

RACCONTI E TESTIMONIANZE DAL FRONTE LAVORO



**L'illusione delle cooperative:
contro il falso mito,
la parola ai lavoratori**

LE PUBBLICAZIONI DI LANTERNA ROSSA

Sommario

Introduzione

pag.3

Il fantastico mondo delle cooperative: quando 400 euro ti devon bastare...

pag.4

Asili: l'arte d'arrangiarsi...finanziatori permettendo...

pag.6

Cooperazione internazionale: la stampella del capitalismo

pag.7

Razzismo di classe: testimonianza da una ex lavoratrice Coop-Service

pag.10

La Capo Sala e la Dea Kali

pag.11

Piccoli racconti...

pag.12

Il filo rosso delle testimonianze: riflessioni sulla vita di cooperativa

pag.13

Dall'utopia al capitale: cooperativa ieri e oggi e i nostri compiti pratici

pag.15



A cura del Comitato Studentesco

Per contattarci, raccontarci testimonianze,
avere informazioni:

lanternarossage@gmail.com

www.lanternarossage.splinder.com

Facebook: **Lanterna Rossa**

Introduzione

Le cooperative sociali sono davvero una bestia strana. Molte e variegata le tinte ed i colori utilizzati per tratteggiarne i principali aspetti. Chi le interpreta come il lato più etico e virtuoso della nostra economia, contrapponendole all'egoismo capitalistico, chi invece, in esse, vede i prodromi di una virtuosa ed armonica società dai tratti socialisti.

L'alternativa sembra, dunque, essere quella tra la possibilità di riformare le brutture capitalistiche tramite il movimento cooperativo o quella che vede in esso non uno strumento miglioratore, bensì la premessa di un modello alternativo, se non antagonista, a quello attuale.

Avremmo potuto rilevare, con una certa facilità, peccati e limiti teorici sia nella prima lettura che nella seconda. Avremmo potuto scagliarci contro l'ideologia del socio – lavoratore (visto come un superamento della contraddizione padrone – lavoratore), contro l'aspetto solidaristico del fenomeno, contro la sua presunta eticità, ma abbiamo deciso di rinunciare da subito ad una prospettiva meramente teorica. Molto meglio, almeno così ci è parso, far parlare i fatti e nello specifico le persone che nella quotidianità vivono questa realtà, ci lavorano e la subiscono.

Abbandonare la teoria per ritrovarla nella pratica e nel racconto di questa realtà, ecco il punto da cui abbiamo deciso di partire.

Una raccolta di testimonianze di lavoratori appartenenti a cooperative di diversi settori, per dar voce, collegare, "collettivizzare" queste esperienze, le nostre .

La redazione di Lanterna Rossa



Il fantastico mondo delle cooperative: quando 400 euro ti devon bastare...

Il lavoro in cooperativa ha rappresentato per me il primo impiego, la prima occupazione appena finita l'Università. Pare che la figura di educatore maschile sia molto richiesta, quindi perché non provare? Magari ti piace. Magari nel frattempo trovi dell'altro.

E così si entra nel favoloso mondo delle cooperative. E' veramente un luogo di lavoro privilegiato rispetto agli altri, alle solite aziende affamate di profitto?

Gli incarichi e le responsabilità sono certamente diversi in una cooperativa di servizi per la persona. Difatti il lavoro coi bambini o coi minori, in genere con difficoltà familiari e/o relazionali, non è affatto semplice e sicuramente problematico. L'aspetto più problematico è quando ti

accorgi che nella realtà dei fatti sei tu, e il tuo gruppo di lavoro, che ha tutta la responsabilità di portare avanti il servizio. Questo cosa comporta? Comporta il nascere di un'effettiva collaborazione ed empatia (se il gruppo è buono) con i propri colleghi, quindi se uno sta male all'ultimo minuto è incarico tuo sostituirlo anche quando magari hai il giorno libero; se c'è qualsiasi disagio che riguarda la struttura, l'utente o quant'altro, sei tu che in prima persona ne devi rispondere. Sei tu il responsabile, colui che con l'aiuto dei propri compagni di equipe tiene in piedi il servizio. Ovviamente la retribuzione non è comparata alla mole di lavoro e al carico di responsabilità. Questo va detto non per rivendicare un qualche privilegio di categoria ma solamente per evidenziare il fatto che le paghe, per un lavoratore che gestisce un servizio che molto spesso riempie i vuoti dello stato sociale, sono misere rispetto a chi svolge la stessa mansione da altre parti.

Questo ruolo di "servizi sociali di riserva" è un aspetto importante da sottolineare proprio perché dove non arriva la scuola, o il settore pubblico in genere, arrivano le coop che dispongono servizi di assistenza alla persona, alla famiglia, o ai minori in particolare. Vari tipi di cooperative, quindi, si occupano di sociale e molte di queste hanno principi e orientamenti diversi: da quelle più "neutre" a quelle più confessionalmente caratterizzate e che si fanno portavoce, non raramente in maniera subdola, delle più svariate correnti religiose.

Una caratteristica però accomuna tutte: alte aspettative per basse paghe, questo è il principio base nel lavoro di cooperativa che ho potuto provare e osservare coi miei occhi.

La busta paga è povera per chi ha già raggiunto un discreto grado di anzianità di servizio, figurarsi per chi, come me, è neoassunto con un contratto a termine e part-time. Si superano a fatica i 400 euro mensili per 20-25 ore settimanali. Da notare che molto spesso si viene assunti a tempo parziale per tappare buchi di personale causati, per esempio, da maternità o infortuni. Si inizia quindi a lavorare sapendo già che il posto è di qualcun altro che presto o



tardi se lo riprenderà. La precarietà, come è facile notare, è presente quindi anche nei lavori di cooperativa.

Il ricorso a contratti a termine, per quello che posso testimoniare, è molto usato anche nelle cooperative prese come sono, anche loro ovviamente, dai problemi di bilancio.

Nella miriade di servizi appaltati alle coop, sociali o meno, i lavoratori sono alle prese con condizioni uguali in tutto e per tutto a quelle dei lavoratori degli altri settori.

A ben guardare, noi abbiamo qualche garanzia in meno e buste paga più leggere. Il pagamento degli straordinari, per fare un esempio, non è previsto e il conteggio delle ore lavorate in più (capita spesso) bilancia il conteggio delle ore forzatamente non lavorate perché il servizio è chiuso, come, per esempio, nei periodi di pausa scolastica se si lavora coi minori.

Può anche capitare che non venga rinnovato un appalto e un servizio, gestito dalla tua cooperativa, è così costretto a chiudere. In questo caso ai lavoratori più fortunati, o soci con più anni di servizio alle spalle, vengono riservati altri incarichi, magari drasticamente diversi da quelli a cui si era abituati (alla faccia della qualità del servizio), e gli altri rimangono con un pugno di mosche in mano. C'è chi riesce a conservare qualche affido educativo, magari sparso per la città (e il trasporto se lo deve pagare lui), e alla fine della settimana raccimola 7-10 ore di lavoro che gli consentono alla fine del mese di intascare la magnifica somma di 250 euro: che meraviglia!

Si perpetuano quindi situazioni di disagio dalle quali è difficile uscire perché se da un lato chi ti ha assunto non ti garantisce alcuna prospettiva a lungo termine, dall'altro non riesci a trovare un'altra occupazione. Si è schiavi quindi di questa condizione da sotto-occupati, da ostaggi della disoccupazione e delle necessità di chi ti dà un misero impiego.

Dove si dovrebbero poi trovare le motivazioni giuste per lavorare bene con bambini e adolescenti, con tutte le loro problematiche, dovrebbero dircelo. Cercano sempre di far perno sull'etica e sul senso di responsabilità di ognuno, chiedono sempre ma quando si tratta di dare spariscono. Ti accorgi quindi di essere l'ultima ruota del carro, utile nei momenti di difficoltà e nelle necessità dell'ultimo minuto, inutile e di impiccio quando la tua manodopera non serve e il bilancio non permette spese nuove per l'organico.

Arrivi alla conclusione che le cooperative funzionano un po' come agenzie interinali che reclutano lavoro quando serve, quando per esempio è richiesto dalla società appaltatrice di un servizio, e ti rimettono a riposo quando l'utilità è cessata. Con buona pace dei presunti nobili principi messi a statuto.



Asili: l'arte d'arrangiarsi, finanziatori permettendo...

Lavoro in una cooperativa sociale da pochi mesi come educatrice di un asilo.

Quando mi hanno chiamato ero al settimo cielo! In quel periodo lavoravo come baby-sitter per poche ore a settimana e non ci credevo che avessero chiamato proprio me, viste le difficoltà che ci sono per entrare in questo settore e avendo già fatto il giro di tutti gli asili di Genova, per ben due volte, senza ricevere alcuna risposta. Mi sono bastati pochi mesi per capire le difficoltà e gli svantaggi di lavorare per una cooperativa di ispirazione cattolica che si appoggia quasi interamente sul volontariato. Oltre a occuparmi dei bambini, devo assicurarmi che la struttura funzioni bene: controllare che non manchino materiale sanitario e materiale didattico e attivarmi per trovare una soluzione nel caso in cui si rompesse qualcosa (porte, mobili, neon, lavandini, ecc.), il tutto al minor costo possibile. I fondi a nostra disposizione sono pochi, ovviamente chi ci rimette in prima persona siamo noi dipendenti a cui viene richiesto un certo tipo di lavoro senza avere le risorse adeguate per poterlo fare, il che significa che bisogna arrangiarsi. Ad esempio, nel caso in cui ci fossero dei lavori da fare, “se possibile” devo cercare qualcuno che sia disponibile a farli gratis, se proprio non si trova nessuno si chiama l’esperto di turno, sempre valutando quale convenga economicamente. Devo ammettere che ho, tuttora, parecchie difficoltà nell’amministrare il tutto, in particolare per quanto riguarda il dover cercare manodopera gratis. In quanto lavoratrice precaria ho imparato cosa vuol dire non avere un lavoro fisso, ricominciare ogni volta da capo, e ritrovarmi, per 600 euro al mese, a dover mandare avanti un servizio basandomi sulla beneficenza altrui mi mette molto a disagio.

Tra le altre complessità vi è anche il fatto che siamo sotto-organico. Ciò implica che, oltre ad avere una mole di lavoro maggiore, se qualcuno di noi vuole prendersi una settimana di ferie (che ci spetta comunque) bisogna fare i salti mortali per sostituirsi. Di aumentare il personale non se ne parla e noi lavoriamo ore in più senza essere pagati. Morale: nessuno osa prendersi giorni di malattia, le ore lavorate in più vanno a ricoprire le ferie forzate (feste comandate, ponti, chiusura in caso di neve, ecc.) e quelle che avanzano svaniscono. Come se non bastasse, bisogna convivere con l’incubo che la cooperativa esaurisca i fondi e con quelli i soldi del tuo stipendio. Come si fa fronte a tutte queste difficoltà? Con la solidarietà tra colleghi e con la buona volontà di noi dipendenti. Se questo non fosse sufficiente c’è sempre l’incubo della disoccupazione, e la prospettiva di rimanere senza quei quattro spiccioli, a dare le motivazioni.



Cooperazione internazionale: la stampella del capitalismo

Forse per raccontare la vita di un precario della cooperazione internazionale è giusto cominciare dalla fine, come in un film da oscar: la riunione di presentazione degli obiettivi 2010. Lo splendore delle cifre a sette zeri, la magnificenza delle migliaia di beneficiari, le luci smaglianti sulle “good practices” ma soprattutto la grandiosità di una cifra: la migliore organizzazione nel rapporto fra denaro speso nella sede italiana e denaro “investito” nei progetti in loco, 6% contro 94%. Una volta spente le luci della ribalta si presenta la realtà, la realtà nebulosa dei contratti a progetto, la zona grigia dei



parasubordinati (poco para e molto subordinati). In effetti è chiarissimo che per poter raggiungere questi obiettivi da sbandierare su volantini e pubblicità televisive, per poter attirare più finanziatori possibili, mantenere “un ruolo dominante nel mercato delle donazioni”, accaparrarsi tutti i “cinqueper mille” possibili, la spesa per il costo del lavoro in Italia deve essere ridotta il più possibile.

In questa prospettiva il contratto a progetto la fa da padrone, un paio di grandi numeri aiutano a rendere l’idea, numeri da avvicinare alle percentuali da palcoscenico di prima: nella sede italiana dell’organizzazione dove lavoro, sono impiegate circa 60 persone: 4 con contratto a tempo indeterminato, 46 con contratto a progetto, ed una decina fra volontari e stagisti a costo zero. Numeri da call center, da squali del capitalismo selvaggio ed invece sono quelli di un’organizzazione non lucrativa di utilità sociale, nella cui carta dei valori è sfoggiata a grandi lettere la “**Valorizzazione delle risorse umane**: xxxxxx rispetta i diritti e tutela la sicurezza di tutti i propri collaboratori e volontari, riconoscendone l’operato professionale nel rispetto delle norme internazionali e del paese in cui lavorano”.

I contratti a progetto in questo settore sono stati sdoganati dall’accordo quadro firmato nel 2004 fra sindacati e associazione delle ONG italiane (scaduto nel 2007) che è in pratica un “copia/incolla” della cosiddetta legge Biagi nella parte che riguarda questo tipo di contratto con minime aggiunte per quanto riguarda l’assicurazione privata per morte ed infortunio obbligatoria per i lavoratori all’estero e la costituzione di una fantomatica cassa previdenziale da parte dell’associazione delle ONG italiane, costituzione, che in realtà non è mai avvenuta. La gestione dell’organizzazione è praticamente quella di una S.p.a; per quanto riguarda il presunto aspetto cooperativo che l’associazione “dovrebbe” avere, esso funziona nella seguente maniera. Pochissimi lavoratori hanno accesso all’assemblea generale che elegge il comitato direttivo, e la qualità di socio si può assumere solo dopo

aver lavorato almeno due anni in Italia o all'estero e dopo essere passato al vaglio del comitato Direttivo che ha il potere di respingere le richieste di ingresso nell'assemblea.

Niente di diverso, insomma, alla promozione in una qualsiasi altra azienda: la sottomissione alla politica aziendale come primo punto.

Un tentativo massiccio da parte dei lavoratori di entrare nell'assemblea generale per poter partecipare alla gestione di un'organizzazione che si dice democratica è stato respinto alcuni anni fa con il solo pretesto che le richieste non erano gradite all'assemblea generale, e gran parte di coloro che avevano partecipato a questo tentativo "golpe" ora non lavorano più nell'ONG. In fondo anche qui i *parassiti* mantengono le leve del comando e fanno di tutto perché i lavoratori non vi abbiano accesso, si circondano di persone che assecondano il loro volere e mantengono il potere. Un altro punto della carta dei valori è la "**Trasparenza:** xxxxxx si impegna a gestire in modo efficiente i fondi raccolti e a renderne conto a tutti i suoi donatori, sia istituzionali che privati" ma chi decide gli stipendi dei parassiti non è chiaro, o forse lo è troppo. La mobilitazione dei collaboratori attualmente è molto scarsa, il "turn over a centrifuga" aiuta molto in questo senso, i *parassiti*



hanno un pensiero molto chiaro: *"il lavoratore non è d'accordo con la gestione? Non importa, a fine anno il suo contratto scade e nessuno obbliga l'organizzazione a rinnovarlo"*. Il malcontento è elevato fra i collaboratori, le principali lamentele riguardano l'incapacità da parte della direzione non solo nella programmazione delle macro-attività ma anche nella gestione della vita quotidiana dell'associazione, questo malcontento però non si traduce in alcuna azione concreta. Dopo alcune riunioni sindacali si era deciso di presentare una lettera alla direzione in cui si esplicavano le ragioni della richiesta di contratti a tempo indeterminato per tutti i collaboratori, seguendo un piano di trasformazione dei contratti pluriennale, cercando di venire incontro all'incapacità della dirigenza di gestire un'organizzazione di grandi dimensioni. Al momento di firmare la lettera le adesioni da parte dei lavoratori sono state pochissime, un quarto appena dei collaboratori ha sottoscritto la petizione e da allora, fine dicembre 2009, non sono state più indette riunioni sindacali. Perché i lavoratori non hanno firmato se in assemblea sembravano tutti convinti? Alcuni rispondono che questo tipo di contratto rende più flessibile il rapporto, non lega troppo la persona all'organizzazione. Flessibilità significa richiami verbali in caso di ritardo o di mancata giustificazione di un'assenza? Significa fare il più classico lavoro d'ufficio con orario di entrata ed orario di uscita? Significa fare straordinari non retribuiti?

A seguito di questa leggera mobilitazione i *parassiti* hanno indetto una riunione nella quale hanno spiegato chiaramente che la trasformazione dei contratti non era sostenibile perché

non ci sarebbero stati i soldi per pagare quanto spetta di diritto ai lavoratori, soprattutto in termini di contributi previdenziali. Quello che non hanno detto è che con i contratti a tempo indeterminato il ricatto verrebbe meno, non avrebbero più l'arma del mancato rinnovo del contratto fra le mani e una parte del loro potere verrebbe a mancare. I termini della questione sono molto chiari: la motivazione di aiutare i bambini poveri deve spingere i lavoratori a produrre, se il lavoratore pretende di avere diritti che gli spettano ma che sono contrari al bene dell'organizzazione, e quindi dei bambini poveri, il lavoratore non ha più motivazione, quindi deve essere allontanato.

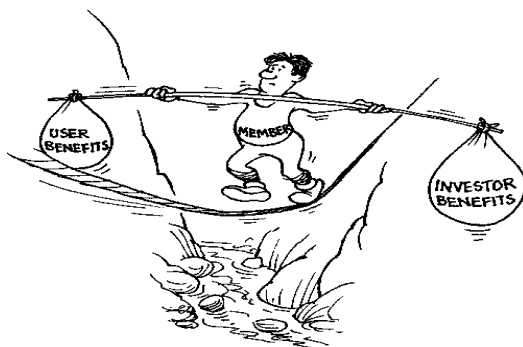
Ma la motivazione per raggiungere quali obiettivi? Per permettere al capitalismo di continuare a spremere risorse alle ex - colonie? Per mettere delle pezze alle voragini create dallo sfruttamento di terre e popolazioni? Oppure per tentare di tenere a freno la rabbia dei lavoratori che subiscono la barbarie capitalista? In pratica per mettere dei puntelli fragilissimi ad un edificio terremotato e pieno di crepe che sarebbe sicuramente più prudente lasciar cadere, sgomberare le macerie e far sì che la ricchezza sociale prodotta sia di chi la produce.

Lasciando stare i grandi obiettivi a guardando più praticamente al lavoro di tutti i giorni, ai possibili cambiamenti immediati, il problema principale riguarda l'orario di lavoro eccessivo che, a pari salario, significa un abbassamento reale dello stesso

La gestione si basa fundamentalmente sulle procedure definite dalle "alte sfere" che ricadono a pioggia sui lavoratori i quali non vengono in alcun modo consultati per la loro definizione; la burocrazia è ai massimi livelli. Questo è anche il sistema migliore per poter scaricare le colpe sui lavoratori. Infatti, nella maggior parte dei casi, queste procedure, scritte da chi non lavora, sono inapplicabili dato il loro assoluto distacco dalla realtà.

I parassiti vorrebbero vedere i lavoratori, anzi forse sarebbe meglio dire vedono i lavoratori, come degli automi che applicano in serie dei comandi prestabiliti.

Il problema è che essendo la procedure inapplicabili, i lavoratori sono costretti, per poter sopravvivere, a fare lo slalom fra questi paletti piazzati a caso e dei quali non capiscono il senso. Ovvio che l'errore può capitare viaggiando a vista in questo modo, ma, in tal caso, risulta sempre che le procedure non sono state rispettate e naturalmente, secondo i burocrati, essendo la procedura infallibile, la colpa è del lavoratore, costretto a barcamenarsi in un marasma di regolamenti assurdi dei quali non capisce il senso perché non ha un'immagine del sistema nel suo complesso. In pratica una grossa catena di montaggio di carte e fascicoli in cui quasi nessuno vede il risultato finale. Henry Ford e Stalin ne sarebbero orgogliosi.



Razzismo di classe: testimonianza da una ex lavoratrice Coop-Service

Assunta nell'aprile 2003 da un'altra ditta, sono stata assorbita da Coop-Service in ottobre. Sono passata da un contratto di 36, ad un contratto di 20 ore nella nuova ditta con la promessa, mai mantenuta, di un contratto nuovo se per i primi tre mesi avessi lavorato di più rispetto alle ore stabilite dal contratto stesso. E così ho fatto. Ma ho sempre ricevuto il minimo salariale e niente scatti. E gli aumenti, seppur minimi, erano comunque super tassati, e in pratica non li vedevo. Il mio orario era 14-20. In queste 6 ore pulivo: 1 bagno pubblico, 1 bagno privato, 1 corridoio, 7 uffici, tutta la portineria, altri 2 uffici, altri 11 uffici e tutto il CUP. Tutti i giorni il padiglione Sommariva e i laboratori e, a giorni alterni, anche il sottosuolo delle Cartelle Cliniche. Ci si stanca solo a nominarli questi posti, figurarsi a pulirli. Inutile dire che il carico del lavoro era eccessivo e pesante. Tant'è che la Direzione del S. Martino non sempre era contenta del mio operato. Parlare con i sindacati (sono sempre stata iscritta alla UIL) degli eccessivi carichi, non ha mai cambiato di una virgola la situazione. Si pensi anche alla difficoltà di lavorare con materiale assolutamente insufficiente alla bisogna. Ci venivano per esempio forniti solo 25 pennetti (stracci) per coprire tutto il turno. I prodotti pulenti della ditta erano sempre troppo diluiti per poter essere veramente efficaci, e non esistevano sgrassatori per i lavandini, nè prodotti per togliere macchie di penne e di timbri dalle scrivanie. Se poi dovevi lavare i vetri eri davvero rovinata, perchè potevi farlo solo con acqua e carta. Il quadro si completava con la presenza del controllore di turno di Coop-Service che ti alitava sul collo.

Successivamente, lavorando 4 ore al mattino e 4 al pomeriggio, sono finita al D.I.M.I. Col tempo sono pure diventata la titolare delle pulizie del padiglione di Anatomia Patologica. Fino al 2007 le cose erano filate via lisce e, nonostante tutto, tutti erano piuttosto contenti del mio operato. Poi però, con l'arrivo di un nuovo capo-commessa extra-comunitario peggiorarono di colpo. Talmente peggiorate da indurmi al licenziamento. Il nuovo capo aveva favorito l'assunzione di personale straniero. Chissà, Coop-Service pensava che i lavoratori stranieri fossero più facili da sfruttare rispetto agli italiani? O che i lavoratori italiani fossero troppo sindacalizzati, quindi meno malleabili? Posso oggi assicurare il mio ex capo. Poteva tranquillamente non indurmi al licenziamento, attraverso sistemi anche di minaccia. Infatti, non solo il sindacato non mi ha mai difesa, ma, al contrario, capisco adesso che ha sempre attivamente partecipato al mio sfruttamento. Non importa nè il colore nè la razza, da qualunque parte provengano, i potenti e i loro capitali troveranno i nostri attuali "rappresentanti" sempre pronti all'inchino. Questo connubio tra imprese e sindacati concertativi accresce lo sfruttamento di classe internazionale. Che è quel che più accomuna i lavoratori del mondo. Non certo la differente nazionalità.



La Capo Sala e la Dea Kali (da Fuori dal Coro n°1/2010)

Ogni Capo Sala che si rispetti, oltre alle mille incombenze di ordine burocratico, qualche volta scende personalmente in campo con tutta la sua autorità. E' quasi il recupero di un antico ruolo decisionale, però, nel contesto attuale, gli sforzi sono vani e su tutto incombe l'intreccio affaristico con i privati. Bando ai preamboli, veniamo alla cronaca. Una mattina, la Capo Sala fa scivolare il dito su un supporto e scopre che vi è depositata la polvere della storia. In conclusione la pulizia degli ambienti non è accurata. Nella presa d'atto vi è anche una macchiavellica teatralità, una raggirante furbizia finalizzata alla richiesta di più personale per le pulizie. Tutte le richieste in tal senso, insistentemente inoltrate in precedenza, erano rimaste inevase. Alla fine della fiera, quello che si riesce ad ottenere è solo un supporto temporaneo, un distacco di tanto in tanto. Un panicello caldo.

Il problema da cui si era partiti resta. Le pulizie continuano ad essere parziali. La buona volontà e il decisionismo nulla possono contro la logica scellerata degli appalti ai privati (anche i pubblici avranno il loro tornaconto?). A questo punto, se non si può adeguare il personale alla bisogna, se metri e metri quadrati di superfici da sanificare non possono essere ridotti, cosa si fa?

Si attua il piano B. Nome in codice, "missione impossibile". Via la signora delle pulizie fino al giorno prima lodata per la precisione, la puntualità e l'impegno, dentro Tom Cruise. L'happy end è garantito. Nessuno si azzardi a dire che il pulito non regni sovrano. Vogliamo scherzare? La Coop-Service è un marchio e una garanzia.

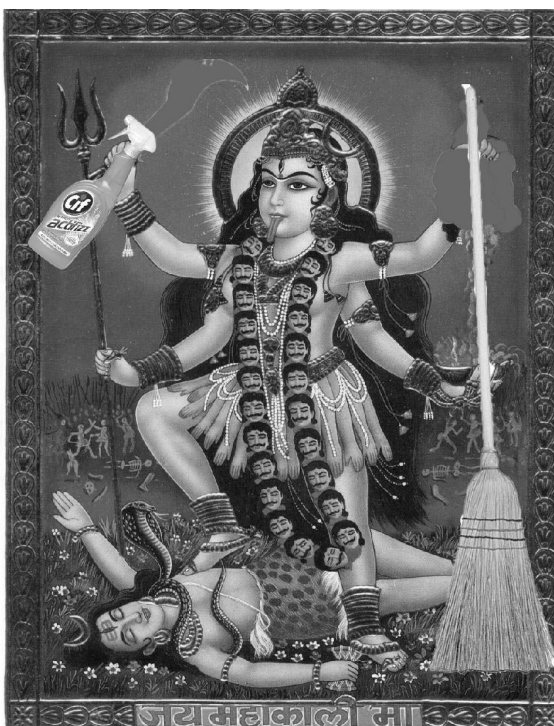
Non passa molto tempo e si scopre che Tom Cruise (forse solo la controfigura) sarà pure una star, ma come tutti ha solo due mani, a meno che non sia la Dea Kali. Le performance non si discostano da quelle che garantiva la signora specializzata solo in missioni possibili.

Corollario. Quest'ultima viene traslocata ad altro reparto, ad altre superfici da sanificare, ma al posto di un collega in ferie. Al suo rientro il posto non c'è più. E' proprio il caso di dire: "chi tardi arriva, male alloggia".

Sospetti, accuse, sguardi obliqui sono una scontata e logica conseguenza. La guerra tra poveri è un finale scontato, per niente happy. Regia e supervisione alla girandola di trasferimenti è gestita dal caporalato della ditta "Rosso Coop", che tratta lavoratrici e madri di famiglia come schiave.

I turni, oltre ad essere lunghissimi sono anche spezzettati, tanto da annullare ogni possibile vita di relazione.

Le gare si vincono facendo pagare un costo altissimo all'igiene, ai lavoratori, ai pazienti. Ma cosa importa...la coop sei tu, chi può darti di più?



Piccoli racconti... (da Fuori dal Coro n° 3/2010)

Raccogliamo e pubblichiamo una serie di dichiarazioni di lavoratrici e di lavoratori dell'impresa Coop-Service operante al S. Martino.

Questi dipendenti, per ragioni evidenti, preferiscono avvalersi della riservatezza:

- “So di colleghe che, in grandi difficoltà, si sono rese disponibili per prestazioni sessuali, e hanno ottenuto posti di comodo, con conseguenti scatti di livello e aumenti retributivi”.
- “Se non sei abbastanza accomodante nei confronti dei “capi” vieni spostata spesso di reparto senza motivarne la causa, anche se la Capo Sala è contenta di te, e apprezza il tuo operato”.
- “Nella Coop - Service non si possono stringere amicizie tra colleghi: se per esempio i capi vengono a sapere che due colleghe con lo stesso turno frequentano la stessa compagnia, si premurano di cambiare il turno di riposo ad una della due. Se si viene 'scoperti' ad aiutare un collega in difficoltà allo stesso piano, subito si viene spostati di reparto”.
- “Dopo aver fatto un periodo di mutua, alcuni capo cantieri si vendicano non facendoci più fare lo straordinario. Oppure nei turni settimanali ci appioppiano ore di lavoro, pagate normalmente, anche nel nostro giorno di riposo. E senza nessun preavviso”.
- “C'è discriminazione nei confronti dei lavoratori italiani. Si preferisce dare il turno mattutino agli stranieri, anche se la lavoratrice italiana ha seri problemi famigliari”.
- “Le scarpe antinfortunistiche che ci obbligano ad indossare sono scadenti, di fabbricazione cinese. Ci fanno gonfiare i piedi. Per non indossarle saremmo costrette a presentare, a spese nostre, un certificato di un medico podologo che attesti una patologia”.
- “Nel corso del 2009 non sono stati forniti i buoni pasto alle persone che hanno fatto i rientri”.
- Clorazione (disinfezione) dei letti dei malati dimessi: “[...] dovevano pagarli come lavoro extra e mandarci un aiuto apposta. Sono passati 4 anni e non ci mandano aiuto, oltre a non pagare nessun extra.



Piccoli racconti da vasto panorama di malessere. Questi lavoratori si sentono deboli e ricattabili. Si esprimono con riluttanza, timorosi di probabili ritorsioni. Le poche occasioni che si presentano loro per fare “comunità”, vengono boicottate perché viste come potenziali minacce verso l'autorità. Vengono invece incoraggiate le discriminazioni tra colleghi. E sono certo malpagati. Molte ragazze delle pulizie parlano con timidezza della loro condizione: “ Sono in difficoltà anche a parlarne con voi. Mi vergogno quando vado a comprare a credito all'alimentari, quando mio figlio mi chiede soldi che non ho, quando mi tagliano la luce”. Facciamo nostro il loro disagio. Perché loro sono noi, tutti noi.

Il filo rosso delle testimonianze: riflessioni sulla vita di cooperativa

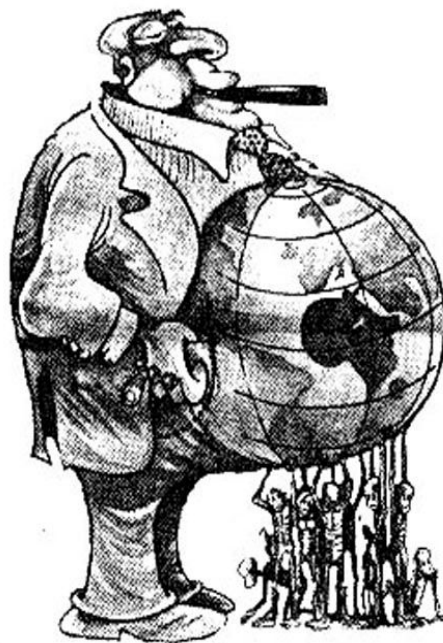
La raccolta di testimonianze che abbiamo riportato in questo opuscolo, oltre a chiarire in maniera diretta e immediata le condizioni di lavoro nel contesto delle cooperative, mette in evidenza alcuni punti comuni sui quali vale la pena spendere qualche considerazione.

E' stato dimostrato, ed è facilmente verificabile, come l'operato delle cooperative sociali che si occupano di servizi alla persona vadano a ricoprire i vuoti lasciati dallo Stato, che si ritira e lascia gestire i buchi di Welfare alle Coop. Una miriade di servizi come assistenza agli adolescenti e agli anziani, asili nido, recupero pregiudicati e tossicodipendenti, servizi per l'immigrazione, e chi più ne ha più ne metta, sono forniti da cooperative di varia natura e confessione.

Dove non arriva lo Stato per mancanza di fondi, o per la volontà di risparmiarli e/o trasformarli in capitale, arrivano i più svariati enti e le più svariate associazioni che si fanno carico del servizio e lo gestiscono con le modalità che tanto bene sono state illustrate dalle testimonianze. L'esistenza stessa della cooperativa e il suo compito di stampella dello stato sociale non può che presupporre condizioni sgradevoli per il lavoratore chiamato a tenere in vita il servizio. Scarsi fondi che si traducono in bassi salari e bassa qualità del lavoro, instabilità contrattuale e relativa ricattabilità; emerge insomma un panorama davvero poco edificante.

A peggiorare la situazione è la natura stessa del lavoro, il rapporto con le persone in difficoltà, che è usato subdolamente dal datore di lavoro per mantenere alta la produttività. Il lavoratore si trova quindi costretto a ricorrere alla propria "buona volontà" per ignorare e passar sopra alle pessime condizioni di impiego cui è destinato. Questo mezzuccio non può che essere un cavallo di battaglia, anche e soprattutto, di tutte quelle cooperative cristiano-cattoliche che numerose popolano il contesto genovese dei servizi alla persona. Il lavoro qui assume i connotati della carità e il ricorso alla "Provvidenza" o, detto più prosaicamente, al portafogli di qualche riccone che si lava la coscienza, è costante, pena l'esistenza stessa dell'associazione e del servizio. Detta in soldoni: non ti paghiamo le ore di straordinario, ti possiamo lasciare a casa quando vogliamo, ti facciamo lavorare con mezzi minimi ma non ti lamentare perché aiuti i bambini poveri e loro hanno meno di te! Se poi credi alle favole hai pure un posto assicurato in Paradiso.

Certe organizzazioni nascono proprio con l'obiettivo primario di "fare del bene", il resto è accessorio: "La manodopera? Ma noi nasciamo per fare opere di bene non per creare posti di lavoro!", questa è la filosofia. C'è anche chi, sollazzandosi con termini altisonanti e ovviamente inglesi, esalta gli obiettivi, raggiunti e da raggiungere, dalla propria



organizzazione no-profit che dimostra, numeri alla mano, come la quasi totalità delle risorse sia investita nei progetti di sviluppo nei paesi bisognosi. Ma le chiacchiere sono una cosa e i fatti un'altra e, nei fatti, è il lavoratore che ha sulle sue spalle tutti gli oneri (a cominciare dalle precarie condizioni contrattuali) e le responsabilità del servizio offerto. Senza di lui crolla tutto, in primis tutte le belle costruzioni ideologiche e le favolette da Vangelo o Libro Cuore.

E le condizioni di chi lavora, come dimostrato, sono pessime. L'unico appoggio spesso lo si ha da chi è nella stessa barca, dal proprio collega col quale si solidarizza anche a scapito delle proprie necessità. Si fa finta di non essere malati per non lasciare nei guai il collega, si coprono le carenze di organico dandosi una mano, chiaramente sempre a scapito dei propri interessi. Non tutti i lavoratori però sono uguali, c'è chi ha più privilegi e chi non ne ha. C'è chi, oltre ad essere lavoratore, è pure socio e qualche garanzia in più ce l'ha, e a volte si sente talmente con le spalle coperte da concedersi il lusso del "fancazzismo". C'è anche chi, spesso protetto da una buona condizione economica di partenza, si esalta nel praticare la propria mansione e la carica di aspettative o illusioni ideologiche.

Chi invece non ha alcun santo in paradiso è alla mercé del mercato del lavoro, quando scadrà il proprio contratto precario spererà in un rinnovo che non arriverà o in una chiamata futura. Magari un giorno una cooperativa vincerà una gara d'appalto e il Comune le assegnerà un nuovo servizio, a quel punto ripartiranno i colloqui e le assunzioni e per un altro spicchio di tempo il lavoratore riuscirà a sbarcare il lunario, lui come le altre vittime del caporalato gestito da queste agenzie interinali travestite da cooperative.

Il reclutamento di manodopera quando serve (a enti pubblici o privati) è praticamente la missione ultima delle coop che, come abbiamo visto citando il settore educativo-assistenziale, la perseguono con costanza ed impegno. Questo è un aspetto che emerge anche quando si offre lo sguardo a tutte quelle cooperative che gestiscono lavori di pulizia, portieraggio, mense, eccetera. Lavori gestiti su appalto, bandito spesso da enti pubblici o privati (Trenitalia, per esempio) o aziende ospedaliere, garantendo pessime condizioni di lavoro e di salario.

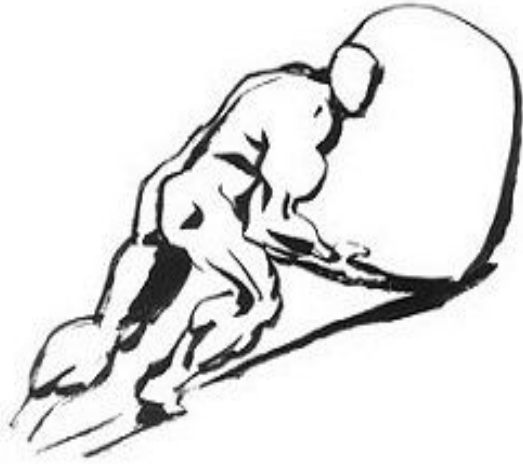
A tale proposito, rileggendo le dure testimonianze dei lavoratori della Coop Service vengono a galla ricatti, ritorsioni, tutta la debolezza e la paura dei lavoratori che parlando in anonimato dichiarano di sentirsi succubi di un'autorità che vede come minaccia i momenti di "comunità" tra colleghi e punta ad incoraggiare le discriminazioni tra di loro.

Come si può vedere, i puri principi degli Statuti sono la solita confezione presentabile dal contenuto taroccato e basta osservare esclusivamente la realtà per accorgersene. Facendoli parlare, i fatti svelano tutte le contraddizioni e sconfessano i falsi miti.



Dall'utopia al capitale: le cooperative ieri e oggi e i nostri compiti pratici

Questo quello che, fin qui, le poche testimonianze che abbiamo raccolto ci hanno detto. La nostra volontà d'articolazione di questo lavoro certo non è stata finalizzata alla strutturazione di un'analisi organica sul movimento cooperativo e sulle sue diverse declinazioni settoriali. Tuttavia, questa raccolta può rappresentare un primo passo, una prima iniziativa tesa a squarciare il velo ideologico che avvolge il movimento cooperativo. Attività,



che ha certamente il pregio d'avere come risvolto pratico ed immediato il collegamento ed il confronto tra lavoratori e condizioni, prima, assolutamente separate ed isolate. Perché è questo il panorama, desolante, che abbiamo trovato.

Lavoratori e lavoratrici che vivono la propria situazione di sfruttamento, in certe situazioni brutali, come una vergogna personale, forse legata a proprie “supposte” incapacità ed insufficienze; ad ogni modo fatti e pratiche da sopportare, nascondere e non certo sbandierare. Un lavoro politico di difesa e coagulo dei lavoratori, pur molecolare che sia, deve passare da una visione materiale e reale delle condizioni della classe lavoratrice, sfatando pure la mitologia che molta ideologia di sinistra ha fatto sul proletariato.

Un lavoro che dunque, in questa sua fase iniziale, ha voluto descrivere la reale condizione dei lavoratori, il loro sfruttamento, i ricatti a cui sono sottoposti, le loro paure e ansie, la loro apatia, il loro assoluto isolamento.

Tutto ciò risalta ulteriormente nel “radioso” ambito del cooperativismo, ossia in quel settore di aziende, associazioni, gruppi in cui, a quanto dicono, non dovrebbero più esistere padroni, in cui l'associazione di più lavoratori avrebbe trovato un'alternativa modalità di sviluppo a quello capitalistico, una realtà in cui i produttori di valore si approprierebbero anche del proprio prodotto. E' qui che vanno sviscerate e svelate le condizioni in cui soggiace la forza – lavoro salariata.

La storia del movimento cooperativo è una storia molto lunga, che affonda le proprie radici nell'infanzia del movimento operaio e del socialismo utopista.

Agli albori dell'affermazione capitalistica, della trasformazione della manifattura in industria, del concretizzarsi dell'antagonismo tra proletariato e borghesia iniziano a nascere le prime cooperative operaie di produzione e consumo. Esse rappresentano la prima risposta operaia a tutti questi fenomeni ancora in germe. Il mutualismo operaio che ha caratterizzato questa prima fase e le primitive teorie utopiste dei primi socialisti nasce non tanto dalla realtà sociale allora osservabile, ma dalle idee, teorie e anticipazioni utopistiche che la classe e i suoi esponenti teorici riuscirono a elaborare. Quindi seppur frutto dell'idealismo e

utopismo le cooperative rappresentarono una risposta pratica e reale all'egemonia del capitale, rappresentarono la dimostrazione di come i primi rudimentali principi socialisti potevano già essere messi in pratica. L'utopismo nato dalle idee trovava una sua limitata materializzazione nella realtà, costituendo un'arma seppur parziale e spuntata attraverso la quale la classe lavoratrice contrapponeva i propri interessi a quelli del capitale e della borghesia. Tra l'infanzia del movimento operaio e il nostro tempo vi è però lo sviluppo capitalistico, l'estenuante sviluppo delle forze produttive, il prepotente emergere della società anonima e del monopolio, l'imperialismo, ecc...

Cosa resta, dunque, del movimento cooperativo oggi?

Per molti versi questa antica ed innovativa tradizione delle cooperative sembra riverberarsi ancora oggi, ponendosi come il lato più etico e solidale di un capitalismo da decenni in crisi. Almeno questa la tesi portata avanti dai sostenitori del movimento cooperativo odierno.

La realtà che emerge, tuttavia, parla d'altro e queste tesi tutte finalizzate a far emergere il lato virtuoso del lavoro cooperativo sembrano essere ancor più campate in aria che le famose teorie dei primi socialisti utopisti.

Lo sviluppo delle forze produttive, con tutti i suoi effetti, fa emergere, fino allo stremo, le contraddizioni del sistema capitalistico, le contraddizioni tra le classi e l'ulteriore sviluppo dei rapporti di forza tra queste. Finisce l'infanzia ed inizia la maturità della classe lavoratrice, sparisce ogni residuo dei tempi antichi, due gli attori in campo: chi possiede i mezzi di produzione e chi, sprossato di tutto, non può che vendere la propria forza – lavoro. Con ciò non può quindi che esaurirsi anche la primitiva funzione, l'idealismo pionieristico del movimento cooperativo e mutualistico, sostituito da nuove forme e nuove soluzioni che lo stesso sviluppo storico suggerisce e fa emergere.

Quello che resta è tutt'altro, trasformato e assorbito dalle leggi del mercato, dalla logica del profitto; un lavoro cooperativo che si ostina a conservare la stessa forma essendo però cambiata obbligatoriamente la sostanza.

Il cooperativismo come primo esperimento della classe lavoratrice nella lunga lotta verso la sua propria liberazione dal giogo salariale è morto, ma molti ancora continuano a portarne le vesti. Dove sono oggi i lavoratori che associandosi liberamente condividono il lavoro ed il frutto derivante da esso? Non certo nelle cooperative (sociali o meno) diventate forme, come abbiamo visto in precedenza, in cui il nuovo e vecchio capitale si ricicla, con l'aiuto, spesso, anche del sindacalismo confederale, che con il cooperativismo è diventato vero e proprio imprenditore.

Alla faccia della difesa della forza – lavoro salariata!



Lontane anni luce sono le elucubrazioni intellettuali mitizzanti la realtà cooperativa, dove il socio – lavoratore, liberatosi dalla figura padronale, partecipa economicamente ed organizzativamente al destino della cooperativa ed ai suoi profitti. Forti dei racconti raccolti e dalle nostre dirette esperienze possiamo affermare con forza come questa suddetta emancipazione possa esistere solo nella fantasia, dato che la realtà parla di sudditanza al lavoro, ai ritmi sempre più alti, alle sempre più numerose attività da svolgere, ai sempre più bassi salari, al dispotismo dei finanziatori ed in generale alle fredde leggi imposte dal mercato e dai vincoli di bilancio.



Dove l'eticità, la solidarietà, la partecipazione quando poi, nella quotidianità, è il principio di economicità a farla da padrone, è la paura costante della chiusura della cooperativa, è il contratto a tempo determinato?

Come abbiamo visto, si vanno così a riprodurre le stesse relazioni, gli stessi rapporti vigenti in un qualsiasi posto di lavoro, dove la ricattabilità del lavoratore è il principio base sul quale impostare il rapporto di forza tra padronato e forza – lavoro. L'eticità del mondo cooperativo, la sua funzione “sociale”, tutta questa antica tradizione, non sono che ulteriori strumenti e argomenti su cui prostrarre il ricatto. Accettazione di cambi turno, cancellazione di ferie, accumulo di ore di straordinario. Ecco dove finisce tutta la loro democrazia, il loro siamo tutti uguali, la loro legge uguale per tutti; finisce al limite di timbratura del cartellino. Passato questo varco tutto si rimodella, incomincia qui il regno del profitto, dove noi tutti non possiamo che essere solo e soltanto sudditi indifesi. La democrazia, i diritti restano negli offuscati ed alti cieli dell'astrazione, a noi non resta che il dispotismo del lavoro salariato (cooperativo o meno....non importa).

Come si evince da quello fin qui detto, le cooperative non solo non possono più rappresentare un modello alternativo a tutto ciò, bensì costituiscono uno strumento funzionale ed assai valido a queste condizioni generali. In una situazione di crisi e di sotto – occupazione come questa, dove l'offerta di lavoro è assai altalenante, la flessibilità e la ricattabilità del lavoro diventa assioma centrale. C'è bisogno di assumere in fretta e furia e poi dopo un breve periodo rispedire tutti a casa perché le necessità del processo produttivo si sono esaurite – cambiate – o spostate da qualche altra parte; ecco qui la cooperativa, che come un novello caporale, svolge in maniera ottimale tale funzione, offrendo forza – lavoro flessibile e sotto – pagata. Prendere coscienza di tale processi è sicuramente il primo passo per tentare di opporvisi; cercare di ripristinare, come già detto, un iniziale ricollegamento di tutte queste situazioni è l'unico strumento nelle nostre mani.

Chi già ci conosce e ci legge ben sa come la nostra tradizione e la nostra prassi si distingua

dall'estremismo ed il massimalismo *barricadiero* così di moda in certa sinistra. Qui più che di azioni eclatanti vi è bisogno di organizzazione, radicamento, ricollegamento tra i lavoratori. Dare solidarietà e appoggio a chi non può metterci la faccia, a chi non può agire, per ricevere, poi, nelle stesse condizioni, lo stesso aiuto e la stessa solidarietà.

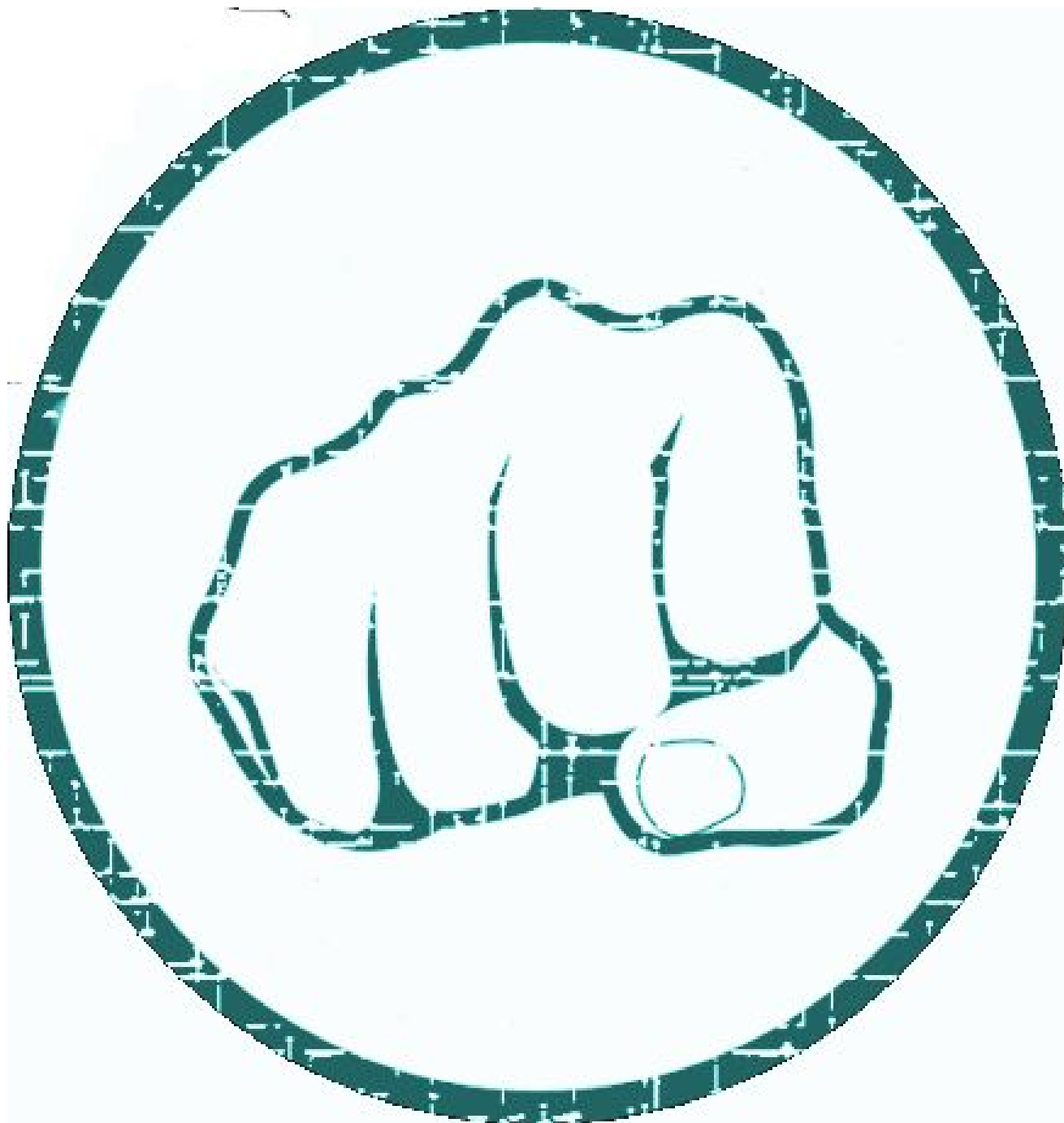
Questo il senso che abbiamo voluto dare a questo nostro primo lavoro, ridare la voce a lavoratori umiliati, isolati e ricattati, a noi, iniziando a ripercorrere quella strada che corre verso la coscienza organizzata. Speriamo di esserci in minima parte riusciti.

Vogliamo, poi, chiudere con una piccola nota. Mentre scriviamo queste poche righe imperversa la burrasca sul ddl intercettazioni e dunque, secondo alcuni, sul vile attentato alla libertà di stampa. Seguendo la sfilza di dichiarazioni, con annesso sciopero dei giornalisti, su Tv e giornali ci siamo chiesti attoniti di quale libertà di stampa stessero parlando. Probabilmente si riferivano alla libertà di stampa di De Benedetti e soci (vedi Repubblica/L'Espresso) di sparare a zero sul governo, come quella di Berlusconi di difendersi dall'orda "comunista", come quella di qualche altro magnate massmediatico di dire la sua sul bello o cattivo tempo. Certo il caldo estivo fa vaneggiare su questa suddetta libertà di stampa, o meglio, questi signori della politica e del giornalismo ben consci della nostra debolezza e rassicurati dalla loro pace sociale forzata possono permettersi di dedicare tutto il loro tempo alle loro beghe interne. Certo noi la loro libertà di stampa l'abbiamo già provata e anche per questo opuscolo l'abbiamo vissuta sulla nostra pelle. Abbiamo visto la paura dei lavoratori nel raccontare le loro storie, le loro condizioni, abbiamo visto la loro/nostra paura delle ritorsioni possibili ed eventuali, nella difficoltà e/o vergogna di raccontare la loro quotidianità. Per questo ci siamo avvalsi dell'anonimato, della cancellazione dei nomi delle cooperative, dell'evitare particolari che potessero rendere riconoscibili lavoratori e aziende; per non parlare poi delle difficoltà di raggranellare (attraverso diffusioni) i soldi per permetterci di dare alle stampe il suddetto opuscolo. Ecco qui la loro libertà di stampa, che al pari della loro democrazia, si va a concretizzare solo nelle loro fantasie, noi proprio non la conosciamo, la nostra quotidianità non la conosce.

Abbiamo fatto quel che abbiamo potuto, stampa libera ed indipendente degli studenti e lavoratori per studenti e lavoratori.



GLI STUDENTI CON I LAVORATORI



LANTERNA ROSSA GENOVA

Nella Coop-Service non si possono stringere amicizie tra colleghi: se per esempio i capi vengono a sapere che due colleghe con lo stesso turno frequentano la stessa compagnia, si premurano di cambiare il turno di riposo ad una della due. Se si viene 'scoperti' ad aiutare un collega in difficoltà allo stesso piano, subito si viene spostati di reparto".

- Lavoratrice Coop-Service -