EATON DI MASSA

Intervista ad un lavoratore sulla situazione in fabbrica

Nella prima settimana di settembre sono apparse sulla stampa locale notizie allarmanti sul futuro occupazionale della Eaton, industria metalmeccanica di Massa con circa 500 dipendenti. Quello che segue è il resoconto di una "chiacchierata" con un lavoratore della stessa Eaton a seguito del protocollo d'intesa firmato il 10 settembre 2003 da RSU, sindacati e Associazione Industriali della provincia di Massa-Carrara. Alle lavoratrici e ai lavoratori della Eaton va la nostra solidarietà e il nostro sostegno.
*Chi fosse interessato a consultare direttamente i documenti oggetto dell'intervista lo può fare sul sito di Primomaggio (*http:\\www.primomaggio.tk*), oppure farne richiesta direttamente alla redazione.*

Che sta succedendo alla Eaton di Massa?
La Eaton Corporation ha consegnato a tutti i lavoratori e alle rappresentanze sindacali il 2 settembre una lettera in cui si accusano i lavoratori di scarso impegno. In sintesi la Eaton non raggiunge il suo obiettivo (utile del 17% su base annua) e vuole scaricare le responsabilità sui lavoratori.
Prendiamo ad esempio alcuni stralci della lettera inviata ai lavoratori "*Le prestazioni fornite negli ultimi mesi dal nostro stabilimento di Massa hanno messo ad alto rischio la nostra relazione con i clienti...*" e ancora "*La reputazione dello stabilimento di Massa è gravemente deteriorata e sarà dunque difficile recuperarla se non impossibile di fronte ai nostri clienti*" ed infine "*La situazione attuale è la conseguenza delle nostre azioni in quanto ad assenteismo, bassa produttività, mancanza di coinvolgimento... Vi è infatti la percezione che ci siano delle persone nello stabilimento che non sono interessate al buon funzionamento della Eaton Corporation...*" In sostanza se esiste un problema i lavoratori sono indicati come i responsabili di questa situazione.

Come hanno reagito i lavoratori?
Un primo segnale preoccupante era già arrivato alla notizia che una linea di produzione era stata dirottata allo stabilimento Eaton di Rivarolo (TO).
Poi, dopo la consegna della lettera, si è diffuso il timore tra i lavoratori di dover affrontare una battaglia forte e senza quartiere.
Questo dopo mesi di mobilitazione dovuti al referendum sull'articolo 18 a agli scioperi per il rinnovo del contratto nazionale (dove abbiamo registrato una adesione media del 77% e un aumento di iscritti alla FIOM che ha portato avanti queste lotte).
La Rsu ha risposto subito alla lettera ribaltando i termini dell'attacco e mettendo in risalto i limiti dell'azienda: se esiste un problema di funzionamento alla Eaton i responsabili non sono assolutamente i lavoratori, ma la dirigenza dello stabilimento di Massa con il suo sistema *mangia profitto*. I lavoratori non sono i responsabili della "crisi", se di "crisi" bisogna parlare.

E dopo il documento della Rsu Eaton?
Visto che la linea dirottata a Rivarolo pende come la spada di Damocle sullo stabilimento di Massa, le RSU e le OO.SS. hanno puntato ad inserire nell'accordo le percentuali di produzione: il 95% a Massa e il 5% a Rivarolo.
A Rivarolo sono stati dotati di una sala prova motori per verifiche il prodotto ed eventuali migliorie ed hanno quindi bisogno di una produzione minima. L' azienda si è rifiutata da subito di fissare percentuali. Dopo un incontro, anche con le istituzioni locali, nell'accordo del 10 settembre con RSU e OO.SS., l'azienda afferma che lo stabilimento di Massa rimane comunque centrale nella produzione di punterie.
Si è stabilito inoltre, d'accordo con tutti i soggetti, di dar vita ad una commissione tecnica straordinaria che faccia emergere le vere ragioni per le quali non siamo riusciti a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Come è lo stato d'animo dei lavoratori ora dopo il protocollo d'intesa?
Il protocollo firmato da l'impressione di essere una tregua tra le parti e di aver rimandato lo scontro a dopo un periodo di verifica. L'atto della Eaton è stato un vero e proprio atto di terrorismo psicologico teso a destabilizzare il fronte dei lavoratori che si era creato nei mesi precedenti.
Ci lascia sospesi, in attesa di capire meglio, il fatto che all'incontro tra azienda e amministrazioni locali si richiami la centralità della concertazione come strumento di confronto tra le parti.
Quello che ci preoccupa è che si sia voluto alzare un polverone per poi andare a peggiorare o a tagliare posti di lavoro concludendo con il classico vissero felici e contenti come nei *bei (?!) film americani.*

I documenti della RSU, dell'azienda e il testo dell'accordo firmato alla Eaton possono essere reperiti sul sito Internet di Primomaggio.

LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

Esiste una seria attuazione delle politiche attive per il lavoro nella provincia di Massa-Carrara e nella Toscana ?

I circa 400 lavoratori LSU (Lavoratori Socialmente Utili) iniziali di Massa-Carrara, disoccupati di lunga durata o provenienti da crisi aziendali, selezionati in base all'ex-Dlgs n.468/97, sulla base di graduatorie per titoli e qualifiche, attraverso criteri trasparenti e pubblici, hanno garantito in questi anni lo svolgimento di servizi fondamentali, in settori pubblici, in sostituzione di reali carenze organiche: negli uffici, nelle scuole e nella manutenzione di strade o giardini; non solo a fianco dei dipendenti pubblici (come era all'inizio dei progetti), ma spesso in reale sostituzione degli stessi ed in piena flessibilità di orario e di attività, mentre - per legge - potevano essere impiegati solo per mansioni professionalmente equivalenti alla loro qualifica (Min. Lav. circ n.1196).
Nonostante tali lavoratori, in questi anni, abbiano svolto servizi importanti, anzi essenziali, percependo un sussidio di 470 lordi e vedendo spesso negati i più elementari diritti riconosciuti dalla normativa sul lavoro, a partire dalla contribuzione pensionistica, hanno visto ulteriormente aggravarsi la loro posizione con l'entrata in vigore del Dlgs 81/00, che prevede tra le altre cose, l'obbligo per i lavoratori ad accettare qualsiasi lavoro superiore ai tre mesi e fino alla distanza di 50 km. Pena l'esclusione dal "bacino LSU", alla faccia dell'esperienza dei lavori socialmente utili intesa *"come strumento di politica attiva del lavoro,di qualificazione professionale e di creazione di nuovi posti di lavoro"* (ex-Dlgs.468/97, art.1, comma 5). Mentre in altre regioni e provincie (fra cui la regione Lazio e la provincia di Roma), sono stati previsti piani occupazionali e si sono creati migliaia di posti di lavoro stabili e sicuri, negli stessi enti utilizzatori, in società miste o in consorzi pubblici, risulta incomprensibile il comportamento della Regione Toscana e della Provincia di Massa-Carrara che hanno continuato a considerare con scarsa attenzione tali soluzioni, dimostrando di avere una sola politica per l'occupazione: l'esternalizzazione dei servizi, la flessibilità e quin
di la precarietà.
In Italia, uno dei pochi movimenti di dimensione nazionale contro il precariato, è senza dubbio quello messo in campo dagli LSU/LPU.
In più occasioni le decine di migliaia di lavoratori che sono scesi in piazza, per rivendicare "lavoro vero e salario intero", come recitava uno slogan molto usato dal movimento, hanno rappresentato una avanguardia di un settore variegato di cosiddetto "lavoro atipico", vuoi anche in virtù del fatto che gli LSU sono stati un vero e proprio laboratorio "in peggio", poiché si è realizzato, in anticipo, quel modello estremamente precarizzante di organizzazione del mondo del lavoro e dei diritti che lo regolano che tanto piace agli attuali amministratori (o sarebbe meglio chiamarli gestori ?) al governo del nostro paese.
A rendere paradossale tale situazione ha contribuito pure l'operato, a livello locale, dell'agenzia governativa Italia Lavoro, che percependo ingenti stanziamenti finalizzati alla stabilizzazione degli LSU, riusciva in questi anni a "stabilizzare" solamente circa 30 LSU, di cui parte nelle cooperative *Cielo blu* ed *Edileco*, mentre altri LSU stanno per essere licenziati.
La cooperativa *Cielo blu* ha dovuto licenziare - per la seconda è solo questione di tempo - i lavoratori per l'impossibilità di prestare il servizio a causa dell'inadeguatezza totale delle loro strutture, situazione questa che ha palesato in modo inequivocabile la fondatezza dei dubbi che i lavoratori LSU avanzano sui controlli e sulle verifiche, nonché sull'intero operato di Italia Lavoro, riguardo le società-ditte-cooperative richiedenti lavoratori LSU (tenuto presente che, fino a tutto il 2002, le società-ditte-cooperative che assumevano gli LSU si vedevano assegnare servizi di esternalizzazione per 5 anni, senza bisogno di passare per la gara di appalto).
Eppure in questi anni è esistito anche chi, come il sottosegretario Raffaele Morese, rappresentante ex-governo dell'Ulivo, ed ex-sindacalista CISL, è riuscito ad ironizzare sulla drammatica situazione del lavoratori LSU: ad un congresso organizzato dalla Provincia di La Spezia, ha definito i lavoratori LSU "angeli senza sesso" e li ha incoraggiati dicendo: "state allegri, abbiate la gioia di vivere.....perché vi impiegheremo, non tutti, qualcuno, ed in modi diversi".

Lavoratori Socialmente Utili (LSU)
Provincia di Massa-Carrara, agosto 2003

PRECARI A BORDO

Intervista ad un lavoratore di una ditta subappaltatrice della cantieristica di Viareggio

Presentati.
Sono un operaio, lavoro in un cantiere navale i cui dipendenti diretti sono 14, ma che complessivamente ne occupa circa il doppio.

Perché questa situazione ?
Questa situazione, che si ritrova anche in molte altre realtà, è derivata dalla possibilità che ha il padrone di avere manodopera solo nel momento in cui ne ha bisogno per poi sbarazzarsene quando la commessa è consegnata. Naturalmente non solo per questo ma anche per questioni fiscali probabilmente, ma che io non conosco bene.

Dal punto di vista pratico come funziona la cosa in cantiere ?
Per fare questo il padrone ha diverse possibilità: affittare la manodopera da ditte "amiche" o "parenti"e usare lavoratori di ditte e cooperative.
Ci sono naturalmente molte altre maniere per non assumere, ma questi sono gli strumenti più usati nell'ambiente che io conosco. Nelle ditte "amiche" i lavoratori generalmente contrattano individualmente con il padrone del cantiere e qui scattano le paghe conglobate. Queste sono paghe in cui sono incluse ferie, tredicesima e liquidazione, concordate sulla parola e mese per mese, "aggiustate" in busta paga; in caso di malattia il lavoratore è assicurato al minimo e solo in pochissimi casi mi è capitato di sentire di paghe vicine all'essere realmente comprensive di tutto. Per il resto ho sentito molti con paghe conglobate vicino o inferiori a quella sindacale.
Fatalmente alla minima flessione del lavoro la paga scende con un riaggiustamento della busta e da lì la scelta è "bere o affogare".
Per quanto riguarda le cooperative o le ditte appaltatrici di manodopera (ce ne sono molte che fanno solo questo tipo di attività, cioè caporalato) è ancora più semplice. I lavoratori prendono già una miseria, non hanno diritti e se li reclamano la "pena", come dicevo prima, è la mancata riconvocazione e il bollo di "rompiscatole" e "polemico"; questo squalifica il lavoratore anche con la ditta di provenienza che non ha interesse a mandare in giro a lavorare tizi che presumono di avere dei diritti, bah !!!

Come sono i rapporti tra lavoratori con diverse tipologie contrattuali all'interno del cantiere ?
La vita nel cantiere per un lavoratore assunto a tempo indeterminato non è facile, gli attacchi da parte del padrone sono continui.
E'normale fare straordinari e quasi bisogna giustificarsi se si fanno solo le otto ore o non si va il sabato, arrivando a veri e propri scontri con minacce più o meno velate di licenziamento.
Alla sicurezza ci devi pensare da te, con qualche mugugno se ci metti troppo tempo e se lavori fuori sede sono battaglie per tempo e costi di trasferimento.
Per sostenere questi scontri quotidiani si usano strumenti che più o meno un lavoratore "interno" ha, mentre il precario non è neppure preso in considerazione. Sta a chi è più forte nella difesa sostenere gli altri coinvolgendoli nelle prese di posizione, aprendo spiragli in cui il più possibile possano entrare tutti.
Certamente i lavoratori che arrivano in cantiere con altre tipologie (pseudo) contrattuali sono in una posizione difficile, sottoposti a un ricatto fortissimo, anche perché tutti sanno che questo metodo è una sorta di selezione del personale: la prospettiva massima è - nel caso il padrone abbia di nuovo bisogno che chieda proprio di quell'operaio.
Questo condiziona non poco i rapporti e i ritmi (il precario tende a iniziare 5 minuti prima, non si ferma nelle pause conquistate, è ultra disponibile anche per lavori pericolosi o molto pesanti) .
Naturalmente questo deve essere letto da chi è "interno"in maniera corretta avendo presente che appunto chi lavora in regime di precarietà è strangolato, specie se ha famiglia, ed è destinato a piegare anche tutta la sua vita privata all'insegna della precarietà.
Non è lui il nemico.
Dividersi è il modo migliore per aiutare il padrone.
Bisogna anzi che i meno soggetti al ricatto sostengano i più svantaggiati avendo ben presente chi è il nemico vero.

C'è discriminazione tra lavoratori all'interno del cantiere ?
Mi piacerebbe dire no senza dubbi ma forse non sarei obbiettivo; il rinfacciare, da parte del padrone, il privilegio di avere un lavoro fisso (a tempo indeterminato) a volte attecchisce facendo sentire qualcuno "superiore" a qualcun altro. Tuttavia non è un fenomeno rilevante nel cantiere dove io lavoro. Non so, ma non credo che sia così in generale nel mondo del lavoro. Esiste una sorta di "aristocrazia operaia" che divide i lavoratori e c'è anche la situazione opposta di chi si sente "penultimo" e talvolta è persino il più agguerrito contro l'ultimo. Per quanto mi riguarda ho usato termini tipo "interni" o"precari" solo per agevolare la comprensione dei ruoli; io penso che i lavoratori siano assolutamente tutti uguali, casomai quelle che cambiano sono le alternative che hanno a disposizione.

Prospettive e auspici ?
Sarebbe utile un maggiore confronto tra lavoratori al fine di aumentare consapevolezza e capacità di un'analisi corretta e poi oggi più che mai sarebbe indispensabile un sindacato che stia dalla parte dei lavoratori e non a metà o tutto dalla parte del padrone.

Sul sito Internet di *Primomaggio* troverete gli interventi di alcuni lavoratori che hanno partecipato all'assemblea del 31 maggio per il sì all'art.18.
Dal sito si possono scaricare anche la locandina e il manifesto della campagna referendaria, nonché l'appello distribuito con le adesioni dei lavoratori.

A tutti i lavoratori che ricevono *Primomaggio* chiediamo non solo di leggerlo ma anche di farlo girare tra i propri compagni di lavoro e conoscenti nonché di diventarne collaboratori mettendosi in contatto con la redazione per realizzare articoli su esperienze e situazioni di lotta e di lavoro.