

ORGANIZZARE

CONTRATTARE

PER INCLUDERE

RIMINI 23/24/25 OTT 2019

Orgoglio Operaio



Rossano ROSSI

Segretario Generale della Camera del Lavoro di Lucca

Lottare, insieme



Massimo FRATTINI

Coord. Internazionale Settore Turismo Global Union IUF-UITA-IUL

Forma e Sostanza



Maurizio BROTTINI

Segretario Regionale CGIL Toscana

Pubbllichiamo il testo degli interventi dei compagni Rossano Rossi, Massimo Frattini e Maurizio Brotini, fatti nel corso dei tre giorni del seminario nazionale della Filcams Cgil tenutosi a Rimini nei giorni 23/24/25 ottobre 2019, organizzato dalle compagne e dai compagni di LS della categoria.

Orgoglio Operaio

Ricordando Sandra Cappellini, delegata, dirigente sindacale, donna, comunista



Rossano ROSSI

Segretario Generale della Camera del Lavoro di Lucca

Ringrazio Andrea per l'invito. Ho ascoltato la sua relazione che ho trovato esaustiva, bella e soprattutto assolutamente condivisibile, a dimostrazione che fra di noi vi è sempre assonanza di vedute e comunanza di interessi.

Andrea mi ha chiesto di portare un ricordo di Sandra Cappellini, invito che ho accettato volentieri non soltanto per quello che ella ha rappresentato per me, per l'Area e per la storia di noi tutti, ma anche perché, essendo questo un seminario di delegate e di delegati sindacali, Sandra Cappellini è stata la prova concreta di come abbiamo inteso noi tutti che abbiamo fatto parte della RSU della Sammontana la condivisione di questa che è una vera e propria passione e non un mestiere. Un seminario può essere l'occasione per arricchire il modo di fare il delegato sindacale, un corso può avere la finalità della formazione professionale, tuttavia – come abbiamo sempre detto – la passione o ce l'hai addosso a prescindere da ogni cosa o non ce l'hai, nessun corso o seminario può insegnarti la capacità di indignarsi di fronte alle ingiustizie che tutti i giorni si perpetrano nei luoghi di lavoro.

Purtroppo nella nostra organizzazione troppe volte nel passato, anche recente, si sono privilegiati percorsi altri trascurando quello che di fatto è il primo ingrediente per fare il delegato sindacale:

la passione, la capacità di ribellarsi alle ingiustizie. Rivendicando la mia provenienza operaia, la mia amicizia con Sandra è iniziata fin da quando ella iniziò a essere membro della RSU della Sammontana.

Fin da giovanissima Sandra iniziò a lavorare alla Sammontana per poi diventare membro della RSU, che è sempre stata piuttosto "ribelle", sempre in prima fila per quanto riguardava manifestazioni, cortei, scioperi, presidi. Quando negli anni Novanta furono prese determinate scelte, la CGIL non era quella di oggi, era ben diversa: molto più riformista, molto più conservatrice; a parer mio operava in maniera molto sbagliata. La CGIL ai quei tempi era subalterna all'allora PDS, era un sindacato che vedeva le privatizzazioni dei servizi pubblici come un'opportunità, come una scelta possibile. Erano i tempi in cui fu emanata la prima riforma delle pensioni (cosiddetta riforma Dini) e in quella fabbrica ho avuto la fortuna di lavorare insieme a tanti compagne e compagni che non accettavano tutto ciò. Quasi tutti erano in disaccordo e dalla riforma Dini in poi abbiamo iniziato da subito con scioperi, manifestazioni, occupazioni in tutta Italia (lo testimonia la presenza dello striscione della Sammontana in quelle occasioni). Non era raro che sulle prime pagine dei giornali dell'epoca, e soprattutto di "Liberazione", fosse ripresa la foto dello striscione della Sammontana che campeggiava dap-

per tutto. In altre parole, eravamo famosi sia in fabbrica sia fuori di essa: in fabbrica era un litigio, una battaglia continua con il padrone. Era un confronto continuo, non erano lotte fine a se stesse: infatti grazie alle nostre manifestazioni abbiamo anche ottenuto risultati positivi come ad esempio una contrattualizzazione che prevedeva l'aumento per tutti i dipendenti (dai direttori all'ultimo magazziniere) in occasione dei rinnovi contrattuali.

Le nostre battaglie hanno riscosso anche un consenso notevole: ricordo nel 2002 i quasi venti pullman che si resero necessari per portare i dipendenti della Sammontana alla manifestazione a Roma in occasione dello sciopero in difesa dell'art. 18.

Anni prima, Sandra Cappellini era entrata nella Sammontana insieme ad altre ragazze, tutte belle, sempre in prima fila alle manifestazioni. Appena assunte in fabbrica, chiesero subito di essere tesserate nella CGIL, cosa all'epoca rara. Era un gruppo di ragazze quasi tutte comuniste, per noi una manna dal cielo. Giravano per l'Italia insieme a noi, con senso di lotta ma anche con tanta passione e divertimento (al ritorno delle manifestazioni si faceva festa).

Tanti lavoratori non sono mai voluti entrare nel Consiglio di fabbrica, organismo dove il



confronto è d'obbligo; certo, riconosco che oggi con la Jobs Act è ancora più difficile fare il delegato, tuttavia anche nei primi anni Duemila non era cosa facile.

Nel 2001 si svolsero le elezioni del Consiglio di fabbrica della Sammontana e Sandra chiese di farne parte: una scelta importante soprattutto per il fatto che da tanti anni non vi erano donne, e infatti alla prima seduta le fu regalato un grande mazzo di rose con un biglietto con su scritto "Benvenuta nella RSU della Sammontana". Sandra avrebbe potuto continuare a fare la sua vita di sola operaia con suoi interessi. Era una bella donna, sapeva farsi amare, e invece decise di impegnarsi nel Consiglio di fabbrica. Da allora è stato un susseguirsi di soddisfazioni.

Una volta entrata nel Consiglio, iniziò a fare discussioni, contrattazioni nell'azienda e provò quello che penso sia la base della svolta di un vero delegato: da noi in Toscana è in voga il detto che si diventa un vero delegato "quando si è provato il morso di un lupo", quando davanti alle mosse del padrone (mosse che possono essere tante: può trattarsi di una minaccia ma anche di un tentativo di portarti dalla sua parte) tu delegato hai il potere contrattuale e dall'altra parte provano a venire a capo. A chi ha fatto il delegato o ha fatto parte di una RSU può succedere di essere

provocato: "Sei un quadro importante... Potresti fare carriera in azienda... Mettiamoci d'accordo... Fai attenzione che non ti licenzino..." e quello è il momento della prova del "se sei dalla parte giusta o dalla parte sbagliata". E fin da subito si capì che Sandra era una persona a cui non mancava il coraggio, non aveva paura, non si faceva comprare, stava sempre in prima linea, batteggiava, si confrontava, con autorevolezza e autoritarismo anche di fronte alla controparte.

Ai tempi in cui Sandra era stata assunta da poco stavo bene nella fabbrica, svolgevo la mansione di "cellista" (ovvero portavo i gelati nelle celle), piacevo ai miei compagni anche se criticavano il mio modo di fare autoritario. Poi Andrea, dietro pressioni, mi convinse a uscire dalla fabbrica [per svolgere un ruolo più ampio dentro la battaglia nella Cgil].

Nel frattempo Sandra si era formata, e prese le redini della RSU della Sammontana. Anch'essa aveva un carattere autoritario come il mio. Ora, si badi bene: già per le controparti il solo fatto di avere a che fare con un RSU o con un delegato battagliero è un problema, se poi si tratta di una donna è anche peggio perché è molto difficile tenere testa a una donna. Nel caso concreto, al padrone della Sammontana dava fastidio in maniera esagerata il fatto che

a tenergli testa fosse una donna, la riteneva una rompiscatole e lei, di contro, rimaneva tranquilla, non tremava mai. Da lì è stato un susseguirsi di successi.

È uscita dalla Sammontana ed è stata eletta segretaria della Flai provinciale, poi segretaria generale della Flai di Firenze, Segretaria della CGIL Toscana e in fine membro del Direttivo nazionale. Nonostante tutte queste affermazioni, ha sempre conservato quel biglietto di benvenuta donatelo insieme al mazzo di rose. Noi eravamo la base sindacale, eravamo il coordinamento delle RSU dei lavoratori perché una cosa che contestavamo alla CGIL di allora era che ci fosse un ruolo maggiore per i delegati di posto di lavoro, sia negli organismi, sia nella contrattazione. E Sandra da questo punto di vista aveva davvero un senso di appartenenza per il suo posto di lavoro, per la sua fabbrica nella quale aveva lavorato tanti e tanti anni, che credo sia uno degli ingredienti fondamentali. Una volta mi fu chiesto se pensavo che per fare questo mestiere sia necessario avere lavorato. Risposi: "Non so se sia necessario, però posso assicurare che aiuta parecchio". Come il sottoscritto, anche Sandra non voleva uscire dalla fabbrica perché, al pari mio, l'attaccamento al suo posto di lavoro era tanto, tuttavia alla fine decise di uscire e il suo percorso che vi ho descritto prima l'ha fatto sempre con la stessa pas-

sione e determinatezza, senza mai venir meno ai suoi principi e ai suoi ideali.

Succede sovente che, finché si è in produzione, si è agguerriti, poi quando si comincia a “frequentare le scrivanie” questa foga va scemando. E non è una questione di età (quando si è giovani si è maggiormente ribelli) poiché tanti compagni, una volta trovata una collocazione e nonostante l'età più o meno avanzata, hanno smorzato parecchio il loro spirito battagliero. Ebbene, la compagna Sandra Cappellini non era così, anzi: sempre determinata e addirittura rappresentativa del luogo di lavoro da dove proveniva.

Attualmente sono Segretario generale a Lucca, però ancora seguo la mia azienda. Nel frattempo furono assunti nella Sammontana anche operai seguaci del Movimento 5 Stelle, alcuni dei quali, inevitabilmente, divennero delegati sindacali; per noi comunisti la vita sindacale diventava sempre più difficile e, d'altro canto, un Paese non vive in un compartimento stagno. Ne conseguiva che quando tornavamo in fabbrica in occasione di assemblee, soffrivamo quando vedevamo qualche delegato con un qualunque e con un populismo: di qui battaglie. Ricordo lo sciopero contro la riforma Fornero: a quel tempo ero Segretario provinciale dell'Empolese Valdelsa, Sandra era Segretaria della Flai e in quell'occasione si discuteva fino a notte fonda. La fabbrica della Sammontana è sempre stata una fabbrica all'avanguardia, nonostante le re-

more da parte di qualcuno. È vero che la CGIL ha sbagliato quando ha promosso solo tre ore di sciopero contro la riforma Fornero, tuttavia è altrettanto vero che non si è svolta alcuna sommossa popolare.

Sandra invece era una passionale, una schietta, doti che ha sempre mantenuto anche quando è stata Segretaria della CGIL Toscana. All'epoca avevamo un senso di appartenenza e la convinzione che il pluralismo sia una grande ricchezza. Grazie a tutto ciò sono state fatte scelte giuste.

Non ci si può nascondere che la CGIL attuale non è più di Sinistra soltanto perché il Segretario generale è Maurizio Landini: è più di Sinistra perché c'è un documento congressuale che ai miei

anche se un mio compagno ha giustamente commentato: “Non c'è niente di peggio di aver avuto ragione”. Siamo diventati un po' la coscienza che a qualche nostro compagno demorde un pochino perché le cose che dicevamo noi a voce oggi le scrivono. Mi riferisco in particolare al “sì” al ruolo pubblico, al “no” alle privatizzazioni, al fatto che le guerre non vanno bene ma la contingenza è oggi molto diversa da quella di allora: tutte scelte che portammo avanti con coraggio e che ci contraddistinguevano come Area e che abbiamo fatto bene a sostenere. E oggi che finalmente siamo arrivati a un cambiamento dell'organizzazione, siamo tutti convinti che la prima riforma è stata l'inizio di una tragedia, e così infatti fu, a iniziare dal “Pacchetto Treu” alla riforma Fornero. Tutte queste idee le portammo avanti fin dall'inizio, eppure oggi si scrivono documenti e bisogna recuperare perché nel frattempo si è perso tanto.

Nella nostra Area abbiamo fatto queste battaglie e ci trovavamo benissimo. Poi, durante al penultimo congresso facemmo una diversa con Sandra: ci fu la fine dell'esperienza di quell'Area. D'accordo con Sandra, con Maurizio, noi compagni toscani facemmo una scelta diversa: a fronte della lungimiranza di dire cose che poi

si sono purtroppo rivelate vere e a fronte dell'aver avuto ragione nei confronti di un tentativo della CGIL di riposizionarsi, noi ci dividevamo. Non fu una scelta facile, anzi, ci rimanemmo malissimo. Come Toscana ci tirammo fuori. Si badi: non abbiamo rinunciato del



tempi sarebbe stato considerato un documento alternativo. Dunque, da questo punto di vista c'è stata una evoluzione nella CGIL. Il documento congressuale che abbiamo votato all'ultimo congresso - concordo al 100% - sono scritte cose che noi sostenevamo in maniera alternativa,

tutto perché siamo andati avanti ancora e per fortuna poi ci siamo anche ritrovati. Non condividevamo la scelta di Nicolosi di cambiare obiettivo rispetto alla fine, ma non ci convinceva neanche la scelta di spaccare quest'Area perché avrebbe comportato rimettere tutto in discussione. Insomma, noi credevamo tanto nel nostro agire e purtroppo tutto ciò fece male a tutti, a iniziare da Sandra. Alla fine di quel congresso, purtroppo, Sandra Cappellini entrò come membro del Direttivo nazionale e dalla Toscana partimmo con un'esperienza.

Siccome la CGIL si stava cominciando a ricredere e a riaprire, si aprivano anche nuovi spazi, pur con le difficoltà del caso: cercavamo di aprirci a nuovi pezzi della cosiddetta "vecchia" Maggioranza per intraprendere un discorso diverso. Quel navigare in mare aperto si trasformò un'idea di documento che Sandra, Maurizio ed io iniziammo a scrivere perché volevamo rilanciare il nostro percorso in un'ottica diversa. Ripeto: se ripenso alla CGIL attuale, è giustissimo l'affermazione di Andrea che i pluralismi sono la ricchezza e l'essenza vitali per questa organizzazione, però bisogna trovare una formula per ridefinirsi. Oggi si può e si deve ambire di più, e questo è possibile se trovi i compagni validi, giusti, con i quali lavori bene.

Per quanto ci riguarda, la nostra esperienza è stata positiva: Sandra partì e ora in Toscana ci siamo addirittura rafforzati. E anche oggi che sono Segretario della Ca-

mera di Lavoro di Lucca rivendico le mie idee comuniste, e tutte le iniziative recano lo stampo comunista, a iniziare da quelle in favore dei Curdi a quella favorevole alle mobilitazioni delle studentesse e degli studenti di Fridays For Future. Sono tante le lotte che possiamo portare avanti, tutto ciò in un'ottica diversa e senza rimanere chiusa dentro uno steccato. La Sinistra sindacale siamo noi.

Tornando all'ultimo congresso cui partecipò Sandra (quello di Rimini) prima della sua scomparsa, Sandra, Maurizio, Andrea ed io tornammo a Empoli prima della fine di quel congresso, pronti a riorganizzarci e a ripartire con l'accordo che avrei guidato io (premetto che sia Maurizio sia Andrea non hanno la patente). Prima di metterci in moto per Rimini, ri-



manemmo a cena Rimini, ma appena montato in macchina, sono stato colto dal sonno, pertanto chi si mise alla guida fu Sandra.

Purtroppo qualche giorno dopo successe la disgrazia e Sandra ci ha lasciato.

Sono convinto che l'insegnamento (o esempio, se così si preferisce) di Sandra Cappellini sia quello di una compagna di base, fortemente attaccata al proprio ruolo, orgogliosa di essere stata operaia, orgogliosa di avere portato avanti gli interessi dei lavoratori, assolutamente contraria a rinnegare qualsiasi scelta abbia fatto sul piano politico.

La passione, l'appartenenza, la coscienza di classe non gliela aveva insegnata nessuno: l'aveva addosso.

Sono convinto che se voi oggi siete qui è perché qualcosa di Sandra vi è rimasta, altrimenti forse avreste fatto un'altra scelta. Se l'insegnamento è questo, se ce l'hai addosso lo porti avanti e alla fine ti

ritroverai ad avere vissuto una bella esperienza della quale essere orgoglioso.

Non posso sapere se riusciremo a cambiare le cose, sicuramente però, per onestà fra di noi, se le cose succederanno a prescindere e comunque, allora avremo sbagliato tutti. Al contrario ritengo che le cose succedono perché anche noi svolgiamo un ruolo. Se la CGIL di oggi, con tutte le sue luci ma anche con tutte le sue ombre, non è quella di vent'anni fa, credo che un po'

di merito vada alle compagne come Sandra e a tutti noi.

Lottare, insieme

Le nostre campagne Globali per organizzarci e vincere



Massimo FRATTINI

Coord. Internazionale Settore Turismo Global Union IUF-UITA-IUL

Ringrazio Andrea e Federico per l'invito, ringrazio la Filcams che è tuttora il mio sindacato essendo io ancora iscritto, nonostante un esilio che dura ormai da qualche anno.

Prima di trattare il tema di oggi sulle campagne globali, mi presento. Sono Massimo Frattini, vengo dalla Filcams di Milano, sono stato delegato in albergo, funzionario a Milano per poi nel 2012 andare a Ginevra in un sindacato globale internazionale a cui la Filcams è iscritta. In particolare seguo il settore del turismo.

Il nome del sindacato è un acronimo inglese lunghissimo: sindacato dei lavoratori dell'agricoltura, dell'industria alimentare (per esempio Coca Cola, Nestlé, Unilever), degli alberghi. Vi sono poi anche settori più piccoli come quelli del tabacco, del catering che di fatto è parte del grande mondo del turismo. È una federazione internazionale i cui iscritti sono i sindacati nazionali di questi settori. Per quanto riguarda l'Italia, vi sono la Filcams, la Fist CISL e UILTuCS per quanto riguarda il settore del turismo; vi sono poi Flai, Fai e Uila per quanto riguarda il settore dell'agricoltura e dell'industria alimentare. I dati di ieri mattina registravano 422 sindacati affiliati in 127 paesi che vanno da un sindacato grande come la Filcams a un sindacato di un albergo di Sabah in Malesia che si è voluto affiliare ritenendo opportuno partecipare.

Rappresentiamo dieci milioni di lavoratori anche se i reali pagatori sono un po' meno (due milioni e mezzo) in quanto in alcuni paesi non esiste nemmeno la

possibilità di iscriversi: un lavoratore agricolo dell'America Latina, dell'Africa o del Sudest asiatico non ha modo di sostenersi, aderisce a un sindacato ma non può pagare una quota; tuttavia noi rappresentiamo anche queste persone.

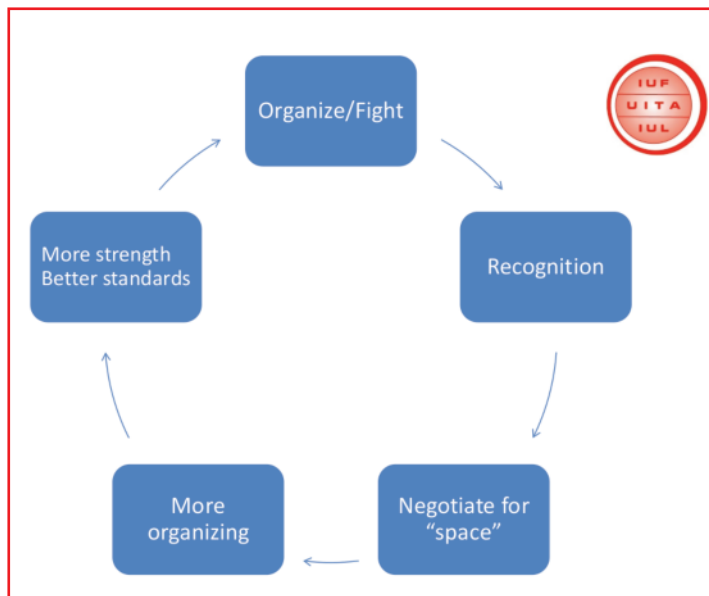
In questi paesi quando arriva una multinazionale, creare un sindacato non è affatto facile e spesso porta anche a scontri fisici con i lavoratori che vengono picchiati.

Due anni fa, in occasione del precedente seminario del 2017, esposi una presentazione sulle campagne globali. Quelli raffigurati nella *slide numero 1* sono i marchi (cosiddetti "brand") con i quali lavoriamo e contro i quali a volte facciamo campagna.

Potete ora osservare la *slide numero 2* che descrive come intendiamo la nostra attività quotidiana di or-



ganising: partendo dall'alto vi sono l'organizzazione e la lotta per ottenere ci sia il riconoscimento del sindacato in quei paesi dove non vi è tale riconoscimento. E' questo un lavoro che si realizza sia a livello internazionale che a livello locale. Il circolo organizzativo è composto



Implementing our mandates
Organizing together, fighting together and winning together



The top seven

Accor ranks sixth in the global hotel industry, based on number of rooms.

Hotel companies ranked by number of rooms worldwide at January 1, 2019

Rank	Group	Number of hotels	Number of rooms
1	MARRIOTT INTERNATIONAL	6,817	1,295,182
2	JIN JIANG - INC. RADISSON HOTEL GROUP	9,436	915,507
3	HILTON WORLDWIDE	5,634	904,593
4	IHG - INC. SIX SENSES	5,622	837,915
5	WYNDHAM HOTEL GROUP	9,157	809,933
6	ACCOR - INC. SBE	4,780	703,806*
7	CHOICE HOTELS - INC. WOODSPRING SUITES	7,021	569,108

* Number of rooms operated by Accor at December 31, 2018, which is lower than the number of built rooms published by MKG Consulting. Source: MKG Consulting - March 2019.

Accor competitors share two characteristics: they are all well established in the United States and they mainly operate through franchise agreements.

dalla negoziazione di nuovi spazi per l'attività sindacale la quale porta a more organising (maggiore sindacalizzazione), e come conseguenza a maggiori e migliori standard di relazioni e successivamente accordi.

Gli ingredienti sono: definire gli obiettivi della campagna durante la fase di preparazione, capire come incrementare la campagna; avere le informazioni che devono essere affidabili, cruciali, tempestive e regolari. Occorre poi capire se il sindacato è capace di gestire la campagna. Così, ad esempio, il sindacato attivo in Guinea ha bisogno del nostro aiuto che noi gli offriamo con tutto il supporto possibile. Il contesto in cui il sindacato lavora è assai diverso da paese a paese. In Italia c'è un contesto in cui la CGIL ma anche le altre sin-

dacali hanno agibilità, se si pensa a un paese come la Guinea, dove il proprietario dell'albergo è amico di un Ministro, diventa complicato potere agire liberamente. Un altro esempio è un albergo in Indonesia il cui proprietario è un ex Ministro del Lavoro e dirigente di alto livello di un partito politico: anche in tal caso per i lavoratori diventa veramente difficile organizzarsi e sostenere una campagna.

Altro ingrediente è la pressione internazionale a sostegno di una determinata campagna che può provenire dagli affiliati o anche da soggetti esterni al sindacato che possono operare pressioni: le ONG, gli investitori istituzionali, con i fondi pensione dei sindacati che possiedono una grande mole di denaro sono i soggetti sui quali e con cui agire.

Nella slide numero 3 è elencata una liste delle sette più grandi catene mondiali: Marriott, Jim Lang (una catena cinese), Hilton, IHG, Holiday Inn, Crowne Plaza, Wyndham (Stati Uniti), Accor (Francia). In questo momento Marriott è per me la campagna. È un'azienda leader di mercato, la più grande catena alberghiera al mondo e, essendo la più grande, è ad essa che dobbiamo puntare perché è quella che determina gli standard del settore. In Italia Marriott significa principalmente Starwood, con cui è stato siglato un contratto integrativo aziendale che posso a ben ragione definire eccellente, grazie al lavoro delle compagne e dei compagni. Nel resto del mondo Starwood è conosciuta soprattutto come un'azienda antisindacale, e purtroppo è vero: le difficoltà che abbiamo riscontrato in Guinea di cui parlavo prima esistono in tante altre parti del mondo.

Con gli affiliati nel 2018 abbiamo deciso di attaccare Marriott sotto l'aspetto delle molestie sessuali. Era nato da poco il Movimento "Me Too", quell'anno peraltro era in corso la conferenza dell'ILO l'organizzazione internazionale del lavoro, in cui si discuteva di cominciare a lavorare su una convenzione contro le molestie sessuali per cui ci sembrò il momento migliore per fare di Marriott il nostro obiettivo principale.

Marriott non possiede tanti alberghi quanti ne ha Hilton o IHG, ma ha un fatturato che dimostra la sua potenza.

Tornando alla campagna contro le molestie sessuali, abbiamo fatto una manifestazione a Ginevra nei giorni in cui si svolgeva la conferenza dell'ILO. Nella foto della slide numero 4 (a sinistra) potete vedere le lavoratrici che vanno a portare direttamente a un direttore d'albergo della catena Marriott quelle che abbiamo definito "domande globali", cioè cosa chiediamo come lavoratori e lavoratrici nei confronti della società Marriott. Si

Implementing our mandates
Organizing together, fighting together and winning together



chiese inoltre di negoziare con noi in quanto IUF per potere poi negoziare a livello globale. Il direttore si è dimostrato gentile: ha fatto entrare i lavoratori; ha affermato che a livello personale era d'accordo con loro, ma disse "non voglio che tale mio pensiero sia riportato agli altri".

Siamo poi andati nel secondo albergo, forse uno dei più belli e lussuosi di Ginevra, il "President Wilson", situato sul lungolago e quel direttore ha mostrato la vera faccia di Marriott: "Questa è la porta d'ingresso ma voi non potete entrare".

Si sono poi svolte manifestazioni, abbiamo organizzato un evento all'ILO in cui le lavoratrici hanno testimoniato le loro esperienze di molestie sessuali.

La campagna è ancora in atto: stiamo svolgendo una serie di attività con gli affiliati affinché Marriott ci ascolti e si sieda al tavolo di negoziazione.

Accor è altresì importante per due ragioni: in primo luogo è stata la prima catena in assoluto che, nel 1995, firmò con noi l'accordo globale sul rispetto dei diritti sindacali. Poi nel corso degli anni si è evoluta e due anni fa iniziò a parlare di un progetto di vendita (denominato "progetto booster") che prevedeva la vendita di tutti gli immobili. Come conseguenza Accor è diventata una società che ha marchi ma non ha immobili; ne consegue altresì che Accor è ora priva di dipendenti i quali sono soltanto quelli delle sedi. È complicato attaccare una società che non ha dipendenti sapendo che è difficile organizzare le sedi come forza lavoro. Questa operazione ha prodotto la nascita dell'azienda AccorInvest che possiede fisicamente gli alberghi e dunque è quella che assume i lavoratori degli alberghi, principalmente in Europa dove ne possiede circa 900.

La seconda ragione per cui noi riteniamo Accor è importante è che, in virtù dell'accordo del

1995, non possedendo più alberghi i quali sono ora gestiti da terzi o in franchising o dati in gestione, può comportare alcune violazioni, e in questo momento ne abbiamo due clamorose: una in Indonesia dove è stato licenziato il presidente del sindacato indonesiano che è dipendente di un albergo Accor e anche leader sindacale del suo albergo, una che riguarda il sindacato della MGallery a Myanmar (Birmania). Lì il sindacato è stato distrutto dal proprietario locale famoso per i suoi legami con il regime militare. Con questo personaggio controverso Accor ci fa business per cui – a nostro avviso – c'è una responsabilità pericolosissima a cui Accor deve dare risposte ai lavoratori, a noi e all'ONU che ha redatto il rapporto in cui sono evidenziati questi legami pericolosi.

Nella foto a destra siamo ritratti io che faccio triathlon con due compagni scandinavi (una compagna del sindacato svedese e un compagno del sindacato finlandese): in quell'occasione correvamo con la maglietta con su scritto "Not on the menu" che è lo slogan che il sindacato dei paesi nordici utilizza nella campagna contro le molestie sessuali nel settore del turismo. Nel periodo natalizio si svolgono feste aziendali, feste fra amici negli alberghi, nei ristoranti e, a causa di un eccesso di alcool e di un pizzico di spirito libero, le molestie sessuali sono all'ordine del giorno. La campagna nei confronti dei clienti da parte delle cameriere e dei camerieri è, pertanto, quella di dire che esiste un limite che non deve essere oltrepassato. Trattandosi di un una

campagna di sensibilizzazione, ci è sembrato doveroso farla nostra.

È dal 2017 che abbiamo sposato la campagna, da quando il congresso della IUF ha deciso che le molestie sessuali costituissero una priorità per tutti i settori del sindacato (dall'agricoltura all'azienda alimentare). Per quanto ci riguarda, la campagna si è concretizzata in un accordo firmato a luglio con AccorInvest che prevede modalità di lavoro congiunte per fermare le molestie.

La stessa cosa è stata fatta nel gennaio di quest'anno con Meliá, una catena spagnola con cui abbiamo anche un accordo quadro globale sui diritti dei lavoratori firmato nel 2013, a dimostrazione che con Meliá c'è un lavoro costante.



Le molestie colpiscono principalmente le donne ma può capitare che accadano anche verso gli uomini. Qualsiasi sia l'obiettivo (uomo o donna) devono essere trattati nella stessa maniera, non ci possono essere differenze nella gestione di un caso di molestie sessuali. Importante che le aziende riconoscano che le molestie arrivano sì dai colleghi, sì dai superiori ma anche dai clienti; si rende quindi necessario sia insegnare ai dipendenti come lavorare con i clienti sia informare questi ultimi che le molestie non sono tollerate e che scatteranno misure a difesa dei lavoratori.

Meliá e AccorInvest riconoscono l'importanza di una procedura locale: abbiamo firmato l'accordo quadro ma poi l'implementazione a livello territoriale va fatta con la formazione, con l'informazione, con la diffusione del materiale. A tale proposito informo che firmammo un accordo con Sodexo e che il primo Paese a riconoscere e a trasformare quell'accordo quadro globale in accordo locale fu l'Italia. Un accordo locale del genere dunque, dovrà essere fatto anche con Meliá e AccorInvest. Accor ha ottantadue alberghi in Italia di cui venti sono AccorInvest e con i quali c'è già un accordo fatto. Marriott ne ha sessantacinque, Meliá ne ha sei. La domanda che lascio qua e che posi qualche settimana fa a Luca De Zolt: "Come dare seguito a quello che diciamo, a quello che firmiamo e a quello che facciamo?" lasciamo i lavoratori da soli oppure, visto che c'è un lavoro fatto da altri, il sindacato nazionale prova a inserirsi e a dare risposte? Spazi non mancherebbero di certo.

Svolgiamo anche campagne a difesa dei diritti dei lavoratori, diritti violati. Nella *slide numero 6* (a destra) potete osservare le immagini di alcune nostre pagine internet in cui chiediamo agli affiliati, agli iscritti di fare una cosa che può sembrare semplice ma che ha un forte impatto: inviare una email alla società "ics" perché in quel momento

in uno dei suoi alberghi è in atto una violazione abbastanza grave. Nella prima immagine si può osservare che non ci si limita a una mera lettera di contestazione, ma è la denuncia che in uno stabilimento della Perfetti van Melle in Bangladesh viene utilizzato lavoro minorile. Ora, il sindacato ha fatto denuncia, ha chiesto che l'azienda facesse cessare tale situazione ma purtroppo alcune bande hanno assaltato e picchiato i sindacalisti e i lavoratori che chiedevano la cessazione del lavoro minorile. Stiamo lavorando non solo con quel piccolo sindacato ma anche con il sindacato olandese (la sede dell'azienda è in Olanda) per fare pressioni sulla "Direzione Corporate" essendo davvero una situazione intollerabile, al di là di ogni immaginazione.

Recentemente in Cambogia in un hotel al cui interno c'è un Casinò il sindacato voleva negoziare salari e condizioni di lavoro: ebbene la presidente del sindacato, è stata sospesa con la conseguenza che quattromila lavoratori sono in agitazione.

Per quanto riguarda la Coca Cola, in ogni parte in un dato momento c'è una violazione.

Abbiamo relazioni anche formali con Coca Cola: ci sediamo al tavolo due volte l'anno ma ciò non toglie che vi siano momenti di forte tensione con l'azienda come avviene in Indonesia dove il gestore locale dello stabilimento in cui si imbottiglia non vuole sentire ragioni e continua a violare le regole.

Un'altra attività – e dunque non una mera campagna – che svolgiamo in tutti i settori e a tutti i livelli riguarda l'inclusione di genere e l'inclusione degli LGBTI (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender e Intersex). Esiste un gruppo di lavoro, steering group, formato da circa una dozzina di persone che si occupano della raccolta di tutte le esperienze di contrattazione, di materiale di formazione e di informazione per i diritti delle persone LGBTI. Questo per noi è molto importante perché se in qualche Paese c'è una legislazione a favore dei diritti dei LGBTI in altri Paesi non vi è una legislazione in merito bensì una contrattazione in cui interviene il sindacato: ad esempio negli Stati Uniti ci sono molte aziende in cui il sindacato contratta a livello di stabilimento condizioni che la legge non prevede sulla tutela dei LGBTI.

Forma e Sostanza

Una Cgil pluralista che naviga in mare aperto guardando al futuro, rendendo coerenti il dire e il fare sindacato



Maurizio BROTINI
Segretario Regionale CGIL Toscana

Vorrei fare una serie di riflessioni sul contesto nel quale svolgiamo la nostra discussione.

La CGIL negli anni Novanta è stata caratterizzata - di fatto - da una debolezza dentro una sconfitta storica. Il passaggio tra gli anni Ottanta e gli anni Novanta è stato caratterizzato dall'egemonia di quello che è stato denominato "neoliberalismo".

Tengo a premettere una cosa. E' stato detto, come fosse un dato di natura, che è in vigore una legislazione che colpisce il lavoro, ma questo non è frutto del caso, è frutto di un'offensiva politica all'interno della quale negli anni Novanta la maggior parte di noi è stata purtroppo sconfitta. La moderazione salariale per entrare in Europa nel 1992, la controriforma delle pensioni Dini del 1995 che colpì i lavoratori attivi.

Oggi abbiamo la riforma Fornero, ma la logica di passare a una sistema previdenziale legato non agli ultimi anni di retribuzione ma in base al totale dei contributi versati, aveva in sé quello che poi è accaduto.

Si dice che non vi è una legislazione di supporto alla forza nei posti di lavoro, eppure nel 1997

è stato emanato il pacchetto Treu. In quella stagione c'è stata una battaglia politica per l'egemonia all'interno della nostra organizzazione dove i pluralismi, non più di partito perché Trentin sciolse le componenti di partito, si caratterizzavano in base alla linea politica di condivisione o meno - o di contrasto o meno - per quanto riguarda la CGIL.



Negli anni Duemila non è stato così. Gli inizi degli anni Duemila ci hanno visto divisi fino a che, durante un congresso di Rimini, facemmo un accordo politico con Cofferati e iniziò una lunga stagione di tentativo di riconquista dei diritti (si veda ad esempio la difesa dell'art. 18).

Paradossalmente, la nostra esperienza collettiva come area di sinistra sindacale va in crisi nel punto più alto, quando una serie di questioni e di proposte diventa condivisione di tutta l'Organizzazione. Qualcuno ha detto che, una volta assolta una funzione storica, si può anche scomparire. E tutte le difficoltà che abbiamo avuto in realtà

sono state dovute alla difficoltà di riposizionarci dentro la CGIL e le sue dinamiche in un campo affatto diverso. È sempre così quando c'è un passaggio di fase.

C'è uno spazio, una necessità anche oggi? In altre parole, come vivono e possono vivere le articolazioni e i pluralismi? Penso che sia meglio esplicitarli, che sia meglio che siano sulle culture politico sindacali. Io penso che non saranno sulla linea politica, perché per quanto ci riguarda essa è condivisa.

Ma ci sono le culture politiche o sindacali. Faccio una serie di esempi. Come mai la nostra Organizzazione ha messo così tanto tempo a prendere una posizione contro la risoluzione del Parlamento europeo che equipara comunismo e nazismo? È distrazione? È - come dire - sottovaluta-



zione? Oppure c'è un tema di culture politico-sindacali?

È da ben tre Congressi che parliamo di ricomposizione orizzontale del mondo del lavoro e centralità delle Camere del Lavoro territoriali recuperando, in tal modo, una dimensione mutualistica tipica del sindacato ottocentesco; in altri termini, fra categorie verticali e Camere del Lavoro della nostra Organizzazione il pendolo dovrebbe battere dalla parte dell'orizzontalità. Allora perché in questi ultimi tre congressi invece di essere più orizzontali siamo sempre più verticali? Forse perché abbiamo una condivisione di mancato appassionamento della linea, oppure una modalità di ricostruzione dei gruppi dirigenti, oppure un nostro modo di essere che non coglie più quello che vogliamo rappresentare?

Continuo con modestia a pensare al marxismo come a un grande strumento di analisi, non di ciò che è soltanto fuori di noi ma anche di ciò che è dentro di noi (è l'essere sociale che determina la coscienza). Ritengo che, per come siamo fatti, siamo incapaci di intercettare il fatto che il mondo del lavoro è frantumato e stratificato.

Quando nel 1955 la Fiom perse le elezioni per il rinnovo delle commissioni interne, abbiamo avuto una grande autoriforma dall'alto della nostra Organizzazione, (Di Vittorio dice "Anche se è colpa dei padroni"). Se avevamo anche soltanto l'un per cento di responsabilità nostra, essa non era dal punto di vista soggettivo-

moralistico: se ci deve essere una linea della CGIL che punti anche all'adesione rispetto al luogo di lavoro, l'Organizzazione era basata sulla centralizzazione delle politiche complessive, e questo era un errore. In altri termini, forse bisogna cambiare come siamo fatti, il perimetro delle categorie, i rapporti fra categorie e Camere del Lavoro. Se il 60-80% degli iscritti sono fatti dai servizi, quelle sono risorse che per esempio potrebbero andare alle Camere del Lavoro, non alle singole categorie che non si insediano nei posti di lavoro.

Rimandiamo sempre alle Conferenze di organizzazione la risoluzione. Durante l'ultimo congresso abbiamo preso la scelta di non mettere insieme linea politica e modello organizzativo senza pensare che può diventare rischioso la separazione e l'allontanamento di tali due elementi. E una linea politica che non si sostanzia in un modello organizzativo non può affermarsi.

Penso che questo sia un grande tema che abbiamo il dovere di affrontare perché bisogna reinsediarsi nei posti di lavoro.

Chiediamo che sia la politica a risolvere, attraverso la legislazione, una debolezza nei posti di lavoro. Chiediamo giustamente una legge di riordino della rappresentanza per evitare certe cose, ma credo che insieme a quella legge ci debba essere una battaglia per la riaffermazione vera della Carta dei Di-

ritti. Senza la copertura dell'art. 18 come possono i delegati essere in grado di esercitare un potere dentro l'Organizzazione del lavoro?

Allora pensiamo, anche se non lo diciamo, che ci riconosciamo – ed è un bene – come struttura organizzata, ma ci manca un pezzo dentro i posti di lavoro. Quel passaggio è ineludibile perché se tu perdi e non affermi il tuo potere dentro i posti di lavoro, tu galleggerai sulle dinamiche politiche e istituzionali.

Con questa considerazione voglio dire che questo discorso merita una discussione ad ampio respiro, che i punti di vista di pensiero e di analisi espressi collettivamente costituiscono un valore, altrimenti ci sono altre modalità di riconoscimento. Abbiamo sempre pensato, detto e scritto che dobbiamo agire non singolarmente bensì collettivamente.

Come si articola un pluralismo fatto sulle culture politiche e sull'analisi dei processi, sulla coerenza fra le politiche e le pratiche in una dimensione di maggioranza?

Quando siamo passati dalle componenti di partito alle Aree programmatiche, queste ultime hanno funzionato su un differenziale di linea politica: la maggioranza propone, altri non si riconoscono in tale maggioranza, vanno tra i lavoratori sulla linea politica. Ma quando c'è una condivisione di massima sulla linea politica non c'è nel nostro sistema di stare insieme una modalità, perché anche ciò che si dovrebbe creare dentro una logica di maggioranza presupporrebbe una rottura sulla linea politica. Ma perché occorre rompere strumentalmente sulla linea quando si è d'accordo per avere un riconoscimento che altrimenti lo Statuto ed il regolamento non contemplano?

Una riflessione che consegno a tutta l'Organizzazione: un punto di vista sul mondo, un punto di vista organizzato. Penso che

il marxismo in un'ottica classista sia fondamentale e decisiva. Come si ricomponde il mondo del lavoro? Chi ha causato la sua scomposizione?

Quanto negli anni Settanta e Ottanta ci fu il processo del decentramento produttivo, esso non era mosso da dinamiche economiche, bensì da dinamiche politiche al fine di scomporre materialmente la concentrazione e la forza operaia dentro una fabbrica di tipo fordista. Il movimento operaio non aveva sempre considerato come positivi né una fabbrica di tipo fordista né il lavoro dequalificato. Quando dal Sud arrivò una gran massa di lavoratori dequalificati, i quadri e gli operai espressione dell'aristocrazia operaia torinese si chiesero: "E ora come si fa?"

Noi siamo dentro tante stratificazioni del mondo del lavoro: vi è chi condivide tutto il destino dell'impresa e vi è che condivide il lavoro schiavistico.

Questo è il cuore, il nocciolo per riposizionare la CGIL. Partendo dai luoghi della produzione e riproduzione sociale, dove li ricomponiamo? Sulle filiere del valore, su un territorio? Come si intrecciano filiera dal valore e territorio?

Su queste tematiche credo che sia necessario e utile intraprendere una discussione ampia. Mi ri-



volgo a tutta la CGIL. Io e altri abbiamo fatto una battaglia politica per avere una continuità rispetto a quello che abbiamo fatto e affinché ci fosse un'idea di autonomia della politica ma soprattutto un'idea che non fosse riproponibile un assetto neocorporativo delle relazioni industriali e politico-istituzionali.

Una fase diversa investe tutti, noi compresi. Noi vogliamo una CGIL – noi e tutti coloro che vorranno rincrociarsi senza steccati e preclusioni, in mare aperto, e trovarsi partendo da un punto di vista sul mondo – coerente sulla linea da perseguire, vogliamo categorie interpretative che non necessariamente sono le uniche all'interno del movimento operaio, vogliamo una CGIL che condivida, che costruisca, che consideri un valore pluralismi organizzati, che affronti le questioni come siamo fatti perché – badate – è singolare che non siano mai state sottoposte a verifica parole d'ordine che datano da tre congressi e che da tre congressi la pratica e

le dinamiche siano andate in direzione opposta. Senza recinti e mentalità da combattenti e reduci, con idee passioni e pratiche da portare ad esempio e stimolo.

Lo scopo delle considerazioni sommarie esposte è quello di porre una riflessione a tutti noi su di noi perché, come diceva il compagno Di Vittorio, se abbiamo un problema nella formazione ed attuazione della linea, bisogna sempre domandarci non quello che dipende da ciò che è fuori di noi ma quello che dentro di noi possiamo fare.

REDS

Foglio di collegamento delle compagne e dei compagni di 'Lavoro Società' della Filcams-Cgil

Direttore responsabile: **Riccardo Chiari**

Direttore: **Andrea Montagni**

Comitato di redazione: **Fabrizio Antonelli (redattore capo), Massimo Cuomo, Nadia Ferro, Claudia Nigro, Fabrizio Pilotti, Fabrizio Porrari, Giovanni Vangi**

Collaboratori: **Pericle Frosetti, Frida Nacinovich, Guendalina Piselli**

www.lavorosocieta-filcams.it