

Le contraddizioni fra lavoratori e burocrazia sindacale prima o poi giungono al pettine e sono destinate ad esplodere anche in una categoria come la nostra, quella del trasporto merci, fatta di molte piccole imprese, dove il sindacato è molto debole.

Lo dimostrano anche alcuni dati: in Lombardia (dove sono concentrate il 60% delle aziende del settore) le assemblee sulla bozza contrattuale non sono state più di 50 con la partecipazione di non più di 1800 lavoratori. In Emilia 72 assemblee con la partecipazione di 800 persone. Un funzionario ha definito questa partecipazione "sconsigliata". A queste cifre si aggiunge il fatto che in Emilia, per non parlare di altre zone minori, la bozza di piattaforma contrattuale è passata nelle assemblee senza nessun emendamento, quindi, nella definizione di un funzionario regionale emiliano, "nella totale passività dei lavoratori".

Ma da dove viene questa passività? I funzionari insinuano l'idea che sia un atteggiamento dei lavoratori tipico di questo periodo. Questo non spiegherebbe però alcune sporadiche ma importanti eccezioni. Infatti alla Züst-Ambrosetti è passato un emendamento che chiedeva una riduzione d'orario (a parità di salario) di un'ora; ma soprattutto noi dell'Ups abbiamo proposto notevoli modifiche tese a rendere la bozza di piattaforma un reale strumento di difesa del salario, dell'occupazione e dei diritti sul posto di lavoro. Nella nostra azienda abbiamo dimostrato che "i lavoratori hanno preso una posizione perché hanno avuto una possibilità di scegliere; quando non hanno potuto non hanno scelto, ecco da dove viene l'apatia". Così ci ha commentato una nostra collega di lavoro.

La realtà dei fatti è che mentre da un lato la direzione del sinda-



Assemblea nazionale I vertici sindacali demoralizzano i lavoratori

cato versa lacrime di cocodrillo rammaricandosi della scarsa partecipazione, dall'altra parte non fa nulla per rendere possibile una reale partecipazione dei lavoratori, limitando, invece, la discussione nelle aziende ad un'unica assemblea di due ore dove presentare la bozza, spiegarla, discuterla, votarla. Questo significa escludere dalla discussione la maggioranza dei lavoratori.

Si può dire che per tutta l'assemblea nazionale la direzione-sindacale ha respinto le critiche sulla piattaforma cercando di demoralizzare i lavoratori con la storia della "passività" o con altri sistemi.

Per esempio di fronte alla situazione disperata dei camionisti, costretti a fare anche 300 ore al mese, la burocrazia sindacale ha usato questa situazione per cercare di ridicolizzare l'idea di una riduzione d'orario a parità di salario, anziché cercare una via d'uscita per questi lavoratori:

tutti i funzionari hanno evitato di dare una risposta a questa situazione; erano troppo preoccupati di riuscire a sbarrare la strada agli emendamenti Ups (vedi articolo nella stessa pagina).

I lavoratori Ups sono stati definiti dai vertici del sindacato trasporti come quelli che hanno votato un "libro di sogni": hanno cercato di convincerci che nelle condizioni attuali, se vogliamo salvaguardare i posti di lavoro, è necessario accettare le compatibilità aziendali. Questo escluderebbe la possibilità di aumenti salariali superiori al tasso d'inflazione programmato, nonché riduzioni d'orario a parità di salario; invece imporrebbe l'accettazione della flessibilità e del lavoro precario.

Questi argomenti ci sono stati ripetuti fino alla nausea, anche dal segretario della Filt-Cgil Bonadonna, esponente di Essere Sindacato e membro di Rifondazione Comunista; cioè, nonostante

questo partito abbia preso chiaramente posizione, almeno a livello di dichiarazioni ufficiali, a favore delle 35 ore a parità di salario.

L'esito della votazione era scontato: solo una minoranza delle aziende sindacalizzate erano rappresentate a questa assemblea, mentre invece pullulavano i funzionari sindacali. Ma se qualcuno pensa che la nostra battaglia finisca qui, si sbaglia di grosso: da settembre inizieremo una campagna nelle aziende per verificare quanto i lavoratori hanno effettivamente discusso e deciso della bozza, seguiremo passo dopo passo lo sviluppo delle trattative; se riusciremo a coinvolgere i lavoratori di un numero sufficiente di aziende, arriveremo alla consultazione finale non solo dicendo no ad un accordo basato su questa piattaforma, ma presentandone una alternativa.

Antonio Forlano delegato Cgil Ups Milano

IL 16 GIUGNO, in Ups e in tutte le aziende del settore trasporti, è stata consegnata la bozza della piattaforma contrattuale.

Il tutto è stato fatto alle soglie delle ferie estive, solo un mese prima dell'assemblea nazionale per l'approvazione della piattaforma (che si sarebbe dovuta tenere il 15 luglio a Bologna, ma che poi è stata anticipata, all'ultimo momento, di due giorni). Per noi lavoratori Ups non è stato facile organizzarsi in così poco tempo; comunque siamo riusciti a creare un comitato lavoratori che dopo aver analizzato la bozza, ha presentato degli emendamenti; abbiamo fatto due volantini per propagandarli e abbiamo organizzato ben quattro assemblee per la discussione della bozza (per coprire tutti i turni lavorati-

Ups Milano: coinvolgere i lavoratori è possibile

vi). La scarsa collaborazione dei due funzionari sindacali che avrebbero dovuto intervenire alle assemblee ha aggravato ulteriormente la situazione.

L'assemblea del 5 luglio è stata spostata per correttezza nei confronti dei due funzionari che si erano "dimenticati" di comunicare la loro impossibilità di presenziarvi. Anche all'assemblea del 12 luglio i funzionari si sono "dimenticati" di presenziare;

Comunque il tour de force fatto in Ups ha dato i suoi risultati: ben il 25% dei lavoratori si è presentato alle assemblee. Adirittura gli operai del turno serale che hanno partecipato all'assemblea del 12 luglio, sono rimasti a discutere,

nonostante i mondiali, oltre l'orario di lavoro. Con questi lavoratori si è discusso di cinque emendamenti fondamentali alla bozza di piattaforma:

- 1) 35 ore a parità di salario;
- 2) no ai contratti interinali;
- 3) nessuna flessibilità nell'applicazione dell'orario dei part-time;
- 4) 12 ore al massimo di lavoro straordinario mensile, da recuperare con permessi;
- 5) Un aumento del salario reale che consenta il recupero del potere d'acquisto perso dal '92 al '96, cioè da quando è stata abolita la scala mobile fino al prossimo rinnovo contrattuale nazionale per la parte economica.

I funzionari che hanno partecipato alle prime due

assemblee si sono battuti per far capire ai presenti che, a causa della crisi che stiamo attraversando (ma come, adesso dicono che c'è la ripresa!) bisogna essere "flessibili" e chiedere il minimo indispensabile (cioè niente, secondo loro). Per loro puntare sulle 35 ore a parità di salario è un'utopia. In risposta alle affermazioni dei due funzionari (Ranieri segretario regionale Fit-Cisl e Beretta funzionario di zona Filt-Cgil) i lavoratori hanno votato per il rispetto dei loro diritti; tutti gli emendamenti sono passati a larghissima maggioranza.

I lavoratori Ups hanno dimostrato, e questo dev'essere d'esempio agli attivisti sindacali, che i lavoratori, se gliene viene

data la possibilità, sanno prendere in una posizione a difesa dei loro interessi.

Ma allo stesso tempo questo ci fa capire che non possiamo fermarci ai cancelli Ups, ma che dobbiamo creare le stesse condizioni di discussione anche nelle altre aziende, smuovendo la situazione di apparente apatia dei lavoratori.

L'odierna trattativa per il contratto nazionale offre la possibilità di fare ciò. Restare chiusi con la nostra rabbia serve a poco, dobbiamo invece tramutare la rabbia in impegno a difendere il diritto dei lavoratori a contare in tutte le fasi della trattativa. Un'occasione in questo senso sarà data, in particolare, dalla consultazione finale sull'accordo.

Anna Borella, lavoratrice Ups Milano