

5 febbraio 2013

imec

giornale metalmeccanico



Periodico della Fiom-Cgil - anno II - numero 2
Redazione: Lella Bellina | Giuseppe Bonanni | Michele De Palma | Giorgia Fattinanzi | Alessandro Geri | Gabriele Polo | Claudio Scarcelli
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - email: redazione@imec-fiom.it | www.imec-fiom.it | www.facebook.com/imec.fiom | www.twitter.com/iMecFiom
Per ricevere la newsletter scrivi a: mailinglist@imec-fiom.it

FIOM
www.fiom.cgil.it

Per riconquistare il contratto nazionale e la democrazia sui luoghi di lavoro: assemblee e consultazioni nelle fabbriche metalmeccaniche sulla Carta rivendicativa della Fiom. Primi voti e accordi contro l'intesa-truffa e il modello-Fiat. Che a Pomigliano continua a discriminare

Fiat, crisi, Sud: serve una politica industriale

di Massimo Brancato

Ad un accordo, quello separato del 2012, che dispone il superamento del contratto nazionale e della contrattazione consegnando alle imprese il controllo e la gestione unilaterale della prestazione lavorativa, la Fiom ha opposto una strategia nazionale di ricostruzione contrattuale da realizzarsi attraverso l'iniziativa, azienda per azienda, intorno ai contenuti della Carta rivendicativa.

In un paese fortemente segnato da una storica dualità sul piano economico e sociale, una strategia rivendicativa nazionale, per esser realmente tale, deve riuscire a parlare alle lavoratrici e ai lavoratori meridionali, rispondere alle domande e ai bisogni di chi oggi è più colpito dalla crisi.

La situazione economica e sociale del Mezzogiorno è molto più grave, infatti, di quanto comunemente si immagina.

Il processo di desertificazione industriale che va avanti in quell'area del paese da più di un decennio, con l'accelerazione determinata dalla crisi dell'ultimo quinquennio, sta ridefinendo drammaticamente i caratteri della questione meridionale.

La regressione economica e sociale che sta vivendo il Mezzogiorno non è figlia di un «destino cinico e baro», né il portato di una «condizione di natura», come una certa retorica leghista ha cercato (con qualche successo) di affermare nel senso comune del paese, trasformando, così, la questione meridionale da effetto delle strategie di governo sin qui perseguite in causa dei problemi dell'oggi.

Abbiamo duramente criticato le ultime manovre di bilancio (ben quattro in due anni) per gli effetti depressivi che le caratterizzavano. Ma non tutti hanno consapevolezza dell'impatto sul Mezzogiorno decisamente maggiore, in alcuni casi devastante. Per la Svimez, le manovre hanno avuto un effetto negativo sul Pil tre volte maggiore che nel centro-nord.

Per capirci: negli ultimi cinque anni, il Sud è come se fosse regredito di quindici.

Il presidente Monti, però, ha detto di vedere la luce in fondo al tunnel e di considerare il 2013 l'anno della ripresa, perché il Pil calerà solo dello 0,3%.

continua a pagina 2

Voto utile



Lezione cinese per Marchionne

di Ga. P.

Chissà se Sergio Marchionne, Mario Monti e Giorgio Squinzi seguono le vicende cinesi? Da attenti uomini d'impresa e di governo dovrebbero appassionarsi per ciò che accade "nell'officina del mondo". Ma forse sono troppo occupati a fare mobbing e discriminare 19 operai di Pomigliano, predicare più flessibilità, fare accordi separati, negare la democrazia in fabbriche e uffici, per accorgersi che persino la direzione di una delle fabbriche più produttive (e grandi) del mondo ha dovuto accettare di dare il diritto di voto ai propri dipendenti. Non è una fabbrica qualsiasi. Si tratta della Foxconn,

colosso taiwanese che assembla in stabilimenti cinesi telefonini, tablet e altre diavolerie informatiche che invadono il mondo. Lì un milione di operai lavorano e vivono in condizioni per noi impensabili, come potete leggere nell'inchiesta pubblicata alle pagine 4 e 5 di questo giornale. Eppure persino lì, dopo decine di suicidi disperati e rivolte operaie, nell'autoritaria Cina, i lavoratori hanno conquistato il diritto di voto e potranno eleggere direttamente i loro rappresentanti. Chissà se Marchionne, Monti e Squinzi pensano che democrazia e diritti in fabbrica siano solo delle cineserie? ●



Carta rivendicativa contrattuale: iniziate le assemblee in tutti i luoghi di lavoro

La pratica della democrazia

Da tutti i territori stanno arrivando al centro nazionale i dati riguardo le assemblee in cui le lavoratrici e i lavoratori si stanno esprimendo sulla proposta della Fiom – in base alla Carta rivendicativa, pubblicata nello scorso numero di iMec – per riconquistare un vero contratto nazionale, rendendo inapplicabile l'intesa separata dello scorso 5 dicembre fra Fim, Uilm e Federmeccanica.

La proposta della Fiom, in tutte le fabbriche metalmeccaniche, sta riportando un coinvolgimento e un consenso elevatissimo.

A oggi ci sono pervenuti i dati (parziali rispetto alle assemblee effettivamente svolte) riguardo 439 aziende, per un totale di 41.737 dipendenti. Alle assemblee hanno votato 22.871 lavoratrici e lavoratori, che rappresentano oltre il 56% degli aventi diritto. Di essi, ben 21.506 hanno risposto di sì alla proposta, rappresentando oltre il 94% dei votanti ma soprattutto più della metà dei dipendenti.

Le aziende nelle quali si è già votato vanno dalla lece di Parma, con soli 4 dipendenti (e tutti e quattro hanno votato sì), al Nuovo Pignone, la

fabbrica storica di Firenze che conta oggi circa 2.800 dipendenti, dei quali 1.596 (il 93,5% degli aventi diritto) hanno condiviso le ragioni della Fiom. Alcuni accordi sono già stati sottoscritti. Uno spaccato del voto nelle aziende lombarde si può leggere nell'articolo di Lella Bellina a fianco, mentre da lunedì prossimo, 11 febbraio, pubblicheremo sul sito della Fiom (www.fiom.cgil.it) l'elenco di tutte le aziende in cui si è votato con i risultati e gli accordi già sottoscritti nei territori sulla base della Carta rivendicativa della Fiom. ●

Brancato dalla prima

Fiat, crisi, Sud: serve una politica industriale

Sarà, ma pur prendendo per buono il trascinate ottimismo del premier con quei ritmi di crescita serviranno 30 anni al Mezzogiorno per accorciare la situazione con la media europea, perché le altre regioni che nel continente sono in ritardo di sviluppo stanno camminando nella crisi più velocemente di noi. Siamo arrivati sul serio ad un punto limite che richiede un impegno straordinario e risposte all'altezza della drammaticità dei problemi.

Noi della Fiom intendiamo coniugare la lotta per i diritti, per la riconquista del contratto nazionale, con quella per una nuova specializzazione produttiva dell'apparato industriale, per un nuovo modello di sviluppo, per un diverso governo delle risorse proprio per stare all'altezza delle questioni che abbiamo dinanzi. Rifiutare di applicare nelle aziende del Mezzogiorno il contratto separato del 2012 non è un atto «politico» (e, in quanto tale, assoggettabile alle valutazioni di opportunità del caso), ma una scelta di sopravvivenza, altrimenti messa a rischio, del lavoro che c'è e dell'industria che c'è.

Stiamo ai testi. Sia i due accordi interconfederali assunti a riferimento dalle parti che hanno stipulato quel contratto (mi riferisco a quelli del 2009 sul modello contrattuale e del 2012 sulla produttività, entrambi non firmati dalla Cgil), sia i diversi richiami ai recenti provvedimenti normativi, configurano questo accordo sotto il profilo del quadro economico come uno strumento «pro-ciclico», cioè come uno strumento che accompagna e asseconda i processi in atto, mentre è del tutto evidente che, per tutelare il lavoro in questa lunga e profonda crisi economica che caratterizza la fase che stiamo vivendo, occorrerebbero provvedimenti e misure di carattere «anti-cicli-

co», capaci cioè di redistribuire il lavoro che c'è, di far crescere il potere d'acquisto dei salari, di rafforzare e innovare il sistema industriale dentro una nuova idea di modello di sviluppo, di aggredire i veri nodi posti al fondo delle difficoltà del paese (cosa produrre; come produrre e, quindi, quale specializzazione produttiva, quale innovazione tecnologica; su quali fattori di contesto intervenire ecc.).

Prendiamo l'orario. Una soluzione come quella che hanno concordato non solo peggiora la condi-

quattro modelli capaci di assicurare cinquemila posti di lavoro diretti, che si raddoppiano in un articolato tessuto di aziende dell'indotto, con quella di un modello, a più basso valore aggiunto, con una dotazione di componenti ridotta e in buona parte proveniente dall'estero. Il risultato è il rapido deperimento dell'indotto e tremila lavoratori (a cui è stato promesso che avrebbero mantenuto il posto di lavoro scambiandolo con diritti, cattive condizioni e dignità) che attendono fuori, e ogni giorno che passa con scetticismo e preoccupazione crescenti.

In un sistema industriale ridotto all'osso, quale quello meridionale, occorre dire con grande chiarezza che non si può perdere più un sito produttivo e un solo posto di lavoro. Ma ciò significa, nella concreta iniziativa sindacale, praticare l'obiettivo di costruire vertenze capaci di favorire e potenziare il ricorso ad ammortizzatori conservativi e redistributivi del lavoro che c'è per gestire i periodi di crisi; di investire su produzioni ad alto valore aggiunto e ambientalmente sostenibili; di contrattare innovazioni di processo capaci di valorizzare il lavoro e migliorarne le condizioni.

Non ci dice questo la nostra posizione e la nostra condotta negoziale nella complicatissima vertenza dell'Ilva di Taranto? Quella vertenza rappresenta un banco di prova non

tanto per noi, quanto per l'intera prospettiva industriale del paese chiamato a decidere, in tutti i suoi livelli di governo, sul futuro di una produzione essenziale per l'economia nazionale e capace di un rilancio solo se tecnologicamente orientata alla sostenibilità ambientale.

A ben guardare, in quella vertenza c'è tutto un modo di intendere il futuro industriale, e per le soluzioni che saranno trovate passerà molto della ripresa economica italiana. ●



zione dei lavoratori, non solo consegna alle imprese la gestione unilaterale del tempo di lavoro, ma favorisce il drastico ridimensionamento dell'occupazione e accompagna la ristrutturazione dell'apparato industriale in atto verso i segmenti più bassi della divisione internazionale del lavoro.

Purtroppo, non mi riferisco a rischi potenziali. Tutto questo lo abbiamo visto realizzarsi nel luogo simbolo della vicenda sociale di questi anni. A Pomigliano si sostituisce la produzione di





I buoni voti della Lombardia

di Lella Bellina

Oggi più che mai la partita per riconquistare il contratto nazionale si gioca all'interno dei luoghi di lavoro, di ogni singolo luogo di lavoro, perché è lì che si misurano i reali rapporti di forza e il potere contrattuale ed è lì che si vince o si perde. Sul piatto c'è qualcosa che va oltre il contratto, i diritti, le libertà, le condizioni di lavoro: c'è la sopravvivenza del sindacato, dell'agire collettivo. I padroni lo sanno.

E allora la campagna di assemblee e il referendum certificato sulla proposta della Fiom non possono essere un esercizio di routine «in punta di fioretto»: è sulla base di ciò che accadrà nelle aziende, dal livello di rappresentanza che riusciremo ad affermare e, quindi, dal livello del conflitto che dimostreremo di poter mettere campo, che le «controparti» decideranno come muoversi, se considerarci interlocutori con cui trattare oppure permettersi il lusso della gestione unilaterale.

Se fossi l'ingegner Castoldi, presidente della Bcs nonché componente della giunta di Assolombarda, valuterei con grande attenzione i risultati della consultazione sulla Carta rivendicativa alla Bcs Divisione Mosa di Cusago (Mi)

dove, su 152 dipendenti e 140 aventi diritto al voto, 102 hanno votato e 100 hanno detto Sì alla piattaforma Fiom.

Altrettanto dovrebbe fare Alberto Bombassei, già vice presidente di Confindustria, attuale candidato nella lista Monti e presidente della Brembo, visto che questo è il risultato del referendum nei «suoi» tre stabilimenti in provincia di Bergamo: 1.055 votanti, 971 favorevoli, 76 contrari, 8 schede bianche e nulle.

Anche al gruppo dirigente della Tenaris Dal-



mine (Bg) risulterà complicato fingere che la Fiom non esista: 871 votanti, 758 favorevoli, 109 contrari. E i giapponesi della Nidec che da poco hanno acquisito la Ansaldo sistemi industriali faranno bene a prendere nota di quel che pensano i lavoratori del «seggio» di Milano: 145 aventi diritto, 110 sì e 3 no.

Sempre in provincia di Milano, alla Electrolux di Solaro il verdetto è netto: 972 dipendenti, votanti 455, sì 447, 7 no, 1 scheda bianca. Nella stessa fabbrica, nella consultazione fatta da Fim e Uilm, i votanti sono stati 122 di cui solo 70 favorevoli all'accordo. I 1.146 lavoratori (sui 1.782 aventi diritto) che si sono pronunciati sulla Carta alla Whirlpool di Varese sono stati più che espliciti: 877 sì, 237 no, 15 bianche e 17 nulle.

E ancora. A Brescia: 146 votanti e 123 sì alla Carcano; 124 sì su 129 votanti alla Gnutti Carlo e 167 sì su 178 alla Twr. Nel mantovano: Kosme, 102 sì su 114 votanti; Bandioli & Pavesi 205 sì su 217 votanti; Belleli, 271 sì su 297. Il 100% con la Fiom in molte piccole e medie aziende delle provincie di Lecco e Cremona, mentre in Brianza, alla Vrv e alla Lima ci sono andati vicino: 75 sì su 78 votanti e 62 sì su 64 votanti.

In un quadro che definire difficile è poco, la Fiom nelle aziende contratta e ottiene risultati, anche nelle situazioni di crisi. È il caso ad esempio dell'Italtel di Castelletto (Mi), dove centinaia di esuberanti sono stati evitati grazie al contratto di solidarietà ed è stato recentemente siglato un buon accordo sui diritti e le agibilità sindacali e della Colgar (Mi) dove l'intesa prevede l'ultrattività del Ccnl del 2008.

Prima di Natale, alla Kone di Pero (Mi) è stato rinnovato l'accordo aziendale che contempla il diritto alla contrattazione dell'orario e il pieno riconoscimento della Fiom.

Per augurare buon anno a Fim, Uilm e a tutti coloro che ci vorrebbero fuori dalle aziende, il giorno dopo la befana alla Mapal di Gessate è stato firmato un accordo in cui l'azienda riconosce il pagamento al 100% dei primi tre giorni di malattia, mantiene invariata la quota di ore straordinarie e conferma «che alla Fiom-Cgil, a ogni sua articolazione, ai suoi rappresentanti e ai lavoratori iscritti, continueranno a essere riconosciuti i diritti e le agibilità sindacali nella stessa misura, nelle stesse modalità e negli stessi termini con i quali sono stati riconosciuti finora».

Il 20 gennaio 2013, sul medesimo copione, c'è stata la replica alla Nacco di Masate.

Certo che ogni realtà ha la propria storia e che assai diverso è contrattare in un'azienda che ha lavoro piuttosto che in una che ristrutturata, che è in crisi, che licenzia. Ma, e torno all'inizio, oggi, sul piatto c'è qualcosa che va oltre il contratto, qualcosa che tocca i diritti, le libertà, le condizioni di lavoro: è in gioco la possibilità o meno dell'agire collettivo, la natura stessa del sindacato e, quindi, la sua esistenza. In palio c'è una posta che forse non è mai stata così alta. ●

Un impegno parlamentare per portare la democrazia in fabbrica

Abbiamo chiesto ai candidati delle liste di sinistra un impegno per una proposta di legge che permetta alle lavoratrici e ai lavoratori di votare sugli accordi e i contratti che li riguardano. Questo è il testo con le prime adesioni che ci sono giunte.

La Costituzione della Repubblica fondata sul lavoro garantisce a tutti i cittadini il diritto di partecipare alla vita pubblica con il voto. Ma questo diritto, ancora oggi, si ferma di fronte alla soglia di fabbriche e uffici. Perché nulla garantisce alle lavoratrici e ai lavoratori di poter intervenire sulle decisioni che regolano la loro vita e la loro condizione di donne e uomini sul luogo di lavoro.

Una privazione che diventa ancor più pesante nel corso di una crisi economica che difficilmente può essere superata senza la partecipazione democratica dei lavoratori.

È importante e urgente – per motivi concreti oltre che per affermare un valore costituzionale – il varo di una legge sulla rappresentanza sindacale che garantisca alle lavoratrici e ai lavoratori di poter giudicare con il voto gli accordi e i contratti che li riguardano e abrogare l'articolo 8 della legge 148/2011 che ostacola l'esercizio di questo diritto. È un impegno che assumiamo per la prossima legislatura nel momento in cui ci candidiamo alle elezioni parlamentari.

Giorgio Airaud, capolista Sel alla Camera in Piemonte

Giovanni Barozzino, capolista Sel al Senato in Basilicata

Carlo Galli, candidato Pd alla Camera in Emilia-Romagna

Piergiorgio Alleva, candidato Rivoluzione civile al Senato in Campania

Ida Dominijanni, capolista Sel al Senato in Calabria

Roberta Fantozzi, capolista Rivoluzione civile al Senato in Toscana

Manuela Palmeri, candidata Rivoluzione civile alla Camera in Puglia

Mario Tronti, candidato Pd al Senato in Lombardia

Maurizio Zipponi, candidato Rivoluzione civile alla Camera in Toscana, Campania, Lombardia

Giovanna Marano, candidata Rivoluzione civile alla Camera in Lombardia, Lazio e Sicilia

Tino Magni, candidato Sel al Senato in Lombardia

Antonio Di Luca, candidato Rivoluzione civile alla Camera in Campania e Puglia





La Classe operaia globale

di Angela Pascucci

Ebbene sì, in Cina stanno nascendo i «nuovi operai». Sembra un paradosso storico, per una Repubblica popolare nata dalla rivoluzione di Mao e ancora oggi governata (bestia rarissima) da un Partito comunista, non solo sopravvissuto al grande crollo dell'89 ma trasformatosi nell'artefice di riforme che hanno fatto diventare la Cina la seconda economia mondiale. Un altro paradosso, che però spiega bene il primo.

Per giungere a tali vette la Rpc è diventata la «fabbrica del mondo» attraverso un percorso senza precedenti che ha scomposto radicalmente i connotati sociali del paese. La vecchia classe operaia, un tempo osannata e protetta in quanto «padrona» della Cina, è stata smantellata e ridimensionata, di pari passo con le ristrutturazioni delle fabbriche statali, per essere sostituita da un esercito di *nongmingong*, contadini lavoratori. In poco meno di 20 anni, 240 milioni di cinesi hanno lasciato le campagne, una migrazione dalle proporzioni bibliche avvenuta con una velocità che non ha uguali nella storia umana. Nessuno li ha costretti. A spingerli era solo il bisogno di riscossa da un destino di privazioni, che le riforme avevano reso anche più duro, e il sogno di fare parte di una ricchezza nuova, un tempo stigmatizzata e oggi incoraggiata dai nuovi simboli dell'immaginario collettivo. L'ingegneria sociale dettata dall'imperativo dello sviluppo ha creato così una nuova classe di

sradicati dalla propria terra, sospesi nelle propria identità perché mai riconosciuti, nemmeno nei diritti, come *gongren* (operai a parte intera) ma solo come *nongmingong* (contadini lavoratori). Flessibili oltre misura, sfruttabili oltre ogni limite, chiusi nei dormitori, allineati docilmente lungo catene di montaggio per 12 ore al giorno, hanno creato la ricchezza di un paese che solo oggi ha

la loro condizione deve cambiare. I 30 anni di «riforme e aperture» hanno infatti indotto un cambiamento antropologico accelerato nelle nuove generazioni e i *nongmingong* ne costituiscono la punta più avanzata.

Lo spiegano bene gli articoli del «Nanfeng Chuang» (Rivista del Sud) che abbiamo scelto di pubblicare, e un ringraziamento particolare va a Diego Gullotta che li ha segnalati e ne ha curato la traduzione. La rivista cinese è un quindicinale di politica e di attualità che sin dalla sua nascita, nel 1985, ha rivolto un'attenzione particolare ai cambiamenti della società e ai nodi più intricati della trasformazione cinese. In ottobre, la sua attenzione si è rivolta ai «nuovi operai», quelli nati negli anni 80 e 90 che stanno cambiando valenza alla questione operaia in Cina. L'ondata di scioperi partita nella primavera del 2010 dalla Honda di Foshan e diffusasi rapidamente in altre aree del paese, ha rivelato di colpo al mondo che «la fabbrica del mondo» sta mutando i propri connotati. Comprenderne le dinamiche è essenziale anche per il nostro destino di occidentali. La consapevolezza dei giovani operai è ancora in embrione, ma ci sono oggi in Cina organizzazioni che silenziosamente lavorano per farla crescere e indirizzarla, oltre l'insofferenza, verso una coscienza politica. Il sindacato ufficiale cinese non è fra queste, e la sua ambigua natura costituisce uno dei problemi che i lavoratori cinesi devono affrontare. ●



cominciato a porsi il problema di redistribuirla in modo meno grezzo. Lo detta l'opportunità politica di sopravvivenza del sistema, perché lo squilibrio sociale è diventato insostenibile e l'economia non potrà continuare a crescere se non si modifica il suo asse di sviluppo. Ma lo impone anche la consapevolezza dei «nuovi operai» che

Vivere e morire per l'Apple

di Shi Po

Immaginate una fabbrica con centinaia di migliaia di operai. Che ci lavorano, ci mangiano, ci dormono. Tecnologia avanzatissima e condizioni di lavoro arretratissime. Così si producono tablet, palmari e telefonini. In Cina, per l'intero Occidente.

Il 17 marzo del 2010, non riuscendo a ottenere lo stipendio, Tian Yu, 17 anni, salta giù dal tetto del dormitorio della Foxconn di Longhua (Shenzhen), rimanendo paralizzato. Con l'aiuto di persone sensibili e generose è riuscita a tornare al paese d'origine, riscoprendone la bellezza.

Ci racconta che prima di lavorare, non aveva idea di cosa fosse la vita in fabbrica, pensava solo di andarci per fare esperienza. Aperta, spensierata, sorridente quando è entrata, dopo un mese alla Foxconn di Shenzhen salta giù. Non aveva saputo nulla degli altri operai che prima di lei si erano uccisi. Ma come è potuto accadere che una ragazza così vivace commettesse un tale gesto? Non vuole rispondere a questa domanda. Non conosceva nessuno lì e

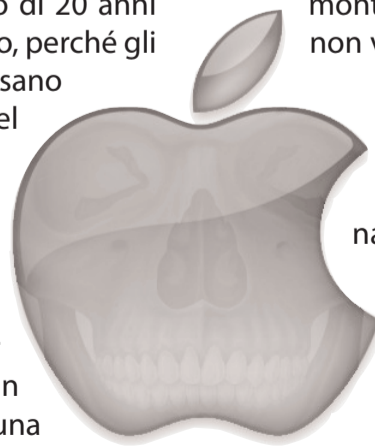
non vuole sapere niente dell'attuale situazione alla Foxconn. Di quel posto non vuole parlare, nonostante su Weibo abbia scritto «dovessi costruire una fabbrica, la farei diversa dalle altre, dove non è consentito parlare, dove il controllo è severo. Gestirei le cose con umanità perché chi produce fosse felice, senza pressioni. Perché venisse al lavoro contento e contento se ne tornasse a casa».

Ottobre 2010. Alle assunzioni della Foxconn di Zhengzhou (Henan), un ragazzo di 20 anni arriva per il colloquio. Viene rifiutato, perché gli vedono ai polsi delle cicatrici e pensano a tendenze autolesioniste. In quel periodo c'erano già stati dieci suicidi consecutivi di operai saltati dal tetto (a Shenzhen). Un mese dopo riprova il colloquio e passa. Forse stavolta non gli hanno visto i polsi o forse non ci hanno voluto far caso. I requisiti per l'assunzione in realtà non sono molto alti. Nessuna richiesta riguardo al livello culturale, si indaga solo sul far di conto e sulla conoscenza

dell'alfabeto inglese. Col vestito nuovo da lavoro, con altri 60 compagni va alla Foxconn di Shenzhen per il corso di formazione, che in realtà è già lavoro, forse perché la Foxconn ha semplificato ulteriormente il lavoro e dunque non c'è bisogno di alcuna conoscenza e preparazione particolare. Bisogna solo ripetere pochi e semplici gesti. È rimasto 6 mesi a Shenzhen, dopo l'apertura della Foxconn di Zhengzhou è tornato lì a lavorare. Era capo di una catena di montaggio. Anche se ha lasciato il lavoro, non vuole si faccia il suo nome.

«Dopo che sono andato a Shenzhen, ho sentito una forte e indescrivibile pressione. Ogni giorno 8 ore di lavoro, ma poi c'è lo straordinario. Spesso arrivi a 12 ore giornaliere. Per raggiungere la produzione richiesta, la catena è veloce. Non puoi sederti per 12 ore, i piedi si gonfiano».

Due palazzi per i dormitori, tre o quattromila operai. Ogni camera ha 8 operai, con letti a castello. I compagni di came-





ra non sono gli stessi del reparto, a volte non fanno nemmeno lo stesso tipo di lavoro. Alcuni fanno il turno di notte, altri di giorno, rari i contatti.

Con alcuni arrivi a non parlare mai per 4 o 5 mesi. Le porte delle camere si susseguono. Finito il lavoro nes-

suno entra nelle camere altrui per paura dei sospetti sulle cose perse o rubate. Giochi e chiacchiere in rete sembrano essere le uniche attività del tempo libero. «In rete puoi fare amicizia, sfogarti, ma con le persone che hai accanto c'è poco scambio».

Le finestre hanno tutte una rete metallica e al di sotto c'è una rete anti-suicidi. Questi operai dell'Henan hanno sentito dei suicidi alla Foxconn, ma non ci fanno troppo caso. Dopo tutto ci sono decine di migliaia di operai, se accade qualcosa in mezzo a tutta questa massa di gente, è difficile che possa toccarli da vicino.

Alla catena gli operai si alternano per mangiare, ma le macchine non mangiano, quanto devono produrre tanto producono. Finito di mangiare non c'è nemmeno il tempo di respirare e di nuovo si torna alla catena, per recuperare il tempo perso. Oltre alla pausa per mangiare, se un operaio si allontana dalla catena deve segnalarlo e non può assentarsi per più di 5 minuti. Alcuni maschi si nascondono nei bagni a fumare, ma se ti beccano sei espulso.

Le punizioni si suddividono in tre tipi: monito, infrazione grave, espulsione. Due moniti sono un'infrazione grave, due infrazioni gravi portano all'espulsione. Prima di dimettersi a luglio, il ragazzo aveva subito una punizione. Doveva tornare a casa e aveva chiesto a un compagno di sostituirlo. Il capo reparto si era opposto. Stavano per essere espulsi tutti e due ma decisero di andare dal superiore che abbassò la punizione a un monito. Il loro capo però non prese bene la faccenda e retrocesse il nostro operaio da capo della catena alla mansione di pulitura dei prodotti, cioè alla fine della catena. Se ne andò dopo un mese, «ero troppo depresso» dice. Ha poi trovato lavoro in un'altra piccola fabbrica di Zhengzhou ma come commesso. Tutto il giorno su e giù, a contatto con le persone. È abbastanza soddisfatto.

La piccola cittadina della Foxconn

Vicino all'aeroporto di Zhengzhou c'è il quartier generale della Foxconn locale. Fino a due anni fa c'erano solo campi coltivati e alberi, oggi c'è uno degli impianti più grandi al mondo di componenti e prodotti elettronici costruiti su committenza dei grandi marchi globali. Se ne sta lì, come un enorme mostro. In base ai dati forniti dall'ufficio risorse della Foxconn di Zhengzhou, alla metà di gen-

naio 2012, il totale degli operai e impiegati assommava a 130.000 persone, di cui 122.000 provenienti dalla stessa provincia dell'Henan.

Se non fosse la Foxconn, sarebbe impensabile trovare una così alta concentrazione di giovani nati dopo gli anni 80 e 90. I loro studi

sono stati brevi, vivono in un mondo di interessi molto materiali ma non hanno le risorse e c o n o m i c h e necessarie per soddisfarli. Venire alla Foxconn forse non è una scelta sbagliata: sei mesi di prova, tre mesi di test e poi possono arrivare a un mensile di 3.000 yuan. Facile essere

assunti, non serve nessuna istruzione tecnica. Tanto se ce l'hai non ti servirà.

Gli operai non hanno affatto l'idea di lavorare in una impresa hi-tech. Ogni giorno entrano in reparto e disciplinati, tranquilli e anestetizzati ripetono gli stessi movimenti alla catena. Non hanno nessun interesse verso il futuro della fabbrica, non sanno nemmeno in quanti lavorano nel loro stesso reparto. Ogni giorno ci sono operai che si licenziano, se ne vanno, che vengono espulsi, che sono rimpiazzati. Catena di montaggio di produzione, catena di montaggio di operai.

A est della zona di produzione c'è un enorme quartiere residenziale dove vivono 100.000 persone. La differenza rispetto alle altre zone abitate della città è che qui non ci sono famiglie, solo dormitori con posti letto singoli. Gli operai della Foxconn d e v o n o pagarsi l'affitto dell'alloggio. Il lavaggio dei vestiti è gratuito, ad ogni piano c'è la televisione. Se un operaio si ammala, c'è l'ospedale della Foxconn. Si presenta il certificato medico e non si lavora, le medicine sono rimborsate al 70-80%.

Fuori dalle aree abitate, strade impolverate, e ovunque bancarelle che vendono merci e cibo al dettaglio e sembra che tutti i sapori dei cibi dello Henan si siano concentrati qui. Le strade sono affollate di persone che vanno al lavoro, che prendono i bus della fabbrica. Per mangiare alla mensa bisogna sempre fare la fila, anche per prendere posto. Ragazzi e ragazze che staccano dal lavoro gironzolano per le strade. Motorini elettrici, tre-ruote, furgoncini e

Scheda sulla Rivista

Il Nanfeng Chuang (Rivista del Sud), nata nel 1985, è un quindicinale di politica e di attualità. Sin dalla nascita ha rivolto un'attenzione particolare ai cambiamenti della società, alle classi subalterne e alle ingiustizie sociali, alle questioni dello sviluppo e ambientali, all'istruzione. Di rilievo sono le sue cover story, veri e propri dossier di approfondimento sui nodi della trasformazione cinese. Gli articoli che pubblichiamo ne sono un esempio.

taxi illegali prendono clienti, rumore di clacson. Dentro la zona abitata l'atmosfera chiososa del mercato è proibita. Gli internet point fanno affari. Qui i ragazzi chiacchierano in rete e giocano, vedono le fiction, alcuni invece se ne stanno nel dormitorio a riposare.

«Lavorare è meno noioso del tempo libero, ogni volta che hai tempo libero ti viene l'ansia», dice un operaio nato dopo gli 80. Qui non è città e non è campagna. Trascorrono una vita separata dal mondo, angusta, senza interessi, senza privacy e senza spazi dove esprimere la propria libertà. Lontani dalla famiglia, dalla società dei loro piccoli paesi nati, arrivano in questo luogo che raccoglie decine di migliaia di sconosciuti. Sono atterriti e al tempo stesso indifferenti. C'è chi si affitta una camera da solo o con altri compagni, ma subito salgono i prezzi e i locali da affittare si moltiplicano.

Anche se intascano due o tremila yuan, e ogni giorno fanno straordinari da distruggere le gambe per aumentare il proprio salario,

molti operai e i m p i e g a t i s p e n d o n o tutto. Così velocemente che «le tasche sono più pulite della faccia». E così continuano a fare straordinari. In questa enorme fabbrica spendono la loro giovinezza, e non vedono

un'uscita. Il loro modo di vivere è modellato dalle regole della Foxconn, influenzato da una bassa cultura consumistica, vissuta fra sconosciuti, senza sapere cosa fare.

La Foxconn è come un'enorme idrovora. Risucchia dalle campagne decine di migliaia di ragazzi e ragazze che rappresentano la vita, la forza e la speranza, e li riunisce qui. Le campagne diventano sempre più vecchie, chi ci resta è ancora più solo e senza aiuto. Ma anche senza la Foxconn, ci sono altre idrovore che prendono i nongmin e li scaraventano ovunque. Anche se la strada per il loro paese natale non è lontana, è difficile tornarci. ●





Contrattando

a cura di Giuseppe Bonanni

Acciai speciali Terni in vendita. Il 15 gennaio, nella sede del ministero dello Sviluppo economico, si è svolto un incontro tra le organizzazioni sindacali, le Rappresentanze sindacali, i vertici di Outokumpu (ex ThyssenKrupp-Inoxum), le istituzioni territoriali umbre: all'ordine del giorno la definizione delle procedure per la vendita dell'importante sito siderurgico umbro. I rappresentanti dell'azienda hanno illustrato le tappe del programma che dovrebbe portare entro il mese di marzo alla definizione di una lista di soggetti industriali interessati all'acquisto di Ast. Se entro il 6 maggio non verrà concluso il processo di vendita, il compito verrà assunto dalla Commissione europea. Proprio per questo, i sindacati hanno sollecitato l'impresa a concludere celermente le diverse procedure in atto e hanno sollecitato la direzione aziendale a privilegiare, nella ricerca di acquirenti, soggetti industriali credibili, in grado di proporre piani industriali di sviluppo che salvaguardino l'occupazione. Il ministero si è impegnato a mantenere aperto il confronto tra le parti nel corso delle prossime settimane. Un nuovo incontro è previsto nella prima metà di marzo.

Dopo la disdetta di tutti gli accordi aziendali da parte di **Engineering.it**, le parti si sono incontrate a Roma il 17 gennaio. L'obiettivo è la definizione di un nuovo accordo di gruppo. Fim, Fiom e Uilm hanno presentato la piattaforma per la contrattazione di gruppo precedentemente sottoposta al voto dei lavoratori. Per sviluppare il confronto e trovare una composizione sono state istituite due commissioni che discuteranno di tutti i problemi aperti: trattamento lavoro straordinario, permessi annuali retribuiti, ferie, congedo matrimoniale, ex premi aziendali, buoni pasto, mensa, trattamento economico maternità, erogazione della retribuzione, orario di lavoro, permessi per visite mediche, malattia e altro ancora. Il prossimo appuntamento di verifica è previsto per il 13 febbraio.

Va avanti la trattativa per l'accordo di gruppo alla **AgustaWestland** (Gruppo Finmeccanica). Passi in avanti sono stati fatti sulla definizione dei premi, sul riconoscimento delle prestazioni professionali, su orario e assistenza sanitaria integrativa. In vista dell'incontro tra le parti previsto per l'11 febbraio, verranno tenute assemblee per informare i lavoratori di tutti gli stabilimenti del gruppo.

Il coordinamento Fiom dei lavoratori **Sirti** (installazioni telefoniche) denuncia un grave incidente accaduto a Calenzano, in provincia di

Firenze. Vittima un lavoratore Sirti, in trasferta dalla provincia di Foggia, impegnato a operare su un palo telefonico di Telecom Italia. Caduto a terra, il lavoratore ha riportato lesioni gravi



Roma

che hanno reso necessaria l'asportazione della milza. Sotto accusa Telecom Italia, che, scrivono i rappresentanti della Fiom, per risparmiare, verifica sempre meno la tenuta dei pali telefonici in legno, ormai datati e pericolosi. A questo si aggiunge il peggioramento delle condizioni di lavoro: ritmi sempre più intensi, stress e stanchezza dei lavoratori costretti a lavorare continuamente in trasferta, pur di mantenere il posto di lavoro. Il coordinamento Fiom chiede per questo un confronto sulle reali applicazioni delle norme in materia di sicurezza sul lavoro con Telecom, in qualità di committente, e con le imprese appaltanti.

Continua il confronto tra Rsu e direzione della **Alpitel** (installazioni telefoniche). L'azienda ha comunicato che prevede di mantenere lo stesso volume di appalti Telecom del 2012 e

Sviluppo economico, devono essere posti al centro di un piano industriale che abbia come primo obiettivo la conservazione dell'intero gruppo, con tutti i suoi siti produttivi, presenti in Toscana, Lombardia e Friuli-Venezia Giulia e, di conseguenza, la salvaguardia del posto di lavoro per tutti i dipendenti. Il commissario straordinario Piero Nardi, in accordo con questi obiettivi, si è impegnato nella ricerca di un soggetto industriale interessato all'acquisto del gruppo siderurgico. Il confronto tra le parti, intanto, andrà avanti: sono stati istituiti un tavolo ministeriale e un tavolo dove verranno affrontati i temi specifici dei siti industriali di Piombino e di Trieste. Appuntamento al ministero entro un mese per verificare lo stato delle cose.

Il 24 gennaio si sono svolte le elezioni per gli Rls alla **Fincantieri** di Palermo. La Fiom ha ottenuto 192 voti pari al 53,93% e ha eletto 2 rappresentanti. L'altro rappresentante eletto è iscritto alla Uilm.

Il 22 gennaio Fim, Fiom e Uilm hanno incontrato la direzione di **Nokia Siemens Network** Italia per verificare l'attuazione di quanto stabilito nell'accordo sottoscritto presso il ministero per lo Sviluppo economico lo scorso mese di ottobre 2012. Anche nel settore delle telecomunicazioni si registra una situazione di crisi e le difficoltà di Telecom Italia, Vodafone e Wind si fanno sentire pesantemente su Nokia. A oggi, risultano in cigs 234 lavoratori, mentre 80 hanno aderito alla mobilità volontaria. Fim, Fiom e Uilm ritengono che sui delicati temi relativi a occupazione, riqualificazione professionale e mobilità, l'azienda, a partire dai prossimi incontri, debba dimostrarsi maggiormente disponibile e trasparente e debba informare costantemente le Rsu per sviluppare un positivo confronto con il sindacato.

Prosegue il processo di ristrutturazione della **Selex** (elettronica per la difesa) e di ridefinizione della struttura aziendale che prevede il blocco delle assunzioni, la ridefinizione delle collaborazioni

e degli straordinari, la riduzione delle trasferte, chiusure o spostamenti di sedi. In un comunicato unitario del 31 gennaio, Fim, Fiom e Uilm informano che l'azienda ha richiesto l'apertura di un confronto sulla mobilità volontaria finalizzata al pensionamento dei lavoratori nei siti di ex Galileo, così come è già avvenuto precedentemente in altre due società del gruppo. I sindacati, da parte loro, hanno richiesto di allargare il confronto sulle strategie industriali e gestionali ai responsabili di primo livello della struttura aziendale. L'appuntamento è per il 20 febbraio.

INVIATE LE NOTIZIE DELLE VOSTRE VERTENZE A:
contrattando@imec-fiom.it

che per i lavoratori (circa 550) è previsto un uso limitato della Cassa integrazione. Il coordinamento Rsu ha avanzato forti dubbi sulla necessità reale della Cassa integrazione visto il ricorso massiccio a straordinario e subappalto. Per discutere di questo e altro è in calendario un incontro a metà febbraio.

Salvaguardare l'integrità del **Gruppo Lucchini**, difendere l'occupazione e il ciclo integrale, con la produzione di acciaio lungo di qualità. Questi, in sintesi, gli obiettivi che, stando a quanto emerso da un incontro tenuto a Roma il 22 gennaio presso il ministero dello





Amianto, una storia operaia

di Giuseppe Bonanni

È il 1969, un anno importante: rivolte studentesche, manifestazioni sindacali, scioperi, cortei, scontri e altro ancora. Il mondo si sta scrollando di dosso vecchi ordini, catene arrugginite. Nada Malanima, in arte semplicemente Nada, nel 1969, ha 16 anni. Debutta al Festival di Sanremo con «Ma che freddo fa». Pochi giorni ed è in testa alle hit parade.

La storia operaia di Renato Prunetti, classe 1945, inizia da una fotografia. In un locale di Castiglioncello, Nada ha appena finito di cantare. Un paparazzo la immortalava in mezzo ad ammiratori e camerieri. Nella foto, quello a destra, alto e magro, è il cameriere Renato Prunetti, di giorno operaio alla Solvay, futuro operaio specializzato. È il padre di Alberto, autore di *Amianto*. Una storia operaia. Inizia così la storia dell'operaio specializzato Prunetti, tubista e saldatore, un trasfertista che va a lavorare in tante fabbriche italiane: Montecatini, acciaierie di Piombino e di Taranto, Busalla, Casale Monferato, Amiata. I nomi: Gargano, Solmine, Solvay, Eni, Italsider, Maura, Iplom, Ilva. Acciaierie, petrolchimici, miniere: salda, aggiusta, ripara, monta e smonta, usa il fuoco vicino a depositi di petrolio, materiale infiammabile, si copre letteralmente con fogli di amianto per sicurezza: una scintilla potrebbe far saltare tutto. Ma mentre si protegge si espone quotidianamente all'amianto e a mille altri elementi tossici.

Viaggi, trasferte, notti passate in treno, un salario più alto, un membro della cosiddetta aristocrazia operaia, orgoglioso del proprio saper fare, una manualità artigiana più che industriale. Privilegi, chiamiamoli così, pagati a un prezzo

altissimo: un tumore ai polmoni da esposizione all'amianto, la morte a soli 59 anni. Con l'impunità delle imprese che hanno usato le sue capacità e consumato la sua salute.

In realtà, questo libro è qualcosa di più della biografia di un operaio toscano, meglio livornese, cresciuto nel dopoguerra, negli anni del boom economico, negli anni 70 tra speranze e crisi, per arrivare fino a ieri, alla crisi degli anni 80, con l'industria che perde di peso, le fabbriche che chiudono. È una storia doppia. Il figlio racconta con dolore, amore e ironia la storia del padre e insieme si racconta come bambino, adolescente e uomo. In un flusso di memorie, ricordi, fatti, aneddoti riesce a tratteggiare un mondo proletario che conservava ancora una identità forte. Un senso di appartenenza che ti faceva sentire membro di una comunità oltre che di una famiglia. L'operaio e il figlio passano insieme 30 anni e insieme attraversano la storia d'Italia. Mentre l'uno gira di fabbrica in fabbrica, l'altro, spinto dal padre - «Non lavorare. Studia,

mi diceva» -, si iscrive all'università, lavora e diventa un proletario della conoscenza, un narratore di storie e traduttore, anche lui in bilico

tra orgoglio di mestiere, il saper scrivere, e precarietà economica.

Ma allora, è una storia senza lieto fine? senza riscatto? È una storia drammatica, difficile come sono le vite delle persone vere che vanno avanti, operai o precari, a «fronte alta, malgrado tutto» come scrive Valerio Evangelisti nella prefazione. La sfida, allora, è anche questa: raccontare bene la storia di un operaio (o di un minatore, di un precario o di un programmatore), la storia delle persone e non del capitale, come fa questo libro. Viene in mente un vecchio film degli anni 70 di Wim Wenders (*Im Lauf der Zeit* - Nel corso del tempo). Al compagno di viaggio, caricato in auto-

strada, che gli chiede: chi sei?, Bruno, che gira la Germania Ovest riparando proiettori cinematografici, risponde «lo sono la mia storia» e inizia a raccontare la propria vita.



(Agenzia X, Milano 2012, pp. 144, € 13)

Lutirom di Cosenza. Una ristrutturazione molto mirata

di Giancarlo Berardi

Operai, donne che perdono il posto di lavoro: sono notizie che si dissolvono, nei numeri vertiginosi che la crisi degli ultimi anni ci propone. Questa storia, tuttavia, proviamo lo stesso a raccontarla, perché particolarmente significativa di come e quanto la dignità e i diritti dei lavoratori siano sottoposti a offese e veri e propri sfregi, in questi tempi di crisi.

Il fatto: la Lutirom snc, azienda che assembla pezzi per conto di Alfagomma spa, con sede in Piano Lago, zona industriale di Cosenza, licenzia 13 lavoratori su 27 in organico, motivando i licenziamenti con la crisi aziendale in atto. Dei licenziati, in cassa integrazione guadagni a zero ore, 11 sono donne e 2 uomini. I licenziamenti, individuali, arrivano, senza un solo giorno di preavviso, con Natale e Capodanno appena trascorsi.

Peraltro, avendo la Lutirom, prima di cedere in maniera fittizia un ramo d'azienda, più di 15 dipendenti e avendo proceduto a licenziare più di 5 dipendenti, secondo la legge n. 223 del 1991 sarebbe stata obbligata a procedere a un licenziamento collettivo, con tutte le garanzie che quella legge prevede: consultazioni sindacali, predeterminazione dei criteri di scelte dei lavoratori da licenziare secondo le previsioni

contrattuali e di legge, con maggiori tutele per quelli più anziani e con carichi familiari ecc. Senonché, guarda caso, l'azienda proprio nel 2012 ha ceduto un ramo aziendale, dando vita a due distinte aziende, la «Lutirom» e «L'azzurra», ciascuna delle quali con meno di 15 dipendenti e, pertanto, entrambe sottratte a tutto quello

L'azienda calabrese approfitta di una ristrutturazione aziendale per licenziare i lavoratori iscritti alla Fiom

precedentemente detto. Per di più, ciascuna delle due nuove aziende continua a far capo al medesimo nucleo familiare, l'attività aziendale si svolge nello stesso luogo in cui si svolgeva prima della cessione, a utilizzare i medesimi macchinari e ad avere lo stesso oggetto: assemblaggio pezzi per L'Alfagomma spa.

Non solo, colpisce la scelta aziendale di non usufruire della Cig rimasta. Oppure, considerato il numero di lavoratori licenziati, si sarebbe potuto procedere con un licenziamento collettivo, garantendo ai lavoratori licenziati la messa in «mobilità», infatti, con gli ammortizza-

tori sociali ancora previsti dalla legge, posto che l'istituto della mobilità nella riforma Fornero, che ha iniziato la sua valenza dal primo gennaio di quest'anno, andrà a regime solo dal 2017 e solo da quel momento entrerà in vigore per tutti il solo istituto dell'Aspi pertanto tutti i lavoratori licenziati avevano diritto a tutta la mobilità maturata.

Ultima, singolare (ma forse non tanto), coincidenza: tutti i lavoratori licenziati erano proprio e solo quelli che, avendo preso coscienza dei propri diritti, si erano iscritti al sindacato. La delegata Fiom, licenziata per motivi disciplinari, tutti gli altri iscritti, sempre alla Fiom, licenziati per motivi economici. Non solo, erano anche quelli con più anzianità e quindi più capaci e produttivi alle macchine.

Diventa, dunque, quasi irridente la motivazione addotta dall'azienda, secondo la quale, nella scelta fatta negli individuare gli esuberanti, con tali licenziamenti si volesse garantire la produttività.

A meno che la strada non sia quella, oggi molto in voga e per di più nei fatti rivelatasi perdente, di diminuire il costo del lavoro facendo strame di diritti del lavoro e delle garanzie dei lavoratori.



AIZARCOMED!



LA DEMOCRAZIA A ROVESCIO.

NELLE AZIENDE POCHI DECIDONO PER MOLTI.

**CHIEDIAMO UNA LEGGE
SULLA DEMOCRAZIA
E LA RAPPRESENTANZA
NEI LUOGHI DI LAVORO**

