UN "POSTO AL SOLE" PER GLI INTERINALI

Il racconto di un lavoratore interinale della Versilia

*C*Sono un ragazzo poco più che trentenne, laureato in Scienze Politiche che, dopo aver svolto varie forme di collaborazione, brevi e a nero, si è visto costretto ad istaurare un contratto di lavoro temporaneo con un'agenzia interinale.
Qualche mese fa, tramite un amico, sono venuto a conoscenza del fatto che un'azienda leader nel settore noleggio auto, attiva presso l'aeroporto di Pisa, era alla ricerca di personale.
Dopo un breve colloquio con il responsabile del personale in cui mi sono stati descritti il tipo di lavoro e le mansioni che avrei dovuto svolgere, sono stato informato del fatto che sarei stato assunto non direttamente da loro, ma da un'agenzia interinale di Firenze.
Il giorno prima di entrare a lavorare sono stato contattato telefonicamente dall'agenzia, che mi ha spiegato a grandi linee i termini del contratto, dal trattamento economico a quello normativo.
Dopo due giornate lavorative mi è stato inviato per fax il contratto, che ho dovuto firmare e rispedire al mittente.
Il contratto fissava la durata del rapporto di lavoro dal 9 giugno al 31 luglio, con un periodo di prova di 5 giorni lavorativi e con una qualifica di operaio di livello CE del CCNL autorimesse.
Come orario di lavoro veniva prescritto un part-time di 30 ore settimanali (6 ore su 5 giorni), con una retribuzione oraria lorda di 6,578 Euro.
Il lavoro da me svolto consisteva principalmente nel controllo delle autovetture a fine noleggio e nell'accompagnare i clienti che avevano appena noleggiato fino alle proprie macchine.
Queste attività erano svolte per 6 ore continuate principalmente sotto il sole (solo un piccolo ombrellone per 4 o 5 persone ha fatto "refrigerio" nei pochi momenti di pausa), senza la fornitura di un adeguato abbigliamento di protezione (come tornerò a dire più avanti).
La strutturazione dei turni avveniva di settimana in settimana, nel senso che ogni settimana ci comunicavano il turno che avremmo dovuto effettuare la settimana successiva.
Il lavoro più impegnativo si concretizzava nel fine ed inizio settimana (venerdì, sabato principalmente, domenica e lunedì), di conseguenza i due giorni liberi settimanali erano assegnati nei restanti giorni.
I turni giornalieri di ogni singolo lavoratore si alternavano per tutta la durata di apertura dell'azienda di autonoleggio, e cioè dalle 7 di mattina alle 11,30 di sera (non raramente però l'orario si prolungava a causa di ritardi dei voli).
Una particolarità rilevante era che l'orario di lavoro del sabato (giorno di maggiore attività) veniva comunicato prevalentemente il venerdì, talvolta il giovedì pomeriggio, rendendo impossibile qualsiasi forma di programmazione extra-lavorativa.
Inoltre, frequentemente, chi era impegnato nel turno serale (dalle 17,30 alle 23,30) doveva entrare a lavorare la mattina successiva.
Per esempio, personalmente una sera mi è accaduto di fare tre ore di straordinario (uscire quindi alle 2,30 di mattina) e di rientrare alle 10 del giorno successivo, con la freschezza e la lucidità che ben si può immaginare.
L'azienda di autonoleggio di cui stiamo parlando è organizzata a Pisa in maniera semplice.
Un ufficio dentro l'aeroporto, aperto al pubblico, incaricato principalmente di svolgere le attività amministrative e burocratiche relative al noleggio delle autovetture, ed un box fuori in cui gli addetti (tra cui io) si occupano concretamente di accompagnare o di fornire direttamente l'auto noleggiata, nonché di controllare le autovetture rientranti.
Nel periodo estivo gli operai impegnati a lavorare all'esterno dell'aeroporto erano 14.
Tra questi, solo due erano "fissi", e cioè lavoravano tutto l'anno ed erano considerati i responsabili dell'attività esterna, mentre altri due lavoratori erano assunti direttamente dall'azienda di autonoleggio, ma avevano un tipo di contratto stagionale (da aprile a ottobre), infine i restanti dieci erano tutti assunti da agenzie di lavoro interinale.
Il livello d'istruzione dei lavoratori interinali era alto.
Tre, compreso il sottoscritto, erano laureati (due in Scienze Politiche ed uno in Medicina), uno era laureando in Lettere mentre il resto, tranne uno, era composto da diplomati.
Per la maggior parte di questi lavoratori, quindi, si è trattato di un lavoro "momentaneo" senza, cioè, una reale volontà di proseguirlo in futuro. Della serie: *"speriamo di trovare di meglio !"*.
Nonostante questo, dalle discussioni da me avute con gli altri lavoratori non sono emersi grandi malumori, soprattutto con riguardo alla retribuzione.
Durante questi tre mesi di lavoro ho parlato più volte con loro, cercando di far capire che le condizioni in cui eravamo costretti a lavorare erano pessime e che la paga era bassa ma, rispetto alla retribuzione, non vedevo gli altri molto convinti.
Non so se questo avveniva per la rassegnazione o per il fatto che non erano d'accordo con me; infatti, durante una di queste discussioni, uno di loro mi ha detto che, secondo lui, per il tipo di mansioni da noi svolte, la paga era giusta.
Tutti i lavoratori si lamentavano soprattutto delle condizioni ambientali in cui dovevamo lavorare, mentre non dicevano quasi niente né del salario, né della strutturazione dei turni, né dell'inadeguatezza dell'abbigliamento.
Il nostro lavoro avveniva sotto il controllo sia dei responsabili degli uffici dentro l'aeroporto, ma anche, e soprattutto, dei nostri colleghi "anziani", che fungevano da veri e propri "caporali".
Ritengo doveroso descrivere la figura di uno di questi "anziani".
Prima di tutto i suoi orari di lavoro.
Questo "lavoratore", infatti, entrava quasi sempre con mezz'ora di anticipo, e usciva frequentemente mezz'ora dopo la fine del proprio turno di lavoro.
Ma il bello erano le sue visite fuori dall'orario di lavoro, effettuate per controllare la situazione, come diceva lui, ma che alla fine lo portavano a lavorare con gli altri.
Lasciando perdere poi in che situazione di agitazione faceva lavorare tutti.
Qualsiasi servizio fatto non era sufficiente o mal eseguito, un vero "martello ipercritico" per tutta la durata del turno e, come già detto, anche oltre !
Mi sembra importante, inoltre, sottolineare i rapporti da me avuti con l'agenzia interinale.
I miei contatti sono stati solo ed esclusivamente per telefono (due o tre volte al mese, e per fax o posta in riferimento ai documenti).
Quindi, un rapporto mediato e non diretto, con tutte le difficoltà del caso nell'eventualità di problemi, come è avvenuto per esempio nel caso della firma del contratto.
Ho già detto del ritardo della firma del primo contratto (3 giorni).
Ancora più in ritardo ho firmato il rinnovo. Solo dopo una mia sollecitazione ho potuto regolarizzare la mia posizione, ma dopo 8 giorni lavorativi !
Ancora più preoccupante è stata la questione del pagamento dello stipendio.
I dipendenti assunti direttamente dall'azienda di autonoleggio riscuotono lo stipendio a fine mese.
Gli altri lavoratori assunti da un'agenzia interinale diversa dalla mia hanno preso i soldi il 15 del mese successivo. Io sempre dal 19 al 24, e tutte le volte dopo una mia telefonata di richiesta.
Un'altra particolarità significativa è stata quella di un comunicato pervenutomi dall'agenzia interinale dopo pochi giorni di lavoro, in cui venivo informato di una trattenuta di 3 euro sulla prima busta paga se avessi aderito alle organizzazioni sindacali, oppure di 6 euro se non aderente.
Praticamente mi spingevano in qualche modo ad iscrivermi ad un sindacato. Ora io mi chiedo: si è mai visto un datore di lavoro (una agenzia interinale per conto del datore di lavoro) che induce in qualche modo i propri lavoratori ad iscriversi ad un sindacato? O forse si tratta solo di tentare di "testare" immediatamente il lavoratore, per capirne la "fisionomia"?
Il rapporto con l'azienda di autonoleggio è stato altrettanto "interessante".
Solo alla fine del primo mese di lavoro mi è stata consegnata una maglia adeguata, e i pantaloni dell'azienda a metà agosto.
Di cappellini (bisogna considerare che il lavoro veniva svolto principalmente sotto il sole) neppure a parlarne.
Come non si sono viste le scarpe antinfortunistiche che facevano parte dell'abbigliamento formale, visto che i dipendenti dell'azienda ne erano provvisti.
Lasciando perdere poi i vari gadget dell'azienda (per esempio i portachiavi) che sono stati distribuiti in un primo momento solo ai dipendenti non interinali. Dopo un mese anche a noi. E vai !
Ma, più di tutto, quello che è stato veramente difficile da sopportare in questi mesi sono state le condizioni di lavoro.
Oltre alla mancanza di un abbigliamento adeguato, come già detto, anche le strutture e i servizi erano molto scadenti.
E soprattutto il sabato era allucinante perché in questo giorno dovevamo lavorare in un parcheggio lontano dall'aeroporto e per 6 ore totalmente sotto il sole, senza adeguata fornitura d'acqua (io per esempio me la portavo da casa oppure, e con me altri, "sequestravo" quella lasciata nelle macchine dai clienti).
Solo dopo un mese è stato acquistato un distributore d'acqua (che veniva tra l'altro riciclata da una fontanella) che però è stato sistemato nel box subito fuori l'aeroporto, dove lavoravamo gli altri giorni della settimana.
E' sicuramente difficile descrivere un'esperienza lavorativa di tre mesi in poche righe, ma spero, comunque, di aver fornito un quadro il più possibile esauriente.

Un lavoratore interinale versiliese

Per informazioni e contatti:
WEB: *http://www.primomaggio.tk*
EMAIL: *primomaggio-info@libero.it*
TEL: *339.8431056, 339.4505810, 339.6473677*

RSU ALLA TIRRENA MACCHINE

"Democrazia sindacaBILE" o totale ignoranza dei vertici di FIM, FIOM, UILM, UGL ?

Potremmo in qualche maniera riassumere così la strada che ha portato dopo circa due anni dalla raccolta dei tre quarti delle firme degli operai di Tirrena Macchine (Massa) all'elezione - poi "revocata", o meglio, mai convalidata - di tre RSU.
Gli operai di Tirrena Macchine non credevano di trovare tanti ostacoli nell'eleggere coloro che devono rappresentarli; evidentemente non è così automatica l'elezione delle RSU, non basta andare alla cabina elettorale per eleggere i rappresentanti, bisogna fare i conti con delle cifre, con il patto di solidarietà, con gli equilibri interni di segreterie molto ben legate, aldilà delle apparenze, tra loro.
Soprattutto non credevano di essere in grado di sbagliare tecnicamente nel fare le elezioni, dato che la preparazione l'avevano curata direttamente i quattro segretari provinciali FIM, UILM, FIOM, UGL, le quattro RSA FIM, UILM, FIOM, UGL (tra le altre cose il segretario provinciale UGL metalmeccanici è anche RSA in quanto lavoratore Tirrena Macchine); in più nello stabilimento lavorano due delegati del direttivo provinciale FIM-CISL, due delegati del direttivo provinciale UILM, tre delegati del direttivo provinciale FIOM, un delegato del direttivo regionale FIOM, tre delegati del direttivo provinciale UGL...
Ma andiamo per ordine.
In Tirrena Macchine vige la regola che l'assemblea dei lavoratori è sovrana su tutte le scelte che li riguardano. Un assunto che tutti riconoscono valido. Tant'è che dopo circa un anno e mezzo dalla raccolta di 65 firme che chiedevano l'elezione delle RSU si apre la pratica della loro elezione.
In un assemblea molto animata i lavoratori decidono di andare all'elezione di tre RSU come dice la legge, respingendo quella che era la posizione delle segreterie FIM, FIOM, UILM e UGL, che optavano per una soluzione "armonizzata" a cinque e che in definitiva apriva le vecchie RSA ad un altro delegato FIOM senza variare in alcun modo i rapporti di forza.
Per rispettare a pieno "l'assunto" ed il richiamo dell'azienda che riconosceva solo il percorso di legge senza integrazioni, le segreterie decidevano di indire una votazione a cinque a cui però, poi, avrebbero fatto seguito due verbali, il primo con il riconoscimento di tre RSU elette, il secondo con il riconoscimento di cinque RSU elette.
Il primo verbale si dissolve quasi subito e si "rende irreperibile" fino ad oggi, il secondo viene rifiutato a priori dall'associazione degli industriali, la quale intende far rispettare la legge vigente che attribuisce ad aziende con meno di duecento dipendenti tre RSU.
Intanto le votazioni avevano dato il loro frutto : 53 voti FIOM; 20 voti UGL; 12 voti FIM; 10 voti UILM; 1 voto nullo.
Si era di fatto evidenziato i rapporti di forza all'interno di Tirrena Macchine.
Con il verbale a tre venivano infatti eletti direttamente un rappresentante per la FIOM - che superava oltre il 50% dei consensi -, un rappresentante UGL con il maggior numero di resti ed il terzo veniva, in base alla regola che il 33% dei seggi disponibili va alle sigle sindacali firmatarie del contratto nazionale e tra queste distribuito in maniera proporzionale al consenso (regola, peraltro, che nega una reale democrazia sui luoghi di lavoro e che dovrebbe essere sostituita dal proporzionale puro), assegnato alla FIOM.
Con il verbale a cinque per le stesse regole si dividevano i seggi in tre FIOM, uno UGL, uno FIM.
Il "rebus" poteva avere risposta ? Qualcosa era andato storto ? Le persone elette erano incapaci di intendere e di volere ?
Ognuno di noi può fare delle ipotesi, ma fatto sta che il giorno 8 settembre la segreteria provinciale FIOM ha fatto richiesta di una nuova elezione. Chissà se a distanza di quattro mesi e con i rapporti di forza invariati non si riesca ad avere una RSU, magari più "armonizzata" e tale da soddisfare i vertici di tutte, e dico tutte nessuna esclusa, le segreterie sindacali provinciali lì impegnate.

settembre 2003
Alcuni lavoratori della Tirrena Macchine

Mentre stiamo chiudendo questo numero apprendiamo che la *Carpenteria Apuana* di Massa ha annunciato la definitiva chiusura dello stabilimento ed ha avviato la procedura di richiesta di mobilità per i 22 dipendenti.
Quello della Carpenteria Apuana è l'ennesimo tassello di una crisi che sul bacino apuo-versiliese assomiglia sempre più ad un bollettino di guerra.
Ai lavoratori colpiti e alle loro famiglie vogliamo manifestare tutta la nostra solidarietà e il nostro sostegno. *Primomaggio*