. e A.

C. ci ha raccontato del gruppo di conricerca sui lavoratori della conoscenza che si è appena creato, il primo incontro si è svolto con i giornalisti. È interessante che l'unica motivazione comune, nel gruppo di auto inchiesta, rispetto all'impegno lavorativo sembra ormai essere il denaro, unico motore che convince le persone a continuare a fare quel lavoro lì. Sia per chi è dentro (cosiddetti *garantiti*) che per chi è fuori (*freelance*), lo spirito che ti muoveva in passato a fare il giornalista e che ha contrassegnato tutta l'epoca precedente si è perso. È stato massacrato da una serie di inciampi, dettati dall'alto (pubblicità e inserzionisti; smantellamento progressivo di diritti attraverso il degrado del Cnlg; mancanza di indicazioni di salario/orario minimo per i collaboratori o qualcosa di simile che li rafforzasse; asservimento dell'informazione alla politica; autocensura del giornalista che vuole sopravvivere; crisi economica globale...). Il giornalista oramai non è quasi mai "libero" di poter scrivere ma deve sempre adeguarsi a tutte queste nuove leggi del mercato e regole. Sappiamo – e lo abbiamo detto molte volte – che la pubblicità è una parte fondamentale per la sopravvivenza dei giornali. I giornali però sono addirittura peggiorati, se possibile: da veicolo pubblicitario si sono trasformati direttamente in indotto della pubblicità. *Forse si potrebbero immaginare azioni o campagne sul tema con un lancio diretto della palla ai giornalisti italiani, tipo Su la testa?*

All'interno delle redazioni dei quotidiani (al *Corriere della sera*, per esempio) ai freelance viene consegnata una specie di griglia scritta che ti dice a quale retribuzione corrisponde un certo numero di battute e tu ti devi mantenere strettamente alle direttive della sezione (come,

cosa, chi). Il giornalista deve tenerlo ben presente, pena la non pubblicazione dell'articolo. Il risultato complessivo è un disincanto generalizzato, l'idea che il processo di produzione della notizia sia una schifezza, e si sia stretti in queste maglie solo per bisogno.

Quando, nel 2005, abbiamo affrontato questo mondo con il progetto di *City Of Gods* la situazione era un po' diversa. Dicendola in termini molto generali, i soggetti con cui ci eravamo confrontate allora sembravano avere ancora a cuore il proprio lavoro, nel senso che nutrivano ancora qualche speranza che potesse cambiare. Dopo la firma dell'ultimo contratto collettivo di lavoro (marzo 2009) che ha peggiorato ulteriormente le condizioni di lavoro degli assunti e non ha minimamente trovato modo di comprendere forme di garanzie e diritto per i freelance, e poi, a partire dal 2008, quando sul settore si è abbattuta la mannaia della crisi - si è come frantumata una percezione del sé, del proprio ruolo: per la gran parte dei giornalisti, delusi, la motivazione economica (sono qua per i soldi) è l'unica risposta del momento. *Forse si può lavorare in termini politici anche su questo concetto (reddito)?*

I collaboratori sono entrati in tanti, con la crisi economica, al posto degli "stabili", mandati in prepensionamento o incentivati all'uscita. Ora in una "redazione tipo" ci ritroviamo un *mix* di tipologie di contratto davvero variegata: impiegati; giornalisti ex art.1; contratti a termine; cocopro. Se per caso c'è un'assemblea generale della categoria A (giornalisti) la categoria B (impiegati) resterà in redazione per non dire dei cocopro che in assemblea proprio non ci vengono. Qualche direttore li spaventa dicendo loro "non farti vedere a parlare con quella o quell'altro che sono sindacalizzati". Tuttavia i precari vorrebbero reagire. Qualcuno comincia a pensare alla causa e ha già preso contatti con gli avvocati.

Se si mettesse in atto una campagna per una class action collegata allo sciopero precario avrebbe appeal... Ciò che spaventa i freelance è infatti proprio l'idea della causa "solitaria" SLEGATA dall'azione collettiva-sindacale (il ragionamento ricorrente è: posso anche far

causa ma da sola finisce solo che mi sospendono il contratto e poi devo stare lì da sola ad aspettare chissà quanto prima che il giudice si pronunci...).

La situazione delle rappresentanze sindacali (Cdr) è tragica: con la crisi hanno accresciuto il loro potere come cinghia di trasmissione delle logiche emergenziali delle aziende, hanno accettato ovunque processi di ristrutturazione (sì la crisi noi la paghiamo, grazie!). I processi di mediazione a cui si sono prestati hanno represso tutti i momenti conflittuali più forti. Svolgono la funzione di collocamento, con la manodopera che deve raccomandarsi. In questo quadro, il corporativismo ha evidentemente forte possibilità di recupero (si mina ogni concetto di solidarietà trasversale): per esempio, i giornalisti dei dorsali locali del *Corriere della sera*, grazie a un accordo firmato dal Cdr, non hanno il diritto di firmare i loro pezzi sul sito del *Corriere* nella *home page* nazionale (anche se la notizia locale assume rilevanza nazionale).

Nel mondo dei redattori editoriali è tutt'altra cosa: il consenso non è dedicato alla propria azienda ma al proprio lavoro, il sentire che si sta producendo qualcosa di importante, è un sentire diciamo "materno", stai contribuendo a creare il libro, è lui la creatura. Le dinamiche o i dispositivi di controllo avvengono per lo più attraverso l'eterno ritardo della chiusura che sia di un libro o di un articolo. E si viene costrette a dare tutto il tempo disponibile per la "causa". Cioè c'è una perenne disorganizzazione "organizzata": l'accumularsi del lavoro fino al limite della chiusura di un libro permette all'azienda di fare la selezione del personale, se ti prostri alla "causa" potrai lavorare per il prossimo libro.

All'interno delle case editrici il co.co.pro. è il più gettonato, ma la tendenza è a tradurre tutto in partita Iva. In vista di uno sciopero, se tu hai la partita Iva e ti assenti e non vai a lavorare quel giorno non viene percepito dall'azienda.

Si suggerisce anche di lavorare attraverso la generazione di un lin-

guaggio condiviso, su questi concetti da elaborare e a cui dare delle forme diciamo di rivendicazione:

- autonomia;
- orgoglio;
- immaginazione;
- piacere (nel senso di: ti piace quello che fai? No? E allora: ribellione!).

Trovare legami con i giornalisti interni che sono in grande difficoltà. Provare a risvegliarli, approfittando del loro senso di vuoto. Bisogna tenere conto che contemporaneamente hanno sempre più paura (di perdere il posto; di scivolare più giù; di venire spostati in un'altra redazione ecc ecc). Mandare lettere (ben fatte e cortesi / ben informate) ai comitati di redazione per scuoterli / svergognarli un po' (tipo: sappiamo che vi siete prestati a... ma fino a quando?)

Lavoratori dello spettacolo

Aa.

Non siamo riusciti a far un incontro allargato, con molti lavoratori dello spettacolo, o creare un ambito più collettivo di discussione. L'incontro è stato fatto con Aa., precaria della Scala. Ha un contratto a chiamata (è la prima volta che entro in contatto con qualcuno che ha questo tipo di contratto). Lavora come sarta, all'interno della Scala. Nell'ordine gerarchico di "importanza" del teatro ci sono gli assunti, i precari e poi, sul gradino più basso, i precarissimi. Questo tipo di gerarchizzazione del lavoro avvia di per sé, da sola, dispositivi di controllo al suo interno. Non c'è bisogno che l'azienda o i responsabili esercitino l'autorità, ma si verifica un controllo tra le parti. Nello specifico, i "garantiti" controllano i precari e i precari controllano i precarissimi.

Ax spiega che questo meccanismo generalmente avviene attraverso la mansione lavorativa: in sostanza i precarissimi dovranno fare i lavori più di merda. Questo dispositivo si è andato rafforzando negli ultimi tempi, nell'exasperazione delle condizioni lavorative dei precari, ossia

via via che si sono rifiutati di svolgere determinate mansioni. La presenza dei precarissimi ha fatto nascere un attrito dal conflitto d'interesse, i precari pensano che gli stiano rubando il lavoro, i precarissimi pensano che i precari gli lasciano i lavori di merda.

Quelli che qui denominiamo "lavori di merda" non vanno intesi come i lavori di fatica. Nell'organizzazione del lavoro, pensando in specifico alle sarte per esempio, c'è la possibilità di una diversificazione del lavoro durante le ore lavorative, con un sistema di turnazione per non far pesare il lavoro stesso. La presenza delle precarissime fa invece sfogare lì le frustrazioni di tutti: sono loro quelle costrette a svolgere i lavori monotoni e sempre gli stessi, otto / dieci ore a stirare.

In teatro il livello di coscienza è molto alto, molto elevata la presenza dei sindacati, la Cgil ha molti iscritti e la Cub è abbastanza conflittuale ma, nelle rivendicazioni o semplicemente nelle battaglie di carattere meramente vertenziale e sindacale, i precari e i precarissimi non vengono presi in considerazione. I primi semmai avvicinati esclusivamente per il tesseramento con l'amo di una ipotetica causa, mentre i secondi non esistono proprio.

La quotidianità è lasciata alla legge della giungla. Aa. non a caso è molto interessata al percorso dello sciopero precario: lei fa parte di quel pezzo di società che se si indice uno sciopero ma quello stesso giorno viene chiamata per lavorare non ha alcuna scusa da poter inventare: se non risponde e non va, il teatro non la chiamerà più per settimane. Molto semplice.

Uno dei percorsi che abbiamo pensato è di far presente la situazione ai "garantiti" della Cub, cioè ad altri lavoratori dello spettacolo, in modo che possano tutelare un'eventuale campagna all'interno della Scala.

Trasporti - Atm

R.

R., ex precario, lavora per una delle tante aziende che orbitano intorno alla grande mamma Atm. Chi lavora per Atm passa un periodo di precarietà di 18 mesi di inserimento, sicuro che dopo ci sarà l'assunzione. Se proprio non si è una capra o non ce la si fa, alla fine del percorso al 99% l'azienda ti assume, perché c'è una preselezione che passa per canali famigliari e sindacali, chi accede alla precarietà è già "garantito" rispetto al futuro. Le vertenze sono specificamente legate al settore contrattuale, rinnovi ecc.

Le aziende appaltatrici svolgono il lavoro di manutenzione della struttura. Eccone qualcuna: Acs, Coedil, Tom, Nos. Atm supervisiona i lavori svolti da queste aziende. In queste aziende e/o cooperative la percentuale di precari è altissima, pochissimo o per niente sindacalizzati. Alla domanda: chi può esercitare un potere di contro parte lì dentro? la risposta è molto semplice: i macchinisti!

La mappatura dei sindacati, abbastanza complessa e sono molto divisi tra loro, soprattutto i sindacati di base. Ce ne sono una miriade e alcuni con nomi improbabili.