

Primo Convegno Intelligence Sociale: 21 giugno 008 [...]

Vi ricordate l' Imbattibile "Operatore X" ? Il povero operatore che per sopravvivere era costretto a lavorare 22 ore su 24 e che grazie ad una pozione, si trasformava magicamente nel super eroico difensore di tutti gli operatori sfruttati dalle cooperative sociali pescecane e dalle pubbliche amministrazioni?

Bene, "Operatore x" ha passato il testimone, i lavoratori a cui dovrebbe prestare i suoi servizi sono diventati milioni, e anche se ora ha dieci cloni che lo aiutano, sostiene che l'unica via di uscita sia l'auto-organizzazione...

E' un momento in cui c'è fermento e sembra che il lamento generale possa iniziare a trasformarsi in cammino progettuale. Noi possiamo aiutare questo fervore a svilupparsi e prendere una direzione in modo nuovo e diverso dai forme di lotta passate.

Abbiamo deciso quindi di costruire una campagna suddivisa in diverse fasi. Prima l'abbiamo fermata sulla carta, poi l'abbiamo testata in esperienze pilota, ed ora dopo aver corretto il tiro là dove necessario vogliamo diffonderla, raccontarla ed infine confrontandola con altre esperienze: generalizzarla!

Abbiamo preparato vertenze pilota molto importanti, indetto le prime elezioni RSU nelle cooperative, tenuto corsi di formazione per operatori sociali nativi e migranti sul diritto del lavoro e l'autotutela sindacale, praticato modelli comunicativi innovativi e virali... Esperienze che per essere realmente virtuose necessitano di una reale condivisione nella pratica.

PUNTI O.D.G. DELL'INCONTRO

- 1) Presentazione della campagna Intelligence Sociale 008.**
- 2) Valutazioni e bilancio delle esperienze pilota.**
- 3) Condivisione delle esperienze singole e collettive.**
- 4) Passaggi in avanti, strumenti e possibile costituente di rete.**
- 5) Varie ed eventuali.**



PROPOSTA DI PIATTAFORMA

1) PIATTAFORMA RIVENDICATIVA: LINEE GUIDA.

1- Aumento Salariale.

Riteniamo il nostro stipendio inadeguato sia rispetto all'attuale costo della vita sia rispetto alla qualifica professionale richiesta che alla sua responsabilità sociale nonché riteniamo un furto che i nostri contributi previdenziali vengano versati parzialmente a causa dell'applicazione del salario convenzionale [DPR 30/04/1976 n 603.].

2- Revisione e normazione dell'orario di lavoro.

Malgrado il nostro CCNL preveda un orario settimanale di 38 ore è raro che questo venga rispettato. Ci viene richiesta un'estrema flessibilità, nel migliore dei casi questa si chiama "straordinari", ma molto più spesso "banca ore" se non addirittura volontariato. La frammentazione dell'orario di lavoro e la sua dispersioni su più territori molto spesso ci costringe a mettere a disposizione della azienda anche dieci o undici ore al giorno, in sedi per di più distanti parecchi Km l'una dall'altra, per poterne avere retribuite magari solo otto e tutto questo senza mai aver sentito parlare di rimborsi chilometrici.

3- Rinnovare e normare in maniera più efficace il sistema degli appalti.

Chiediamo espressamente che all'interno delle cifre contenute nelle "buste" che partecipano alle gare d'appalto siano specificate in maniera inderogabile le percentuali di denaro destinate ai salari dei lavoratori e quelle destinate ad altre spese più o meno fisse, al fine di frenare questa vergognosa corsa al ribasso tra cooperative ed enti appaltatori sulle nostre teste.

4-Unificazione di tutti i CCNL che frammentano il settore.

Il nostro settore è frammentato da diversi Contratti Collettivi Nazionali (più di 10) con norme e retribuzioni differenti, così che operatori ed operatrici con medesime mansioni e responsabilità godono di trattamenti differenti. Tutto ciò genera una rincorsa al contratto più svalutante per i lavoratori da parte delle aziende nonché un'ulteriore atomizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici che ancor di più ostacola pratiche di ricomposizione ed auto_organizzazione virtuose.

5- Rideterminazione delle responsabilità civili e penali delle/gli operatori/trici.

Se da una Comunità per minori che lavora sotto organico scappa uno/a degli/delle ospiti, cosa succede? Se gli/le operatori e le operatrici di comunità talvolta sono costretti/e al contenimento anche fisico dei propri ospiti al fine di poter proteggere l'incolumità di persone e cose mettendo spesso a rischio anche la loro stessa salute cosa succede? E' giusto che le responsabilità di chi vuole risparmiare a discapito nostro siano pagate da noi operatori sotto forma di denunce?

6-Chiarire i rapporti tra Cooperative e lavoratori: o soci o subordinati.

Troppo spesso aziende più o meno vaste utilizzano il proprio status di cooperative o addirittura di ONLUS per ottenere sgravi fiscali e vessare i lavoratori e le lavoratrici con statuti interni che prevedono l'assunzione del rischio d'impresa da parte di operatrici che risultano socie solamente sulla carta, ma che di fatto non sono mai state invitate a presenziare ad una riunione ne tanto meno a votare per il proprio CDA.

7- Democrazia Sindacale

Abolizione della "Riserva Sindacale" per i sindacati confederali, i quali in caso di elezioni RSU all'interno di un'azienda hanno garantiti per "diritto divino" un terzo dei seggi assegnabili pur non prendendo nemmeno un voto, negando di fatto la possibilità da parte dei lavoratori di autodeterminarsi completamente nella scelta dei propri rappresentanti.

2) PIATTAFORMA DI LOTTA: LE FASI DELLA CAMPAGNA

Fase 1 "La preparatoria"

- **Comunicazione tra colleghi.**
 - parla nei corridoi, insinua il dubbio, stringi relazioni, non sfogare sul collega i disagi del lavoro, ma riconosci la fonte del problema.
- **Costruzione di relazioni.**
 - Cerca l'amico di cui ti puoi fidare. Contatta anche l'amico dell'amico, sempre di cui tu ti possa fidare. Non andare oltre all'amico dell'amico dell'amico (è importante avere sempre sottomano chi può deludere e la tua fiducia).
- **Raccolta di informazioni sulla controparte.**
 - Tutti hanno qualcosa da nascondere, tu hai molto da cercare.

Fase 2 "La formativa"

- **Come si costruisce una campagna.**
 - Sottrai i tuoi talenti al profitto ed investili nel conflitto.
- **Quali sono i miei diritti.**
 - Se non sai cosa cerchi come fai a trovarlo?
- **Quali Sono e come funzionano gli strumenti a mia disposizione.**
 - La cassetta degli attrezzi degli agenti dell'Intelligence Sociale: creatività, intelligenza, comunicazione, avvocati da brivido, rabbia per le

Fase 3 "L'aggressiva"

- **Manifestare il rapporto di forza.**
 - Numeri.
- **Non sono tutto... ma possono aiutarti.**
 - **Raccogli informazioni su tutte le furbizie che tu operatore subisci.**
- **Alza il tappeto sotto cui la tua Coop. nasconde la sua immondizia.**
 - **Capacità conflittuali.**
- **Precarizza il precarizzatore. Critica la coop che ti sfrutta e porta azioni di novità**

Fase 4 "La rivendicativa"

- **Costruire spazi di contrattazione formali ed informali.**
 - Costruiamo RSU e rappresentanze informali, Sediamoci al tavolo e chiediamo ciò che ci spetta, (siamo sempre in tempo per poterlo ribaltare se non ci dovessero ascoltare).
- **Aprire vertenze.**
 - Se proprio sono convinti di aver ragione...

- **La guardia non si abbassa.**

- Ovvero facciamogli sapere che la fase 3 detta "L'aggressiva" è sempre in agguato.

Fase 5 **"La coordinativa"**

- **Aumentare la pressione sull'obiettivo coordinando la direzione degli sforzi.**

- La direzione fa la forza.

- **Catalizzare le energie nel momento della necessità.**

- Pronto intervento precario. Affinché quando serve possiamo agire tutti insieme in modo organizzato e coordinato.
- Solidarietà attiva: quando uno è in difficoltà dobbiamo essere pronti a muoverci insieme.

- **Elaborare nuove rivendicazioni collettive.**

- Mettiamo mano al contratto collettivo nazionale prima che lo facciano a modo loro per l'ennesima volta. Guardiamo sia il dito che la luna. La coop. e chi le da l'appalto.
-

Confrontiamo le nostre esperienze, ottimizziamo i nostri sforzi, costruiamo un tavolo nazionale per coordinare i nostri intenti conflittuali.