



Il Copertone

Giornalino di informazione sindacale indipendente dei lavoratori Pirelli
A cura del gruppo Allca-Cub Pirelli di Bollate

☆ Nasce il giornalino di fabbrica

Cari Colleghi,

con questo numero pilota de “Il Copertone” vogliamo dare vita a un giornalino a pubblicazione aperiodica di informazione sindacale (e non solo) indipendente, dedicato alle lavoratrici e ai lavoratori della Pirelli di Bollate (dicitura comprensiva anche del personale esterno, ovviamente).

Questo per noi è un modo per confermare e rafforzare la nostra tradizione ormai più che decennale di comunicare anche in forma scritta; e la forma scritta non è solo una scelta estetica: ha delle importanti implicazioni politiche.

Per prima cosa determina un’assunzione di responsabilità nei confronti dei lettori: le parole vanno studiate bene, ponderate e, una volta scritte e pubblicate, non possono essere disconosciute. In secondo luogo ci aiutano a non dimenticare e non disperdere nel chiacchiericcio da pausa caffè questioni importanti legate ai nostri interessi.

Quello che state leggendo non sarà solo un foglio “per” la comunità di lavoratori della Pirelli di Bollate: vogliamo una pubblicazione “dei” lavoratori stessi, aperta alle segnalazioni e ai contributi, superando così la comunicazione a senso unico dagli autori ai lettori.

“Il Copertone” sarà strutturato in quattro pagine, daremo spazio a editoriali, articoli e varie rubriche, con particolare attenzione ai temi sindacali e legati alla sicurezza sul lavoro, senza tralasciare spazi ludici e legati allo svago. Non ci sarà una frequenza d’uscita fissa e prestabilita: usciremo quando ci sarà qualcosa da dire e avremo il tempo di redigere un numero.

Potete sempre contattare i rappresentanti CUB in fabbrica o scrivere all'indirizzo mail riportato sotto. Siamo aperti alle critiche, al confronto e anche all'accoglimento di proposte di contributo al bollettino: buona educazione, rispetto e firma sono sempre graditi.

Detto questo auguriamo a voi una buona lettura e a “Il Copertone” una lunga e proficua esistenza.

☆ Il nostro documento critico sulla "ipotesi" di rinnovo del CCNL gomma-plastica

Gomma-Plastica: il rinnovo di un metodo fallimentare

Nei prossimi giorni i lavoratori del settore Gomma-Plastica saranno chiamati a confermare o respingere l'ipotesi di rinnovo del Contratto Nazionale di settore.

L'ottimismo e la soddisfazione con cui le Segreterie Generali hanno presentato il nuovo documento non sembra trovare riscontro nell'accordo sottoscritto, che conferma invece un arretramento sul piano del salario reale e la conferma di un modello generale di contrattazione che in questi anni ha indebolito e infiacchito la classe operaia, erodendone diritti e potere d'acquisto e rompendo con quella tradizione di protagonismo che per decenni ne aveva caratterizzato azioni e conquiste.

Dati ufficiali e analisi nazionali e internazionali (OCSE, Eurostat, Istat, Banca d'Italia) confermano che la dinamica salariale italiana è da lungo tempo tra le più deboli in Europa e nei paesi avanzati. Se già nel 2020 l'Italia risultava l'unico paese dell'area OCSE a registrare salari più bassi rispetto al 1990, le cose sono peggiorate nell'epoca post-pandemia, con anni di alta inflazione accompagnata da aumenti salariali del tutto insufficienti a compensarla.

A fronte di questi dati, tutta l'abilità parolaia dei rappresentanti delle burocrazie sindacali non sarà sufficiente a mascherare la miseria delle cifre proposte, che riescono a discostarsi in modo significativamente peggiorativo anche dalle timide e già poco "conservative" richieste elaborate nella piattaforma: 195 euro lordi sui minimi contrattuali, distribuiti in più tranches (dei quali solo 60 euro nei primi 15 mesi), a fronte dei 235 euro contenuti

nella piattaforma, cifra che già appariva largamente insufficiente anche solo a colmare la perdita di potere d'acquisto dell'ultimo triennio.

A dover essere messo in discussione è un metodo consolidato, e non una sfortunata congiuntura o una ipotizzabile scarsa capacità di negoziazione da parte dei rappresentanti sindacali nel confronto con la parte imprenditoriale.

Un metodo che ha messo al centro delle richieste salariali il meccanismo dell'IPCA, un indice che prende a riferimento l'inflazione programmata ed esclude dal calcolo il costo dei prodotti energetici. In questo modo si rinuncia a priori a qualsiasi reale recupero salariale, senza introdurre alcuna clausola di salvaguardia che consenta di compensare l'inflazione effettiva: se il costo della vita continuerà a crescere più dei salari – come è già avvenuto – la perdita resterà interamente a carico dei lavoratori, senza alcun meccanismo di compensazione.

Se a questo aggiungiamo che realisticamente nei prossimi anni andremo incontro a ulteriori tagli della spesa sociale e sanitaria (a quanto pare in cambio di un deciso aumento delle spese militari), il risultato appare ancora più evidente e forse non è eccessivo dire drammatico: con il nuovo CCNL e il contesto sociale che si va delineando, i lavoratori sono destinati a impoverirsi ulteriormente e verosimilmente in molti casi a non essere più in grado di affrontare alcune spese essenziali.

A fronte di tutto questo appare poco consolatorio il rafforzamento di un istituto come l'Osservatorio Nazionale: uno strumento privo di poteri di intervento o sanzionatori sulle dinamiche reali del mercato del lavoro. Ancora più problematico è il ruolo degli Enti Bilaterali, strutture poco trasparenti che costituiscono anche una fonte di finanziamento per le Organizzazioni Sindacali firmatarie, ponendo evidenti problemi di autonomia e di conflitto di interessi.

Al contempo si rafforza il fondo di categoria, confermando la rinuncia alla difesa di pensioni

pubbliche dignitose e incoraggiando ulteriormente i lavoratori a investire il futuro delle loro pensioni sui mercati finanziari, dai rendimenti inevitabilmente incerti e senza garanzie reali.

In tutto questo la mobilitazione è messa fuori gioco, resa anacronistica o colpevolizzata (quante volte ci siamo sentiti dire, a fronte di risultati insoddisfacenti nelle contrattazioni: “...però almeno non abbiamo fatto neppure un’ora di sciopero”?).

Si dimentica che è solo attraverso questi strumenti che abbiamo ottenuto la gran parte dei miglioramenti salariali e delle condizioni generali di lavoro che ora stiamo lasciando per strada. Mobilitazioni che ci hanno permesso al contempo di sviluppare identità, soggettività, esperienze e senso di solidarietà anche tra lavoratori di aziende

lontane.

Una perdita di abitudine alla lotta che oggi ci rende inevitabilmente più fragili.

- **Diciamo NO all’ennesimo contratto a perdere!**
- **Diciamo NO a un metodo che ci condanna a un continuo peggioramento delle nostre condizioni di vita e di lavoro!**
- **Riaffermiamo la necessità di protagonismo dei lavoratori per un contratto dignitoso e che recuperi diritti e salario perduti in questi anni!**

Milano, 12 gennaio 2026

A cura degli operai Pirelli iscritti Allca-Cub

☆ Presunzione d'assenso

Sta diventando ormai prassi consolidata che in occasione di ogni votazione relativa a questioni sindacali (come è successo anche in occasione dell’ultima votazione sul CCNL) si chiamino al voto prima i contrari, poi gli astenuti, e infine si desuma il numero dei favorevoli per sottrazione dal numero dei presenti a inizio assemblea, **senza contare quante sono effettivamente le mani alzate.**

Nulla sembra importare se per un qualsiasi motivo qualcuno nel frattempo si sia assentato dalla sala assembleare. Si pensi banalmente a chi è andato in bagno, a chi ha dovuto rispondere al cellulare, oppure a chi — esercitando un suo diritto — decide di non voler figurare tra i votanti.

Occorre ricordare, anche se dovrebbe essere talmente ovvio che è quasi imbarazzante farlo, che

“favorevole” è colui che alla chiamata “favorevoli” alza la mano, vale a dire che esprime in modo attivo e manifesto la sua decisione.

Diversamente si attribuiscono scelte a elettori che non le hanno espresse, col rischio di falsare il risultato reale delle elezioni.

Si può rimediare a questo? Forse non è poi tanto difficile: sarebbe per esempio sufficiente chiamare alla votazione i favorevoli e contare le manine alzate.

Tutto sommato ce la possiamo fare.

Restiamo fiduciosi in un cambio di rotta su questo tema, verso latitudini almeno un po' più democratiche

☆ La rivendicazione più importante

Il 2026 alla Pirelli di Bollate è iniziato all'insegna di un irrigidimento sui cambi turno (recuperi di calendario, lavori e riposi compensativi): il malumore diffuso tra i lavoratori è la testimonianza più autentica di quanto **i turni in fabbrica siano pesanti, specialmente dopo un quarto di secolo senza assunzioni di personale** di produzione, facendo mancare quel ricambio generazionale necessario a un fisiologico avvicendamento delle maestranze ormai esauste.

Siamo sempre di meno, sempre più anziani, sempre più cagionevoli; e la risposta aziendale

va nella direzione delle strette normative e della riduzione delle permesserie. Da questo quadro dobbiamo partire per organizzare una risposta sindacale adeguata, che orienti le nostre lotte verso la principale rivendicazione sindacale che ci dovrebbe accomunare e tiene insieme i nostri interessi: **riduzione di orario a parità di salario!** Per contrastare l'occupazione, aumentare il valore della nostra forza lavoro, conciliare i tempi di vita. Una rivendicazione che tiene insieme normalisti e turnisti e che su questi ultimi andrebbe implementata con l'abolizione dei recuperi di calendario.

Questo, per noi, dev'essere il faro delle nostre lotte in tutte le vertenze contrattuali.

☆ La sicurezza al primo posto: l'importanza delle segnalazioni

Ogni volta che riscontriamo una situazione di rischio sul luogo di lavoro è fondamentale **segnalarla tempestivamente** e nelle forme adeguate, per evitare che la segnalazione risulti inefficace o venga dispersa.

Nel seguire le procedure di segnalazione, riteniamo sia importante non trascurare alcuni passaggi essenziali, anche quando non sono esplicitamente previsti dalle procedure stesse.

In particolare, individuiamo tre elementi fondamentali che possono rendere una segnalazione realmente efficace.

Il primo elemento è il mittente. La segnalazione deve partire da chi rileva direttamente la situazione di rischio. È importante non delegare ad altri, sia per assicurarsi che la segnalazione venga effettivamente fatta, sia perché la tempestività può essere un fattore decisivo.

Il secondo elemento è il destinatario. La segnalazione deve essere indirizzata innanzitutto al preposto, cioè al nostro diretto responsabile, che avrà il compito di intervenire immediatamente.

Il terzo elemento è la tracciabilità. È sempre opportuno conservare una traccia scritta della segnalazione, per evitare equivoci su ciò che è stato detto o non detto, oppure semplicemente capito male.

A questo scopo è possibile utilizzare il totem aziendale oppure (soprattutto per le segnalazioni più rilevanti), inviare una mail dal proprio account personale al preposto, così da conservare evidenza dell'avvenuta segnalazione.

Infine, è importante **non avere timore di esagerare con le segnalazioni**: in gioco ci sono la salute e la sicurezza nostre e dei nostri colleghi, questioni che devono sempre avere la priorità.