



**Confederazione Sindacale
Lavoro Ambiente Solidarietà (L.A.S.)**

Sindacato Intercategorie

Via Mariani, 16 – 20092 Cinisello Balsamo (MI)
Tel. 02 / 89.05.95.29—Fax: 02 / 89.05.95.87
sindacato-las@libero.it—www.ambientelavorosolidarieta.it



Numero 25 anno V – settembre\ottobre\novembre 2010

DIRITTI NEGATI PER I LAVORATORI EX DIPENDENTI GRUPPO B&B srl

Avv. Elisabetta Balduini

Come più volte sottolineato dalla Suprema Corte, il diritto del dipendente a ricevere il Trattamento di fine rapporto (d'ora in poi TFR) sorge all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Per molti lavoratori, tuttavia, questo elementare diritto viene negato con conseguenti gravi ripercussioni economiche sulla vita di chi trae il proprio sostentamento dalla retribuzione.

E' ciò che è successo a gran parte dei lavoratori ex dipendenti del gruppo B&B srl. In sintesi la vicenda.

Il gruppo B&B srl ha comunicato ai propri dipendenti, tutti in forza presso l'appalto dell'Ospedale San Raffaele, che dal 30 settembre 2009 sarebbe cessato il



loro rapporto di lavoro per effetto del subentro di altra Società.

Da tale momento dunque i lavoratori avrebbero avuto diritto a percepire il TFR, trattandosi di denaro costituito dall'accantonamento rivalutato delle loro annuali retribuzioni. Ma così non è stato. Nel dicembre 2009 la Società debitrice veniva sollecitata al pagamento delle liquidazioni e delle quote sindacali LAS che, pur trattenute dalle buste paghe

Indice

| | |
|---|----------|
| Accordo Frenge Benefit fra Nielsen e gli iscritti al Sindacato " Lavoro Ambiente Solidarietà " | 2 |
| Transnazionali | 3 |
| A partire dalla Fiat : riflessioni sul « che fare » | 5 |

mensili dei lavoratori, non erano state devolute in favore della predetta Organizzazione sindacale.

Il sollecito rimaneva privo di riscontro.

Nel febbraio 2010 si interveniva legalmente e il gruppo B&B veniva formalmente costituito in mora.

Questa volta la missiva veniva riscontrata da un Avvocato di Roma il quale, comunicando lo stato di crisi nel quale si trovava il Gruppo, proponeva la rateizzazione degli importi dovuti.

La proposta, con grande sforzo dei lavoratori, veniva accettata; ciò nonostante B&B srl non rispettava gli impegni assunti, limitandosi a versare parte delle somme dovute.

Sulla scorta di una serie di pronunce giurisprudenziali che hanno affrontato la questione relativa alla tutela del credito dei lavoratori la cui opera viene prestata in esecuzione di un contratto d'appalto, ci si è rivolti anche all'Ospedale San Raffaele, committente responsabile in solido con l'appaltatore.

In data 7 giugno 2010 è stata inoltrata

presso la competente Direzione Provinciale la Richiesta di tentativo obbligatorio di conciliazione, azione propedeutica necessaria per l'inoltro del Ricorso di lavoro. Al contempo si è diffidato l'Ospedale San Raffaele dal corrispondere ulteriori somme al Gruppo B&B srl.

Le missive sono state riscontrate dal San Raffaele che, nel manifestare la propria disponibilità a sanare i debiti di B&B, ci ha proposto un incontro che si terrà nel mese di settembre 2010.

Ci auspichiamo che in tale sede sia possibile ottenere l'integrale recupero dei crediti retributivi ad oggi insoluti, se così non fosse non rimane che ricorrere al Tribunale dove verrà chiesta la condanna del Gruppo B&B srl e del San Raffaele.

Ad oggi, malgrado il grave inadempimento datoriale, gli ex dipendenti B&B hanno diritto ad ottenere la loro liquidazione maggiorata di interessi e rivalutazione. Le sofferenze provocate, al contrario, resteranno ancora una volta prive di ristoro.

Accordo Frenge Benefit fra Nielsen e gli iscritti al Sindacato " Lavoro Ambiente Solidarietà " **di R. Boccacci e A. Carpita**

Il 30 novembre 2006 la società A. C. Nielsen Italia srl, ha ceduto un ramo d'azienda specificatamente il reparto field, alla società RPM srl.

Nelle competenze di fine rapporto di lavoro la stessa società Nielsen, non ha riconosciuto ai dipendenti il diritto al frenge benefit (TFR auto) maturato dalla data di assunzione fino al 31 dicembre 1996, mai liquidato.

In seguito alla cessione del ramo d'azienda e all'accordo che prevedeva, per i lavoratori, il diritto di poter richiedere il 50% del TFR, fino allora matura-

to, i delegati della R.S.U. e il sindacato LAS, avevano richiesto di conteggiare anche le somme riguardanti il frenge benefit, e a questa richiesta ci era stato risposto che: niente ci era dovuto, poiché si parlava di una rivalsa di ormai dieci anni prima, ormai prescritta.

Non rimaneva quindi, che intraprendere un'azione legale per veder riconosciuto il diritto negato, per questo motivo, i lavoratori dislocati su tutto il territorio nazionale, iscritti al sindacato "Lavoro Ambiente Solidarietà " sostenuti dai propri rappresentanti sindacali hanno intrapreso

una lunga azione legale per ottenere la liquidazione dovuta, relativa all'utilizzo dell'auto aziendale, fino al 1996. Finalmente, nel mese di luglio di quest'anno, presso il tribunale del lavoro di Milano, questa vicenda è arrivata alla sua conclusione.

Infatti, grazie all'ottimo lavoro sostenuto dall'avvocato del foro di Milano Elisabetta Balduini, dai suoi associati e dai rappresentanti sindacali, siamo arrivati a un accordo con Nielsen, ed è stato riconosciuto ai trenta lavoratori, aventi diritto e iscritti



al nostro Sindacato, il valore del fregge benefit (auto aziendale).

Transnazionali

La tesi che si intende esporre (senza pretese di originalità) è che le transnazionali risultano lo sviluppo estremo delle multinazionali, ma non delineano l'evoluzione necessaria di questa forma, nel senso che questa evoluzione incontra vincoli che limitano l'estensione quantitativa del modello del modello. Ne consegue che gli interlocutori (mondo della politica e del sindacato) devono articolare le proprie strategie in base ai diversi modelli presenti.

Partiamo dalla definizione di multinazionale. Come è noto, in termini generali la multinazionale è una società (sotto forma di gruppo di imprese) la cui relazione con il mercato mondiale non si limita ai rapporti di importazione/esportazione e alla presenza di uffici commerciali all'estero, ma che si articola su più mercati nazionali anche in termini produttivi. Non interessa in questa sede delineare lo sviluppo storico delle multinazionali, se non per segnalare un momento che prelude alla nascita della multinazionale globale. Tale momento va ovviamente riferito alla globalizzazione dei mercati, ma in un senso preciso che è stato delineato per primo da Ono. Osservava, Ono, che nel mondo rilevante (per lui, allora, USA, Europa, Giappone) gli stili di vita si erano ormai sostanzialmente uniformati e che la loro evoluzione avrebbe potuto partire da ognuno di essi, diffondendosi negli altri. In altri termini era dalla nascita del consumatore "globale" che conseguiva la necessità dello sviluppo globale delle multinazionali¹. Da queste premesse conseguiva che la competitività delle multinazionali, tradizionalmente centrate su base nazionale, dovevano essere presenti in tutti e tre questi megamercati non solo con impianti produttivi; era anzi più importante avere presenti

"sensori" strategici in ciascuno di essi (marketing e e R&S) e più in generale una loro più ampia articolazione.

La multinazionale globale è già la forma embrionale della transnazionale, che completa il processo con la potenziale mobilità di tutte le funzioni societarie, ivi compresi gli headquarters. In linea di massima, il rapporto di potere e quindi di contrattazione delle transnazionali con i singoli stati si disloca notevolmente a favore delle prime, dal momento che hanno in potenza la possibilità estrema di rilocalizzare gli stessi centri direzionali, del resto già articolati (ma articoleremo il discorso più avanti). A maggior ragione si riduce il potere di contrattazione dei sindacati nei singoli paesi.

Per fare un esempio, la Fiat è una multinazionale globale in potenziale fase di trasformazione in transnazionale, che si realizzerebbe attraverso la fusione con la Chrysler, attualmente una partecipata: non solo si diluirebbe il peso degli impianti produttivi in Italia (già oggi, per la sola Fiat, con una produzione nettamente inferiore a quella complessivamente realizzata in Brasile, Polonia, Turchia ecc..), ma si porrebbe anche il punto della localizzazione del Centro decisionale e dei centri di progettazione delle nuove vetture.

E' chiaro che la realizzazione della minaccia di totale abbandono produttivo di un mercato comporterebbe anche dei costi per la società. Per rimanere all'esempio del caso Fiat, i costi di chiusura immediata di tutti gli impianti italiani e la dislocazione dei centri decisionali sarebbero insostenibili, ma resterebbe praticabile la via della progressiva chiusura degli impianti alla fine del ciclo di vita delle vetture oggi prodotte e la progressiva apertura di nuovi impianti in altri paesi, così come

¹Va da sé il consumatore globale non si era originariamente autocreato ma rappresentava l'esito della diffusione mondiale dei prodotti da parte delle stesse multinazionali e, in ultima analisi, dall'affermarsi del "modello americano" a livello mondiale; ma il punto è che questo modello è ormai multipolare.



la dislocazione progressiva delle attività di progettazione e delle stesse funzioni dirigenziali. Non a caso Marchionne ha presentato un piano di potenziamento della produzione degli stabilimenti italiani qualora le sue condizioni fossero accettate: e queste condizioni tendono ad equiparare i costi produttivi per vettura. Dato che le tecnologie impiegate sono le stesse, i differenziali salariali tra lavoratori di una transnazionale dei diversi paesi resterebbero legati alla produttività del lavoro e ai costi di trasporto delle vetture nei mercati di sbocco.

Va però sottolineato che vi è un'altra variabile che entra in gioco: vale a dire il contesto politico-economico che concorre a determinare la consistenza del salario reale dei lavoratori. Vale la pena di ribadire un'ovvietà, che guarda caso non viene mai presa in considerazione: il salario reale è rappresentato non solo dal salario espresso in una moneta di riferimento, sia il dollaro o l'Euro presi quale base di conversione dei salari nominali immediatamente erogati, ma anche dai salari differiti (pensioni) e dall'insieme delle prestazioni sociali, in una parola il cosiddetto sistema di welfare state, e dal livello dei prezzi. Oltre al salario nominale e al livello di produttività del lavoro, che certo non possono essere ignorati, sorgono dunque un insieme di altre problematiche, relative all'efficienza complessiva di un sistema nazionale. Così, a parità di prestazioni assicurate dal sistema di welfare, è importante l'efficienza del sistema erogatore, posto che i costi devono essere coper-

ti dalla tassazione. Punto ancor più importante: quali sono i costi e l'efficienza dei servizi che non sono soggetti a concorrenza internazionale? Per quanto concerne l'Italia, questo è il problema principale del paese, soffocato dalle corporazioni². E un paese complessivamente inefficiente richiede una riduzione dei salari anche al di sotto di quella dei concorrenti più efficienti a livello di sistema politico-economico. In questa situazione quali sono i margini di manovra di politica (stato nazionale) e sindacato? Alcuni grandi paesi (Usa e Cina in primo luogo)³, mantengono una forte capacità di contrattazione, poiché sono mercati irrinunciabili; capacità che diminuisce più o meno fortemente per gli stati di media potenza (economica), e diviene nulla per gli altri. Sembrerebbe rimanere solo l'offerta di vantaggi, o riduzione di svantaggi: agevolazioni all'insediamento, minori tassazioni, abbattimento del costo del lavoro (riduzione del cosiddetto "cuneo salariale", vale a dire riduzione delle imposte sui redditi dei lavoratori e dei contributi pensionistici, in modo da tenere quanto meno costanti i salari netti diminuendo il costo del lavoro). Ma questo implica che sia la collettività a farsi carico di questa riduzione dei costi (attraverso un aumento dell'imposizione fiscale o una riduzione dei servizi tale da bilanciare le minori entrate), misura senza dubbio equa ma politicamente assai pericolosa. Così come lo è ridurre i costi di sistema delle corporazioni, tanto più che neppure la sinistra osa sollevare questo tema. Dott. **A.R.**

²Oltre ad avvocati (il triplo di Francia e Germania con tempi biblici di conclusione di una causa civile), notai (una casta dai guadagni elevatissimi a cui si è obbligati a ricorrere per le più disparate incombenze), medici (coperti nelle loro inefficienze, beninteso quando e dove ci sono, dal loro ordine, con la necessità di ricorrere ai servizi privati per molti tipi di prestazioni), ecc.: Basterebbe ricordare i tentativi abortiti della "lenzuolata" liberalizzatrice di Bersani, che non è riuscita neppure a liberalizzare le licenze dei tassisti, e la vicenda delle "quote latte". A proposito di caste: per quale ragione in Italia vi sono circa un migliaio tra deputati e senatori, quando gli Stati Uniti sono governati dalla metà di eletti nazionali? E perché i loro compensi sono i più elevati d'Europa?

³Lo stesso varrebbe per l'Europa qualora fosse un'entità politica unitaria; in mancanza vale parzialmente per la Germania. Per l'Italia le possibilità di *retaliation* nei confronti delle multinazionali è praticamente nulla: data l'esistenza dell'Unione Europea il mercato nazionale non può che rimanere aperto ai prodotti delle transnazionali.

| Publicità | | |
|---|---|--|
|  <p>BIOH SRL Via Pagano 31 20092 Cinisello Balsamo (Mi) Tel 0266409001 FILTRIAMO ACQUA DA ACQUA POTABILE</p> | <h1 style="font-size: 2em; margin: 0;">La Vigna</h1> <p>Produzione propria vini</p> <p>Coop. La Vigna</p> |  <p>Produzioni Cinematografiche, teatrali, televise e radiofoniche ROLLI SRL Via Folgarella, 56 Ciampino 00043 Roma</p> |



Noi per VOI
 Via Mariani, 16 CINISELLO BALSAMO

**PRESTAZIONI INFERMIERISTICHE,
RIABILITATIVE, SOCIO ASSISTENZIALI,
SERVIZI DI AIUTO DOMESTICO E BADANTI.**

TEL: 02/78623088
NOI PER VOI
 MIGLIORIAMO LA VOSTRA QUALITÀ DI VITA

A partire dalla Fiat :riflessioni sul « che fare »

Le vicende che riguardano le lotte degli operai della Fiat contro la ristrutturazione non possono essere trascritte solo nella cronaca degli avvenimenti, ma richiedono una riflessione di fondo.

La prima domanda che va posta è :che cosa vuole la Fiat, Marchionne ,se vogliamo ricondurre l'azione dell'impresa alla persona del suo amministratore ?

In realtà già qui si potrebbe aprire un primo elemento di riflessione sulla necessità « carismatica »che il management d'impresa sembra oggi richiedere :la responsabilità e la decisione devono essere accentrate in una persona, anche se la strategia è un'opera continua di centralizzazione di fattori strutturali e storici, interni ed esterni all'impresa stessa.

L'arroganza verso gli operai licenziati, il rifiuto della loro reintegrazione in fabbrica, sembrano indicare la volontà di fare piazza pulita di ogni resistenza sindacale. Così' anche la minaccia di abbandonare il contratto collettivo, firmato a suo tempo anche dalla Fiom. Forse c'è anche questo, naturale componente dell'odio di classe.

Ma in realtà la Fiat, come risulterà dal corso del nostro ragionamento, non può avventurarsi su di un terreno di pura contrattazione aziendale. Anche se forse ritorna l'antica nostalgia del sindacato giallo aziendale degli anni cinquanta.

Perché la dispersione della contrattazione può, in un diverso contesto storico divenire luogo di conflittualità violenta e di illegalismi. Non a caso la vecchia CGIL non amava la lotta articolata, che nel '69 fu la forma generale della rivolta operaia.

Ma poi anche perché l'autonomia dell'impresa come « sistema » è sì una « scatola nera », ma deve comunque trovare una comunicazione con il « sistema-società » in quanto entrambi i sistemi fanno parte del « sistema dell'economia » e del « sistema sociale » in generale.

Se abbandoniamo la difficoltà del linguaggio della teoria dei sistemi, possiamo fare un esempio, supportato dalla scheda su multinazionali e transnazionali pubblicata accanto. È evidente che l'impresa deve operare in un contesto logistico, giuridico, amministrativo che è statutale e sociale, e deve tenere conto di risorse, efficienza, ridistribuzione e prestazioni. La stessa politica salariale ne dipende.

Se la Fiat si avvia a completare il suo nuovo status di transnazionale, è « naturale » che la localizzazione, pur con i limiti tracciati nella scheda, tenda a darsi ove i salari sono più bassi, e esistano altri fattori di convenienza (esenzioni di imposte, infrastrutture, ecc). Questa tendenza è naturale e non può essere annullata, né combattuta con

efficacia all'interno di un singolo stato-nazione. Il problema è che la ricerca di forme di lotta « transnazionali » è ancora solo all'inizio e spesso puramente simbolica.

E d'altra parte non si può attendere passivamente una perequazione generale dei salari a livello mondiale.

Siamo dunque di fronte a quello che nella riflessione scientifica si chiama « rompicapo »

La soluzione del rompicapo avviene sempre per via pratica, per lo « spostamento » dei fattori oposti.

È probabile che dentro la mondializzazione si riconfigurino aree continentali geo-politiche, con una nuova territorializzazione del funzionamento e, di contro, delle lotte operaie.

Siamo di fronte fra l'altro a un paradosso: mentre nei paesi di vecchio sviluppo capitalista la classe operaia d'officina diventa sempre più minoritaria, essa diventa maggioritaria a livello mondiale.

È improbabile però che i forti contingenti operai dei paesi di nuovo sviluppo possano funzionare da « avanguardia rivoluzionaria », da nucleo aggregante nel contesto specifico del singolo stato-nazione, ma è più probabile che aprano cicli di lotta « continentali », contrapponendo ad una accumulazione originaria e post-originaria accelerata del capitale una accumulazione delle lotte. Ci sarà Partito e strategia rivoluzionaria solo a partire da un dato livello di accumulazione dei cicli di lotta. Anche l'« anello debole » di cui parlava Lenin deve essere costruito.

Vedo però un'eccezione :la Cina, ove il processo descritto precedentemente potrebbe risolversi già all'interno. Dobbiamo cominciare a porci la questione « Lenin in Cina ».

Ma all'interno dei paesi di vecchia industrializzazione si danno anche trasformazioni che prefigurano la forma compiuta della produzione capitalistica (e che d'altra parte si ritrovano già anche nei paesi di nuovo sviluppo accelerato). Come dice Marx nei Grundrisse : « Ma nella misura in cui si sviluppa la grande industria, la creazione della ricchezza reale viene a dipendere (...) dallo stato generale della scienza e dal progresso della tecnologia, o dall'applicazione di questa scienza alla produzione. ». E ancora « In questa situazione modificata non è né il lavoro immediato, eseguito dall'uomo stesso, né il tempo che egli lavora, bensì l'appropriazione della sua forza produttiva generale, la sua comprensione della natura e il dominio su di essa attraverso la sua esistenza sociale in breve lo sviluppo dell'individuo sociale, che si presenta come il grande pilastro della produzione e della ricchezza. ».

La classe operaia diviene individuo sociale soggetto della produzione, intelletto generale (general intellect) della società. È interessante notare come Marx indichi qui non uno scenario futuribile, ma una tendenza inerente alla grande industria.

Ora però questo intelletto generale è ancora funzione produttiva oggettiva e richiede di essere rovesciato in soggettività.

Precari intellettuali, ingegneri, operatori sociali, tecnici, vivono ancora dimensioni separate. Non si tratta di ridurre ad una questa molteplicità, ma di mettere in atto una forma di comunicazione, che conduca a un'ideologia comune, quale forma di auto-riconoscimento storico, sociale e politico.

In qualche modo il Gramsci dell'Ordine Nuovo, nella Torino della Fiat degli anni Venti, aveva posto il problema del collegamento politico tra lavoro operaio e lavoro dei tecnici e ingegneristico.

E non è un caso che la Fiat cerchi all'inizio di recuperare e inglobare l'esperienza dei Consigli di Fabbrica, salvo poi optare per la repressione aperta (fascismo) e la soluzione corporativa.

Questo ci conduce quasi naturalmente al discorso recente di Marchionne al convegno di Comunione e Liberazione.

In questa sede Marchionne ha definito il problema delle « relazioni industriali » come fine della lotta di classe, del conflitto.

Si può capire che Marchionne abbia voluto evocare un tema, quello del superamento del conflitto, della collaborazione tra capitale e lavoro ad una assemblea cattolica, in sintonia con la tradizione della dottrina sociale della Chiesa (anche se essa contiene dei correttivi etici che contrastano con l'affermazione « la Fiat fa solo macchine e le deve vendere »). Ma l'invocazione della libertà d'impresa di ricercare l'abbassamento dei costi di produzione non ha in sé nulla di nuovo e non giustifica l'enfasi palinogenetica della « fine

della lotta di classe ». A meno che si pensi in modo forte a un modello corporativo. Ora il modello corporativo ha avuto la sua teorizzazione nelle forme consiliari tedesche passate al nazismo, nella degenerazione di un certo anarcosindacalismo e di frange socialiste nello Stato fascista italiano. Questo tipo di corporativismo non sembra oggi realizzabile.

Ma un modello di flessibilità non solo della forza lavoro ma anche del salario agganciato agli alti e bassi del ciclo economico può essere pensato da parte capitalista come sostanza di una nuova forma corporativa.

Questo modello di corporativismo rimanda però a una sussidiarietà del sistema di prestazioni sociali dello Stato che richiederebbe una radicale razionalizzazione del sistema delle classi, della distruzione delle altre corporazioni parassitarie.

Se esiste infatti un possibile terreno d'intesa fra capitale « avanzato » e nuova classe operaia potrebbe essere questo: l'eliminazione delle forme arretrate e parassitarie della società e dello Stato. Ma questa razionalizzazione non sembra possibile come « riformismo del capitale » ma come risultato di uno fortissimo, violento, sviluppo delle lotte, capace di spezzare l'intreccio degli interessi capitalisti.

In ogni caso un simile ciclo di lotte dovrebbe partire dal soggetto allargato di nuova classe operaia prima descritto, e quindi uscire dalla fabbrica e darsi in forma politica.

Non si tratta qui di pensare a una nuova forma di rappresentanza politica, quanto alle forme istituzionali di una nuova insorgenza della produzione sociale.

Prof. Giancarlo Pizzi

Comunicazione:

L'articolo della dottoressa Gerli dal titolo « **Perdita del lavoro in età matura: un evento traumatico.** » sarà inserito nel nuovo numero e visionabile attualmente sul nostro sito.

Proprietà: Lavoro Ambiente Solidarietà (L.A.S.).

Autorizzazione Tribunale di Monza

Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo.

In Redazione: Francesco Casarolli, Roberta Boccacci, Rosalba Gerli, Silvia Casarolli, Flavio Vailati, Giancarlo Pizzi, Marta Valota.

Tel: 02 / 89.05.95.29 — Fax: 02 / 89.05.95.87.

