

La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori

Contrattazione vuol dire l'essenza del sindacato, del suo ruolo di rappresentanza e di autonomia

Fabbriche e call center: imprenditori senza più regole da rispettare



Gianni Rinaldini

Circa 100.000 questionari restituiti stanno a indicare che quando le lavoratrici e i lavoratori vengono direttamente coinvolti in una ricerca sulla loro condizione di lavoro e di vita, partecipano ben oltre le nostre stesse aspettative. Esprimono in questo modo anche l'esigenza, la richiesta di rappresentanza sociale, di una rappresentanza costruita sulle condizioni di lavoro nei suoi diversi aspetti. Lo strumento della ricerca, del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori deve sempre di più accompagnare la nostra iniziativa, che in molti casi corre il rischio di apparire esterna alla condizione di lavoro.

Abbiamo raccolto una miniera di dati e tutto è stato predisposto per possibili disaggregazioni - da quelle macro operai/impiegati, uomini/donne, migranti, precari, fino ad arrivare alla dimensione territoriale e aziendale - e si è avviato un processo, un percorso che può trovare successive implementazioni e finalizzazioni a livello locale. Disvelare la reale condizione lavorativa significa anche fare i conti con la vulgata di questi anni tutta protesa a oscurare i processi sociali con un'immagine del lavoro funzionale a una scelta ideologica netta e precisa. Scelta ideologica, perché ciò che viene comunemente definita come la fine delle ideologie si configura come il trionfo di una sola ideologia, quella del neoliberalismo su base planetaria; tante sciocchezze sono state dette e scritte nel corso di questi anni da progressivo superamento del lavoro subordinato con il lavoro autonomo, fino ad arrivare a magnificare una sorta di lavoro creativo, il lavoro precario come libera scelta di vita.

Dalle risposte delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici emerge l'autorappresentazione di una realtà ben diversa, quella di un peggioramento della condizione lavorativa senza particolari distinzioni tra operai e impiegati e di un netto arretramento delle retribuzioni.

Non si tratta di negare i cambiamenti intervenuti nell'esercizio della prestazione lavorativa e/o del superamento di lavori particolarmente gravosi, ma questo non c'entra nulla con un'impostazione Tayloristica del lavoro che porta con sé una concezione gerarchica e autoritaria dell'organizzazione.

Le nuove tecnologie su base informatica non comportano necessariamente la liberazione del lavoro, un'organizzazione fondata in gruppi di lavoro con margini di autonomia ma, viceversa, sono utilizzate per velocizzare e ridurre i tempi morti anche accorpando mansioni diverse. Il controllo di qualità può benissimo convivere con il lavoro ripetitivo in una sorta di sovrapposizione peraltro non riconosciuta professionalmente.

E' questo un processo che riguarda soltanto i meccanici e il manifatturiero? Non saprei, ma ho l'impressione che non sia diversa la situazione del lavoro dipendente nei supermercati o nei call center.

Più in generale, attraverso la descrizione della condizione lavorativa e retributiva ci viene consegnato il senso più profondo della sconfitta sociale di questi anni e delle domande che ne scaturiscono sul futuro della rappresentanza sociale, sul futuro del sindacato. Nel confronto politico e sociale che oggi va per la maggiore, spesso ci si riferisce alla radicalità come espressione di posizioni estreme con il consueto capovolgimento della realtà, perché in campo c'è un solo processo sociale, culturale e politico - questo sì assolutamente radicale a ce è quello del neoliberalismo e della globalizzazione.

Radicale, nel senso che mette in discussione alla radice il senso profondo, le ragioni fondative del movimento operaio e per quanto ci riguarda della rappresentanza sociale. L'associazionismo, il diritto di coalizione, il sindacato, nascono da un'istanza fondamentale, quella di unirsi come lavoratori dipendenti per affermare diritti individuali e collettivi, per affermare un altro punto di vista rispetto a quello del capitale come condizione primaria per esercitare la contrattazione.

In sostanza il sindacato nasce contro la pura logica del mercato, fino a individuare obiettivi di carattere universale come la lotta per la conquista delle otto ore di lavoro. Nel nostro paese si consolida e si sviluppa con la grande impresa industriale, ma nasce con il ruolo determinante di altre categorie come quella dei braccianti, che erano tutti, lavoratrici e lavoratori, assolutamente precari. La globalizzazione neoliberista è fondata concettualmente sulla competitività su base planetaria, che considera ogni vincolo sociale un insopportabile e illegittimo osta-



> Reuters

colo da superare, perché tutto deve essere reso funzionale all'esigenza primaria del mercato. L'impresa è concepita come una sorta di comunità in guerra (commerciale) contro le altre imprese (comunità) su base locale, nazionale, internazionale. Per queste ragioni il sindacato deve essere ridotto a una dimensione aziendale, subordinato al bilancio, alla redditività di ogni singola impresa. Sindacato di mercato e casomai di servizi e tutela individuale. Non viene eliminato il conflitto, ma concepito come fatto corporativo.

Questa idea di rappresentanza sociale, di rottura di ogni vincolo di solidarietà, trova la sua forza nei processi sociali in atto che incorporano la possibile contrapposizione di interessi tra lavoratrici e lavoratori dei diversi paesi e in ogni singolo paese.

Ovviamente il tutto non è così lineare. Diversi sono i passaggi da compiere in questa direzione, ma sarebbe sbagliato fingere di non vedere quello che sta succedendo a partire dalla liberalizzazione della circolazione dei capitali e del lavoro.

La frantumazione del ciclo lavorativo, i processi di terziarizzazione e l'infinita catena degli appalti, la precarizzazione, la redistribuzione della ricchezza dal lavoro al profitto e alla rendita, la crescita della disuguaglianza sociale, sono aspetti strutturali della globalizza-

zione che attraversano - seppur in forme e modi diversi - tutti i paesi industrializzati o soggetti all'industrializzazione. Questa è la ragione della crisi del sindacalismo in tutto il mondo.

In questo quadro esiste una specificità del nostro paese che non deriva dal fatto di essere in controtendenza rispetto agli altri paesi europei, ma di essere una specificità dentro la stessa tendenza di fondo.

Questa specificità consiste nel fatto di avere mantenuto un consistente manifatturiero ma, a differenza della Germania, collocato sostanzialmente sulle fasce medio-basse del mercato e non sull'innovazione, la ricerca, la qualità del prodotto. Si potrebbero fare tanti esempi sulle insensate scelte di politica industriale che sono state compiute con le privatizzazioni, usate per fare cassa da parte dello Stato e per fare cassa per imprenditori interessati alla rendita finanziaria e non allo sviluppo industriale.

Tutto ciò che ha fatto "sistema" e all'antica svalutazione della moneta si è sostituita una pressione continua e permanente, al di là della successione dei diversi governi, sulla condizione retributiva e lavorativa. I vari risanamenti di questi anni sono sempre stati caricati sulle spalle del lavoro subordinato e dei pensionati.

Questo ci dice il risultato della ricerca con la risposta di 100.000 lavoratrici e lavoratori che autorappresentano la loro condizione. Da qui dobbiamo ripartire e interrogarci su come ripensare una contrattazione che sia in grado di parlare, d'incidere sulla prestazione lavorativa ricostruendo un quadro complessivo nei luoghi di lavoro, nel territorio, a livello nazionale ed europeo.

Contrattazione vuol dire l'essenza del sindacato, del suo ruolo di rappresentanza, di autonomia, di indipendenza e di democrazia.

Tutti questi aspetti sono oggi messi in discussione e l'obiettivo della riunificazione del lavoro e del rafforzamento di tutti gli aspetti di solidarietà sociale esige l'apertura di un confronto a tutto campo, dalla pratica della concertazione al ruolo del contratto nazionale al rafforzamento della contrattazione di livello. Non si può dire che tutto sommato il sindacato è in buona salute se le lavoratrici e i lavoratori percepiscono l'opposto.

Gli stessi cambiamenti del sistema politico - e non mi riferisco soltanto al governo - sono assolutamente inediti per la storia della Cgil e non è sufficiente rispondere con l'affermazione dell'autonomia negli stessi termini di vent'anni fa, senza una nuova progettualità generale e un nuovo impianto contrattuale.

Temo che continuare la normale attività sindacale senza aprire questa riflessione con il coinvolgimento dei delegati esporrà il sindacato a subire un'offensiva furibonda, sul piano sociale e politico, senza avere in campo una nostra ipotesi, una nostra pratica alternativa.

Rappresentanza, democrazia, progettualità generale sono le coordinate fondamentali per ricostruire un ragionamento che tenga assieme la contrattazione nei luoghi di lavoro con una proposta complessiva da cui derivano le nostre compatibilità, le nostre priorità.

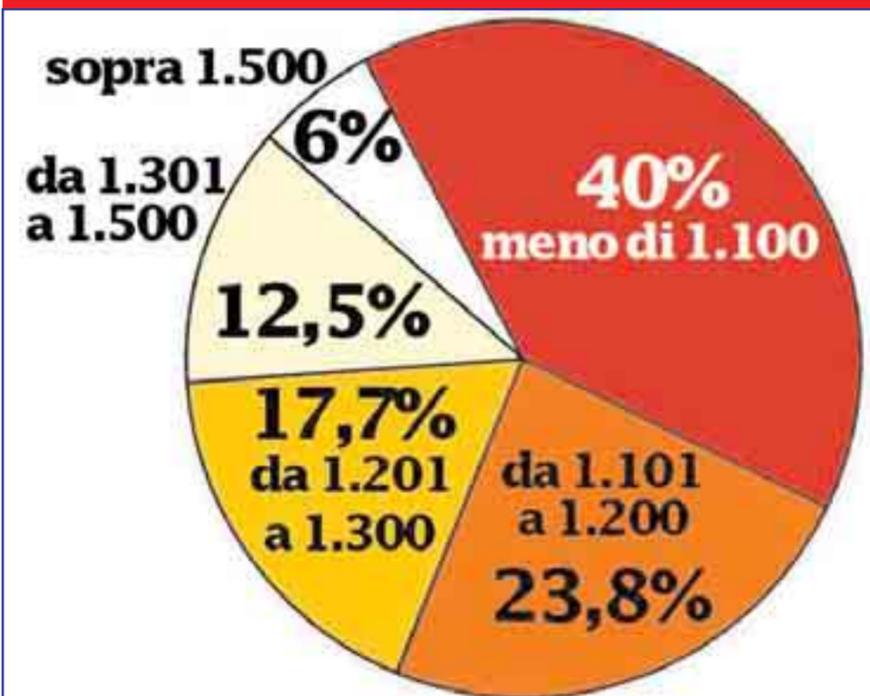
La concertazione come sistema di regole permanente e non come fatto eccezionale a fronte di situazioni di particolare gravità per perseguire obiettivi comuni entro tempi definiti, mina l'autonomia del sindacato. Un sindacato che tutti gli anni passa qualche mese a discutere ed eventualmente a concordare la Finanziaria, cioè l'atto fondamentale di ogni governo, si troverà sempre - come è avvenuto nel corso di questi anni - a esprimere un «giudizio complessivamente positivo» e quindi sostenitore del governo, o viceversa a schierarsi contro come forza di opposizione.

La definizione di un nuovo sistema di regole contrattuale deve prevedere contemporaneamente lo sviluppo e l'estensione della contrattazione di II livello, con l'obiettivo della riunificazione del lavoro, del ciclo lavorativo frantumato, e rafforzare il vincolo di solidarietà generale del ruolo e della funzione del Ccnl come miglioramento e crescita sul piano normativo e retributivo di tutta la categoria.

La scelta della democrazia come titolarità delle lavoratrici e dei lavoratori sulla piattaforma e sugli accordi è decisiva per qualsiasi ragionamento di una rappresentanza sociale che non sia autoreferenziale, ma espressione della volontà di chi vogliamo rappresentare.

Postfazione tratta da "Metalmeccanic@", a cura di Francesco Garibaldi ed Emilio Rebecchi
Meta edizioni

Il salario netto degli operai (euro/mese)





Più tempo a lavorare meno soldi in busta paga

di **Fabio Sebastiani**

Nel settore metalmeccanico, quello del salario è un argomento molto delicato. Nel comparto della manifattura, le tute blu occupano sicuramente le posizioni più basse. Non è una novità che la manifattura per definizione rappresenti una sorta di "laboratorio sociale" che crea connessioni nuove tra salario e orario, produttività, pause, e tutto quel che riguarda le cosiddette "condizioni di lavoro". Secondo i dati Ocse, gli operai e le operaie in Italia hanno orari di lavoro, di fatto, tra i più alti in Europa. E nello stesso tempo i salari tra il terzo e il quarto posto. Questi dati stroncano qualsiasi possibilità di legare i cosiddetti aumenti contrattuali ad una maggiore produttività. Una quota maggiore di ricchezza può provenire solo da maggiori investimenti.

L'indagine della Fiom dal titolo "La voce di centomila lavoratrici e lavoratori" al salario e alle condizioni di lavoro, tra cui l'orario di lavoro, dedica uno spazio amplissimo.

E i numeri che escono lo giustificano in tutto e per tutto. Il primo dato che colpisce, è che sfata la favoletta del posto fisso come argine alla povertà, è quello sul reddito netto. Secondo le tabelle dei centomila questionari, il reddito medio è pari a 1.246 euro mensili. I dati analitici sono ancora più drammatici. Il 30% degli intervistati denuncia un reddito compreso tra 900 e 1.100 euro, mentre la grande maggioranza (71%) non supera i 1.300. La quasi totalità della categoria, comunque, ha un reddito netto inferiore ai 1.500 euro al mese. I lavoratori che guadagnano di meno sono, senza ombra di dubbio, gli operai, che registrano una cifra pari a 1.170 euro al mese. Nello specifico, il 63% degli operai ha un reddito mensile che non supera i 1.200 euro. Seguono gli impiegati (1.370 euro medi mensili), i tecnici (1.463 euro) e i coordinatori (1.668).

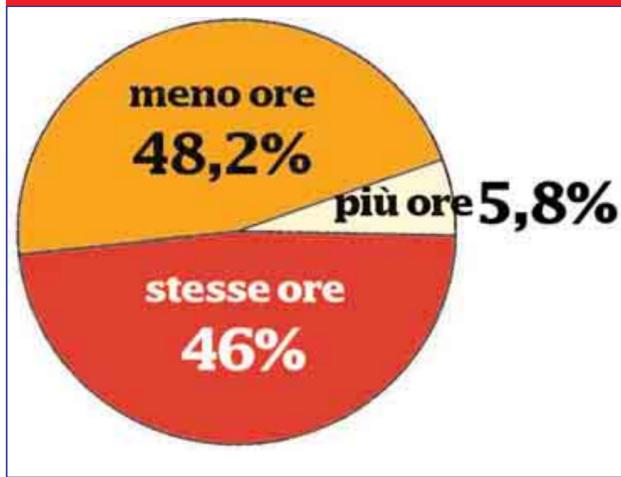
Isalari medi mensili sono bassi per tutti, donne e uomini, operai e impiegati. Le donne però - che siano operaie o impiegate - guadagnano mediamente 200 euro in meno dei loro colleghi uomini. La stragrande maggioranza (77%) non supera i 1.200 euro al mese; una su tre non arriva a 1.000. E lo svantaggio relativo prescinde da qualsiasi altra condizione: le donne guadagnano sempre meno, anche a parità di livello, di anzianità lavorativa, persino di orario di lavoro.

La ricerca della Fiom, al di là di queste misere cifre sulle buste paga, permette di leggere in filigrana il falso mito del "secondo livello" di contrattazione: i redditi delle tute blu non aumentano sensibilmente nemmeno con l'età. «Mediamente un operaio con più di 45 anni guadagna appena 100 euro in più di un operaio che ne ha meno di 35», si legge nel testo dell'indagine. La situazione cambia leggermente quando la variabile diventa l'orario di lavoro, ma non così tanto. «Anche chi lavora regolarmente oltre le normali 40 ore a settimana raramente guadagna più di 1.300 euro». A conferma del fatto che il lavoro delle tute blu non solo è doppiamente appesantito da "quantità" e "qualità" ma è anche scarsamente retribuito, è duro dal punto di vista degli orari, c'è il dato sul cosiddetto doppio lavoro: solo una infima percentuale, del 4,5%, dichiara di essere costretta a ricorrere a una doppia attività. La fatica e il tempo di impiego, evidentemente, non lo permettono. La percentuale aumenta - seppure di poco - tra i precari (6,8%) e, soprattutto, tra i migranti (9,2%).

La situazione si fa decisamente più drammatica se si prende sotto esame la grande regione dei precari. I lavoratori a tempo indeterminato hanno redditi mensili sempre inferiori a quelli dei lavoratori stabili e nel 60% dei casi non superiori a 1.100 euro mensili (tra i lavoratori stabili, la percentuale di chi ha un reddito inferiore a questa soglia è invece pari al 30% dei casi). Le differenze tra operai stabili e precari si consolidano anche a parità di età: circa il 70% degli operai giovani, per esempio, nella condizione di precarietà non riescono a mettere insieme più di 1.100 euro al mese. I lavoratori precari sono penalizzati soprattutto se si guarda alla dimensione aziendale perché nel 40,4% dei casi sono esclusi dal premio di risultato.

Il mito del secondo livello contrattuale viene in qualche misura smentito dai dati sugli "elementi aggiuntivi del salario". I dati raccolti inquadrano la seguente situazione. La maggioranza degli intervistati (78,6%) riceve un premio di risultato contrattato in azienda, con significative differenze determinate dalla dimensione aziendale: si va dal 53% nelle piccole imprese fino all'86,8% in quelle più grandi. Meno dell'8% riceve, invece, un premio/bonus non contrattato, che nella metà dei casi è sotto la soglia dei 100 euro. Solo il 37,2% riceve la quattordicesima

Vorresti lavorare...



menilità: si va dal 22% delle imprese con meno di 50 dipendenti a quasi il 45% di quelle oltre i 250. In questo contesto, i dati dei questionari collocano il livello di reddito familiare intorno a un valore medio di 2.125 euro al mese. La differenza tra operai e impiegati, in questo caso, è anche più significativa, pari a circa 500 euro: infatti si va dai 1.983 euro al mese degli operai ai 2.472 degli impiegati. Nello specifico, la maggioranza delle famiglie delle tute blu (46%) ha un reddito tra i 1.900 e 2.600, mentre il 17% dei casi è compreso tra 1.500 e 1.900 e il 21,5% non supera però i 1.500 euro al mese. E' la stessa cifra, a veder bene, del 50% delle famiglie in cui c'è un lavoratore metalmeccanico al Sud. «Ciò è dovuto in parte - anche alla maggiore diffusione di famiglie monoreddito in questa area del paese, determinata principalmente dalla

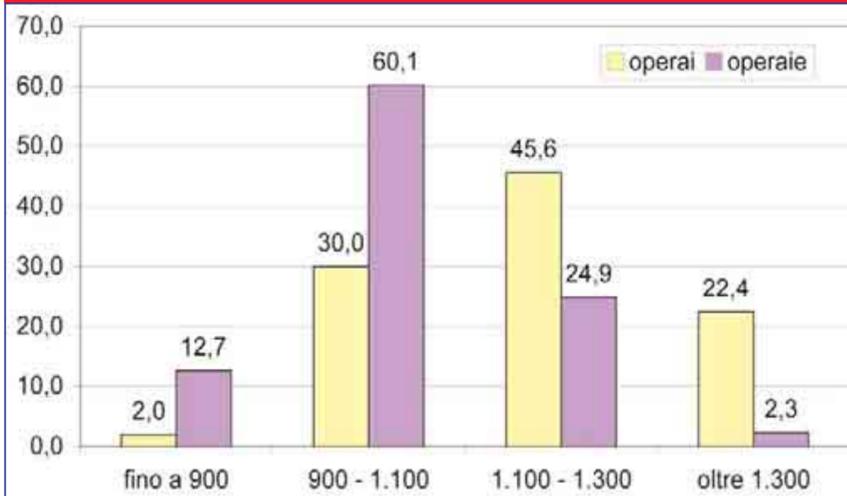
minore diffusione di opportunità di lavoro per le donne: tra i lavoratori del Sud, le famiglie monoreddito sono, infatti, ben il 53% contro una media nazionale, comunque alta, del 28%, si legge nell'indagine.

Non solo i redditi familiari al Sud sono proporzionalmente più bassi, ma c'è anche da tener conto del fatto che le spese della casa sono relativamente elevate. La casa di proprietà è molto diffusa (80%) e molti stanno ancora pagando il mutuo (42%). Per chi paga il mutuo, si tratta: nella metà dei casi, di una rata compresa tra 300 e 600 euro mensili; in poco più di un terzo dei casi, la rata può essere maggiore di 600 euro. La situazione è altrettanto complicata, comunque, per chi paga l'affitto nell'80% una incidenza sul reddito per più di un quinto e di un terzo nel 30% delle risposte.

L'orario di lavoro

La platea degli intervistati lavora in fabbriche altamente sindacalizzate. Fabbriche in cui sia il tempo dell'organizzazione del lavoro che quello dell'orario di lavoro sono regolati da uno specifico accordo sindacale (83,4% per l'orario e il 73,7% per l'organizzazione del lavoro). Questa fetta tiene fuori la miriade di piccole e piccolissime aziende che non hanno la presenza del sindacato. Viene così giustificata in una certa misura la percentuale molto alta (il 64%) dei lavoratori che dichiarano di lavorare 40 ore a settimana. Ed anche la percentuale altissima di lavoratrici e lavoratori che dichiarano di lavorare lo stesso numero di giorni a settimana (88,6%), di ore al giorno (85,3%) e a orario fisso (78,7%). Tuttavia, la percentuale di coloro che dichiarano, invece, di lavorare su un orario superiore alle normali 40 ore settimanali è altrettanto importante (26,3%). In pratica, un intervistato su quattro. Di questi, il 15% lavora 44 ore a settimana mentre l'11% anche oltre. Un dato in-

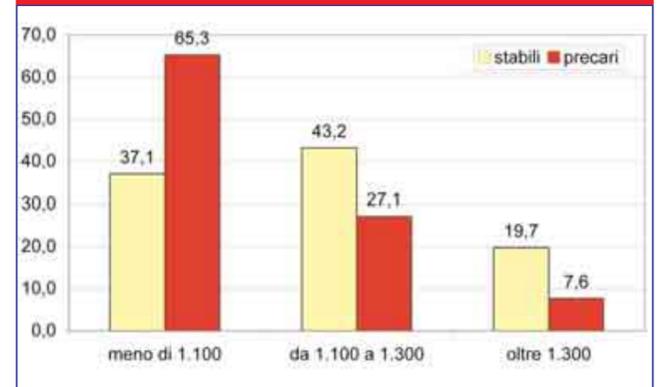
Differenza di salario fra operaie e operai



Le spese per l'abitazione



Differenza di salario stabili/precari



I salari medi mensili sono bassi per tutti, donne e uomini, operai e impiegati. Le donne però - che siano operaie o impiegate - guadagnano mediamente 200 euro in meno dei loro colleghi uomini. La stragrande maggioranza (77%) non supera i 1.200 euro al mese; una su tre non arriva a 1.000

Seguono l'informatica, l'installazione e manutenzione di impianti e la produzione di macchine e apparecchi meccanici (intorno al 30%). Escluso questo ultimo settore, i primi tre sono gli stessi che si ritrovano nelle piccole aziende in tema di orario lavorativo oltre le 40 ore settimanali. Nella produzione di beni di massa si addensa, invece, la percentuale più alta di coloro che lavorano le normali 40 ore a settimana (ben il 71%), mentre inferiore è la quota di coloro che le superano (18,5%). Informatica, produzione di grandi mezzi di trasporto e installazione di manutenzione sono i tre "settori canaglia" in cui più frequentemente non si lavora lo stesso numero di ore al giorno. Rispettivamente, l'informatica (30,5%), mezzi di trasporto (22%) e manutenzione (19%).

A lavorare più spesso oltre le 40 ore sono comunque - in genere - soprattutto i lavoratori delle piccole imprese: il 30,4% nelle imprese con meno di 50 dipendenti contro il 23% sopra i 250 dipendenti. Inoltre, a circa il 15% degli intervistati capita di svolgere almeno una volta al mese giornate di lavoro superiori alle 10 ore al giorno; il 3,6% anche più spesso.

I dati della ricerca della Fiom consentono di avere un focus interessante anche sul lavoro notturno. Apparentemente il lavoro di notte riguarda il 16,5% del totale degli intervistati, e soltanto alcuni settori specifici. Ma a ben vedere, se si escludono le donne, che sono quasi del tutto assenti da questa tipologia di prestazione lavorativa, sono il 23% degli operai maschi coloro i quali lavorano di notte. Ciò significa un orario maschio su quattro. In generale, tra gli operai la percentuale di chi lavora di notte aumenta con questo andamento: al Sud il 40%, tra gli operai dipendenti di ditte in appalto (30,8%), nelle imprese con più di 250 dipendenti (30%) e tra gli operai migranti (29,7%). L'andamento per settori per quanto riguarda il lavoro notturno rispetta la struttura produttiva del settore: il comparto dove si lavora più spesso la notte, ovviamente, è la siderurgia (53%), seguito dalla produzione dei beni di massa (25,4%) e dalla manutenzione degli impianti (23,5%).

Per quanto riguarda il sabato, la percentuale si alza in modo considerevole: lavora di sabato, almeno una volta al mese, poco meno della metà di tutti gli intervistati e in particolare il 57% degli operai maschi. Al top della classifica ci sono senz'altro i migranti, con una percentuale del 71,5%, poi vengono i precari, 64,5%, e via via i dipendenti delle ditte in appalto (64,5%), i lavoratori al Sud (61,3%) e le imprese con più di 250 dipendenti (57,3%). Assai meno diffuso è invece il lavoro di domenica che - anche tra gli operai - riguarda meno del 7% del totale degli intervistati.

Nel grande tema dell'orario di lavoro va notata sicuramente una particolarità del settore, che incide direttamente sulla fatica e sullo stress, così come dimostra ampiamente il caso della Fiat di Melfi. Dalla ricerca emerge con nettezza che il lavoro su più turni riguarda quasi esclusivamente proprio gli operai, che dichiarano di avere nel 30,7% dei casi l'alternanza tra mattina e pomeriggio e nel 15,6% quella tra mattina, pomeriggio e notte. La distribuzione su più fasce riguarda prevalentemente le aziende sopra i 250 dipendenti (46,4%). Questa forte marcatura nella variabilità di orario a danno delle fasce più basse si riscontra anche per quanto riguarda i cambiamenti nel corso del mese, che riguardano un quarto della platea che ha risposto al questionario. Mentre per impiegati, tecnici e coordinatori la prestazione resta stabile rispettivamente per il 92,5%, l'86,6% e l'84%, per quanto riguarda gli operai questa percentuale scende al 68,7%. Per settori, gli operai più interessati da cambiamenti di orario sono quelli della siderurgia. Infatti, a più della metà di loro capita di subire cambiamenti, anche frequenti se si considera che il 31% dichiara che il proprio orario di lavoro cambia da 3 a 5 volte al mese e a poco meno del 9% anche più spesso.



teressante emerge dalla domanda sull'orario ideale. Dato questo che si riconnette a quanto già indicato a proposito della pesantezza del lavoro delle tute blu e della mancanza di prospettive per il futuro. Di fatto - si legge nella ricerca - circa la metà degli intervistati vorrebbe lavorare meno ore (48,4%) e soltanto una piccolissima minoranza - meno del 6% del totale - dichiara di essere disponibile ad aumentare il proprio orario di lavoro. Questo dato è in diretta relazione con il "bisogno di reddito". Non a caso, una percentuale significativa di migranti (24,3%) dichiara

di essere disponibile a lavorare più ore. Anche tra coloro che già lavorano più di 40 ore a settimana, circa il 20% - un migrante su cinque - pensa, infatti, che potrebbe ancora aumentare il proprio orario di lavoro. In proporzione, gli orari di lavoro superiori alle 40 ore a settimana riguardano più spesso chi svolge mansioni non operaie: infatti circa il 34% degli impiegati, il 42% dei tecnici, oltre il 50% dei coordinatori e il 62% dei dirigenti. Il settore in cui si lavora più spesso oltre le 40 ore a settimana è quello della produzione dei grandi mezzi di trasporto (37,8%).



> Reuters

Intervista a una tuta blu iscritta alla Fiom. A settembre paron Riva non ha messo in busta paga 150 euro previsti dal contratto. Motivo? Uno sciopero spontaneo contro un incidente mortale di un operaio delle ditte appaltatrici

Ilva di Taranto, niente premio di risultato a chi sciopera per avere più sicurezza

Fabio Sebastiani

Ma quale è esattamente il valore del contratto aziendale oggi in Italia. Non tanto il valore in termini di soldi, ma il suo valore reale, la sua esigibilità, come si dice in "sindacalese". Ce lo spiega Francesco Brigati, attivista sindacale della Fiom all'Ilva di Taranto. Francesco nel mese di aprile ha visto morire un suo compagno di lavoro. Era un operaio delle ditte esterne, che sciamano a decine nel grande stabilimento siderurgico di Taranto. L'Ilva è uno degli stabilimenti dove gli incidenti, mortali e non, sono piuttosto frequenti. Dopo quell'ennesimo episodio, la rabbia dei lavoratori si esprime attraverso uno sciopero immediato. L'Ilva, per tutta risposta, non ha corrisposto il premio di risultato a chi ha "osato" scioperare.

Vuoi esporre tu i fatti per favore.

Un incidente mortale accaduto il 22 aprile scorso ha coinvolto un lavoratore di una ditta in subappalto. E' caduto da un'altezza di diciassette metri dopo le otto ore di orario normale di lavoro. Una circostanza che si verifica spesso questa. I carichi di lavoro che prendono le ditte in genere non hanno alcuna relazione con gli organici delle ditte stesse. I lavoratori poi sono spesso tenuti con contratti atipici e quindi aumenta la ricattabilità del singolo nei confronti della piccola azienda, che mira ad avere l'appalto al ribasso. E' così che i subappalti proliferano. Per il 23 e il 24 aprile le tre sindacati di categoria Fim, Fiom e Uilm proclamano lo sciopero. Secondo quanto previsto dal contratto integrativo del 1989, però, bisogna rispettare i tempi di raffreddamento della vertenza. E quindi quello sciopero non è regolare.

A quel punto che accade?

L'azienda nella mensilità di settembre ha deciso di decurtare il premio di risultato di aprile, e quindi ci sono stati tolti all'incirca 150 euro. L'azienda si è giustificata dicendo che avevano attuato semplicemente i dettami del contratto integrativo. I sindacati non avrebbero rispettato il periodo di raffreddamento e quindi l'azienda, come prevedono le norme del contratto integrativo, ha pensato bene di togliere il premio di risultato a quei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero. Un chiaro messaggio politico: chi sciopera contro gli incidenti mortali sul lavoro non è un buon dipendente. Un messaggio politico che ha maggiore rilevanza considerando che in Ilva ci sono tassi di infortuni mortali e di incidenti molto alti.

E' un'aregola assurda. Ma chi l'ha scritta? Non potevano essere esclusi gli scioperi spontanei?

Noi sosteniamo ovviamente che davanti alla morte di un lavoratore non è possibile rispettare i tempi di raffreddamento. Non è un evento che si può programmare. Si tratta di una circostanza di fronte alla quale la reazione dei lavoratori è stata netta e precisa. Quello sciopero non si poteva rimandare. Le adesioni tra le ditte sono state molto alte. E anche all'Ilva c'è stata una buona risposta. Patron Riva vuole cancellare definitivamente il senso di solidarietà e di rispetto tra i lavoratori indispensabili e per reggere l'urto del ricatto padronale.

E veniamo al contratto aziendale

Nel 2007 l'Ilva ha registrato un altro anno di record con circa 878 milioni di utili. Anno che si va ad aggiungere agli altri sempre più o meno dello stesso livello. Intorno ai 600 nel 2006. Riva deve molto ai lavoratori che in questi anni hanno fatto aumentare

il livello di produttività e del fatturato senza ricevere nulla in cambio. Anzi, vedendo peggiorare le loro condizioni di lavoro. Chiediamo che sia restituito ai lavoratori il premio di risultato della mensilità di aprile.

Nella contrattazione integrativa è previsto che il 10% dei lavoratori può essere assunto con contratti non a tempo determinato. Il 9% deve essere tipicamente a contratto interinale. Un accordo che la Fiom non ha firmato. In questo caso ti ritrovi capitulo e capireparti che chiamano con l'interfono denominando chi deve effettuare la manzione con il tipo di contratto. Tutte le mansioni peggiori vengono affidate a loro. In questo inferno i lavoratori precari sono costretti a starci per almeno quattro anni.

Cosa ne pensi del contratto nazionale?

La contrattazione nazionale che vogliono smantellare è la sola garanzia che l'attuale baratro che esite tra salari e profitti (un lavoratore all'Ilva non supera i 1.200 euro) venga colmato. Come dimostrato più volte, il salario aziendale è solo una ipotesi sottoposta ai continui ricatti dell'azienda. Pur essendoci parametri di riferimento alla fine i soldi dell'integrativo o non arrivano o ne arrivano molti meno di quanti se ne prevedono. Voglio aggiungere che il 14 si apre il tavolo della trattativa. La richiesta è di circa 300 euro. Richiesta composta con più voci. Sarà una vertenza piuttosto onerosa. Lo scontro sarà sulla remunerazione dei tempi morti. Il sindacato chiede 5 euro l'ora, ma l'azienda è già pronta a fare resistenza.

Sulla vicenda dello sciopero sanzionato si è pronunciato anche il Prc.

Come Rifondazione comunista siamo intervenuti attraverso comunicati stampa e volantini. Abbiamo denunciato il metodo ricattatorio e intimidatorio usato dall'azienda. E abbiamo chiesto l'intervento delle istituzioni. E' in ballo il confronto con la Regione sull'autorizzazione integrata ambientale. Chiediamo a Regione, Comune e Provincia di prendere le distanze da Riva se non restituisce i 150 euro.

L'inchiesta della Fiom parla della fatica nelle fabbriche, soprattutto nel settore siderurgico.

Gli operai metalmeccanici al confronto con gli altri lavoratori sono quelli che faticano di più. Su questo non ci sono dubbi. Penso che anche il fallimento della Sinistra Arcobaleno deriva anche dalla mancata abolizione dello scalone, in particolare per i lavoratori usuranti. Impensabile per un lavoratore stare più di 30 anni in quello stabilimento soprattutto in uno stabilimento dove ci sono sostanze altamente inquinanti che usurano oltre la stessa fatica. Taranto è la città con il più alto tasso di tumori.

Mercoledì 15 ottobre su

Liberazione

**LA VOCE
DI 100.000
LAVORATRICI
E LAVORATORI**

Terza puntata sull'inchiesta della Fiom sulla condizione delle lavoratrici metalmeccaniche con un'intervista al regista Mimmo Calopresti autore del film sulla tragedia della Thyssenkrupp