

Delio Fantasia

Oltre i cancelli

**Aneddoti e situazioni raccontate da un testimone diretto
della Fiat di Cassino degli ultimi 30 anni**



A Ettore Capoccia, maestro di "vita sindacale"

*“Per vivere con onore bisogna struggersi,
turbarsi, sbattersi, sbagliare,
ricominciare da capo e buttar via tutto,
e di nuovo ricominciare a lottare
e perdere eternamente.
La calma è una vigliaccheria dell’anima”.*

Lev Tolstoj

INTRODUZIONE

Cosa accade dietro i cancelli della Fiat? Cosa accade nella fabbrica più importante del centro-Italia? Come è cambiata l'organizzazione del lavoro e quali sono stati gli effetti delle controriforme del lavoro in questi ultimi trent'anni? Come sono cambiate le relazioni sindacali e i rapporti tra lavoratori e sindacati?

Sulla Fiat di Cassino e sulla Fiat in generale sono stati scritti centinaia di libri, ma questo è il primo libro scritto da un testimone diretto, da un operaio generico, da uno delle tante migliaia di operai che ogni giorno varca i cancelli della Fiat per lavorare in produzione, per assemblare automobili e per contribuire a quella che viene definita "l'economia reale" del nostro Paese.

Non è un romanzo, e neanche un saggio o un'autobiografia, ma racconti, aneddoti e situazioni vissute, attraverso le quali si sviluppa l'esperienza di un lavoratore tra lavoratori, di un operaio tra operai, di uno sfruttato tra sfruttati, di un oppresso tra oppressi. Non è proprio un libro ma "una specie di libro", un qualcosa di difficile catalogazione che ognuno di voi potrà etichettare come meglio crede.

Per chi non ha mai messo piede in una grande fabbrica metalmeccanica, questo libro è l'occasione per "entrarci" con la mente, una sorta di "virtual tour" per visitare reparti, officine e linee di montaggio, o per conoscere capisquadra e operai che vi hanno lavorato e vi lavorano tutt'ora.

Per i miei colleghi ed ex colleghi, invece, è l'occasione per ripensare a se stessi, per riflettere sul proprio passato, sui propri errori e sulle loro condizioni materiali sui luoghi di lavoro.

Per gli storici locali è un documento indispensabile, a mio modesto avviso, per interpretare la storia di un intero territorio, quello del basso Lazio, e per integrare i tanti studi sociologici che sono stati realizzati attorno alla Fiat di Cassino. Questo testo completa gli studi scientifici condotti dall'esterno della fabbrica e affina una serie di conoscenze che altrimenti andrebbero perse per sempre.

Per me, sì per me, è un diario confuso e disarticolato che ho scritto mentalmente durante le interminabili e alienanti otto ore di lavoro in fabbrica, e che darà un senso ai miei trent'anni di fabbrica.

Buona lettura.

Giuro, l'ho visto con i miei occhi. Sono testimone diretto dell'accaduto. Se me lo avessero raccontato, avrei stentato a crederci. E' accaduto più o meno a metà giornata, per l'esattezza a metà del primo turno di lavoro, quello che va dalle ore 6 alle 14. Io ero in catena di montaggio e con la coda dell'occhio ho

visto il mio collega in tempo reale a circa venti metri di distanza, assistendo incredulo a tutta la scena.

E' accaduto tutto con molta disinvoltura e naturalezza: a un certo punto, mentre stavamo lavorando, il mio collega ha posato l'avvitatore elettrico che aveva in mano, ha preso dalla tasca un pacchetto di fazzolettini di carta, ne ha estratto uno, si è soffiato il naso, ha chiuso il fazzolettino riponendolo in tasca, ha posato il pacchetto di fazzolettini, dopo di che ha riagganciato l'avvitatore e ha ripreso a lavorare. Ancora oggi, a ripensarci, provo una particolare ammirazione per quell'operaio, e a distanza di molto tempo posso dire di aver seguito tutto l'evento in diretta. Un domani potrò dire: "Io c'ero".

Qualcuno di voi potrebbe dire: "Beh, cosa c'è di straordinario? Soffiarsi il naso è un gesto normale, quotidiano, spontaneo, che tutti noi facciamo anche decine di volte al giorno".

Già, ma provate a farlo quando la linea di montaggio della Fiat di Cassino è impostata a 480 vetture a turno. Provate a farlo quando dalla Fiat di Cassino esce un'automobile ogni 56 secondi e 25 centesimi. E provate a trovare il tempo di soffiarvi il naso quando il vostro ciclo di lavorazione è appunto di 56 secondi e 25 centesimi. Personalmente non ci sono mai riuscito: se mi cola il naso, io mi pulisco con il dorso della mano destra e con lo stesso dorso della mano mi pulisco il sudore della fronte quando fa caldo.

Soffiarsi il naso "costa" circa venticinque secondi, che equivale a dire non realizzare metà del lavoro assegnato. Potrebbe voler dire una contestazione disciplinare e, in caso di recidiva, anche il licenziamento. In questo caso la capacità del lavoratore che perde venticinque secondi a soffiarsi il naso, sta nel recuperare quel tempo perduto, velocizzando tutte le successive operazioni per rimettersi a pari con la linea di montaggio. Una rincorsa contro il tempo che può durare anche più di un'ora per rimetterti a pari con la cadenza della linea di montaggio. E' come se, con una canoa, cercaste di risalire la corrente di un fiume. Alla fine potreste anche riuscirci, ma lo sforzo è sovrumano.

Ecco perché provai ammirazione per quel mio collega che, incurante dei ritmi di lavoro, della impressionante velocità della catena di montaggio e delle possibili conseguenze, ebbe l'ardore di soffiarsi il naso. In quel momento, a vederlo, sembrava Russel Crowe ne "Il Gladiatore", sembrava una sfida al tempo, al mondo, al capitalismo selvaggio, alla vita. Certo, per rimettersi a pari con la propria postazione impiegò molto tempo, durante il quale dovette "farsi il mazzo", ma in quei 25 secondi riuscì a respirare aria di libertà, ad essere se stesso, a essere un uomo libero, anche se per soli venticinque secondi. Non

sembrava un operaio della Fiat. Tutto questo può sembrare assurdo per chi non ha mai lavorato in una catena di montaggio, ma vi assicuro che i tempi di produzione sono talmente ristretti che anche il solo starnutire più volte può comprometterti la giornata.

Anche i ritmi di lavoro di dieci o quindici anni fa erano pesantissimi, ma storto o dritto riuscivi a trattare le saturazioni dei cicli di lavorazione sulle linee di montaggio, a convincere i superiori a togliere qualche operazione dal ciclo di lavorazione, ad accampare qualche malattia per evitare certe postazioni più dure, a contestare sindacalmente la saturazione. Insomma, nonostante fosse pesante, la situazione era gestibile.

Poi, intorno al 2005, nella nostra vita è subentrato un uomo che definire carogna è poco. Ha i tratti caratteristici del sadico, del perfido, di uno che non dorme la notte per elaborare teorie di organizzazione del lavoro che manco nei lager nazisti avrebbero avuto la spregiudicatezza di applicare. Nella nostra vita è entrato un asiatico, per la precisione un giapponese, il professor Hajime Yamashina, ultrasettantenne professore al Department of Precision Engineering dell'Università di Kyoto, ovvero il guru del post-toyotismo, quando già il toyotismo, di per sé, rappresentava l'apice dello sfruttamento nelle fabbriche. Tutti eravamo convinti che non saremmo andati oltre il toyotismo, finché non è arrivato lui, il professor Yamashina, inventore di un sistema di produzione che va, appunto, oltre il toyotismo.

Il sistema da lui inventato, denominato WCM, ovvero World Class Manufacturing, spinge la contrazione dei tempi di saturazione delle lavorazioni verso limiti indefiniti. Prima, dieci o quindici anni fa, c'era un limite umano oltre il quale non ci si poteva spingere, perché per quanto efficiente e velocissimo, il lavoratore non poteva oggettivamente fare di più. Ma oggi, grazie a questo consulente assoldato da Marchionne, il tempo delle lavorazioni può essere ulteriormente ristretto, così come gli spazi e, dice lui, gli sforzi. Faccio un piccolo esempio per capirci meglio: supponiamo che io sia addetto al montaggio delle spazzole tergicristallo e, per svolgere le operazioni, debba prendere le spazzole da un contenitore e fissarle al parabrezza dell'automobile; ebbene, il professor Hajime Yamashina consiglia di avvicinare il più possibile il cassone con il materiale da montare e mantenerlo sollevato da terra ad altezza d'uomo, nel nostro caso il cassone con le spazzole tergicristallo, in modo che il lavoratore compia meno passi e meno piegamenti durante l'intera giornata, e in questo caso si risparmiano svariati centesimi di secondo a lavorazione. Fin qui nulla da ridire, se non fosse che il tempo risparmiato con questo correttivo non equivale a un minor sforzo per il lavoratore, ma deve essere impiegato per

compiere altre operazioni, tipo montare anche lo specchietto retrovisore, in modo da essere totalmente saturo. Per il lavoratore, quindi, non si tratta di un minore sforzo, ma di un netto aumento del numero delle lavorazioni da compiere. Ora provate a moltiplicare il tempo risparmiato con questo banale espediente, ovvero avvicinare di un metro il cassone con il materiale da montare, e oplà, si perdono in un sol colpo un centinaio di posti di lavoro. Loro la chiamano ottimizzazione dei tempi e taglio agli sprechi, ma in realtà è solo un modo per aumentare la capacità produttiva con tagli al personale.

Secondo un articolo del "Sole24ore" del 17 giugno 2010, questo guru sarebbe particolarmente schifato nel suo paese d'origine, il Giappone, perché dicono che il sistema da lui elaborato è troppo spregiudicato; e se il Giappone, ripeto il Giappone, ovvero il paese con la più alta produttività al mondo, ovvero il paese che ha esportato il toyotismo in tutto il mondo, ovvero il paese dove i lavoratori sembrerebbero più stakanovisti di Stakanov, ripudia questo sistema, vuol dire proprio che fa schifo. Il sistema WCM, per suo principio, non conosce limiti allo sfruttamento, perché è basato sulla lotta allo spreco dei tempi morti e dell'aumento costante della produttività, intesa come rapporto tra numero di pezzi prodotti e numero di ore lavorate.

Sempre secondo il "Sole24ore", il WCM è collegato alla teoria della "lean production", italianizzato in "produzione snella", ovvero di quell'insieme di principi, metodi e tecniche per la gestione dei processi operativi, che mira a *"(...) fare sempre di più con sempre di meno: produrre in meno tempo, meno spazio, utilizzando meno macchine possibili"*.

Attenzione però. Yamashina non si limita a fornire consulenza e formazione per i vertici delle aziende che applicano il suo metodo, ma è lui stesso che verifica personalmente i risultati, attribuendo medaglie d'oro, d'argento e di bronzo alle aziende che concorrono a diventare WCM gold. Ed in base alle medaglie che attribuisce, i capisquadra e i dirigenti di quelle aziende premiate vengono ripagati con premi di svariate decine di migliaia di euro. Insomma, un sistema ben congegnato che non lascia nulla all'improvvisazione.

Io questo professor Hajime Yamashina me lo immagino con il viso di Osho, quello delle profezie che impazzano su facebook. Me lo immagino con un'infanzia difficile in orfanotrofio, con un'adolescenza da emarginato sociale, con una vita adulta senza sesso, e con tanta voglia di rivalsa contro il mondo intero. Me lo immagino frustrato, angosciato, pieno di complessi di inferiorità, senza una donna, insomma, uno sfigato che con le sue teorie tende a punire l'intera umanità.

Un giorno, se non muore prima, avrei desiderio di incontrarlo e parlarci. Solo per dirgli cosa penso di lui.

2

La prima volta che partecipai attivamente a un'assemblea sindacale era il 1991, tre anni dopo la mia assunzione. Era sul turno di notte, quello dalle ore 22 alle 6 del mattino. All'epoca le assemblee si tenevano a metà turno, e quella notte ci fu un'assemblea sindacale indetta dalla FIOM dalle 2 alle 3,30 di notte all'interno della sala mensa.

A relazionare per la FIOM c'era una delle giovani e promettenti componenti della segreteria nazionale, tale Camusso Susanna, per discutere de "i tempi delle donne nelle fabbriche metalmeccaniche". La relazione riuscì a sfiancare anche i più integerrimi sindacalisti, tanto che quasi tutti i lavoratori, tutti uomini, avevano la testa poggiata sui tavoli della mensa e dormivano. Anche all'epoca, nonostante avesse 27 anni in meno e nel pieno delle energie, Susanna Camusso era particolarmente soporifera, monotonale, noiosa e ripetitiva, e alle 2 di notte lo era anche di più.

Il copione prevedeva che Camusso avrebbe parlato per 40/45 minuti, nessuno sarebbe intervenuto, l'assemblea si sarebbe sciolta, e avremmo utilizzato il restante tempo per prendere un caffè, fumare una sigaretta o per continuare a dormire. Quando, al termine della relazione introduttiva, alzando la mano chiesi la parola, ci fu un risveglio immediato da parte di tutti, una specie di sussulto collettivo, e chi continuava a dormire fu svegliato con il gomito dal lavoratore che aveva a fianco: *"Oh, ma chi è quel ragazzetto?"*. *"Boh, mai visto. Sentiamo cosa ha da dire"*.

Avvicinandomi al microfono mi accorsi che la platea, fino a quel momento molto distratta, era tutta sveglia. Avevo tutti gli occhi puntati addosso, migliaia di occhi sgranati, nonostante l'orario, e tutti curiosi di ascoltarmi. Avevo già assistito ad altre assemblee sindacali, senza mai intervenire, e sapevo che a quei tempi non era facile prendere la parola in contesti come quelli. Capitava che in qualche assemblea ci fossero anche mille o duemila persone, perché all'epoca la Fiat di Cassino contava circa 9.000 dipendenti, e se dicevi una parola fuori posto, rischiavi di comprometterti per

sempre e perdere tutta la credibilità. E se questo fosse accaduto alla mia prima assemblea, sarebbe stato difficile recuperare. Ma in quel momento a tutto pensavo, tranne che fare bella figura. Volevo solo intervenire per sfogarmi della rabbia che avevo in corpo, e niente più.

Intervenire alle assemblee sindacali non era facile. Rischavi di impappinarti, di non riuscire a esprimere correttamente quello che volevi dire, di fare figure di merda, e per questi motivi molti operai, anche preparati, rinunciavano a intervenire perché non se la sentivano. Anche per me fu un'incredibile scarica d'adrenalina. E' normale che il cuore batta a mille e che la mano con cui tieni il microfono inizi a tremare. Ma, una volta avvicinatosi a quello che veniva indicato come tavolo di presidenza dell'assemblea, mi sentii a mio agio: ero un operaio tra operai, e non avevo nulla da temere.

Il mio intervento, che durò una quindicina di minuti, fu più o meno centrato su questo argomento: *"Ma come fate a parlare dei tempi delle donne nelle fabbriche metalmeccaniche, quando solo una settimana fa avete sottoscritto un accordo con la Fiat a Melfi per obbligare le donne al lavoro notturno, domenicale e festivo?"*

Non avevo un cronometro per misurare il tempo degli applausi, ma in quella circostanza il record dei 92 minuti di applausi a Fantozzi per aver detto "la corazzata Potëmkin è una cagata pazzesca", fu messo in discussione. E non tanto per i contenuti del ragionamento che sviluppai attorno all'argomento, ma per una sorta di liberazione che i miei colleghi vollero esprimere. Da quel giorno non mi fermai più, e intervenni ogni volta che avevo il desiderio di esprimere una mia considerazione. Soprattutto quando le mie considerazioni non coincidevano con quelle dei relatori.

"I tempi delle donne nelle fabbriche metalmeccaniche" era, e lo è tutt'oggi, un argomento molto serio. Lavorare in una fabbrica metalmeccanica, gomito a gomito con donne operaie, ti fa capire quali siano le diverse esigenze esistenti tra un padre e una madre, tra un marito e una moglie, tra un uomo e una donna che lavorano in fabbrica. Soprattutto quando i figli sono piccoli, quando si lavora a 50 chilometri di distanza, o quando si è separati. E' vero che i tempi delle donne che lavorano riguardano tutte le categorie delle lavoratrici, ma lavorare su turni, dalle 6 alle 14, dalle 14 alle 22 e dalle 22 alle 6, sabati, domeniche e festivi compresi, rappresenta la vera destrutturazione della vita di una donna. Sarebbe sufficiente riconoscere questa particolarità, agevolando le donne sulla scelta dell'orario di lavoro, per risolvere parzialmente il problema de "i tempi delle donne nelle fabbriche metalmeccaniche".

E invece, proprio ignorando questa specificità, la stessa FIOM nel 1991 sottoscrisse un accordo sindacale con la Fiat per obbligare le donne a lavorare sul turno di notte, domenicale e festivo, ovvero il turno di lavoro riconosciuto anche contrattualmente come quello più disagiato. All'epoca, nel 1991, lo stabilimento di Melfi rappresentava il laboratorio nazionale per sperimentare le forme più avanzate dello sfruttamento in fabbrica. Da giovanissimo operaio seguivo con attenzione l'evolversi della contrattazione sindacale di Melfi, perché davo per scontato che quello che accadeva in Basilicata, prima o poi ce lo saremmo trovati a Cassino. E' così è stato. Oggi a Melfi e Cassino viene applicato lo stesso contratto nazionale, le stesse norme, la stessa disciplina contrattuale dell'orario di lavoro settimanale, gli stessi turni di lavoro e la stessa metrica per calcolare i ritmi delle catene di montaggio.

Oggi la situazione a Melfi è decisamente cambiata. In peggio. Quella che segue è una lettera di una operaia di catena di montaggio Melfi pubblicata in forma anonima il 18 novembre 2016 sul sito internet "pungolorosso.it". E' stata scritta all'indomani dell'accordo sulle nuove turnazioni in fabbrica:

"Da qualche settimana è iniziata la sperimentazione dei nuovi turni alla FCA di Melfi ed è già possibile descrivere una situazione tutt'altro che felice per noi donne. Si lavora sei mattine, dalle 6 alle 14, da lunedì a sabato; poi si riattacca domenica sera alle 22, per quattro notti di seguito; poi due giorni di riposo, tre pomeriggi di lavoro (compresa una domenica), due giorni di riposo, tre notti di lavoro, due riposi e altri quattro pomeriggi di lavoro. Finalmente una domenica di sosta, ma lunedì alle 6 si ricomincia daccapo. È come vivere in un continuo cambio di fuso orario. Già i primi dieci giorni ci hanno sfinite. Le ore in fabbrica si trascorrono in piedi davanti a una catena sempre più veloce perché, grazie al "sistema migliorativo Ergo uas", tutto il materiale ci arriva direttamente in postazione su carrellini trainati dai robot automatizzati che spesso perdono pezzi per strada o si fermano e non vogliono saperne di ripartire. Loro non sentono le minacce dei capi, decidono di non lavorare più, e così è se vi pare. Le operazioni sono tutte cronometrate e le postazioni saturate; in teoria dovremmo star ferme ad assemblare comodamente tutto ciò che ci arriva, ma in realtà si cammina, anzi, si insegue la linea e ci si "imbarca", ossia ci si allontana sempre di più dai confini della postazione disegnati sul pavimento. Basta un qualunque imprevisto, una vite sfilettata o un semplice starnuto, per rendere spasmodica la risalita. A volte ci paragoniamo ai salmoni e speriamo che non ci attenda la stessa sorte. Quando si avvicina la pausa c'è il conto alla rovescia dei minuti e scherzando ci chiediamo cosa riusciremo a fare in quei dieci minuti: andiamo al bagno, fumiamo o mangiamo qualcosa? Magari potremmo fare la fila davanti al bagno mangiando il panino, nella peggiore delle ipotesi almeno una cosa l'avremo fatta! I bagni sono pochi rispetto al numero delle persone, così anche i distributori di caffè e merende circondati da sei o sette sedie – pochissime – a creare una

piccola area relax; le file sono lunghe e il caffè conviene dividerlo con uno o due colleghi. Abbiamo chiesto più bagni o qualche minuto in più di pausa: qualche capo spiritoso ci ha suggerito di non bere per ridurre le esigenze fisiologiche. Chi trascorre la pausa in postazione si appoggia ai cassoni o si siede su una cassettona vuota e, anche se non si potrebbe fare, mangia qualcosa. I primi dieci giorni consecutivi di lavoro sono stati devastanti, avevamo i polsi, i polpastrelli e tutti i muscoli indolenziti. I due giorni di riposo li avremmo dedicati alle faccende di casa, in teoria, ma la stanchezza era tanta e non siamo riuscite a fare tutto. Al rientro in fabbrica avevamo la sensazione di non esserne mai uscite, nessuna di noi è riuscita a realizzare tutti i propositi in quei due giorni e qualche capo, sempre più spiritoso, ha suggerito di mettere 'un aiuto in casa'. Magari che si occupi anche dei nostri affetti? No grazie! Seguire i bambini e aiutarli nei compiti è un'altra impresa: durante il turno di pomeriggio non riusciamo quasi a vederli, mentre con i turni di mattina e notte cerchiamo di recuperare e di dare il massimo. A volte tentiamo di colmare l'assenza facendo loro dei regali, oppure siamo eccessivamente tolleranti, altre volte invece ci si arrabbia per poco o niente a causa del nervosismo e della stanchezza. Sono molti i casi di coniugi che si sono separati e lavorano in squadre diverse per far sì che uno dei due sia a casa in assenza dell'altro, ma con la nuova turnazione ci ritroviamo a fare anche due turni diversi nella stessa settimana e se uno dei coniugi è stato posizionato sulla linea di produzione della Grande Punto, dove si lavora una settimana di mattina e una di pomeriggio, capita di ritrovarsi nello stesso turno per cui bisogna cercare una persona affidabile che accudisca i bambini in nostra assenza e che abbia la possibilità seguire questi nuovi orari. Intanto sono arrivati i nuovi assunti, tanti ragazzi e ragazze che potrebbero avere l'età dei nostri figli; alcuni hanno iniziato con entusiasmo, altri con rassegnazione: tutti hanno portato una ventata di freschezza e di novità. I loro giovani volti sono già segnati dalle occhiaie, spesso l'auto dell'infermeria passa per soccorrerli, qualcuno ha già mollato, qualcun altro è stato più fortunato e si trova a svolgere un lavoro meno faticoso. Lavorare con questi ragazzi in difficoltà mette una grande tristezza, e la voglia di aiutarli in qualche modo, ma non poterlo fare, ci dà un senso di impotenza. È opinione comune che noi topolini di questo grande laboratorio siamo fortunati: a Melfi si lavora! E in effetti ci sentiamo stanche e indolenzite ma anche fortunate. Viene da chiedersi se non sarebbe più giusto ripartire questa "grande fortuna" con altri operai, diminuendo le ore di lavoro e aggiungendo altri turni come hanno fatto i nostri colleghi tedeschi in passato, con ottimi risultati. Siamo come i salmoni che risalgono la corrente quando cerchiamo di recuperare la postazione; siamo i robot instancabili che non devono conoscere le festività; siamo i topolini di un nuovo esperimento. Siamo le fortunate operaie di Melfi".

A smentire il fatto che questa storia sia frutto di una visione soggettiva di una singola operaia, magari lamentosa e sindacalizzata, c'è un libro-inchiesta sul lavoro femminile, a cura di Annamaria Riviello per CalicEditori, che

conferma punto per punto la lettera che avete appena letto della operaia di Melfi:

“(...) Le operaie di Melfi vogliono riprendersi la notte. Tra le molte novità che la Fiat ha portato nella loro vita, il lavoro notturno è senza dubbio la bestia nera. Il problema è fotografato con chiarezza dai risultati di una ricerca compiuta, con il patrocinio della provincia di Potenza, nel 2000-2002 tra le donne dello stabilimento Fiat e del suo indotto. Molto è stato scritto in passato sulla fabbrica di Melfi, ma questa volta si ascoltano le lavoratrici. Attraverso il punto di vista delle donne, termometro sensibile dei cambiamenti, la ricerca compie un viaggio nel lavoro operaio, nel rapporto tra lavoratori e sindacato, nell'adattamento che hanno subito i modelli familiari e il quotidiano delle persone dopo lo sbarco in Basilicata della Fiat, nell'evoluzione dell'economia locale (...). La ricerca, basata su 245 questionari e su 39 interviste individuali, mette subito in chiaro un punto: (...) il prezzo da pagare per uno stipendio sicuro è nel disagio dei turni. Alla Fiat il lavoro di notte è strutturale anche per le donne, con rotazione sui tre turni bisettimanale. Si lavora da lunedì a sabato, recuperando il sesto giorno a scorrimento. Il 56% individua nei turni la problematica lavorativa più importante. La cosiddetta doppia battuta, cioè le due settimane consecutive di turno di notte, sono il calvario per tutte”.

Questi sono “i tempi delle donne in fabbrica”:

“I primi dieci giorni consecutivi di lavoro sono stati devastanti, avevamo i polsi, i polpastrelli e tutti i muscoli indolenziti. I due giorni di riposo li avremmo dedicati alle faccende di casa, in teoria, ma la stanchezza era tanta e non siamo riuscite a fare tutto”.

3

Oggi ho preso la busta paga. Ho scoperto che la Fiat mi ha trattenuto un centesimo di euro, sotto forma di recupero di arrotondamento del mese precedente. Un centesimo di euro, uno schifosissimo e volgarissimo centesimo di euro, che se lo notassi su un marciapiede manco mi piegherei a raccogliarlo.

Dicono che le buste paga sono elaborate da un software, e che il centesimo di euro tra le trattenute è solo una banale circostanza. Dicono che un centesimo, comunque, moltiplicato per migliaia di lavoratori, diventa una cifra considerevole.

Il mese precedente avevo preso 1.244,99 euro e la Fiat mi aveva liquidato in 1.245,00 euro. Ecco perché si è ripresa il centesimo di euro.

Inizio a pensare che anticipare un centesimo potrebbe anche essere rischioso, perché se il giorno dopo fossi morto, la Fiat avrebbe perso un centesimo di euro. E non so come sarebbero andate le cose e quale futuro avrebbe avuto la Fiat. Una responsabilità che non me la sento più di affrontare. Allora ho mostrato la busta paga al caposquadra e gli ho espressamente chiesto di comunicare all'ufficio di amministrazione di non anticiparmi più alcuna cifra. Per ragioni di contabilità sono disposto a rinunciare all'arrotondamento al rialzo.

Il solerte ed efficiente caposquadra, non capendo se faccio sul serio o lo stia prendendo in giro, prende un appunto su un foglio di carta, ripromettendosi di interessarsi presso gli uffici competenti. A distanza di anni sto ancora aspettando la risposta.

4

In trent'anni di Fiat ho conosciuto tre generazioni di capisquadra. La prima è quella che ho conosciuto dal 1988 al 1995: in quel periodo i capisquadra venivano scelti non per qualche particolare merito o qualità, ma erano quelli che negli anni '80 saltavano i cancelli e i muri del perimetro della Fiat durante i picchetti degli scioperi. Venivano scelti tra i crumiri più intraprendenti. La scelta era quindi sulla fedeltà, sull'attaccamento all'azienda e sul fatto che la Fiat potesse disporre di loro in qualsiasi modo, in qualsiasi momento e per qualsiasi missione. Molti di loro erano semianalfabeti e con la quinta elementare, e non per colpa loro, ma perché prima della Fiat, nata a metà degli anni 70, Cassino era un territorio a vocazione agricola, dove l'abbandono scolastico era molto diffuso. Pur essendo stati selezionati tutti con lo stesso criterio, ognuno di loro aveva comunque una propria personalità. Quando nominavi il caposquadra Tal dei Tali, eri sicuro che tutti capivano di chi stavi parlando. Nel tempo sono diventati personaggi e, nel bene e nel male, hanno rappresentato un pezzo di storia della Fiat di Cassino.

La seconda generazione è quella che va più o meno dal 1996 al 2010: i capisquadra sono molto più giovani e istruiti, hanno maggiori capacità nell'affrontare le problematiche della squadra, vengono selezionati anche sul merito oltre che sulla fedeltà, si presentano decisamente meglio, ma hanno meno personalità. Molti dei loro tratti si somigliano, esprimono più o meno gli stessi concetti e agiscono in modo uniforme. Sono cresciuti politicamente nel

momento d'oro di Berlusconi, e ne subiscono tutti i devastanti effetti psicologici collaterali: l'anticomunismo militante, l'inutilità del sindacato, i diritti dei lavoratori confusi con i privilegi, il benessere e la crescita dei profitti dell'imprenditore come possibilità di aumento occupazionale, e poi il sessismo, l'omofobia, il leaderismo, l'uomo solo al comando, i soldi, il successo, il potere, e la disonestà intesa come pratica virtuosa del cittadino italiano scaltro e intelligente. Oggi hanno mediamente cinquant'anni e sanno che nessuno di loro diventerà mai dirigente. Se a 50 sei ancora caposquadra, rimani caposquadra fino alla pensione.

L'ultima generazione dei capisquadra è quella attuale: hanno mediamente 33/38 anni, sono prevalentemente figli di capisquadra e sindacalisti, quindi ammaestrati per lavorare in Fiat, sono diventati capisquadra dopo pochissime settimane di lavoro come operai, e rappresentano il peggio che il mercato del lavoro possa offrire: sono tutti uguali, dicono tutti le stesse cose, assumono tutti la stessa espressione d'ordinanza e agiscono tutti allo stesso modo. Sembrano come i polli in batteria che trovate nei frigoriferi al supermercato: stesso peso, stessa misura, stessa insipidezza, stesse facce, stessa postura, stesso taglio di capelli, stessa impostazione della voce, stesso lessico e stesso modo di agire. Pur essendo più istruiti dei loro predecessori, perché nei loro pedigree c'è almeno un diploma di scuola media superiore, risultano essere meno capaci nella gestione della squadra. Non hanno alcuna personalità, carisma e autorevolezza, se non la forza del ruolo che occupano. A differenza dei loro predecessori, i nuovi capisquadra sono uguali anche all'esterno dello stabilimento. Sono tutti sposati, hanno tutti uno o due figli, hanno tutti un mutuo da pagare, hanno tutti la stessa macchina, vanno in vacanza negli stessi posti e anche su facebook condividono le stesse cose: automobili, calcio e barzellette dozzinali. In famiglia sono cresciuti a pane e Fiat, e la regola aurea che i loro genitori gli avranno inculcato da quando sono nati è "fatevi i fatti vostri e tenetevi fuori da qualsiasi discussione politica e sindacale". Quando girano per strada in abiti "civili", li riconoscete anche a centinaia di metri di distanza: sembrano tanti cloni di Renzi, sia fisicamente che negli atteggiamenti, con le loro espressioni serie ma pronti alla battutina alla Bagolino. Il loro modello è proprio Renzi: giovane, risoluto, determinato, con la battutina sempre pronta e tanta ambizione personale.

Ultimamente ne ho conosciuto uno che secondo me rappresenta il prototipo del perfetto caposquadra renzino. Dopo un lungo periodo di malattia mi spostano di reparto, e mi ritrovo questo bimbominkia che sembra appena uscito da una full immersion di tre giorni della Leopolda:

"Salve, sono Marco. Tu sei?"

"Io sono Fantasia".

"No no, qui ci chiamiamo tutti per nome di battesimo".

"Ma veramente io vorrei essere chiamato per cognome. Ci tengo, anche da lei".

"Uè ... ma che fai? Mi dai del lei. Qui ci diamo tutti del tu".

"Ecco, non vorrei insistere, ma ci terrei a che lei mi dia del lei".

"Bene, allora tu vai a quella postazione così quell'operaio ti "impara" tutto il lavoro che devi fare".

"A onor del vero quell'operaio dovrebbe insegnarmi, non impararmi".

"Ahahahah che simpatico che sei tu".

"Insisto, mi dia del lei e mi chiami solo per cognome. Ci tengo particolarmente".

"Senti, ma per che squadra di calcio tifi tu?"

"Nel ribadirle che vorrei che mi dia del lei, la squadra per la quale tifo non penso che rientri negli interessi dell'azienda".

"ahahahahah Allora è sicuro che sei interista. Eh ... quest'anno è dura. Senti, qua siamo tutti una grande famiglia e ci piace tanto scherzare".

"Ecco, all'occorrenza le preciso che ho una visione della famiglia totalmente differente dalla sua".

"Ma che fai? Continui a darmi del lei. Chiamami Marco. Senti, allora il lavoro non è tanto pesante, però ci tengo a precisare che se tu fai il tuo lavoro senza rompere i coglioni, io non rompo i coglioni a te".

"Ritengo che questa frase sia tipicamente mafiosa, ma fingo di non averla ascoltata".

"Senti, hai mica qualche limitazione fisica della sala medica? Sei mica invalido?"

"Questi dati, se permette, sono sensibili e personali, quindi coperti dalla privacy".

"Giusepeeeeeee, impara a questo il lavoro che stai facendo e tra dieci minuti vai all'altra linea".

"Veramente la formazione di una postazione di lavoro deve durare almeno tre giorni".

"Sì vabbè, ma quella postazione è semplice. Anche un cretino riuscirebbe a impararla in pochi minuti".

"La ringrazio per la considerazione che ha nei miei confronti".

"A proposito, venerdì facciamo la cena di squadra. Andiamo tutti a cena, capi e operai. Vengono tutti. Ci vediamo alle otto al ristorante da Ciccio a Cassino. Tu vieni, vero?"

"Manco se mi date una martellata sulle palle".

"ahahahah Che simpatico che sei. Allora ti segno. E buon lavoro".

"Buon lavoro a 'sto cazzo!!"

In realtà in Fiat i capisquadra non contano più nulla: sono meri esecutori amministrativi che segnano le presenze e le assenze, litigano otto ore al giorno per non concederti un permesso retribuito o un giorno di ferie, che è un tuo diritto e, quelle rare volte l'anno che c'è uno sciopero, intimidiscono i lavoratori. La loro unica vera funzione è quella di subire tutte le cazzate dei dirigenti per la mancata produzione. Secondo me sono pagati apposta per far sfogare i dirigenti quando ci sono colpe da affibbiare. Essendo aziendalisti si credono immuni da licenziamenti e da qualsiasi ristrutturazione aziendale, nel senso che per loro il posto di lavoro è garantito a vita. Quando scopriranno, invece, che in una delle prossime ristrutturazioni aziendali saranno i primi a saltare, allora ci divertiremo tutti quanti.

5

Capita, sempre più di rado, che gli impianti di produzione si fermino per problemi tecnici. E' l'occasione per uscire dal fabbricato a fumare una sigaretta, o andare alla macchinetta automatica del caffè, o per sedersi sui cassoni dei materiali lungo la catena di montaggio per far riposare le gambe. Se la fermata tecnica dovesse prolungarsi, ci si raduna in una delle postazioni di lavoro per chiacchierare un po' con i colleghi.

L'altro giorno è accaduto che la fermata tecnica fosse più grave del solito, e presso la mia postazione di lavoro eravamo sei/sette operai a parlare di cazzate. Dopo un po' si è aggiunto anche un sindacalista della CISL, che lavora a quattro postazioni di distanza dalla mia, che ha monopolizzato il nostro cazzeggio raccontandoci tutti i particolari di un suino che lui avrebbe macellato la domenica prima. Quel racconto in dialetto ciociaro, e la lotta ingaggiata con il suino, avrebbe meritato una platea decisamente maggiore di quella con sei/sette lavoratori, ma comunque fu molto divertente e interessante. Sembrava

una delle tante rappresentazioni di Martufello e Cumpare Zappitto, ma più esilarante. La fermata tecnica durò circa mezz'ora e, alla ripresa del lavoro, ognuno di noi raggiunse la propria postazione. Tutti tranne questo sindacalista. Allora gli dico: *"Oh ... la linea è partita, devi tornare a lavorare"*. E lui, sorridendo beffardamente, mi fa: *"Ma io sono in permesso sindacale, non devo mica rientrare a lavorare"*.

"Cioè, fammi capire, tu hai utilizzato mezz'ora di permesso sindacale retribuito per parlare di suini morti ammazzati?"

Il suo sorriso si fa ancora più ampio: *"Eh ... ma io sono stato eletto dai lavoratori"*.

"Ho capito, ma tu in questo momento stai frodando proprio i lavoratori che dovresti rappresentare. Le ore di permesso sindacale dovrebbero essere impiegate per risolvere i problemi dei lavoratori, non per soffermarsi a disquisire di suini".

Lui cambia l'espressione del viso. Ora è un po' più serio.

"Voi populistici siete tutti uguali. Siete buoni solo a protestare. Siete buoni solo a urlare davanti ai cancelli, ma poi quando si tratta di fare i fatti, non siete buoni a nulla".

"Ma figurati, tu puoi fare quello che ti pare. Io non sono iscritto alla CISL e quindi non me ne frega un cazzo di quello che vai facendo durante le ore di permesso sindacale. Per me puoi parlare di tutti i suini che vuoi".

"Ah, bene!"

Il problema di questo esercito di sindacalisti confederali della Fiat di Cassino è proprio questo: non sanno come impiegare le ore di permesso sindacale, e quindi girano a vuoto nella fabbrica senza una meta. Giusto il tempo di consumare il monte ore di permessi sindacali e attendere lo scoccare dell'ora per andare a casa. Durante l'orario di lavoro li vedi vagare nei corridoi dei capannoni delle officine senza realmente sapere dove andare, e soprattutto perché andare.

Secondo me le segreterie provinciali dei sindacati confederali selezionano i propri referenti in fabbrica non per merito, non per capacità, ma solo per il grado di fidelizzazione che li lega nei loro confronti. Pur essendo sindacalisti, e quindi rappresentanti dei lavoratori, non hanno mai letto il contratto collettivo di lavoro, non conoscono lo Statuto dei Lavoratori e non sanno nulla delle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro in fabbrica. Sono una manica di ignoranti che non sanno manco il sindacato "dove sta di casa".

Le uniche cose che conoscono le hanno “sentite dire” in qualche riunione del comitato direttivo, riunioni per le quali godono di un giorno di assenza retribuita in più al mese per parteciparvi. Sanno solo che quando devono affrontare un problema, un qualsiasi problema, devono immediatamente telefonare alla loro sede sindacale provinciale, dove qualcuno gli dirà come comportarsi.

Nonostante l’esercito di sindacalisti della Fiat di Cassino rappresenti un costo sociale annuo altissimo, in questo momento all’azienda conviene mantenere questo stato di cose, perché questi sindacalisti sono ancora funzionali al sistema. Arriverà il giorno che la Fiat metterà mano anche a questo costo, ma a quel punto sarà troppo tardi per invocare la solidarietà dei lavoratori o una qualsiasi mobilitazione a favore dei sindacati. E, lo dico da oggi, sarà un giorno triste.

Una volta, tipo trenta, venti o anche dieci anni fa, se avevi un problema sul posto di lavoro o con il caposquadra, era sufficiente minacciare di chiamare il sindacalista per vedere soddisfatte le tue richieste. Oggi, se minacci di chiamare il sindacalista, il caposquadra scoppia a ridere, e, anzi, è lui stesso a chiamarlo. A dirla tutta, oggi il sindacalista svolge la funzione di impiegato-collaboratore del caposquadra, un dipendente aggiunto, uno che “spiccia” gli affari della catena di montaggio, che persuade i lavoratori più riottosi, quel dipendente in più che può fare la differenza per consolidare il sistema che loro chiamano di relazioni sindacali.

E’ accaduto proprio sul turno di pomeriggio di qualche settimana fa. Una semplice discussione tra caposquadra e operaio finisce in alterco. Il lavoratore minaccia di chiamare il sindacalista e il caposquadra gli risponde “fai pure”. Il lavoratore chiama il “suo” sindacalista, che però dice di essere in riunione. Appena possibile sarebbe intervenuto. Arriva la fine del turno e il sindacalista ancora non si vede. L’indomani, immagino dopo svariate telefonate del mattino, il sindacalista arriva sul posto di lavoro, parlotta un po’ con il lavoratore e poi va dal caposquadra a “chiarire la questione”. Dopo pochi minuti il sindacalista torna dal lavoratore, gli riferisce di avergliene cantate quattro al caposquadra, e davanti a lui dice di chiamare la sede sindacale per far intervenire i “provinciali”, che proprio in quel momento, guarda caso, erano in riunione. E anche in questo caso la riunione dei sindacalisti provinciali si protrae fino a tarda sera. Dopo due giorni di lavoro, l’operaio ancora non ha ancora avuto risposta ai suoi reclami. Il terzo giorno il lavoratore viene trasferito ad altro reparto con un altro capo squadra. Addirittura gli viene anche

cambiato turno. Ed è proprio durante il cambio turno che ho avuto modo di chiedergli conto di quell'episodio. Mi dice: *"Il sindacalista l'ho visto proprio ieri"*.

"Ah sì, e che ti ha detto".

"Mi ha detto che se mi hanno trasferito il merito è tutto suo. E' grazie a lui che sono stato trasferito di reparto e mi hanno cambiato turno, così non ho più nulla a che fare con quel caposquadra".

"E a te va bene?"

"Va bene un cazzo! Io volevo che il sindacalista si impuntasse contro il caposquadra, mica che mi spostavano. Era il caposquadra che doveva essere cacciato, mica io".

"E poi?"

"Poi al sindacalista gli ho detto che fa schifo. Gliene ho cantate quattro. Mi hanno messo a un posto dove lavoro il doppio di prima, e quello si prende i meriti. Fantasia, ma ti rendi conto? Questi fanno schifo!"

"Ma insomma, la colpa è pure la tua. Se voi continuate a dare 200 euro l'anno a questa gentaglia sotto forma di tessera sindacale, vi tenete questa gentaglia".

"E che faccio, cambio tessera? Tanto questi so' tutti uguali. Vanno a spasso dalla mattina alla sera senza fare un cazzo, e poi quando li chiami, quelli stanno dalla parte dei capisquadra".

Insomma, i sindacalisti vanno a spasso in permesso sindacale per otto ore al giorno senza concludere nulla, e in cambio si prestano a questi meschini giochetti ai danni dei lavoratori iscritti ai loro stessi sindacati, ovvero ai danni di quegli stessi operai che gli permettono, con le tessere e i voti, di approfittare di questo sistema. Tutto questo non sarebbe possibile senza un tacito accordo tra azienda e sindacati confederali. I cinquanta, se non più, sindacalisti confederali "distaccati" dalla produzione e dalla catena di montaggio, da un lato rappresentano un costo per l'azienda, dall'altro garantiscono all'azienda il controllo totale sui lavoratori.

Una volta al mese l'azienda finge di convocarli in riunioni per dibattere di questioni importanti, e a fine riunione loro firmano tutto quello che gli viene proposto, senza battere ciglio. Sono quelli, però, i momenti in cui il sindacalista confederale si sente importante, si sente convocato, si sente parte del tavolo delle trattative, si sente fintamente coinvolto in decisioni che neanche lontanamente dipendono dalla sua volontà. Addirittura, giuro che è capitato,

dopo aver firmato verbali e accordi senza manco conoscerne il significato, vengono da me a farsi spiegare cosa hanno firmato.

In questi ultimi tempi ho maturato una mia convinzione personalissima: gli attuali sindacalisti confederali che operano all'interno della Fiat vengono scelti appositamente tra i lavoratori più ignoranti. Del resto un'intera rappresentanza sindacale composta da persone ignoranti è più facilmente manipolabile e gestibile dalle segreterie provinciali dei sindacati e maggiormente assoggettabile ai loro voleri.

Ma questa è solo una mia personalissima convinzione.

6

Nella mia squadra c'era un lavoratore che non scioperava mai. Fosse stato per lui avrebbe scioperato tutti i giorni, ma per lui gli scioperi non servivano a niente. Fosse dipeso da lui, la lotta sindacale sarebbe stata sempre più cruenta e violenta, e non debole e sdolcinata come quella tradizionale.

Tuttavia c'è stato un momento nella storia della Fiat di Cassino, in cui la mobilitazione, la protesta e gli scioperi, subirono un escalation impressionante circoscritta in un brevissimo lasso di tempo.

Era il 2002. I sindacati proclamarono un'ora di sciopero, e il mio collega:

"Eh, un'ora di sciopero. E che ci fai con un'ora di sciopero. Almeno otto ore di sciopero".

Dopo due giorni i sindacati proclamarono otto ore di sciopero, e il mio collega:

"Eh, otto ore di sciopero. E che ci fai con otto di sciopero. Dobbiamo bloccare i cancelli, così nessuno entra".

Dopo due giorni i sindacati organizzarono i picchetti davanti ai cancelli, e il mio collega:

"Eh, i picchetti, e che ci fai solo con i picchetti. Bisogna bloccare le strade".

Dopo due giorni i sindacati organizzarono il blocco della via Casilina, e il mio collega:

"Eh, il blocco della via Casilina, e che ci fai con il blocco della via Casilina. Dobbiamo bloccare l'autostrada".

Giuro, dopo qualche giorno i sindacati organizzarono il blocco dell'Autostrada del Sole, e lui:

"Eh, che ci fai solo con blocco dell'autostrada. Bisogna organizzare una manifestazione di protesta al centro di Cassino. Dobbiamo bloccare Cassino".

Giuro, i sindacati organizzarono una manifestazione al centro di Cassino e la città rimase paralizzata per ore:

"Eh, che ci fai solo con il blocco di Cassino. Bisogna andare a protestare fuori il Parlamento".

Giuro, i sindacati organizzarono i pullman per andare a protestare a Roma. E lui:

"Eh, e che ci fate con la protesta pacifica. Dovete andare armati di cannoni, allora sì".

"Collega?"

"Sì?"

"Ma vaffanculo".

Terminata quella fase di mobilitazione, che durò un paio di mesi, quel mio collega divenne vice capetto, una specie di Team Leader, e dopo qualche anno, quando la Fiat ne istituì la figura professionale, divenne Team Leader vero e proprio.

Gli scioperi non sono solo momenti di lotta e rivendicazioni, ma anche l'occasione, per i più ruffiani, di mettersi in evidenza ed esibire tutta la propria dedizione reverenziale. Oggi i tempi sono cambiati ed è più difficile ostentare la propria ruffianaggine, perché, ad esempio, all'ultimo sciopero contro i licenziamenti di 530 lavoratori interinali, al reparto lastroferratura scioperammo in due e, quindi, anche se rimani a lavorare durante lo sciopero, non hai occasione per metterti in mostra. Se non scioperi sei uguale agli altri, uno dei tanti.

Eh già, ultimamente la vita dei ruffiani è un po' più difficile rispetto al passato. Prima, quando gli scioperi erano all'ordine del giorno, potevi vendere il crumiraggio e la tua fedeltà in cambio della carriera, dell'assunzione di un figlio, di qualche scatto di aumento al merito, di un passaggio di livello di

inquadramento retributivo, di un posto di lavoro più leggero, o anche solo della compiacenza del caposquadra. Oggi, che non si sciopera più, questa condizione è venuta meno. Eh già, cari ruffiani e crumiri, da oggi sarete costretti a inventarvi qualcos'altro per mettervi in mostra ed entrare nelle grazie dei superiori. Che so io, potete inchinarvi al loro passaggio, oppure riempire di like i loro post su facebook, oppure adularli e magnificarli a ogni piè sospinto, oppure cambiare il tifo per la vostra squadra del cuore e parteggiare per la squadra di calcio del superiore, oppure non resta che rassegnarvi e mettervi l'anima in pace.

Non scioperare è diventata la normalità, cari i miei amici colleghi della Fiat, e quindi sarete costretti a inventarvi qualcos'altro. Rassegnatevi, ora siete uguali a tutti gli altri. Quindi riponete la lingua nella bocca e lasciatela riposare.

7

Fino a qualche anno fa i capi squadra, i colletti bianchi e i dirigenti della Fiat li riconoscevi a chilometri di distanza. A parte per le loro tipiche facce da capi, riconoscibili a distanza, li distinguevi anche per i vestiti che indossavano. Mentre noi indossavamo le mitiche tute blu dei metalmeccanici, loro vestivano in borghese, sia con abiti normali che, a volte, con giacca e cravatta.

Da qualche anno a questa parte, invece, le nuove regole impongono a tutti, dal direttore a all'ultimo operaio della catena di montaggio, di indossare la stessa tuta. Tutte uguali, tutte dello stesso fornitore. E così mentre prima, all'avvicinarsi di un capo reparto, ci si ricomponeva, oggi è facile confondere un dirigente con un operaio.

L'altro giorno, appunto, durante una delle fermate tecniche dell'impianto di produzione, mi si avvicina uno vestito con la tuta da lavoro, e in attesa della ripartenza dell'impianto, scambia qualche battuta con me:

"Visto? Con tutte queste fermate tecniche rischiamo di finire tutti in mezzo a una strada. Qui rischiamo la chiusura".

"E certo - gli dico io - con tutta questa manica di dirigenti incapaci che abbiamo, è inevitabile che accada tutto ciò".

Dopo qualche minuto mi si avvicina un collega e mi fa:

"Cosa voleva?"

"Chi?"

"Il capo Unità dello stabilimento".

"Quello era il capo Unità dello stabilimento?"

"Sì".

"E che cazzo!!! Avvisatemi però".

"Perché, che è successo? Hai detto qualcosa di brutto?"

"No, niente, gli ho solo dato dell'incapace".

"Ah bene".

"Bene un cazzo! Qui se non risolviamo subito 'sta storia della mescolanza tra operai e dirigenti, va a fini' male qualche giorno di questo".

"Ma perché, hai paura di mandare affancuo un dirigente?"

"No, il fatto è che devo sape' che sto mandando affanculo un dirigente, e non un operaio qualsiasi. Devo avere contezza di quello che sto facendo".

"Non ho capito, che devi ave'?"

"Niente, lascia perdere".

Eh sì, 'sta storia della mescolanza di dirigenti e operai inizia un po' a infastidirmi. 'Sta storia che dobbiamo essere tutti uguali e indossare la stessa tuta da lavoro, e che non si capisce se sto a parlare con un operaio o con il direttore della fabbrica, prima o poi mi metterà nei guai.

Anche la storia della fabbrica orizzontale voluta da Marchionne, dove operai e dirigenti si confrontano senza alcuna mediazione, dove siamo tutti uguali, dove dobbiamo essere tutti amici e concordi, dove siamo tutti una grande famiglia, dove abbiamo tutti gli stessi obiettivi, dove gli operai partecipano attivamente al raggiungimento degli obiettivi, dove la stessa tuta da lavoro è il simbolo dell'uguaglianza, dove, non ridete, uno vale uno, è tutta propaganda. La storia della fabbrica orizzontale non esiste. Io prendo 1.200 euro al mese, un dirigente almeno 4.000 euro al mese, più provvigioni e incentivi. E 'sti cazzi che siamo tutti uguali.

E c'è il pericolo che, a lungo andare, molti operai ci credano davvero alla storia che siamo tutti uguali, direttore, dirigenti, capireparto, capisquadra e

operai. Quattro anni fa, sul canale internet youtube, venne caricato un video che ottenne un enorme successo di visualizzazioni. Il video, ancora in circolazione, mostra una serie di operai e dirigenti della Fiat di Melfi che ballano sulle note di Happy, di Pharrell Williams. Il video, intitolato "We are happy from Melfi", fu realizzato, su iniziativa della direzione aziendale, proprio all'interno delle officine e delle catene di montaggio della Fiat, con operaie e operai, impiegati e dirigenti, tutti che ballano allegramente esternando felicità e voglia di vivere e lavorare in fabbrica. In quel ballo dalla felicità contagiosa c'erano tutti: il direttore dello stabilimento, i capireparto, i capisquadra, gli impiegati e gli operai: tutti felici e contenti di essere dipendenti Fiat ed entusiasti per il lancio della produzione del nuovo modello di auto suv, che avrebbe posto fine al lungo periodo di cassa integrazione della fabbrica lucana.

C'è un simpatico scritto di una brava blogger, tale Marika Borrelli, che in post del 25 marzo 2014 scrive: *"(...) Immaginatevi, quindi, la pena che mi ha fatto il video "Happy a Melfi" girato nella fabbrica SATA, il mega impianto della FIAT, quello in cui si è combattuto contro la cosiddetta 'doppia battuta notturna' (sarebbe un orario di lavoro massacrante), quello che nei fatti si fonda sulle abolite gabbie salariali (...). Ho letto troppe storie di coercizioni psicologiche e di battaglie sindacali, per poter ritenere il video una dichiarazione di serenità, ovvero una rinascita psicologica di un impianto fra i più 'terribili' in termini di organizzazione del lavoro (...). Che sia posticcia la rappresentazione è più che un lecito sospetto, anzi quasi certo. Mi chiedo se l'ideatore di questo bluff abbia messo in conto una quantità di pernacchi mediatici. Ma più che altro, sono convinta che la rappresentazione abbia lo scopo di seminare dubbi sul famigerato 'metodo Fiat' e confusione cognitiva intorno alla percezione mediatica che si ha dell'impianto di Melfi (...)"*.

Per par condicio c'è poi la nota di un giornale locale di Melfi che parla di un nuovo clima nello stabilimento:

"Un nuovo clima nello stabilimento. Gli operai della Fiat ora ballano, tutti insieme. Impiegati e direttore compreso. Sembra quasi un "inno alla felicità" il video realizzato tra le linee di montaggio della Fiat di Melfi. Realizzato dai dipendenti sulle note di Happy di Pharrell Williams, è stato postato da pochi giorni su youtube. Ed è subito diventato virale (...). Oggi Melfi è consapevole della grande sfida che ha di fronte, il lancio del minisuv Jeep, la Renegade, dal quale passerà buona parte del futuro della stessa fabbrica, ma anche della Fca in Italia. E di certo Marchionne avrà sorriso dell'iniziativa, sulla rete i commenti si dividono tra complimenti (la maggioranza) e critiche".

Insomma, il video in questione divise l'opinione pubblica: c'era chi lo riteneva di cattivo gusto e realizzato sotto coercizione psicologica, e chi la prova

di un nuovo clima di ottimismo e fratellanza nello stabilimento. Sta di fatto che subito dopo, passata la sbornia del ballo, della festa e della felicità, e terminato il periodo di cassa integrazione, gli operai sono stati gradualmente richiamati al lavoro, e la realtà della fabbrica e gli inumani ritmi della catena di montaggio, addirittura peggiorati, hanno fatto dimenticare in fretta “l’Happy Melfi” di youtube.

Un anno dopo, infatti, terminata l’eco del video, finita la cassa integrazione e con la produzione del nuovo modello a regime, sul sito internet “today.it” del 18 febbraio 2015 esce questo post, ripreso e condiviso da molti altri blog d’informazione:

“A Melfi nessuno è più happy. Vi ricordate il video girato alla Fiat di Melfi? C’erano gli operai felici dentro lo stabilimento che cantavano e ballavano una hit del momento “Happy”. Oggi però sembra proprio che nessuno si senta più “happy” e quelle immagini sanno di operazione di marketing. Gli operai hanno infatti denunciato a Basilicata²⁴ i ritmi serrati a cui sono costretti a lavorare: “Come un treno ad alta velocità che non conosce fermate”. Il paragone è azzeccato visto che da dentro lo stabilimento dicono che la velocità della linea è aumentata e stare al passo è diventato sempre più difficile: “Solo il tempo di montare una vite o un bullone e girarmi e mi trovo fuori postazione” dicono i lavoratori. Si lavora a ritmo serrato, sette giorni su sette e in un solo turno si producono oltre 500 auto. Stanchi e stremati gli operai si sono sfogati: “Ci stanno schiattando il fegato – dice un lavoratore – l’altro giorno sentivo un team leader parlare al telefono con un suo collega dicendo che qui si va troppo di corsa, gli operai non ce la fanno”.

Se fosse una canzone, questa storia sarebbe “Tra palco e realtà”: tra il palco e la ribalta mediatica di un video, inno alla felicità, dove si è tutti felici ed happy di lavorare in Fiat, e la realtà cruda e amara di un contesto lavorativo dove “ci stanno schiattando il fegato”.

Siamo operai della Fiat, quelli tra palco e realtà.

Fumare nei capannoni della Fiat è vietato, anzi severamente vietato. In alcuni casi si rischia anche il licenziamento. E non ci sono giustificazioni che tengano, nel senso che, se ti beccano, puoi sbatterti quanto ti pare:

provvedimento disciplinare e, in alcuni casi, tipo fumare nelle vicinanze di vernici, solventi e materiali infiammabili, il licenziamento.

Prima, appena assunto, potevamo fumare dovunque tranne che nel reparto della verniciatura, dove il divieto di fumo era legato al problema dell'infiammabilità e della sicurezza. Nel resto della fabbrica potevi fumare ovunque, anche sulle linee di montaggio, nelle salette relax e alla mensa. Poi, non ricordo quale ministro del cazzo ha posto il divieto di fumare in tutti i locali chiusi, anche se i capannoni della Fiat di Cassino sono grandi mediamente quattro volte il Colosseo di Roma, e allora sono iniziate le pene d'inferno per i fumatori.

Siccome io sono un gran farabutto, ci ho messo tempo a metabolizzare questa nuova direttiva e, nonostante le regole, ho continuato a fumare all'interno dei capannoni per un certo periodo. Un giorno, appunto, fumavo nei corridoi del fabbricato, quando a un certo punto vidi da lontano avvicinarsi due sorveglianti con passo veloce verso di me. Avevano in mano un foglio di carta e una penna, e iniziarono a chiamarmi a distanza con molta insistenza :

"Fantasia ... Fantasia non scappare ... fermati ... vieni qua".

Ecco qua, mi sono detto, mi hanno beccato. E mo' che faccio? Anche se butto la sigaretta a terra e la copro con la scarpa, comunque mi faranno il rapporto disciplinare. Eccoli là, hanno già in mano il modulo per il provvedimento disciplinare. Cazzo! Mi hanno beccato. E tra l'altro manco li conosco, manco ci sto in confidenza. Porca puttana, un altro provvedimento disciplinare preso proprio da pirla.

"Fantasia, vieni immediatamente qua", mi disse uno dei due sorveglianti mostrando il foglio e tenendo la penna con l'altra mano.

Per sdrammatizzare mimai il gesto dei polsi incrociati per chi deve essere ammanettato, ma loro non raccolsero la provocazione.

"Fantasia, senti, tu che sei l'unico sindacalista che in questa fabbrica ci capisce qualcosa, che ne pensi di questa modifica contrattuale per le ferie dei sorveglianti?"

Uno dei due mi mostrò il foglio che aveva in mano e scoprii che si trattava di un ordine di servizio per le ferie dei sorveglianti. Praticamente mi avevano rincorso per chiedermi una consulenza sindacale su un provvedimento diramato dall'azienda. Del fatto che stavo fumando non fecero cenno, anche se con lo sguardo mi videro spegnere la sigaretta.

La legge non è uguale per tutti? No, è che all'interno della Fiat resiste ancora una forma di tolleranza per le persone oneste che hanno dedicato trent'anni della loro vita alle rivendicazioni sociali e alle lotte. Una specie di deroga non richiesta, che però mi viene spontaneamente riconosciuta.

Dopo quella volta non fumai più all'interno dello stabilimento. Oggi ci sono nuovi e giovanissimi sorveglianti che non conoscono la storia del sindacalismo, delle rivendicazioni e delle lotte, e manco gli interessa conoscerle. Anzi, se sanno che sei un sindacalista dei Cobas, tendono anche a trattarti peggio degli altri. Quindi meglio non ostentare un passato da sindacalista conflittuale.

La frase è banale, non dice niente ed è anche abusata, ma la scrivo lo stesso: i tempi sono cambiati. Anzi, il tempo è cambiato. Il tempo imposto dal datore di lavoro si restringe con sempre più insistenza: il tempo per produrre un'automobile, il tempo del ciclo di lavorazione, il tempo delle fermate tecniche, il tempo del lavoro straordinario, il tempo di recupero, il tempo per le ferie, il tempo delle pause fisiologiche, il tempo per la mensa, e, appunto, il tempo per fumare una sigaretta senza correre il rischio di essere licenziati. Oggi è il tempo a dettare i tempi della fabbrica. Le ore, i minuti, i secondi, i millesimi di secondo per calcolare la lavorazione di una postazione: sono queste le variabili della produzione e della catena di montaggio. Ed ecco allora come fumare una sigaretta, in queste condizioni, diventa una sfida al tempo, al tempo che detta i tempi della fabbrica, al tempo come variabile dipendente della produzione, al tempo come ossessione della vita di fabbrica.

Fumare non è funzionale alla produzione, e tutto ciò che non è funzionale alla produzione è un tempo morto, e come tale deve essere abbattuto. Solo i tempi funzionali alla produzione devono mantenere inalterate le proprie estensioni. Tutto il resto è superfluo, inutile, dannoso per la produzione. Negli ultimi tempi ho anche scoperto che in fabbrica non ci si saluta più. Salutare, tipo buongiorno, buonasera, come stai, tutto a posto, come va, sono tempi morti. Non ci si saluta più: si arriva sul posto di lavoro, si indossano i guanti, si lavora, e dopo sette ore e trenta si finisce. Al limite si parla e ci si saluta con quello che lavora alla postazione a fianco alla tua, ma null'altro. Salutare è solo una perdita di tempo che fa perdere tempo. E noi operai non abbiamo tempo da perdere: dobbiamo produrre, produrre, produrre. Produrre più automobili possibili nel minor tempo possibile.

Prendete un qualsiasi operaio, mettetegli un cappellino, una medaglietta o una scritta sulla tuta da lavoro che lo differenzi dagli altri operai, e riuscirete a trasformarlo in un mostro di arroganza.

Negli ultimi anni la Fiat ha creato una serie di mostri: sono i Team Leader, ovvero operai “*primus inter pares*” che coadiuvano i capisquadra nella gestione dell’organizzazione del lavoro sulle catene di montaggio e che contrattualmente non avrebbero alcun potere di comando. Praticamente sono quelli che danno i cambi delle pause fisiologiche, sostituiscono i lavoratori che si assentano per qualche minuto, dovrebbero fornire il materiale di montaggio sulla linea, dovrebbero istruire i lavoratori sulle nuove postazioni, e sono quelli, tra gli operai, che fanno meno cassa integrazione di tutti, riuscendo in tal modo a guadagnare un migliaio di euro in più l’anno rispetto alla media. Sono scelti direttamente dai capisquadra, secondo criteri non sempre legati alle capacità tecniche, e per questo devono la loro “carriera” allo stesso caposquadra per il quale lavorano. L’azienda avrebbe potuto chiamarli Team Assistant, o Team Collaborator, o Team Auxiliary, ma la scelta del termine Leader probabilmente è quello che più degli altri riesce a introiettare nella loro mente il concetto di superiorità rispetto agli altri operai generici. In realtà percepiscono 28 euro netti in più in busta paga di un operaio di montaggio, ma per loro quella misera differenza equivale a un elemento distintivo di enorme importanza.

Praticamente non comandano nulla, perché lo stesso contratto nazionale non riconosce questo potere, ma nei corsi di formazione li avranno talmente rincoglioniti da fargli credere che sono persone superiori. A volte vorrei essere una mosca, per entrare dalle finestre delle aule dove si tengono i corsi di formazione per Team Leader, per capire come fanno i formatori a trasformare operai tutto sommato buoni e affabili nella vita in una manica di esaltati, con un tale livello di supponenza da giocarsela con un qualsiasi Giovine Democratico renziano della prima ora.

L’altro giorno, ad esempio, ero in piazza al bar a prendere un caffè, e un mio paesano mi stava raccontando che aveva conosciuto un dirigente della Fiat. Dopo qualche minuto capii che parlava di un banalissimo Team Leader, e dentro di me risi a crepapelle. Questo fa capire il livello di convinzione che hanno questi Team Leader. Cioè questi sono veramente convinti di essere capetti, al punto da raccontarlo e vantarsene anche fuori dalla fabbrica.

Questa nuova figura professionale è descritta abbastanza bene in un articolo de “il Messaggero” di un anno fa: *“L'intera organizzazione del lavoro è*

stata rivoluzionata da quando ogni postazione è composta da 7 operai di cui uno, il team leader, non lavora con le mani ma si adopera per far lavorare al meglio i suoi colleghi. Il team leader non è (o non dovrebbe essere) un capetto ma un coordinatore che entra in linea quando serve aiutare o sostituire un collega ma che soprattutto elimina ogni problema nel momento stesso in cui esso si presenta”.

E così, quando c’è un guasto tecnico sulla linea e si ferma la catena di montaggio, sono i primi a soffrire, perché sentono sulla loro pelle tutto il peso della responsabilità della mancata produzione. Una sofferenza interiore che li lacera profondamente, al punto da psicosomatizzare il malessere. Quando c’è una perdita di produzione li vedi con gli sguardi disorientati che vagano per le linee parlando da soli: *“Stiamo perdendo, stiamo perdendo, stiamo perdendo produzione. Chissà dove andremo a finire di questo passo. Mannaggia, mannaggia, mannaggia”.*

I requisiti per diventare Team Leader sono, oltre alla fedeltà incondizionata al caposquadra di riferimento, una totale disponibilità e il totale assoggettamento alle regole della produzione. In principio, quando ero in forma, me ne mangiavo due o tre al giorno, nel senso che quando avevano a che fare con me, tendevo a ridimensionarli; ma oggi, a distanza di anni, provo una certa tenerezza nei loro confronti: se sono convinti di essere superiori, perché toglierli questa convinzione?

L’unico limite che ha il Team Leader rispetto agli operai di catena di montaggio è il livello di inquadramento retributivo. Il contratto nazionale della Fiat prevede che *“l’addestramento può essere effettuato solo per lavoratori dal terzo livello in giù, e non per quelli del quarto livello”*. Essendo io di quarto livello, che acquisii quando ero in manutenzione, contrattualmente un Team Leader non potrebbe neanche rivolgermi la parola. Ed essendo io l’unico lavoratore di montaggio dell’intera fabbrica con il quarto livello, contrattualmente sono l’unico lavoratore a cui un Team Leader non può imporre la sua bramosia di comando. E non avete idea di quanto questa cosa li faccia incazzare. Il fatto che anche un solo operaio possa sfancularli legittimamente, non li fa dormire la notte.

E così, quando mi spostano di linea, in genere i Team Leader pensano che io sia un loro inferiore. Allora li lascio parlare, li lascio recitare il loro copione, *“devi fare questo e questo e questo”*, e poi gli dico:

“Ma è sicuro che tu sei un Team Leader?”

“Certo”.

“E conosci perfettamente i tuoi compiti?”

“Certo”.

“E sai che non puoi ordinare nulla a un tuo pari livello?”

“Seeeeeee ... e dove sta scritto?”

Gli mostro l'articolo 6 del contratto nazionale, aspetto che leggano la declaratoria, poi li guardo in faccia, gli mostro il mio mezzo sorriso sadico e pieno di boria, e loro corrono a piangere dal caposquadra. E allora li fermo, li consolo, gli dico che per una temporanea forma di magnanimità, loro possono comandare anche me, e così tornano tranquilli. Sono come bambini viziati, e dispiace vederli piagnucolare inutilmente.

“Vabbè dai, mostrami la postazione e dimmi quello che vuoi. Oh, sia chiaro, senza approfittartene troppo però. Oggi sono magnanimo, domani non lo so”.

10

Nel 1994 i Cobas parteciparono alle prime elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie della storia della Fiat di Cassino ed elessero ben 7 delegati al consiglio di fabbrica. Da quel momento i rappresentanti dei Cobas avrebbero avuto diritto a tutte le prerogative sindacali previste dallo Statuto dei Lavoratori, al pari dei rappresentati delle altre componenti del consiglio di fabbrica, tipo convocare un'assemblea, o fruire dei permessi sindacali, avere le trattenute delle quote tessere in busta paga, disporre di locali idonei per la saletta sindacale, e altro ancora. Quello che ci sarebbe toccato di diritto, al pari delle altre organizzazioni sindacali, abbiamo dovuto invece conquistarcelo sul campo, sia con le lotte che con le vertenze sindacali. Ma soprattutto con tanta tanta costanza e pazienza, senza mai arretrare di un centimetro rispetto alle nostre convinzioni, sapendo di dover combattere non solo contro l'azienda, ma anche contro le altre sigle sindacali confederali.

Ricordo, ad esempio, che a inizio anno del 1995, subito dopo la Befana, chiedemmo di poter tenere un'ora e mezza sindacale indetta proprio dai Cobas. Sarebbe stata la nostra prima assemblea sindacale di fabbrica. Era nostro diritto poter convocare e svolgere un'assemblea retribuita con i lavoratori, proprio come le altre organizzazioni sindacali. L'azienda ci rispose che era molto dispiaciuta, ma le ore di assemblea sindacale per quell'anno erano già state tutte

prenotate da CGIL, CISL e UIL. Praticamente il 7 gennaio i sindacati confederali avevano già prenotato, secondo quanto comunicato dall'azienda, tutte e dieci le ore di assemblea sindacale, stabilendo le date, gli orari e gli argomenti da trattare. In realtà fu l'azienda stessa, subito dopo la nostra richiesta, a convocare i sindacati confederali per fargli sottoscrivere la richiesta annuale delle assemblee, che fino a quel momento non erano mai state programmate con così ampio anticipo. E a sottoscrivere quella fittizia convocazione annuale delle assemblee sindacali c'era anche la tanto rivoluzionaria e antagonista FIOM-CGIL, che durante tutto il mandato dei Cobas nel consiglio di fabbrica, fu la più fedele e alleata amica dell'azienda. Fino a quel momento, dal 1970 al 1995, non era mai accaduto che tutte le ore di assemblea sindacale fossero programmate a inizio anno, perché è innaturale che un sindacato possa prevedere un'assemblea a luglio o a novembre con sette o undici mesi d'anticipo. Questo giochetto, ovvero comunicare che le ore di assemblea sindacale erano già state tutte prenotate, non sarebbe stato possibile senza la complicità attiva delle altre organizzazioni sindacale. Un giochetto, quindi, che svelava, anche ai più stolti, l'esistenza di un "sistema" costruito per escludere i Cobas dalla rappresentanza sindacale unitaria e delegittimarla agli occhi dei lavoratori. Un "sistema" che dimostrava che l'azienda aveva la piena disponibilità delle organizzazioni sindacali confederali, che rispondevano a comando agli ordini della direzione aziendale. Sottoscrivere il documento di prenotazione annuale di tutte le ore di assemblea sindacale, ed escludere i Cobas, non rappresentava solo la lacerazione dei rapporti tra organizzazioni sindacali, ma anche la lacerazione di rapporti umani, perché comunque quei sindacalisti erano anche operai, colleghi, amici e compagni.

Di fronte al diniego di poter tenere assemblee sindacali, avremmo potuto mettere in scena la solita rappresentazione di protesta, di indignazione, di denuncia politica, con frasi a effetto, con la solita retorica del sindacato buono contro il sindacato cattivo, ma sapevamo che il tutto sarebbe rimasto fine a se stesso. Noi volevamo tenere assemblee sindacali retribuite, perché era un nostro diritto, e avremmo fatto di tutto pur di non rinunciare a questa nostra prerogativa.

Sapevamo che l'unico modo per ottenere la possibilità di svolgere assemblee sindacali in fabbrica per gli anni successivi, quindi, era quello di richiederle per primi. Sapevamo che se le avessimo chieste il primo gennaio alle dieci del mattino, la Fiat avrebbe comunque risposto che quella stessa mattina, ma un'ora prima, le assemblee erano già state tutte prenotate, e non essendo obbligata a tenere un protocollo con la data e l'orario di arrivo della

corrispondenza, avrebbe mostrato un documento con le firme di tutti i segretari provinciali di CGIL, CISL e UIL che confermavano quanto asserito dall'azienda.

L'unico modo per evitare che qualcuno potesse dire di aver chiesto le assemblee prima di noi, era quello di consegnare le richieste a mezzanotte e un secondo del primo gennaio. Per questo motivo, come attivisti dei Cobas, trascorremmo i Capodanni del 1997, 1998 e 1999 fuori i cancelli della Fiat. Praticamente arrivavamo alle 23,50 fuori i cancelli della Fiat, dove c'erano i sorveglianti, e a mezzanotte in punto consegnavamo la richiesta delle assemblee per l'anno successivo, con tanto di testimoni, fotografie, video e registrazioni. Contemporaneamente due attivisti sindacali dei Cobas, da dentro la sede sindacale, inviavano le stesse richieste via fax agli uffici del personale allo scoccare della mezzanotte. A quel punto l'azienda non avrebbe potuto dire che qualcuno prima di noi aveva già prenotato le assemblee.

Non ci crederete, ma quei tre Capodanni fuori la Fiat, inizialmente considerati una grande scocciatura per un ragazzo 30enne come me che voleva festeggiare l'ultimo dell'anno con i propri amici, li ricordo con molta nostalgia. Brindare con i compagni della fabbrica fuori dai cancelli, anche con i sorveglianti, sono ricordi che ti rimangono impressi nella memoria e che rappresentano, secondo me, il vero spirito di dedizione sindacale e attaccamento alla causa. Ricordo, con il sorriso, lo spirito militare delle operazioni, la puntualità dei partecipanti, la sincronizzazione degli orologi, perché i fax dovevano arrivare un secondo dopo la mezzanotte, e perché la consegna della richiesta di assemblee ai sorveglianti andava fatta con modalità e precisione chirurgiche. Nel tempo anche i sorveglianti, che stavano lì per lavoro, aspettavano la mezzanotte per non sentirsi soli. Ci aspettavano.

Oggi a mezzanotte dell'ultimo dell'anno fuori i cancelli della Fiat non c'è più nessuno, perché la Fiat ha disdetto l'accordo sulle RSU e quindi la rappresentanza sindacale spetta solo a CGIL, CISL e UIL. Con buona pace per l'azienda. Oggi le assemblee sono convocate solo dai sindacati confederali, e solo per illustrare decisioni già assunte e accordi già sottoscritti. O per sponsorizzare le attività dell'azienda, come il famoso welfare aziendale, o per i congressi dei sindacati provinciali, che nulla avrebbero a che vedere con le assemblee dei lavoratori.

Le assemblee sindacali sono sempre meno partecipate, sia come presenze che come interventi, e vengono convocate giusto per consumare il monte ore. Una delle più grande conquiste del movimento operaio, l'assemblea sindacale retribuita, per la quale i nostri avi hanno lottato e pagato di persona, oggi è in

mano a quattro servi della Fiat che la usano solo per ostentare la propria inconsistenza e inadeguatezza. Se domattina questa legge dovesse essere abrogata, purtroppo, ripeto purtroppo, ripeto purtroppo, nessuno se ne accorgerebbe. Purtroppo.

11

Per me fu una novità, ma poi seppi che quel tipo di procedura era già stata applicata ad altri lavoratori. Qualche mese fa fui convocato verbalmente in ufficio del Personale per “fatti che ti riguardano”. Erano almeno 15 anni, dai tempi di quando ero RSU, che non mettevo piede nell’ufficio del Personale, e durante il percorso che mi conduceva all’ufficio pensavo quali potessero essere i “fatti che ti riguardano”. Altri, al posto mio, si sarebbero cacati sotto, perché all’ufficio del Personale sei convocato solo per provvedimenti disciplinari o licenziamenti, ma a me non fregava niente né dell’uno né dell’altro.

Arrivai in ufficio e trovai un uomo dietro la scrivania, il capo squadra seduto di fronte e una sedia vuota. In ufficio eravamo in tre.

“E’ permesso?”

“Prego Fantasia, si accomodi a fianco al caposquadra”.

“Grazie”.

L’uomo di fronte alla scrivania, che successivamente scopro essere il capo del Personale, mi disse:

“Fantasia, dobbiamo solamente porle alcune domande per testare il livello di gradimento e partecipazione dei lavoratori”.

Essendo io laureato in Sociologia, sapevo che potevo affrontare la somministrazione di quel questionario con grande serenità.

“Allora Fantasia, come sono i suoi rapporti con il caposquadra?”

Mi girai verso di lui e con un sorriso sadico risposi:

“Ottimo, è un ottimo caposquadra”.

“E come si trova con il suo lavoro? Ha particolari problemi?”

“Nessun problema. Anche il lavoro è ottimo, di facile esecuzione e non mi dà alcun problema”.

Dopo altre tre o quattro domande più o meno dello stesso tipo, il capo del Personale mi chiese:

“Bene, e allora perché ricorre spesso alla malattia?”

“Guardi, che non c'è nessun nesso tra il gradimento del lavoro e la malattia. Il nesso di causa ed effetto, per il ricorso alla malattia, è perché si è malati e non per fare un dispetto al caposquadra”.

Prima di uscire dall'ufficio, il responsabile del Personale mi fece capire, neanche tanto velatamente, che l'azienda non sopportava il fatto che ci si “metteva in malattia”. Io salutai ossequiosamente senza commentare l'ultima chiosa.

Secondo l'azienda se un operaio malato ricorre alla cassa malattia, non è perché è malato, perché questo è inammissibile, ma perché ha problemi con il caposquadra o con il lavoro. Praticamente tutti gli operai che si ammalano, mentono. E' inconcepibile che un operaio prenda l'influenza, o la febbre, o una colica renale, o più banalmente un colpo alla schiena. Niente, se ti ammali lo fai con il solo scopo di danneggiare il caposquadra.

Nel 2016, a detta dalla stessa azienda, i giorni di ricorso alla cassa malattia in Fiat sono stati di poco superiore il 4%, ovvero una media estremamente bassa rispetto a quella delle altre grandi aziende pubbliche e private. Inoltre, grazie al nuovo contratto, ci sono alcuni casi in cui i giorni di malattia non vengono neanche retribuiti, e quando il lavoratore ne fa ricorso vuol dire che sta proprio a un minuto dalla morte. Questo dato, il 4% di giorni di malattia su base annua, certifica che, quello che loro chiamano impropriamente “fenomeno dell'assenteismo”, è da considerarsi uno strisciante, fisiologico e residuale insieme di assenze, e non un fenomeno da contrastare.

Ogni giorno vedo operai in fabbrica con la febbre o con la lombosciatalgia, che zoppicano o con 39 di febbre. E questo può essere un danno per la sicurezza, perché un operaio che, ad esempio, deve guidare carrelli elevatori, non può e non deve farlo in condizioni precarie, perché mette a repentaglio la propria incolumità e quella dei colleghi.

Pur non essendo un medico, ma ritenendomi un profondo conoscitore delle cose della Fiat, ed essendomi confrontato con migliaia di lavoratori in 30 anni, credo fermamente che il solo 4% del ricorso alla cassa malattia rappresenti

un fatto straordinario. Le condizioni materiali sui luoghi di lavoro, soprattutto in determinate postazioni di catena di montaggio, sono estremamente precarie dal punto di vista fisico e mentale, e il ricorso alla malattia per i lavoratori è un fatto assolutamente normale. Dopo soli due anni di catena di montaggio, la gran parte dei lavoratori, secondo l'ultimo aggiornamento dell'elenco delle malattie professionali, la cui origine lavorativa è di elevata probabilità, potrebbe accusare malattie come angioneurosi dita e mani, osteoartropatie a polso, gomito e spalla, tunnel carpale, neuropatie degli arti superiori, tendiniti e tenosinoviti a mani e polsi, spondilodiscopatie del tratto lombare, ernia discale lombare, tendinite del sovraspinoso, tendinite capolungo al bicipite, epicondiliti, epitrocleite, borsite olecranea, sindrome di De Quervain, tendinopatia del quadricipite femorale e meniscopatia degenerativa.

Sulla carta, ma solo sulla carta, tutte le postazioni di lavoro sarebbero ergonomiche, nel senso che vengono studiate ed elaborate secondo gli schemi previsti dal sistema cosiddetto "Ergo -UAS", ovvero il sistema *"che comporta la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo, valutando il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi e, conseguentemente, le condizioni di lavoro in relazione alle operazioni/cicli di lavoro e alle posture degli addetti"*. Nella realtà, tuttavia, il lavoratore non viene mai formato adeguatamente o messo a conoscenza di tutti i rischi di malattie professionali che sono insite nella lavorazione, e almeno il 99% di loro non ha mai letto quella parte del contratto nazionale dedicato al sistema Ergo-Uas. Nella pratica, quando vieni assegnato a una mansione di catena di montaggio, hai pochi minuti per imparare il lavoro e in poche ore devi essere in grado di lavorare in autonomia. Nessun caposquadra e nessun Team Leader ti informa sulle corrette posture da assumere, del corretto svolgimento della lavorazione e dei rischi di malattie muscolari e articolari che comportano quei cicli di lavorazione. E nessuno sta lì a correggerti se i movimenti che compii sono scorretti, perché, fondamentalmente, neanche chi dovrebbe correggerti sa cosa dovrebbe correggerti. L'importante è che impari il lavoro il più velocemente possibile, cercando di farlo nel modo più regolare possibile. Eventuali correzioni riguardano soltanto la velocità di esecuzione. Del resto non gliene frega niente a nessuno.

Sempre secondo il contratto nazionale *"Tutti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i capisquadra, i Team Leader e i lavoratori, devono essere formati sui rischi di malattie professionali"*, ma nella pratica nessuno di loro sa niente. Inoltre, sempre secondo il contratto nazionale, *"Tutti i lavoratori hanno il diritto di verificare le condizioni dei posti di lavoro che appaiono contestabili"*, ma nessun

lavoratore conosce questa norma. E se qualche lavoratore si permette di adire le vie legali per vedersi riconosciuto il danno biologico per eventuali malattie professionali, ci sarà sempre un avvocato della controparte che risponderà che il lavoratore è ha conoscenza di quella norma, che è scritta chiaramente sul contratto nazionale distribuito gratuitamente a tutti, e il non aver preteso “la verifica della condizione del posto di lavoro” è una responsabilità esclusiva del lavoratore.

Già, ma come dovrebbe comportarsi un lavoratore per chiedere il rispetto del diritto a un lavoro senza rischi di malattie professionali? In pratica se il lavoratore vuole eccepire la saturazione della propria postazione di lavoro, dovrebbe sviluppare e confutare la formula $T_{std} = T_{base} \times (1 + F_{magg})$, che è la formula corretta che il sistema Ergo-UAS prevede per calcolare il carico di lavoro che ogni operaio potrebbe sopportare. E come dovrebbe fare un lavoratore a capire la formula, adattarla alla propria postazione e confutarla secondo le proprie ragioni? Semplice, dovrebbe rivolgersi a un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che neanche conosce l'esistenza di questa formula, figuriamoci confutarla.

In passato erano centinaia le malattie professionali riconosciute dall'INAIL, ma nel tempo queste malattie professionali si sono numericamente ridimensionate perché il lavoratore ha un certo timore nel rivendicarle, e perché le organizzazioni sindacali, alle quali i lavoratori si rivolgono, tendono a dissuaderli a procedere, perché “tanto non serve”, o perché “tanto l'INAIL ti rigetterà domanda”, o perché “rischi di esporti alle rappresaglie della Fiat”.

Prima del 2011, ovvero prima del nuovo contratto nazionale Fiat, i lavoratori potevano fruire di 40 minuti di pausa durante l'intera giornata lavorativa e 30 di minuti di mensa, necessari, anche se insufficienti, per poter recuperare parzialmente le forze e concludere la giornata in modo decente. Oggi le pause sono passate da 40 a 30 minuti, ovvero tre pause di 10 minuti, giusto il tempo necessario per raggiungere il bagno e tornare sulla postazione di lavoro, in pratica senza il tempo per far riposare le gambe. E la pausa mensa è stata abolita, essendo stata spostata a fine turno e perdendo in tal modo la funzione di spezzare la fatica giornaliera. In buona sostanza si sta sette ore e mezza in piedi, senza mai sedersi. A quelli che non hanno mai lavorato in catena di montaggio, chiedo: ricordate qual è stata l'ultima volta che siete stati costretti a stare in piedi per sette ore e mezza in modo continuativo? Ve lo dico io: mai. Ebbene, un lavoratore della catena di montaggio sta sette ore e mezza continuative in piedi, per cinque giorni la settimana, per quarantotto settimane

l'anno. Una vera e propria tortura che non ha paragoni in tutte le altre realtà lavorative.

Quando sto male io continuo a mettermi in malattia e non mi interessa se questa pratica è mal vista dall'azienda. L'assenza retribuita per malattia è una delle più grande conquiste del movimento operaio, e non ci sto a rinunciare pure a questa.

12

La Fiat ha sempre cercato di ostacolare l'attività sindacale dei Cobas, tanto che nella sua storia sarà stata condannata almeno una decina di volte per comportamento antisindacale. Ma oltre all'attività giudiziaria, per arginare i comportamenti antisindacali dell'azienda ci siamo mossi anche con attività sindacali extragiudiziali.

Ricordo quella mattina di primavera inoltrata di metà degli anni novanta, quando dovevamo tenere l'assemblea sindacale retribuita di un'ora presso i locali mensa del reparto montaggio. Dopo aver conquistato il diritto a indire assemblee sindacali, passando le notti di Capodanno fuori la fabbrica, avevamo deciso di tenere un'assemblea sindacale con la partecipazione di un relatore esterno, il segretario nazionale dei Cobas Luigi Malabarba, che successivamente divenne senatore. La procedura prevede che, all'atto della indizione dell'assemblea, l'organizzazione sindacale promotrice indichi la data, l'orario, l'ordine del giorno ed eventuali relatori esterni. I nominativi dei relatori esterni saranno successivamente comunicati ai vigilantes degli ingressi dello stabilimento, per consentirne l'accesso temporaneo e straordinario. Una procedura, adottata centinaia di volte, che fino a quel momento non era mai stata messa in discussione. Ma tutti noi dei Cobas sapevamo in anticipo che l'azienda si sarebbe opposta a qualsiasi accesso di qualsiasi relatore esterno dei Cobas. I relatori dell'assemblea si sarebbero presentati all'ingresso, avrebbero declinato le proprie generalità, e il vigilantes di turno, addestrato all'occorrenza, avrebbe detto che la direzione aziendale non consentiva quell'ingresso. Insomma, sapevamo che quel giorno non avrebbero consentito l'accesso allo stabilimento del compagno Luigi Malabarba. E così quindici minuti prima dell'assemblea, come previsto, Malabarba venne fermato fuori cancelli e gli fu impedito di entrare. In soli quindici minuti organizzammo una megafonaggio su tutte le linee di montaggio, informando i lavoratori che l'assemblea sindacale

si sarebbe tenuta nel piazzale antistante i cancelli d'ingresso della fabbrica. Nel frattempo altri compagni montarono l'amplificazione con le trombe del sindacato fuori i cancelli e tutti i lavoratori si ritrovarono nel punto indicato.

Il colpo d'occhio fu meraviglioso: duemila lavoratori seduti a terra nel piazzale dietro i cancelli, i relatori dall'altra parte del cancello che tenevano l'assemblea, e tutti i vertici aziendali della Fiat schierati lontani ad assistere a quella clamorosa sconfitta. E inoltre tutti i sindacalisti confederali, che ovviamente offrivano la propria sponda politica all'azienda, che si mangiavano le mani per quell'inaspettato evento. Se avessimo reso nota la nostra strategia in anticipo, è probabile che i sindacalisti confederali sarebbero stati "sguinzagliati" sulle catene di montaggio a convincere i lavoratori a recarsi alla sala mensa, adducendo improbabili divieti di uscire dai capannoni, vanificando di fatto la nostra assemblea sindacale.

La botta di culo fu che quel giorno e a quell'ora c'era un tiepido e gradevole sole mattutino che addirittura rendeva piacevole il fatto di stare all'aria aperta, e non nel locale mensa, seppur dotato di sedie comode, aria condizionata e tutti i comfort del caso. Il compagno Luigi Malabarba intervenne aldilà dei cancelli con la potentissima amplificazione dei Cobas e al dibattito intervennero anche altri lavoratori. L'assemblea, quindi, si svolse regolarmente, come una qualsiasi assemblea sindacale di lavoratori della fabbrica.

Fu uno dei momenti più importanti dello scontro tra Cobas e Fiat. Voi impediti a un nostro compagno di varcare i cancelli della Fiat per tenere legittimamente un'assemblea sindacale in fabbrica? E noi portiamo i lavoratori davanti ai cancelli, in modo che ascoltino e partecipino lo stesso all'assemblea.

Ovviamente prima di allora la Fiat non aveva mai impedito a sindacalisti esterni di relazionare in assemblea, e CGIL, CISL e UIL avevano sempre avuto relatori esterni in assemblea. E anche in quel momento, fondamentalmente, ai dirigenti della Fiat non gliene sarebbe fregato nulla di far entrare un esterno dei Cobas, anche perché sapevano che i lavoratori dei Cobas erano in grado di relazionare meglio e con più efficacia di Malabarba; la questione, tuttavia, era collegata proprio al segnale che la Fiat voleva dare ai lavoratori: noi non facciamo entrare gli esterni dei Cobas perché non li riconosciamo come sindacati rappresentativi e firmatari di contratto, e quindi se aderite ai Cobas aderite a un sindacato fuori legge. E inoltre: la fabbrica è proprietà privata e noi facciamo entrare solo chi ci pare, e delle leggi, anche quando sono chiare e inequivocabili, ce ne fottiamo. E, infine: non saranno sicuramente tre o quattro

dipendenti, per di più operai generici di basso livello, a imporre la loro volontà. La fabbrica è nostra è facciamo come ci pare.

La Fiat si aspettava che noi avremmo comunque tenuto l'assemblea all'interno della sala mensa senza il relatore esterno, che avremmo urlato contro l'arroganza padronale che vieta l'ingresso di un esterno, avremmo fatto un po' di caciara, ma comunque Malabarba sarebbe rimasto fuori, e in questo modo il padrone avrebbe avuto la possibilità di marcare la propria autorità e decidere arbitrariamente, e aldilà delle leggi, chi poteva entrare e chi no. Il giorno dopo, per la cronaca, inoltrammo ricorso al Tribunale di Latina che sancì quello che tutti sapevamo: il sindacato Cobas aveva diritto a svolgere le proprie assemblee sindacali con i relatori che riteneva opportuni, e per questo la Fiat venne condannata per comportamento antisindacale.

Vedere tutti i responsabili del Personale della Fiat di Cassino, durante quell'assemblea all'aperto, schierati a un centinaio di metri di distanza, con la bava di bile alla bocca, è una di quelle immagini che resteranno scolpite nella storia del movimento operaio degli anni '90. Purtroppo quel giorno dimenticai di portare la macchina fotografica, e questo è il rimorso che mi porterò appresso finché campo (smile).

13

Un giorno mi si avvicina il capo squadra e mi fa:

"Delio, effettivamente questo lavoro è un po' pesante per te. Vorrei metterci uno più giovane al posto tuo, e a te spostarti ad altra mansione".

Lo guardo con sospetto e gli dico:

"E dove vorresti mandarmi?"

"Ti va di fare il carrellista?"

Il carrellista è comunque un lavoro faticoso e stressante, ma rispetto alla linea di montaggio è oro che cola. Anzi, essere carrellista, con tutto che sia un lavoro pesante, è comunque considerato un privilegio. Puoi andare in bagno quando decidi tu, e scusate se è poco, puoi gestirti le pause, stai quasi sempre seduto, e se ti sai organizzare il lavoro puoi anche terminare dieci o quindici minuti prima rispetto agli altri.

Gli rispondo:

"Grazie capo. Dai, la Fiat poi non è così crudele come la si dipinge. Sì, accetto".

"Ok, tra qualche giorno, appena trovo il sostituto, ti mando dal capo squadra Tal dei Tali e ti faccio fare affiancamento con qualche carrellista esperto, così impari. Ricordiamoci però che devi firmare una carta in cui accetti volontariamente di passare al reparto carrellisti".

Quel fatto di firmare la richiesta per il cambio della mansione mi puzzava un po', ma non ci feci caso.

"Ok capo".

Il caposquadra di quel periodo era un amico, un vero amico. Prima di diventare caposquadra, eravamo stati operai insieme e avevamo sofferto insieme. Forse avrà avuto un po' di pietà nei miei confronti, o forse si sarà ricordato dei tempi trascorsi insieme. Realizzai che, tutto sommato, non era vero che i capisquadra erano tutti uguali. C'era ancora qualche mosca bianca che ti veniva incontro.

A fine turno, però, venni a sapere che la Fiat aveva intenzione di esternalizzare il reparto dei carrellisti, cedendolo come ramo d'azienda a una società terziarizzata. La nuova azienda si sarebbe chiamata Logint e avrebbe assorbito tutti i carrellisti della Fiat, più o meno cinquecento lavoratori, che dal quel giorno non sarebbero stati più dipendenti Fiat. E' chiaro che l'amico caposquadra, che conosceva bene quella manovra aziendale, mi stava vendendo a una ditta esterna e mi stava facendo fuori dalla Fiat. Proprio a poche ore del passaggio del ramo d'azienda. Una bastardata in piena regola, commessa proprio da uno dei pochi capisquadra che, fino a qualche minuto prima, ritenevo un amico. La teoria per cui non può esistere amicizia tra caposquadra e operaio ha valore universale. I loro interessi confliggono con i nostri, i loro obiettivi confliggono con i nostri, il loro modo di porsi nei confronti dell'azienda è diverso dai nostri.

E' raro che io urlassi in fabbrica, anzi prima di allora non lo avevo mai fatto. Prima di uscire dalla fabbrica mi recai dal caposquadra e iniziai a urlare come un forsennato, e a insultarlo come meritava.

"E tu saresti un amico? Cazzo, abbiamo passato anni insieme alla produzione, e tu vuoi fare le scarpe a me, proprio a me? Volevi sbattermi fuori dalla Fiat, eh? E questo perché eravamo amici, cazzo!!! Voi capisquadra siete tutti uguali, cazzo!"

Sull'addestramento dei capisquadra in Fiat girano varie leggende. Confrontandomi con altri sindacalisti o con operai con più anni ed esperienza di me, ho sentito tante storie relative al training che i capisquadra devono superare, dopo essere stati scelti, per ricoprire quel ruolo. Il tratto comune di queste storie riguarda il "lavaggio del cervello" che subirebbero gli allievi capi per diventare capi. E' probabile che gli facciano credere di essere importanti e fondamentali per l'organizzazione del lavoro, e immagino che gli facciano credere che i lavoratori, in fase di produzione, rappresenterebbero dei nemici da affrontare. Sono convinto, infine che gli facciano credere che loro "rappresentano la Fiat", lo "stile Fiat" e l'intera azienda. Secondo me nei corsi di formazione per capisquadra gli avranno inculcato tutto il peso della responsabilità del futuro dell'azienda, facendogli credere che le prospettive dipendano tutte da loro, e, infine, convincendoli che ognuno di loro è considerato un manager dell'azienda. Negli anni ottanta girava anche voce che ai capisquadra insegnassero come salutare i sottoposti quando li incontravano nei corridoi, che espressione usare e come indirizzare gli occhi quando incrociavano un loro subalterno. Un qualcosa che, se fosse vero, sarebbe drammatico e ridicolo allo stesso momento: drammatico, perché i capisquadra perderebbero la loro personalità, la loro spontaneità e il loro modo di essere, per adattarsi a personalità, caratteristiche e modi di rapportarsi che non sono i loro. Un totale annichilimento del proprio essere che trasforma i capisquadra in automi. Ridicolo, perché il tutto, vissuto dall'interno come testimone diretto, assume le sembianze di un cinepanettone o di stralci di vecchi film di Fantozzi.

Rispetto al passato, il ruolo del caposquadra ossessivo, onnipresente e autoritario è stato fortemente ridimensionato. Prima erano presenti sul posto di lavoro, organizzavano realmente il lavoro e ti stavano addosso per ogni inezia. Oggi stanno otto ore seduti alla scrivania al computer, a fare non si sa cosa, e capita di non vederli per intere giornate. Ogni tanto parlano con i sindacalisti che si rivolgono a loro per "elemosinare" un qualche favore per i loro iscritti, ma per il resto non li vedi e non li senti. Oggi non esiste più il pericolo di uno sciopero improvviso sulle linee di montaggio, i sistemi di controllo della qualità del lavoro sono totalmente cambiati, i Team Leader riescono da soli a gestire tutte le questioni legate allo svolgimento del lavoro, e quindi anche il loro ruolo, e la centralità del loro impegno, è venuto meno. In pratica oggi i reparti di produzione potrebbero operare anche senza di loro, tanto che ogni qual volta un caposquadra si assenta, non viene sostituito. Cosa che in passato era impensabile, appunto, solo pensarlo.

Non ho alcun elemento certo di riscontro per sostenere la veridicità di queste storie, ma vi assicuro che vedendoli agire nella quotidianità, mi convinco sempre di più del fatto che le voci sui loro assurdi training siano tutte vere. Forse un giorno uscirà fuori qualche caposquadra che avrà il coraggio e la capacità di raccontare la vera storia delle loro vite in fabbrica, e forse uscirebbe qualcosa di decisamente più pesante di quello che ho appena sommariamente descritto.

14

Quella mattina faceva un cazzo di freddo, e tutti gli ingressi e le porte del capannone dell'officina erano chiusi per evitare che entrasse il gelo. A quei tempi lavoravo vicino al reparto rulli, dove venivano provate le automobili in moto, e quella mattina c'erano gli aspiratori dei gas di scarico delle automobili che non funzionavano. Nell'officina c'era una coltre di fumo dei gas di scarico delle automobili talmente insopportabile che anche i più ruffiani iniziarono a protestare. Un'insopportabile puzza di fumo che ti prendeva alla gola. In quello stesso reparto lavorava un sindacalista della UGL, uno dei peggiori ruffiani della fabbrica, eletto RSU proprio in quel reparto. Fino a quel momento non aveva mai proclamato un minuto di sciopero di sua spontanea iniziativa. Ma quella mattina gli operai gli scassarono talmente in cazzo che fu costretto, contro la sua volontà, a proclamare un'ora di sciopero per i troppi fumi di scarico in officina. Tutti i suoi iscritti, infatti, avevano minacciato di disdire le tessere sindacali se non avesse proclamato almeno un'ora di sciopero. Dinanzi a una situazione del genere, per quanto tu sindacalista possa far finta di niente, far finta di telefonare a interlocutori inesistenti e prenderti tutto il tempo possibile, alla fine sei costretto a proclamare sciopero, soprattutto quando i lavoratori sono già tutti fuori dalle loro postazioni.

Intorno alle sette del mattino di quella fredda mattina, il sindacalista della UGL si avvicinò alla mia postazione e mi chiese di condividere lo sciopero. Non fece in tempo a terminare la frase che io mi ero già tolto i guanti da lavoro ed ero pronto ad aderire.

"Certo, sciopero anche io. Andiamo dagli altri lavoratori e proclamiamo un'ora di sciopero".

E così in pochi minuti organizzammo il primo sciopero spontaneo al reparto "finizione" e una mini riunione con una trentina di lavoratori

interessati. Eravamo in attesa che i tecnici della sicurezza venissero a riparare gli aspiratori e intanto cazzeggiavamo in un angolo estremo del capannone. A un certo punto vedemmo arrivare di corsa e tutto trafelato uno dei cinque responsabili del personale della Fiat che, puntando il dito in modo accusatorio, si rivolse direttamente al sindacalista della UGL:

“Porca puttana, ti ho assunto due figli. Non uno, ma due figli. E tu che fai? Fai sciopero?”

Tutti noi scoppiamo a ridere di brutto. Stavamo piegati in due dalle risate. La scena era troppo divertente: da un lato un responsabile del Personale, svegliato nel cuore della mattina e costretto ad entrare in fabbrica con due ore di anticipo, con la patta dei pantaloni sbottonata e la camicia fuori dai pantaloni, e dall'altro un sindacalista della UGL che cercava inutilmente di giustificarsi, con argomenti scomposti e imbarazzanti. Una scena epica, che vale il prezzo di 30 anni di Fiat. Praticamente il responsabile del Personale svelò a tutti di aver favorito l'assunzione dei due figli del sindacalista della UGL, e che in cambio di quelle assunzioni il sindacalista aveva giurato totale fedeltà all'azienda. E che lui, quindi, non poteva proclamare scioperi di sua iniziativa. Anzi, il suo compito era quello di bloccare eventuali scioperi.

Il responsabile del Personale avrebbe potuto usare più tatto, convocarlo in ufficio, avrebbe potuto rinfacciargli quelle due assunzioni in disparte, o comunque a bassa voce. E invece volle che tutti sapessero che quel sindacalista era un venduto, un corrotto, proprio per screditarlo davanti a tutti. Uno sputtanamento in piena regola, senza alcuna possibilità d'appello. E il messaggio era rivolto indirettamente anche ai lavoratori iscritti alla UGL: *“Cari lavoratori, sappiate che la UGL è roba nostra, è nella nostra totale disponibilità. Quindi da oggi toglietevi dalla testa di scioperare, perché questo è il primo e ultimo sciopero di questo reparto”*.

Quando vidi che il sindacalista era in enorme difficoltà, praticamente in ginocchio a implorare il perdono, arrivando a dire che lui non voleva fare sciopero, ma che era stato costretto dai lavoratori, che non sarebbe successo mai più, mi imbarazzai io per lui. Una scena imbarazzante e mortificante, anche per me, al punto che intervenni per interrompere quella situazione:

“Capo, sono stato io a proclamare lo sciopero. Il collega della UGL non c'entra niente. E' stata una mia iniziativa”.

Il mio collega sindacalista della UGL si riprese un po' e, forte della mia assunzione di responsabilità, rincarò la dose, dando tutta la colpa a me, come se

proclamare uno sciopero fosse una colpa. Sapeva che io non avevo figli da difendere o padri in Fiat ai quali dare conto. Io fui assunto in Fiat attraverso gli elenchi dei diplomati del 1985 degli istituti professionali del comprensorio. Nel 1988, per il lancio della Fiat Tipo, la Fiat aveva enorme e immediato bisogno di giovani lavoratori diplomati per il reparto manutenzione, ed essendo diplomato Perito Elettronico fui chiamato direttamente, senza neanche fare domanda di assunzione. Anzi, io manco sapevo che esisteva la Fiat di Cassino, ma mi ci ritrovai per una particolare congiuntura: io ero diplomato in elettronica e la Fiat cercava diplomati in elettronica.

Ovviamente il responsabile della Fiat non credette alla versione del sindacalista della UGL, ma almeno gli salvai la faccia al cospetto dei lavoratori.

Il fenomeno dei figli di sindacalisti assunti in cambio del silenzio e dell'inattività sindacale, era molto diffuso all'epoca, e penso anche oggi. Praticamente assumendo il figlio, la Fiat si assicurava la fedeltà incondizionata del padre. Durante i miei trent'anni di lavoro in Fiat ho visto svariati sindacalisti, anche quelli più intransigenti, cambiare "passo" da un giorno all'altro, salvo poi scoprire che anche il figlio lavorava in Fiat. Tra questi ho visto anche molti "lottatori" della FIOM cambiare atteggiamento da un giorno all'altro, e sempre in concomitanza delle assunzioni dei loro figli. Sia chiaro: anche i figli dei sindacalisti hanno diritto a lavorare, ci mancherebbe altro. Ma deve essere altrettanto chiaro che in questo modo l'attività sindacale resta subordinata a un mero scambio di assunzioni. L'episodio del sindacalista della UGL, che sarebbe potuto essere di qualsiasi altra sigla sindacale, è la prova lampante del ricatto a cui deve sottostare il padre sindacalista quando ha un figlio che lavora nella stessa azienda. E, ora parlo in generale e non solo della Fiat, non ti è neanche consentito dimetterti da sindacalista, perché l'eventuale assunzione del figlio è subordinata al fatto che tu resti sindacalista.

Una volta, negli anni sessanta e settanta, il padrone combatteva i sindacalisti, li osteggiava, li massacrava, li licenziava, e molto spesso gli stessi sindacalisti divenivano eroi, martiri, partigiani della lotta di classe. Nel 1970, per porre fine alla persecuzione dei sindacalisti, il parlamento approvò una norma, l'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori, per riconoscere ai sindacalisti una cosiddetta "copertura sindacale", ovvero impedire al datore di lavoro i licenziamenti per motivi discriminatori, politici e sindacali. Quella norma riconosceva la possibilità che il datore di lavoro ponesse in essere atteggiamenti e comportamenti antisindacali, tipo i licenziamenti dei lavoratori sindacalizzati, e pose fine ai licenziamenti politici e sindacali, e agli atti palesemente discriminatori, con una legge che ha consentito nel tempo di tutelare migliaia di

“veri” sindacalisti. Oggi, invece, il datore di lavoro se li compra, gli assume i figli, a qualcuno gli fa fare carriera, qualcun altro lo corrompe, tanto che la lotta sindacale per il rispetto e la tutela dei diritti dei lavoratori è totalmente superata. Hai voglia a dire che i tempi sono cambiati, che dobbiamo avere maggiore senso di responsabilità, che oggi c’è la concertazione, che bisogna superare i conflitti di classe. La verità è che la stragrande maggioranza dei sindacalisti è venduta. E non è un comportamento limitato al singolo sindacalista del singolo sindacato della singola azienda, ma un fenomeno diffuso che ormai è diventato sistema.

Come se ne esce? Ne usciamo solo se i lavoratori riescono a riconoscere il sistema, ripudiarlo, e autorganizzare le lotte per la conquista e tutela dei loro diritti. A dirla in questo modo sembrerebbe mera utopia, ma questa è l’unica strada percorribile per ricostruire vertenze territoriali, mobilitazioni, scioperi, conflitti sociali e lotte.

15

Entrai in Fiat nel 1988, trent’anni fa. Quando fui assunto si andava in pensione a 52 anni. Dopo cinque anni di lavoro modificarono la legge sulla pensione (legge Dini) e si andava in pensione 5 anni dopo. Dopo altri 4 anni di lavoro in Fiat modificarono la legge sulla pensione e si andava in pensione 4 anni dopo (legge Maroni). Dopo 10 anni di lavoro modificarono la legge sulla pensione (legge Fornero) e si andava in pensione 10 anni dopo. Da adesso in poi ci sarà un aumento automatico annuale di 4 mesi di attesa per andare in pensione per ogni anno di lavoro. Diciamo che ho iniziato a lavorare nel momento più terribile: più vado avanti con il lavoro e più si allontana l’età per andare in pensione.

E’ come quell’asino a cui mettono davanti gli occhi una prolunga con una carota attaccata all’estremità, e lui cammina per tentare di raggiungere la carota senza alcuna possibilità di riuscirci. Ebbene sì, sono un asino. Con la differenza che l’asino è inconsapevole della sua condizione, mentre io, peggio di un asino, né sono ampiamente consapevole.

Nonostante abbia 52 anni, so che non andrò mai in pensione. E questo l’ho capito non oggi, ma in un particolare momento della mia vita. E’ stato

nell'autunno del 1994 quando a Cassino venne niente popodimeno che l'allora segretario nazionale della UIL Pietro Larizza. Si presentò in assemblea con l'aura da lottatore, tanto che sembrava indossare un accappatoio da pugile, circondato da una decina di altri sindacalisti della UIL, come sparring partner, che lo tenevano a freno per paura che potesse fare una strage. In assemblea Larizza urlava "Giù le mani dalle pensioni", "Non passeranno", oppure "O cede il governo o il governo cede", "Non ci piegheremo alle richieste del governo", "I diritti acquisiti non si toccano". Sembrava il nonno di Mike Tyson che, per sedare la sua ira, mangiava orecchie umane a colazione. Due giorni dopo ci sarebbe stato un grande sciopero generale con manifestazione a Roma per dare la spallata finale al governo, e quell'assemblea sindacale serviva proprio a persuadere i lavoratori della Fiat ad aderire allo sciopero.

Qualche giorno prima, su "la Repubblica", Pietro Larizza rilasciava quest'intervista al giornalista Roberto Petrini, di cui riporto ampi stralci:

"Pietro Larizza, il leader della Uil, non contiene più la rabbia. Delle pensioni ha fatto il punto centrale della sua azione nelle ultime settimane, e i tagli che ora arrivano per mano del governo lo mandano fuori dai gangheri. "Sono incavolato! Sono incavolato per la cecità di questo governo rispetto ai diritti elementari dei lavoratori, sono incavolato di trovarmi di fronte a della gente che tratta i problemi sociali con il pallottoliere e di fronte a questi atteggiamenti mi posso solo incavolare. Faremo lo sciopero generale, uno sciopero che non deve servire soltanto come sfogo. Sarà solo una delle armi che useremo perché il sindacato dovrà fare ricorso a tutti gli strumenti dei quali dispone per fare in modo che il Parlamento eviti di approvare e applicare una legge che rappresenta una nefandezza ed una iniquità per i lavoratori italiani. Attueremo forme di lotta per tutta la durata della discussione parlamentare della Finanziaria. Questa manovra sulla previdenza non deve uscire dal Parlamento senza modifiche radicali" (...). Per noi ci saranno dolori e rabbia, ma credo che ci saranno anche per il governo..."

Non dopo un anno, neanche dopo un mese, neanche dopo una settimana, ma il giorno dopo, CGIL CISL e appunto UIL, siglarono l'accordo con il governo per il taglio delle pensioni e l'aumento dell'età pensionabile. Lo sciopero fu revocato e la manifestazione nazionale a Roma venne annullata.

Subito dopo Larizza verrà nominato presidente del CNEL, che è un organismo costituzionale a nomina governativa ottimamente retribuito, poi senatore della Repubblica con il centrosinistra, con pari remunerazione, e successivamente la UIL entrerà nei consigli di amministrazione dei fondi pensione privati. Se fosse stato leggermente più incazzato lo avrebbero nominato ministro.

In trent'anni di Fiat ho avuto il privilegio di conoscere migliaia di operai metalmeccanici molto più anziani di me. Ho visto moltissimi di loro morire in prossimità della pensione, qualcuno addirittura un giorno prima o un giorno dopo la pensione. Come se l'INPS avesse scientificamente calcolato il giusto momento in cui andare in pensione. Anche io morirò qualche giorno prima di andare in pensione, me lo sento. Ogni volta che mi confronto con i miei coetanei, tipo avvocati, o dipendenti pubblici, o impiegati nel settore privato, mi rendo conto di essere molto più vecchio di loro. La storia dell'allungamento dell'età media della vita mi fa sorridere: i metalmeccanici muoiono prima di qualsiasi altri lavoratori appartenenti ad altre categorie lavorative, e non lo dico perché io abbia conosciuto colleghi che ho visto morire in prossimità della pensione, perché questo non ha alcun valore statistico. Gli operai metalmeccanici muoiono prima perché nelle fabbriche metalmeccaniche sono concentrate tutte le possibilità di contrarre malattie professionali che accorciano drasticamente il corso della vita.

Secondo il decreto legge n. 212 del 12 settembre 2014, che contiene l'aggiornamento dell'elenco delle malattie professionali, di cui abbiamo già visto quelle derivanti da dolori muscolari e articolari, nelle fabbriche metalmeccaniche c'è ampia possibilità di contrarre le seguenti malattie: pneumoconiosi, tracheobronchite, granulomatosi polmonare, rinite atrofica, broncopneumopatia ostruttiva, polineuropatia, nefropatia, asma bronchiale, cheratocongiuntivite, epatopatia granulomatosa, encefalopatia tossica, fibrosi polmonare, ossicarbonismo, miocardite, porfiria tossica, cistite emorragica, cefalea vascolare, tetano, tubercolosi, asbestosi polmonare, tumore del polmone, leucemia promielocitica, melanoma oculare e tumori del sistema emolinfopoietico. Queste sono le malattie professionali che un operaio metalmeccanico ha ampia possibilità di contrarre, secondo le tabelle approvate dal Governo, durante la propria vita lavorativa.

Durante i miei trent'anni di Fiat ho visto molti operai morire in prossimità della pensione. Larizza, invece, campa ancora. E oggi percepirà non meno di ventimila euro al mese di pensione, tra quella di sindacalista, parlamentare e presidente del CNEL. Del resto lo aveva preannunciato il giornalista de "la Repubblica": "Delle pensioni ha fatto il punto centrale della sua azione". Solo che nell'articolo non ebbe a specificare che, le pensioni che intendeva Larizza, erano le sue. Solo le sue.

Nella mia memoria ho pochissime immagini nitide delle mie giornate in Fiat degli anni '90. Una di queste è l'immagine del relatore di una assemblea sindacale della primavera del 1996. Un'assemblea decisamente atipica per i contenuti e le caratteristiche del relatore. Prima di allora le assemblee sindacali venivano convocate per discutere dei rinnovi dei contratti nazionali, o per discutere delle manovre finanziarie di fine anno, o per organizzare scioperi e mobilitazioni territoriali; ma quel giorno a quell'assemblea si respirava un'aria decisamente diversa.

Innanzitutto per la prima volta nella storia della Fiat, l'assemblea sindacale fu convocata unitariamente da tutti i sindacati, CGIL, CISL, UIL, UGL e FISMIC, e il relatore non apparteneva a nessuno dei sindacati. Era un consulente esterno, un promotore finanziario. L'ordine del giorno era vago e indefinito: "previdenza complementare". Praticamente il promotore finanziario, il cui aspetto terrò stampato in mente fin quando muoio, aveva circa 50 anni, giacca e cravatta, doppio petto, un vestito e scarpe dal valore pari al mio stipendio annuale, un orologio e un fermacravatte in oro dal valore superiore alla mia liquidazione dopo 30 anni di lavoro, e uno straordinario sorriso accattivante che sfoggiava di tanto in tanto. Aveva il rassicurante accento del nord e scandiva le parole con la straordinaria capacità di imprimere quelle che più delle altre voleva rimanessero impresse. Sottolineava le parole più importanti, tipo sgravio, beneficio, convenienza e opportunità. Somigliava, per intendersi, a uno dei tanti promotori finanziari di banca che cercano di venderti i loro titoli tossici.

Era venuto a presentare COMETA, ovvero il nuovo fondo di previdenza complementare privata, in pratica un'assicurazione privata. Parlò per oltre 45 minuti illustrando minuziosamente tutti i vantaggi dell'offerta e, a distanza di oltre venti anni, li ricordo tutti: vantaggi fiscali, sicurezza assoluta del mantenimento del capitale, solidità del fondo, controllo sul fondo, distinzione tra fondo aperto e fondo chiuso. Insomma era un vero e proprio venditore di polizze assicurative e prodotti finanziari. Mentre lui parlava, tutti noi ci guardavamo in faccia, e anche i più sprovveduti si rendevano conto che quello era niente di meno che un piazzista stile Publitalia. Addirittura riuscì a spacciare un prodotto finanziario, come il fondo complementare pensionistico, come una conquista dei lavoratori. E per concludere spacciò la presenza dei rappresentanti di CGIL, CISL e UIL nei consigli di amministrazione della società finanziaria COMETA, come un grande traguardo del sindacato. I lavoratori, diciamo, più fragili dal punto di vista cognitivo, davanti alle parole

del promotore finanziario si sentivano tutti novelli investitori, tutti finanziari, tutti proiettati verso il mondo della grande finanza. Roba che a termine dell'assemblea li ascoltavi parlare di Borsa nei corridoi, manco fossero i giornalisti de "l'esperto risponde" del Sole24ore.

E' capitato diverse volte di dovermi conquistare il microfono per gli interventi dell'assemblea, perché spesso, quando chiedevo di intervenire, mi dicevano che c'erano già una decina di interventi prenotati. Ma quella volta dovetti faticare molto di più per conquistare il diritto di parola in assemblea, perché proprio in quella circostanza non volevano farmi parlare. I vertici dei sindacati confederali avevano volutamente blindato l'assemblea affinché nessun dissenziente potesse turbare l'atmosfera celestiale pubblicitaria da Publitalia che regnava in quella sessione. Quando i miei colleghi operai si accorsero che non volevano farmi parlare, iniziarono a inveire contro il "tavolo della presidenza dell'assemblea", cosicché furono costretti a farmi parlare, altrimenti l'assemblea non sarebbe andata avanti. Fu uno dei miei interventi più brevi e coincisi. Lanciai un appello a non aderire alla proposta di quella che io definii mera speculazione finanziaria di grandi soggetti finanziari. Un brutto intervento sindacale, il mio peggiore intervento, perché anche io non ero pronto ad affrontare una questione che fino a quel momento era totalmente estranea alla mia conoscenza. Ricordo di essere stato ringhioso e rancoroso, ma poco chiaro nella mia esposizione. In seguito, secondo una mia personale stima, solo il 5% dei lavoratori della Fiat di Cassino aderì alla proposta di investire il TFR nei fondi privati cosiddetti complementari.

Nel 2006, esattamente dieci anni dopo, l'adesione ai fondi previdenziali privati divenne praticamente obbligatoria per legge. Chi non voleva aderire al fondo avrebbe dovuto sottoscrivere una dichiarazione di non adesione, altrimenti il Trattamento di Fine Rapporto sarebbe finito interamente ai privati. La non scelta, ovvero il silenzio - assenso, sarebbe stata irreversibile, nel senso che chi non consegnava il modulo entro il 30 giugno di quell'anno, avrebbe destinato inconsapevolmente l'intero TFR ai privati. Anche in quel caso facemmo una buona campagna di non adesione al fondo pensione privato, distribuendo noi stessi i moduli ai lavoratori a mo' di volantinaggio, per evitare di far finire i TFR in mano ad assicurazioni, banche e grandi società finanziarie.

Da che mondo è mondo, se un lavoratore sceglie di aderire a un fondo pensione privato dovrebbe riempire un modulo e farne richiesta. Invece, da quando il mondo è all'incontrario, l'istanza deve essere presentata se NON si vuole aderire al fondo pensione privato, altrimenti banche, assicurazioni e finanziarie sono autorizzate a usare i tuoi risparmi, anche senza il tuo consenso

personale. Insomma, la più grande truffa legalizzata del secolo, quella che permette agli speculatori finanziari di gestire pacchetti di svariati miliardi di euro in tutta libertà.

Proprio durante quella campagna di controinformazione mi confrontai con un delegato della triplice sindacale. Mi accusava di fare falsa informazione, e che con il mio modo di pormi facevo perdere soldi ai lavoratori:

“Lasciare il TFR all’INPS invece che ai fondi privati fa perdere soldi ai lavoratori. Il fondo COMETA è conveniente. E tu lo sai. Ti stai assumendo una grande responsabilità, ovvero quella di ingannare i tuoi colleghi di lavoro”.

E io: *“Può anche essere conveniente come dici tu, ma pensare che i proventi del mio TFR debbano essere oggetto di speculazione finanziaria di banche e assicurazioni, e che ci sia chi mangia sulla mia liquidazione, è più forte dell’eventuale guadagno. E’ una questione di principio. Preferisco perderci, ma non dare i miei soldi agli speculatori”.*

“Eh sì, questione di principio, agli operai fai mangiare pane e principi. Se tu vuoi perdere soldi, fai pure, ma almeno non ingannare i lavoratori”.

Oggi, a distanza di altri 10 anni, scopriamo che il fondo pensione COMETA è la più grande truffa del secolo; è sufficiente andare su google, digitare “fondo Cometa truffa” e trovarsi un’infinita letteratura di racconti di operai che, non solo non hanno guadagnato niente, ma hanno anche perso il capitale investito. E’ vero, non si campa solo di pane e principi, e non si campa solo di principi, come disse quell’illuminato sindacalista quando mi accusò di non fare gli interessi dei lavoratori, ma chi ha aderito a quel fondo ha perso anche il pane. Oltre che i principi.

Gli ultimi rinnovi dei contratti nazionali di tutte le categorie dei lavoratori, prevedono aumenti contrattuali legati ai fondi privati. Nel senso che gli aumenti contrattuali non sono cash, ma destinati a rimpinguare le quote mensili nel fondo privato, e sono considerati aumenti contrattuali a tutti gli effetti. Quando su giornale leggete “rinnovato il contratto, aumento di 40 euro al mese per i lavoratori del comparto X”, sappiate che il 90% di quell’aumento è fittizio, perché finisce direttamente nel fondo integrativo. Una vera e propria mazzata per chi, come me, ha deciso di non aderire ai fondi privati, e un modo surrettizio per costringere gli ultimi “resistenti” ad aderire al fondo.

Oggi il fondo di pensione integrativo dei metalmeccanici, Cometa, è il maggiore fondo pensione complementare italiano (5,2 miliardi di euro gestiti). Nel 2008 è stato pesantemente esposto alle obbligazioni Lehman Brothers sul patrimonio complessivo, tanto che il presidente del fondo, Fabio Ortolani, fu

costretto a prostrarsi con il cappello in mano dall'allora ministro del Lavoro Maurizio Sacconi, per valutare la possibilità di un sostegno straordinario alla previdenza. Non sappiamo l'incontro che esito ebbe, perché il livello di trasparenza attorno ai fondi privati è pari a zero, così come l'opacità dei mercati finanziari, ma sappiamo che c'è la possibilità che lo Stato, ossia noi, sia dovuto intervenire con un sostegno straordinario per salvare fondi privati.

E che la questione che i fondi privati pensionistici dei lavoratori siano una truffa, non lo dico solo io, modesto e umile operaio generico di catena di montaggio. In una esauriente e puntale relazione del 2013, il matematico e studioso di previdenza integrativa Giuseppe Scienza, scrive:

"I PESCECANI DEI FONDI PENSIONE - "La previdenza integrativa andrebbe evitata. Però vi sono rimasti incastrati 5,5 milioni di italiani. Due milioni di lavoratori aderiscono ai fondi pensione negoziali dove il loro TFR è finito in modo irrimediabile (chi ha ancora il TFR se lo tenga stretto!). Ogni modifica della normativa è fondamentale per i poveracci in trappola. In questi giorni è in corso una pubblica consultazione da parte del Tesoro (ignota ai più) sul nuovo regolamento sui fondi pensione scritto su misura per l'industria parassitaria del risparmio gestito. Cosa che non stupisce, essendo stato elaborato col ministro del Lavoro. La stessa Elsa Fornero, che ai tempi della sciagurata riforma del TFR del 2007 spronava ad aderire ai fondi pensione perché "Bisogna pure aver fiducia!", divenne successivamente Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale (...)". I fondi comuni sono scatole nere. La norma è fatta per permettere ai gestori di saccheggiare il fondo pensione. Addirittura il 100% del fondo pensione può essere messo in fondi comuni! Gli amministratori del fondo subappaltano la gestione a una o più società (Eurizon, Pioneer, Unipol) che a loro volta la sub-subappaltano a fondi comuni. Bella roba! (...). Questa è la previdenza integrativa che piace ai sindacati concertativi e alle associazioni padronali. Lo schema di regolamento ha riscosso applausi dai giornali specializzati nell'appoggio all'industria finanziaria: Sole 24 Ore, Milano Finanza. Ci si sarebbe aspettati proteste almeno da parte delle associazioni di consumatori. Invece niente (...)"

A coloro che ancora non hanno aderito ai fondi pensione privati, consiglio di ascoltare il parere di uno studioso: "Chi ha ancora il TFR se lo tenga stretto!"

Dimenticavo: sul sito ufficiale della integerrima, pura e combattente FIOM-CGIL, c'è il banner e tutte le istruzioni per aderire al fondo pensione privato. Quando si tratta di fare chiacchiere e propaganda, la FIOM è imbattibile, ma quando si tratta di spartirsi i soldi dei lavoratori, la FIOM diventa "più uguale" degli altri sindacati.

Era il 1991. Lavoravo al centro presse del fabbricato 13, dove si producevano i particolari in lamiera per la carrozzeria della Fiat Tipo. Lavoravo sul turno di pomeriggio, e appena entrato in fabbrica ci fu detto che due ore prima era morto un operaio per un incidente su un impianto di pressa lamiera. Proprio nel fabbricato 13, proprio alla stessa pressa dove lavoravo io. A inizio turno il magistrato stava ancora svolgendo il sopralluogo di rito, e i macchinari di produzione erano fermi. Noi fummo tenuti a distanza dagli impianti di produzione e non ci fu consentito di avvicinarci. Il defunto si chiamava Luigi, 31 anni, ed era addetto alla conduzione e manutenzione degli impianti di produzione. Fu schiacciato dentro una pressa e morì sul colpo. Dicevano che aveva operato una "forzatura" tecnica sul PLC, e la forzatura riguardava proprio una sicurezza.

Il nostro reparto scioperò per otto ore, gli altri reparti per due ore con corteo interno. Ma già a pochi minuti dall'incidente mortale, si sentivano frasi spezzate, dette e non dette, tipo *"Eh ... sì ... ma ... però ... la colpa è del lavoratore"*, *"Eh ... sì ... però ... ma 'sti lavoratori devono stare più attenti"*, *"Eh ... sì ... ma ... però ... non capisco perché dobbiamo scioperare e perdere soldi in busta paga. Che colpa c'ha la Fiat?"*. Il cadavere era ancora caldo e la preoccupazione di qualcuno erano i soldi persi in busta paga per lo sciopero.

Un anno prima anche io vidi la morte in faccia. Lavoravo come conduttore e manutentore nel reparto porte e, per una forzatura alla sicurezza di alcuni bracci di prelievo delle porte, stavo per essere stritolato da un macchinario. Se sto qui a scrivere di quell'incidente è perché ho avuto tanta tanta tanta fortuna.

Il lavoro di conduttore e manutentore è un lavoro considerato privilegiato. Se durante la giornata lavorativa fila tutto liscio, e non accade alcun guasto, puoi stare anche otto ore senza fare niente. Ma quando una fermata tecnica supera i 5 minuti, gli stessi conduttori e manutentori iniziano a maledire il fatto di non essere posizionati in catena di montaggio. In questo caso i superiori ti mettono addosso una pressione tale, che commettere un errore è una delle cose più semplici che ti può accadere. Il primo ad accorgersi della fermata e ad arrivare sul posto è il Team Leader del reparto produzione che telefona subito al caposquadra; poi arriva il caposquadra che telefona subito al

capo reparto; poi arriva il capo reparto che chiama subito al capo officina; poi arriva il Team Leader della manutenzione che telefona subito al caposquadra della manutenzione; poi arriva il caposquadra della manutenzione che telefona subito al caporeparto della manutenzione; poi arriva il caporeparto della manutenzione che chiama subito al capo officina della manutenzione; poi iniziano ad arrivare i Team Leader, capisquadra, capi reparti e capi officina di altri reparti, che nel frattempo hanno gli impianti fermi. Una cinquantina di persone a guardare, e uno a lavorare.

E tu, conduttore/manutentore, stai lì, davanti all'impianto, a cercare di individuare il guasto e provare alcune soluzioni, con cinquanta persone che telefonano, urlano, si agitano e non capiscono che la loro presenza è solo controproducente. E alla fine il manutentore, pur di far riprendere la produzione e porre fine a quelle urla, è costretto a forzare qualche manovra. Ecco l'errore che può costarti la vita. L'errore che in tutti i corsi di formazione sulla sicurezza ti hanno sempre insegnato a non commettere. Ecco che ci scappa l'incidente e il morto.

Ho partecipato a decine di ore di formazione sulla sicurezza, tenute da docenti pagati dalla Fiat, e tutti ci hanno sempre detto di disobbedire al superiore quando l'ordine può pregiudicare la tua vita e quella degli altri. Ho partecipato a centinaia di ore di formazione come manutentore, e tutti i docenti ci hanno insegnato a rispettare innanzitutto le norme sulla sicurezza. Poi tra la teoria e la pratica ci passa un abisso, come tutte le cose della vita.

Fui assunto in manutenzione e mi spostarono in produzione pochi mesi prima di quell'incidente. Al suo posto sarei potuto starci io. Al posto di Luigi potevo starci io o altre decine di miei colleghi lavoratori. Questi sono episodi che ti cambiano la vita, che ti formano, che ti fanno maturare. Ogni tanto capita di leggere le statistiche dell'INAIL sugli incidenti mortali sui luoghi di lavoro, e scopri quanto sia dannato il mondo del lavoro. Quattro morti sul lavoro al giorno, tutti operai. Operai morti di lavoro che diventano numeri per riempire grafici, statistiche, dossier e parametri economici. Operai morti di lavoro che vengono considerati effetti collaterali della produzione, della concorrenza, della competitività e del progresso. Operai morti di lavoro che non fanno manco più notizia. Quattro operai morti al giorno, che l'anno dopo possono diventare 3,8 operai morti al giorno, e allora diventano indicatori di un trend positivo: un meno 0,2 che segna un netto miglioramento verso il passato. WOW.

Operai, infine, che la mattina escono per andare al lavoro, salutano mogli e figli, e non tornano più. Proprio come i nostri connazionali che partono in

missioni di guerra. No, scusate, l'esempio è improprio: chi va in guerra rischia di meno. Lo dicono le statistiche.

18

Era il 1999, l'ultimo anno in cui svolsi il ruolo di rappresentante sindacale RSU per conto dei Cobas. Era anche l'ultimo giorno di lavoro prima della pausa natalizia e ricordo che facevo il turno di pomeriggio. Intorno alle sette di sera il capo squadra e mi disse di rispondere al telefono della scrivania, perché il capo del Personale voleva parlarmi.

"E mo' che cazzo vogliono da me?"

"Boh ... non lo so ... ma non penso che riguarda il tuo lavoro, altrimenti me lo avrebbero detto".

La cornetta sganciata dal telefono era posata sulla scrivania:

"Pronto, chi è?"

"Sono il capo del Personale"

"Dica".

"Fantasia, volevo farle notare che manca solo lei".

A quel punto mi ricordai che il giorno prima mi capitò di incontrare il capo del Personale per i corridoi del fabbricato che mi disse che il pomeriggio successivo ci sarebbe stato il brindisi di Natale con i sindacati e i vertici aziendali. In quell'occasione non risposi di sì, ma "grazie per l'invito", un modo educato per dire che non me ne fregava un cazzo di brindare con i vertici dell'azienda. Non trovavo un solo motivo per brindare con soggetti con i quali non avevo umanamente niente a che spartire, che in quegli anni erano stati i miei diretti avversari e, comunque, ero convinto che anche altri RSU, tipo quelli della FIOM, avrebbero rinunciato a quel brindisi. E invece scoprii che mancavo solo io, e il fatto mi inorgoglia. Il distinguo della mia organizzazione sindacale nei confronti delle altre, non si concretizzava solo sull'azione politica e sindacale nella fabbrica, ma anche per una diversità di stile, di atteggiamenti e di rapporti con la controparte.

In realtà l'azienda usava proprio quei momenti per aumentare il livello di confidenza con i sindacalisti. Un brindisi tra padrone e sindacalisti è l'occasione per consolidare rapporti umani che posso essere utili nella gestione quotidiana delle relazioni sindacali.

"No, grazie, non vengo. Non ho voglia".

"Sei sempre il solito. Ti devi sempre distinguere. Voi Cobas fate sempre i settari".

In verità, oltre a non averne voglia, i miei colleghi di squadra avevano organizzato un banchetto durante la pausa mensa per festeggiare l'ultimo giorno di lavoro dell'anno, e ognuno di loro aveva portato qualcosa da mangiare. Ora vi chiedo: voi, al posto mio, sareste andati a brindare con uno spumante da mille lire e un panettone da cinquecento lire, con persone odiose, insopportabili, umanamente distanti anni luce da voi, oppure sareste rimasti al banchetto organizzato dai colleghi di lavoro, a base di salsiccia paesana sottolio, frittata di asparagi selvatici, formaggio di pecora con un profumo che si sentiva fino ad Aquino, con pane e vino fatto in casa, e con una compagnia decisamente più goliardica e libera da ogni convenzione borghese? Esatto, rimasi con i miei colleghi di lavoro.

Quel convivio tra i componenti della direzione aziendale e i rappresentanti sindacali dei lavoratori, con tanto di brindisi benaugurate di fine anno, era la rappresentazione plastica del nuovo modo di intendere le relazioni sindacali, del superamento degli "steccati ideologici", o del fatto che "datori di lavoro e lavoratori stanno sulla stessa barca", oppure che solamente superando le "divisioni e i conflitti sociali" si può aprire una fase di vero sviluppo economico, ovvero tutti principi che prevedono dialogo, confronto e riappacificazione sociale. Insomma, una sorta di "volemose bene" che favorisce solamente la parte datoriale, che userebbe i rapporti amicali per affrontare la quotidianità della fabbrica. Essere "amici" da un vantaggio non da poco al capo del Personale: "Ma come? Ieri abbiamo brindato insieme e oggi fai sciopero contro di me?"

Nel film "Fantomini" del 1975 c'è proprio uno spaccato cinematografico che rende l'idea del rinnovato rapporto tra padrone e lavoratore politicizzato. E' la scena dove Fantomini si lascia persuadere dal "compagno Folagra" ad aderire alle teorie comuniste contro lo sfruttamento del lavoro. Una mattina Fantomini si presenta davanti alla megaditta e lancia una pietra contro la vetrata d'ingresso degli uffici. I sorveglianti accompagnano Fantomini al cospetto del megadirettore galattico che lo invita a mangiare un pezzo di pane con lui:

“Conte ... scusi ... ma io mangiare con lei?”

“Ma certo, che differenza c'è tra me e lei?”

“Ma ... abbia pazienza, ma come che differenza c'è? Non mi vorrà dire, signor duca, che siamo uguali io e lei? Voi siete i padroni, gli sfruttatori, e noi invece siamo gli schiavi, i morti di fame”.

“Oh, ma caro Fantozzi, è solo questione di intendersi, di terminologia: lei dice padroni, e io datori di lavoro; lei dice sfruttatori, e io dico benestanti; lei dice morti di fame e io classe meno abbiente. Ma per il resto la penso esattamente come lei”.

“Come? Altezza, come?”

“Io come lei sono un uomo illuminato e sono convinto che a questo mondo ci sono molte ingiustizie da sanare. La penso esattamente come lei”.

“Ma ... mi scusi sire ... ma ... non mi vorrà dire che lei è scusi il termine ... comunista?”

“Beh ... proprio comunista no. Vede, io sono un medio progressista”.

“Ah ... ma in merito a tutte queste rivendicazioni e a tutte le ingiustizie che ci sono, lei cosa consiglierebbe di fare, maestà?”

“Ecco, bisognerebbe che per ogni problema nuovo, tutti gli uomini di buona volontà come me e come lei, caro ragionier Fantozzi, cominciassero a incontrarsi senza violenze in una serie di civili e democratiche riunioni, fino a che non saremo tutti d'accordo”.

A quarantatré anni di distanza, quello spaccato comico del film di “Fantozzi” sembra riproporsi in tutta la propria drammaticità. Ciò che sembrava surreale quarantatré anni fa, oggi diventava realtà. Ciò che sembrava comico e demenziale, oggi diventa prassi. Ciò che appariva come un grottesco paradosso, oggi diventa pensiero dominante.

Oggi, a 19 anni di distanza, mi dispiace di non essermi presentato a quel convivio prenatalizio con azienda e sindacati; avrei rivissuto in presa diretta una delle scene cult dei film di Fantozzi e dell'intera cinematografia del secolo scorso; avrei assistito dal vivo alla rappresentazione di tanti piccoli servili fantozzini che sbavano al cospetto del megadirettore galattico della mega ditta. Cari dirigenti della Fiat di Cassino, se alla fine di quest'anno ripetete il brindisi conviviale prenatalizio, sappiate che sono disponibile fin d'ora a partecipare. Per me sarebbe un'esperienza esaltante. E questa volta, se mi invitate, ci sarò.

La differenza tra la Fiat di Melfi e quella di Cassino, è che a Melfi si lavora anche i sabati e le domeniche, mentre a Cassino si lavora, per ora, dal lunedì al venerdì. A Melfi si lavora praticamente 48 ore settimanali, mentre a Cassino resistono le 40 ore settimanali.

I sabati e le domeniche lavorative obbligatorie, ovvero lavorare 48 ore settimanali, rappresentano un qualcosa che va oltre lo sfruttamento. Non solo per chi è in catena di montaggio ed è già sottoposto a ritmi di lavoro inumani, dove già 40 ore settimanali rappresentano un limite che dovrebbe essere considerato invalicabile dalla legge, ma anche per tutti gli operai indiretti, ovvero quelli che non lavorano sulla catena di montaggio. Il modello Melfi, quello che prevede appunto il ciclo continuo di produzione, è insostenibile dal punto di vista psico-fisico. Lo dimostrano i dati statistici, in particolare quelli relativi alle dimissioni spontanee di migliaia di giovani lavoratori che non riescono a sostenere i ritmi di produzione. Sarebbero almeno tremila i giovani lavoratori che dal 1994 a oggi hanno rassegnato le dimissioni per l'impossibilità di affrontare i ritmi e, soprattutto, i turni di lavoro imposti dal contratto nazionale applicato alla fabbrica lucana.

Il fenomeno delle migliaia di dimissioni di lavoratori della Fiat di Melfi, dove lavorano anche il sabato e la domenica con riposo compensativo settimanale, non ha precedenti in Europa. Eppure parliamo di una fabbrica incastonata in una delle zone d'Italia economicamente più depresse, dove il tasso di disoccupazione è altissimo e il posto di lavoro in Fiat è ambito. E non voglio credere che i giovani siano tutti bamboccioni, cioè che non abbiano voglia di lavorare. Stando a quanto riportano le cronache locali, sembra addirittura che ci sia chi paga tangenti per ottenere un posto di lavoro all'interno dello stabilimento di Melfi, soprattutto nell'indotto. La notizia, risalente al 15 maggio di due anni fa, pubblicata sul sito on line de "la Repubblica", riporta alcune dichiarazioni del vescovo di Melfi:

" Il vescovo di Melfi (Potenza), monsignor Gianfranco Todisco, parlando durante un convegno su giovani e lavoro, ha riferito di aver saputo che qualcuno ha pagato una tangente per ottenere un posto in un'azienda dell'indotto dello stabilimento di Melfi della Fca (...). Monsignor Todisco ha spiegato di aver saputo da persone di sua fiducia - sacerdoti che conoscono gli operai che lavorano nell'area industriale di Melfi -

che qualcuno avrebbe pagato una somma di denaro (in un caso pari a circa 5mila euro) a una persona vicina ai sindacati per ottenere il lavoro”.

I dimissionari non sono quindi lavativi, sfaticati o bamboccioni, perché se le loro famiglie arrivano a pagare tangenti ai sindacati per ottenere un lavoro, è perché i giovani vogliono lavorare. Evidentemente le aspettative dei giovani e delle loro famiglie si scontrano con la realtà, con quella realtà di carichi e turni di lavoro che neanche un giovane ventenne riesce ad affrontare.

Oggi a Cassino esiste lo stesso identico contratto nazionale applicato a Melfi, e quindi la Fiat potrebbe adottare lo stesso orario settimanale di Melfi. E se il mercato dell'auto dovesse richiederlo, anche a Cassino si dovrà lavorare il sabato, la domenica e le feste comandate. Tra l'altro senza neanche la maggiorazione di retribuzione di lavoro straordinario, perché il lavoro dei giorni prefestivi e festivi sarebbe considerato ordinario.

Oggi più che mai ritengo che la massima “lavorare meno, lavorare tutti” dovrebbe applicarsi soprattutto al ricorso del lavoro straordinario. Se domani mattina il governo nazionale promulgasse una legge con la quale vieta il ricorso al lavoro straordinario, in un solo giorno in Italia si creerebbero per decreto almeno 500 mila posti di lavoro in più. E invece, in Italia, chi ha già un lavoro deve lavorare di più, e chi non ha lavoro dovrà attendere decenni per trovarlo.

Per ora, a Cassino, il lavoro svolto il sabato è su base volontaria e viene utilizzato da alcuni operai, diciamo, prescelti, per arrotondare lo stipendio e guadagnare qualche decina di euro in più al mese. Un Team Leader che cumula 40 ore di straordinario al mese, l'altro giorno mi ha mostrato la sua busta paga, lamentando di non aver avuto i cosiddetti 80 euro di Renzi, ma solo 40. Gli ho spiegato che aveva superato, se pur di pochissimo, i 24 mila euro lordi annui, che è l'aliquota per ottenere l'intero bonus fiscale. Gli dico:

“Scusa, ma perché fai tutto questo lavoro straordinario?”

“Ovvio, per avere più soldi in busta paga a fine mese”.

“Coglione, ma non ti rendi conto che per pochissimi euro, magari anche un solo giorno di lavoro straordinario, tu ha perso 480 euro in una sola botta?”

“E tu invece li hai presi tutti gli 80 euro?”

Gli mostro la mia busta paga:

“Sì, ci sono tutti e 80. Vedi?”

“Cioè tu lavori di meno e guadagni di più?”

“Esatto”.

Scorrendo ancora la busta paga mi accorgo, e gli faccio notare, che ha superato anche l'aliquota per il riconoscimento degli assegni familiari per moglie e figlia a carico. Altri 480 euro persi per pochi euro di superamento per l'aliquota.

“Vedi? Sei doppiamente coglione: per qualche sabato di lavoro in più, che tu dici di fare per guadagnare qualche centinaio di euro in più, stai perdendo mille euro l'anno. Capra, capra, capra, capra, capra!”

A quel punto il Team Leader riprese la sua busta paga, la piegò, la mise in tasca e si allontanò senza replicare alle mie offese. Per tutta la giornata non disse una parola. Ogni tanto mi guardava da lontano, con fare sospetto, per capire se lo stavo prendendo in giro o facevo sul serio. Ovviamente non si fidava di me, perché ero considerato un “non aziendalista”, benché quello che gli avevo appena detto appariva comunque vero.

Il problema è che le buste paga della Fiat sono volutamente incomprensibile. Dopo 30 anni di lavoro anche io ogni tanto faccio fatica a comprendere determinate voci. Gli stessi consulenti del lavoro, quando sono costretti a fare conteggi per le vertenze di lavoro per gli operai della Fiat, mi telefonano per avere informazioni in merito. E quando un laureato in Economia e Commercio è costretto a consultare un operaio di catena di montaggio per avere contezza delle voci e dei codici che la Fiat applica per rendicontare il salario, è la prova che la busta paga è effettivamente incomprensibile. Se fossero più semplici da leggere, è possibile che molti lavoratori si rifiuterebbero di svolgere lavoro straordinario.

Lo stesso pomeriggio, non fidandosi di me, il mio collega Team Leader si precipitò al CAF del suo sindacato per verificare quello che gli avevo detto. Il giorno dopo venne sulla mia postazione e mi disse:

“Ieri sono stato al CAF e hai ragione tu. Il sindacato ha confermato tutto quello che tu hai detto ieri. E cioè che sono doppiamente coglione”.

“Alt. Fermo. Se tu paghi anche 250 euro l'anno per un sindacato e un CAF che non ti avvisano di queste cose, non sei doppiamente coglione, ma triplicamente coglione”.

Il padrone vince sempre, ma qualche volta acchiappa mazzate che ricorda per tutta la vita. Il primo aprile del 2000 organizzammo come Cobas uno sciopero di otto ore contro le terziarizzazioni dei reparti manutenzione e carrellisti. Era uno sciopero molto difficile, perché tutti gli altri sindacati, CGIL, CILS, UIL, UGL e FISMIC, avevano sottoscritto l'accordo sindacale per le terziarizzazioni. Praticamente eravamo soli contro tutti. Sia contro il padrone che contro i sindacati filo-patronali.

Sapevamo che sarebbe stato uno sciopero di bandiera e di testimonianza, perché se gli scioperi unitari non funzionavano più da tempo, figuriamoci quelli in solitaria. Ci attendevamo l'adesione di un centinaio di lavoratori, ma la gravità della situazione imponeva a noi dei Cobas di proclamare comunque uno sciopero, anche davanti a un possibile flop.

Eppure avvenne il miracolo. Sul primo turno scioperarono compatti i manutentori e i carrellisti, ovvero pochissime unità rispetto al totale dei lavoratori. Ma quei pochi lavoratori, con la loro astensione, riuscirono a bloccare l'intera fabbrica. Duecento lavoratori bloccarono una fabbrica con seimila operai. Dopo qualche minuto dall'inizio del turno, infatti, si fermò un impianto di produzione per un banalissimo guasto tecnico che necessitava di un semplicissimo ripristino, che qualsiasi manutentore avrebbe risolto in dieci secondi. Ma non essendoci, appunto, il manutentore a operare il ripristino, l'impianto si fermò, e per effetto domino, in pochi minuti, si fermò l'intera produzione dell'intera fabbrica. Nonostante l'impegno dei capi squadra della manutenzione e di alcune ditte esterne, i piccoli ripristini tecnici degli impianti di produzione, che i manutentori risolvevano meccanicamente in pochi secondi, divennero insormontabili. Il risultato fu che l'intera produzione venne bloccata per le prime otto ore.

Io ero sul turno di pomeriggio, ma i compagni del sindacato mi avevano già avvisato telefonicamente del successo dello sciopero del primo turno. Quelli del turno di pomeriggio, manutentori e carrellisti, si fecero coraggio e scioperarono anch'essi. Altro blocco della produzione per altre otto ore.

In genere, quando la Fiat non riesce a svolgere la produzione per colpa di uno sciopero che riguarda pochissimi lavoratori, ordina al restante personale il "senza lavoro" e manda tutti a casa. L'impossibilità di proseguire la produzione viene attribuita ai pochi scioperanti, così da trasformare gli scioperanti stessi in responsabili del "senza lavoro". Fino a quel momento era accaduto decine di volte di subire il "senza lavoro", ma quel primo Aprile del 2000 la Fiat decise di

mantenere tutti a lavorare, anche pagando sei mila operai senza lavorare. Se avesse applicato il “senza lavoro”, la Fiat avrebbe ammesso la sconfitta. E così preferì retribuire migliaia di lavoratori inattivi della catena di montaggio per sedici ore, piuttosto che ammettere la sconfitta sindacale.

Il giorno dopo, due aprile, il copione si ripetette. Altre sedici ore di sciopero per poche decine di manutentori che riuscirono a bloccare l'intera produzione per un'altra intera giornata di lavoro. Alla fine la Fiat riuscì ugualmente a terziarizzare i lavoratori, ma gli costò caro, molto caro. Per qualcuno di voi può sembrare una soddisfazione recondita, una vittoria di Pirro, uno spreco di energie sindacali, ma per noi fu la dimostrazione che anche l'azienda più forte d'Italia poteva essere attaccabile, vulnerabile, e non così forte come poteva apparire.

Affinché gli scioperi riescano, sono necessarie due condizioni: la prima è l'effetto sorpresa, ovvero non preannunciare lo sciopero per non dare il vantaggio all'azienda di organizzarsi, e la seconda condizione è riuscire a fare scioperi mirati, in modo che bloccando una sola linea è possibile bloccare l'intera fabbrica. Il “pesce d'Aprile” del 2000 è proprio l'esempio dello sciopero intelligente, ovvero dello sciopero che ottiene il massimo risultato con il minimo sforzo, che poi, per la legge del contrappasso, è lo stesso principio economico che regola l'economia nel sistema capitalistico.

Completamente diversi erano gli scioperi organizzati dai sindacati confederali: venivano preannunciati con ore o giornate di anticipo, erano preceduti da infiniti incontri con i responsabili del Personale per cercare di dirimere la controversia, con il tempo depotenziavano l'iniziale rabbia dei lavoratori, e davano tutto il tempo ai capisquadra Fiat per organizzare il lavoro per sostituire gli scioperanti. Questi scioperi “telefonati” avevano più adesione, perché se mettete insieme cinque sindacati è evidente che l'adesione è maggiore, ma minore efficacia, ovvero scioperi controllati, gestibili e compatibili.

Quello di 18 anni fa, quel “pesce d'aprile” che rimarrà nella storia del sindacalismo nazionale, fu l'ultimo vero sciopero alla Fiat di Cassino. Oggi la questione degli scioperi all'interno dello stabilimento sembra risolta definitivamente, nel senso che il nuovo contratto nazionale Fiat ha abolito di fatto la possibilità di proclamare scioperi. L'articolo 11 del Contratto Nazionale di Lavoro, infatti, prevede la cosiddetta norma di responsabilità, che sancisce che, in caso di sciopero, “l'azienda è libera dagli obblighi derivanti il versamento dei contributi sindacali e dalla concessione dei permessi sindacali

retribuiti". Vuol dire che se i sindacati confederali proclamano anche un solo sciopero, perdono tutte le prerogative sindacali, i diritti di rappresentanza sindacale e le quote tessere mensili dei lavoratori iscritti. E questa norma di responsabilità, che le organizzazioni sindacali confederali hanno sottoscritto volontariamente, si applica anche se uno solo dei rappresentanti sindacali proclama sciopero di propria iniziativa. Un abominio che ha precedenti solo nel ventennio fascista e che sbilancia inesorabilmente il rapporto di forza verso l'azienda. Non che prima si scioperasse più di tanto, ma comunque l'arma del possibile sciopero costituiva un deterrente per le decisioni unilaterali dell'azienda.

Oggi tutte le controversie sui luoghi di lavoro si risolvono attraverso l'istituzione di una serie di commissioni paritetiche nelle quali si discute, ci si confronta e si cerca una soluzione al problema sollevato dai rappresentanti sindacali. Proprio come comicamente e paradossalmente profetizzato dal megadirettore galattico della megaditta di Fantozzi. E se la soluzione non è quella prospettata dal sindacato, l'azienda può comunque imporre il proprio volere. Quindi se i sindacalisti vogliono continuare ad andare a spasso dalla mattina alla sera e godere di tutti i privilegi che l'azienda dispone per loro, è sufficiente non proclamare mai sciopero. Se si azzardano anche solo a pensarlo, li aspetta la fatica della catena di montaggio e il taglio dei viveri, ovvero il blocco delle trattenute sindacali in busta paga.

Molti operai della Fiat di Cassino non sanno neanche dell'esistenza di questa norma e pensano che nel tempo nulla sia cambiato. Ciò, a volte, genera simpatici equivoci tra il lavoratore e il sindacalista: da un lato c'è il lavoratore, che a fronte di talune ingiustizie pretenderebbe lo sciopero dell'intera linea di montaggio; dall'altro c'è il sindacalista, che non può ammettere di aver sottoscritto un contratto nazionale di lavoro che gli vieta di proclamare sciopero. Ecco, quindi, come le commissioni paritetiche diventano l'unico modo per affrontare le questioni.

Ma facciamo un esempio concreto: supponiamo che in un determinato reparto le temperature siano particolarmente rigide a seguito della rottura dei riscaldamenti, e che i lavoratori, soprattutto a dicembre, gennaio o febbraio, non riescano nemmeno a lavorare. Ebbene, il sindacalista generico, chiamato dai lavoratori di quel reparto, interpella il rappresentante sindacale RSA. A questo punto, secondo il contratto nazionale, il sindacalista dovrebbe scrivere una nota all'intero consiglio di fabbrica della RSA, il quale dovrebbe autoconvocarsi, riunirsi e, a maggioranza assoluta dei componenti, chiedere una riunione con la direzione aziendale. La direzione aziendale ha tre giorni di tempo per

rispondere alla richiesta. Qualora la riunione non dovesse sortire effetto, i sindacati possono chiedere un ulteriore incontro con la direzione aziendale, ma coadiuvati dai segretati provinciali dei sindacati. Trascorsi ulteriori 5 giorni dalla successiva convocazione, e qualora le parti non raggiungano un accordo, la questione sarà esaminata dalla commissione paritetica nazionale. Solo al termine di questa procedura, i sindacati potrebbero proclamare uno sciopero, ma, attenzione, con almeno 24 ore di preavviso.

Nel frattempo, mentre sindacati e azienda seguono le procedure di raffreddamento, gli operai si schiattano di freddo.

Un sindacato che decide apriori di fare a meno della possibilità di poter dichiarare sciopero, e non utilizzare l'unico strumento per affrontare le ingiustizie sociali, non è più un sindacato. E' un qualcos'altro, una cosa diversa, un qualcosa di indefinito. A essere buoni potremo dire che oggi il sindacato è il portavoce dell'azienda nei rapporti con i lavoratori. Per il resto il sindacato è solo una grande società privata di servizi, per domande di pensione, assegni familiari o dichiarazioni dei redditi, che tra l'altro rappresentano il vero core business delle varie società di consulenza che operano per il sindacato. Una grande società di servizi, foraggiata dallo Stato, che complessivamente fattura miliardi di euro l'anno senza dover dar conto ad alcun controllo pubblico. Ma nelle fabbriche, e la Fiat ne è la testimonianza più palese, il sindacato, inteso come organizzazione di rappresentanza dei lavoratori, è totalmente scomparso. Nel tempo si è trasformato in un'organizzazione asettica, amorfa, senza più alcuna mission e alcuna valenza. A dirla tutta, oggi i rappresentanti sindacali di fabbrica sono equiparabili a impiegati che servono solo a tarpare qualsiasi conflitto sociale, legittimare le decisioni aziendali e contribuire al controllo delle maestranze. Sono funzionali al sistema, anzi sono i "funzionari del sistema".

Il provvedimento disciplinare, o contestazione disciplinare, è uno degli strumenti di pressione psicologica più potente in mano ai padroni. I provvedimenti disciplinari vengono usati per due motivi: il primo è quello di creare i presupposti per un licenziamento disciplinare, ovvero un cumulo di note che messe assieme creerebbe la giusta causa del licenziamento. Questa prima opzione, devo riconoscere, è poco utilizzata in Fiat, perché il licenziamento disciplinare è molto difficile da sostenere in tribunale e c'è il

rischio di dover reintegrare il lavoratore, con le inevitabili cadute d'immagine che l'azienda subirebbe. Del resto, perdere un processo per licenziamento disciplinare, rafforzerebbe i lavoratori e indebolirebbe la stessa azienda. Il secondo motivo per cui l'azienda ricorre ai provvedimenti disciplinari è quello di "raddrizzare" i lavoratori più "ribelli". Il vero obiettivo dell'azienda, in questo caso, non è il provvedimento e la sanzione, ma scatenare una tensione nel lavoratore per assoggettarlo ancora di più ai suoi doveri. Mi è capitato spesso, ad esempio, di assistere a provvedimenti disciplinari futili e pretestuosi, comminati dopo uno sciopero selvaggio o al rientro di una malattia o infortunio. In questi casi il provvedimento disciplinare serve a far capire al lavoratore che l'azienda non tollera taluni comportamenti che, seppur legittimi, come scioperare o assentarsi in caso di malattia, non sono consoni al perfetto e servile operaio modello. In questo caso il procedimento disciplinare si conclude con un'ammonizione scritta o un'ora di multa, ovvero il minimo sindacale, ma serve comunque a rafforzare il potere che il padrone esercita per il controllo sui lavoratori. Anche con una sola ammonizione scritta o con una banale ora di multa, la paura di perdere il posto di lavoro è sempre più forte delle rassicurazioni del sindacato. E il fatto stesso che la notizia del singolo provvedimento disciplinare comminato al singolo lavoratore diventi di dominio pubblico in pochi minuti, serve anche a creare tensioni negli altri lavoratori della linea di montaggio. Il provvedimento disciplinare è, dunque, il mezzo più appropriato per avere il controllo scientifico sull'intera massa dei lavoratori. Attenzione però, non il controllo sui doveri dei lavoratori, che per un datore di lavoro può anche essere legittimo, ma per punire e mettere sotto pressione coloro che, oltre a svolgere correttamente il loro lavoro, rivendicano diritti.

Dal 1990 al 1991 ricordo di aver ricevuto almeno una dozzina di provvedimenti disciplinari per motivi ovviamente pretestuosi. Nessuno di quei provvedimenti disciplinari, tuttavia, si concluse con giorni di sospensione, quelli sì cumulabili per il licenziamento per giusta causa. Erano tutti uguali: "Le contestiamo formalmente di non aver svolto correttamente il lavoro assegnato per le automobili matricola X Y e Z". All'epoca lavoravo al montaggio del batticalagno anteriore e posteriore destro della Fiat Tipo, un lavoro che ti costringeva a stare con la schiena piegata per otto ore, e che prevedeva una saturazione e un ciclo di lavorazione con tempi praticamente impossibili da sostenere. L'azienda diceva: "Se ci riesce tizio, ci devi riuscire anche tu". E io rispondevo: "Se Mennea corre i 200 metri sotto i 20 secondi dovrebbe riuscirci anche lei. Dai, mi faccia vedere come corre i 200 metri in meno di 20 secondi".

All'epoca l'azienda decise saggiamente di non licenziarmi, perché, in caso di vertenza di lavoro, non solo ne sarei uscito vincente, ma sarei stato in grado di denunciare pubblicamente e davanti a un giudice le terribili condizioni materiali dei lavoratori sulla catena di montaggio. Soprattutto nel momento d'oro della Fiat di Cassino, che con la produzione della Tipo sfornava 1.500 automobili al giorno con tre turni lavorativi.

In quei giorni il quotidiano "il Manifesto" pubblicò una mia lettera che fu fotocopiata e affissa in bacheca da un compagno della FIOM, e la possibilità che sul giornale finisse anche altro, avrà convinto la Fiat a interrompere la lunga sequela di provvedimenti disciplinari nei miei confronti. Rischiare una pesante ricaduta d'immagine per un moccioso poco più che ventenne come me, era un'impresa che non valeva il rischio di impresa. Per questo motivo smisero di comminarmi provvedimenti disciplinari e mi spostarono ad altra postazione. Il caporeparto che mi inflisse i 12 provvedimenti disciplinari dovette desistere per ordini superiori.

Con la nascita dei Cobas alla Fiat di Cassino nel 1993 assistemmo a una forte recrudescenza dei provvedimenti disciplinari. La Direzione del Personale non puntava a colpire direttamente i leader del sindacato di base, ma gli iscritti, quelli più fragili, più indifesi, più vulnerabili, per fare terra bruciata attorno ai vertici del sindacato. Capitava che per sostenere in tribunale quelle iniziative, colpissero anche uno o due operai aderenti ad altri sindacati o addirittura non sindacalizzati, proprio per dimostrare che non vi era alcun comportamento antisindacale o accanimento particolare nei confronti dei lavoratori iscritti al Cobas.

Oltre ai provvedimenti disciplinari, la Fiat adottava il metodo degli spostamenti degli operai aderenti ai Cobas in altri reparti, o a mansioni decisamente più gravose, o a collocarli in postazioni isolate. Il reparto confino della Fiat di Cassino, che si trovava ad Aquino, a pochi chilometri dallo stabilimento, era stato chiuso intorno alla metà degli anni '80, ma nel perimetro dello stabilimento Fiat esistevano comunque reparti isolati e periferici dove collocare i lavoratori più "indisciplinati".

Dovemmo faticare tantissimo per superare la prima fase, ovvero i primi cinque anni di attività sindacale, perché gli attacchi padronali erano continui, costanti e chirurgicamente mirati. Ovviamente le altre organizzazioni sindacali, compresa la FIOM che oggi si presenta come la verginella immacolata del sindacalismo italiano, non mossero un dito per arginare quella guerra dichiarata al sindacato di base. Anzi, i sindacati confederali furono parte

integrante del disegno della Fiat di "normalizzare" il conflitto sociale all'interno dell'azienda. Per paradosso, coloro che adottarono più comportamenti antisindacali ai danni del Cobas non fu il padrone, ma proprio i sindacalisti confederali, che venivano mano mano premiati dall'azienda con ore di permessi sindacali "a uffa", maggiori privilegi e nuove assunzioni. Qualcuno di loro operava addirittura come spia del padrone, e di tanto in tanto me ne ritrovavo qualcuno sulla mia postazione di lavoro a cercare di scoprire qualcosa di nuovo da riferire all'ufficio del Personale.

Oggi fare sindacato di base in fabbrica è materialmente impossibile. Ci sono centinaia di lavoratori precari che non possono protestare, e centinaia di lavoratori che sono padri di quei lavoratori precari, e anche loro non possono protestare per non esporre i figli alla possibilità del mancato rinnovo dei contratti precari. La Fiat di Cassino è una fabbrica sindacalmente ingessata, dove l'agibilità sindacale è quasi nulla, e ogni anno, con la fuoriuscita dei lavoratori anziani e sindacalizzati, e il subentro di giovani senza tutele, diventa sempre più ingessata. Noi come Cobas paghiamo il fatto che i migliori sindacalisti sono andati in pensione, e quelli rimasti sono troppo isolati per agire sindacalmente.

Per tornare ai dodici provvedimenti disciplinari che mi inflissero nel 1991 per il montaggio del batticalcagno alla Tipo, dopo una decina d'anni mi arriva una telefonata totalmente inaspettata:

"Pronto, chi è?"

"Ciao Fantasia, sono il caporeparto Tal dei Tali".

"Azz".

"Come stai?"

Con molta freddezza e distacco:

"Non penso che tu mi abbia chiamato per conoscere il mio stato di salute".

"Vedo che sei sempre prevenuto nei miei confronti".

"E voglio vedere! Dopo tutto quello mi avete fatto!"

"Ma quella è acqua passata. E poi lo sai che io agivo a nome e per conto dell'azienda".

"Vabbè ... sentiamo ... che vuoi?"

"Ho bisogno di un piacere".

"Da me???"

"Sì, da te".

"E sentiamo un po', di che piacere si tratterebbe?"

"Sto passando un piccolo guaio giudiziario con la Fiat" – non ricordo se si trattava di licenziamento, una sospensione o un cumulo di provvedimenti disciplinari per il lavoro in trasferta a Melfi – "e mi servirebbe un testimone della Fiat di Cassino per dimostrare la mia intransigenza come caporeparto, il fatto che ero un ottimo caporeparto e che agivo solo nell'interesse dell'azienda".

"Niente altro?"

"Niente altro. Il mio avvocato mi ha detto di trovare qualche testimone a Cassino e ho pensato a te".

"A me? Ma come, con tutti gli operai che ti slinguavano appresso, ti rivolgi a me?"

"Veramente ho chiamato quasi tutti i tuoi ex colleghi della catena di montaggio e"

"....e?"

".... E ci sono problemi".

"Problemi? Quali problemi?"

"Nessuno vuole testimoniare per me. Temono tutti di mettersi contro la Fiat".

"Ah, e per questo avresti pensato a me, vero?"

"Beh certo, io ricordo che eri un lottatore, uno che non aveva paura di niente"..

Ora ... voi ... al mio posto ... come vi sareste comportati? Che atteggiamento avreste avuto? Effettivamente erano passati dieci anni; effettivamente un licenziamento è sempre una ingiustizia, anche quando colpisce un diretto superiore; effettivamente io mi ritengo una persona sensibile, buona, tollerante, di sani principi, e non mi faccio mai prendere la mano; effettivamente a me non costerebbe nulla aiutarlo, fargli da testimone, del resto è anche lui un padre di famiglia; effettivamente il cinismo e la cattiveria non appartiene al mondo del movimento operaio; effettivamente lui

non era un padrone, ma un semplice caporeparto esecutore materiale di ordini, che magari neanche condivideva.

Esatto, non l'ho aiutato. Gli ho detto che poteva anche morire.

22

Un anno fa incontrai un sindacalista confederale e mi soffermai a parlare con lui di alcune cose. A un certo punto il nostro sguardo si soffermò su un gruppo di nuovi assunti, e lui mi disse:

"Poveracci".

"Perché poveracci?"

"Beh ... loro non c'hanno l'articolo 18 e quindi possono essere licenziati in qualsiasi momento".

"Sei sicuro?"

"Certo che sono sicuro. Sono un sindacalista, vuoi che non conosca le leggi sindacali? Non è che mo' solo perché sei laureato devi fare il professorino".

"No no, per carità. Cioè tu mi stai dicendo che i nuovi assunti non hanno l'articolo 18, mentre noi già assunti, sì. E questo che mi stai dicendo?"

"Certo".

"Beh, non voglio fare il professorino, ma mi sa che ti sbagli".

"Voi dei Cobas siete buoni solo a sparare cazzate".

Allora accesi il tablet, aprii uno dei tanti siti internet di informazioni sul lavoro, e gli mostrai la verità. E così scopri che anche lui era senza articolo 18 e poteva essere licenziato da un momento all'altro senza alcuna possibilità di reintegro. Lui, non contento, telefonò al suo segretario provinciale, il quale gli raccontò la storia di "come se fosse antani". Lui ovviamente non capì un cazzo, e si arrese al telefono.

"Fantasia, ma sei sicuro?"

"Certo che sono sicuro. In caso di licenziamento ingiusto avrai diritto solo ad alcune mensilità di risarcimento danno, ma non il reintegro. E comunque, per avere queste mensilità, devi pur sempre vincere la vertenza".

"Però mi avevano detto che non è così".

"E chi te l'ha detto?"

"Quelli del sindacato mi hanno detto che solo i nuovi assunti possono essere licenziati, mentre noi siamo tutelati".

Non contento della mia teoria e pensando che lo stavo prendendo in giro, il sindacalista richiamò la sua sede sindacale per raggiuagli. Alla fine gli dissero che la storia dell'articolo 18 in ogni caso ... nella misura in cui ... come se fosse antani ... in realtà ... non è proprio così ... ma se vogliamo comunque è meglio non essere licenziati.

Alla fine, dopo svariate telefonate ed essersi confrontato con più persone, il sindacalista si convinse del fatto che anche per lui l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori non esisteva più, e quindi se veniva licenziato senza giusta causa, non avrebbe avuto diritto al reintegro sul posto di lavoro, ma solo ad alcune mensilità come risarcimento danni. E quella circostanza, scoprì, non valeva solo per i nuovi assunti, ma anche per quelli con trent'anni di Fiat come me e lui.

"Cazzo, hai ragione tu. Anche noi siamo senza articolo 18".

"Però, amico mio, cerca di stare più attento, di informarti meglio, di seguire le riforme del lavoro che vengono votate. Altrimenti rischi di fare figure di merda".

"Lo so, hai ragione, però in riunione mi avevano detto che riguardava solo i nuovi assunti".

"E certo, e che vuoi che ti dicano. Non hanno proclamato manco 15 minuti di sciopero contro questo provvedimento. Grazie che non ti dicono niente".

"Però ... 'sto cazzo di Renzi. Se avesse vinto Bersani non ci saremmo trovati in questa situazione".

"Prego?"

"Ma sì, quello Renzi è come Berlusconi. Se nel 2013 Bersani fosse diventato presidente del consiglio, oggi c'avevamo ancora l'articolo 18. La colpa è tutta dei 5 Stelle che non hanno voluto fare l'alleanza con Bersani".

Con santa pazienza, cercando di non urtare la sua sensibilità e con il massimo tatto possibile, gli dissi:

“Ma allora sì proprio strunz? Ma allora non capisci proprio un cazzo!”

“Perché?”

“Guarda che l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori è stato abrogato il 28 giugno 2012, quando Renzi era ancora sindaco di Firenze. E' stato abrogato dalla maggioranza del Parlamento, composto da Partito Democratico e Forza Italia, quando il primo ministro era Monti. Quindi la colpa è di Bersani, non di Renzi. Anche a me Renzi sta sul cazzo, ma questa storia del non reintegro in caso di licenziamento ingiusto, è nata prima di Renzi”.

“Ah”.

“Ah”.

“Ma sei sicuro?”

“Certo che sono sicuro. Non vorrai ritelefonare a tutto il mondo per verificare quello che ti ho appena detto?”

“Mi sembra strano”.

Riaccesi il tablet e gli mostrai la legge n. 92 del 28 giugno 2012.

“Ecco vedi? Vedi il tuo Bersani cosa ha combinato a tua insaputa?”

“Porca puttana. Sembrava uno di sinistra”.

“Hai detto giusto: sembrava. E ha anche votato la norma sugli esodati, quelli rimasti per anni senza pensione e senza salario, quella che ha colpito tuo cognato, ricordi?”

“Anche quella? Ma sei sicuro?”

“Certo, è stato sempre il governo Monti, con il voto del parlamento, a creare il mezzo milione di esodati”.

“Ma come? Quello Bersani ha fatto anche le manifestazioni a favore degli esodati, e tu mi dici che la colpa è la sua?”

“E non finisce qua”.

“Dai, cos'altro a combinato?”

“La conosci la storia dell’aumento automatico annuale di tre o quattro mesi per accedere alla pensione, secondo l’aumento dell’aspettativa di vita?”

“Vuoi dire che ha votato anche quella?”

“Tu che dici?”

“Se lo dici tu, ci credo”.

“E non finisce qua”.

“Dai, che cos’altro ha votato?”

“Sempre nella stessa legge, ha approvato anche l’istituzione dei voucher”.

“Non ci credo. Ma come, l’ho visto in televisione che faceva le manifestazioni contro i voucher, e tu mi dici che li ha approvati lui?”

A dispetto del passato, dove, nonostante il basso grado di istruzione, tutti i sindacalisti conoscevano le norme che disciplinavano il rapporto di lavoro, comprese le norme sindacali, i sindacalisti di oggi non sanno niente. Sono quelli che Tullio De Mauro definirebbe analfabeti funzionali. Ovviamente avere sindacalisti ignoranti è un vantaggio per i vertici dell’azienda, che li può giostrare come vuole, e per la segretaria sindacale di appartenenza, che in questo modo riesce meglio a controllare l’intero apparato.

Fatti cento i sindacalisti che ci sono in Fiat, 95 non sanno sindacalmente né leggere né scrivere. La stragrande maggioranza di loro non ha mai neanche sfogliato il contratto nazionale applicato ai lavoratori dell’azienda, non conosce quel che resta dello Statuto dei Lavoratori, non è in grado di impugnare un semplicissimo provvedimento disciplinare e non conosce neanche le sue prerogative. Oggi le segreterie provinciali dei sindacati confederali funzionano anche da call center per tutte le informazioni, ovviamente solo quelle che possono essere date, che servono ai sindacalisti sui luoghi di lavoro. Il sindacalista in difficoltà telefona in sede, o direttamente al telefono cellulare del segretario provinciale, e riceve tutte le informazioni che vuole, senza dover consultare alcun libro.

Un sindacalista che non conosce neanche gli effetti dell’abrogazione dell’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, può rappresentare un pericolo eversivo per i lavoratori che rappresenta. I sindacalisti sottoscrivono accordi sindacali che riguardano tutti i lavoratori e, molto spesso, non sanno neanche quello che firmano. Servirebbe un forte investimento di formazione sui lavoratori sindacalisti, ma, come ho già detto, la loro ignoranza conviene a tutti.

Pensavo accadesse soltanto a me, ma confrontandomi con gli altri colleghi di catena di montaggio ho scoperto che il fenomeno è alquanto diffuso. Anzi, riguarda tutti, ma proprio tutti. Io temevo di soffrire di un particolare esaurimento da stress dovuto alle condizioni lavorative in Fiat, ma poi, proprio aprendomi ad altri colleghi di lavoro, ho scoperto che non è solo un mio problema, ma coinvolge tutti, vecchi e giovani. Sognare di notte la catena di montaggio che cammina e tu che resti indietro, è uno dei sogni ricorrenti di molti operai della Fiat, un incubo che ti pervade nelle ore centrali della notte e ti condiziona il sonno. La catena di montaggio è lì che cammina, e tu che resti inchiodato e impossibilitato a montare il pezzo previsto dal tuo ciclo di lavorazione. E vedi tutte le macchine che camminano senza il pezzo che tu dovresti montare, e inizi a dannarti, a disperarti, a pensare che di lì a poco sarai redarguito. Poi ti svegli, scopri che era tutto un incubo e ci resti di merda. In alcuni periodi dell'anno questo sogno ricorre tutte le notti, e per chi deve svegliarsi alle quattro del mattino, diventa un grave problema di tenuta.

Tutti noi operai siamo preoccupati solamente dalle malattie più evidenti, quelle che determinano dolori muscolari, articolari e organici. Quando pensi alla fabbrica, pensi solo alla fatica fisica e mai quella mentale. Anche perché ognuno di noi pensa di stare bene mentalmente, di essere "normale", e rifiuta qualsiasi correlazione tra i propri disturbi fisici e l'ipertensione da lavoro in fabbrica.

In un articolo dell' "Independent" del 4 novembre 2014, a firma del giornalista scientifico Charlie Cooper, dall'inquietante titolo "Tutti i danni dei turni sul lavoro, il cervello invecchia più in fretta", viene illustrata una ricerca scientifica realizzata da due università europee, quelle di Tolosa e Liverpool, condotta su operai che lavorano su turni in fabbrica, proprio come me:

"La ricerca dei due atenei è soltanto l'ultima a investigare gli effetti nocivi della mancanza di sonno. Precedenti studi, infatti, avevano sottolineato i gravi rischi per la salute legati ai turni in generale e in particolare a quelli notturni. Uno dei più ampi, pubblicato nel 2012 e condotto da un team canadese-norvegese su più di due milioni di persone, ha rilevato che tra i lavoratori che seguono i turni si registra una crescita del 23 per cento dei rischi di infarto, un aumento del 24 per cento di eventi coronarici e un 5 per cento in più di incidenza di ictus rispetto ai lavoratori normali".

Non è quindi solo il lavoro di catena di montaggio, ma più in generale il lavoro della fabbrica su turni che fa aumentare i rischi di infarto. E non solo i rischi di infarto: in uno studio pubblicato sul sito "ipasvi.it", che tratta le conseguenze del lavoro su turni, anche non necessariamente legato al lavoro di fabbrica, scopriamo che sono anche altre le malattie che contraiamo inconsapevolmente:

"In Europa circa un lavoratore su cinque ha un lavoro a turni. Questo tipo di impiego non segue il convenzionale periodo lavorativo di 8 ore diurne, bensì è caratterizzato da turni notturni, turni a rotazione oppure da ritmi di lavoro irregolari per periodicità. Se paragonati con individui che lavorano le tipiche 8 ore diurne, i soggetti che lavorano a turni hanno un maggiore rischio di problemi di salute. Il lavoro a turni, soprattutto se comprende turni notturni, rappresenta una condizione di stress per l'organismo perché va a sconvolgere il normale ritmo del ciclo sonno/veglia inducendo cambiamenti nella normale variabilità circadiana delle funzioni biologiche, come per esempio: la temperatura corporea, la produzione di urina, la secrezione di alcuni ormoni. Il lavoratore lamenta quindi stanchezza, svogliatezza, apatia e a lungo andare può avere ripercussioni vere e proprie sulla salute. In particolare, a breve termine, si può andare incontro a disturbi del sonno, problemi digestivi, stress e aumento di peso. Sul lungo periodo, inoltre, il lavoratore a turni può andare incontro a malattie dell'apparato gastroenterico, effetti sulla sfera psicoaffettiva e malattie cardiovascolari".

Non so quanti miei colleghi conoscano queste circostanze, e non so quanti di loro leggeranno questo libro e questo capitolo in particolare. So, però, che questi sono temi che non possono essere trascurati nell'ambito del "Safety and Health at Work", ovvero delle politiche di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro. Continuare a far finta che il problema non esista, equivale ad assumersi una grave responsabilità nei confronti dei lavoratori e delle loro famiglie.

Noi operai dobbiamo essere i primi ad assumere informazioni sulle conseguenze del lavoro su catena di montaggio e su turnazioni cicliche, e che queste circostanze non comportano solo dolori alla schiena e alle gambe, ma ben altro. Se ognuno di noi continua a negare l'evidenza, e cioè che esiste un nesso di causa effetto tra i ritmi della catena di montaggio e le nostre malattie mentali, le nostre nevrosi e, più in generale, il nostro equilibrio mentale, moriremo tutti d'infarto prima di arrivare alla pensione. E il non pretendere di affrontare queste questioni, rende tutto più difficile, sia a livello di ricerca scientifica e statistica che a livello personale. Ci si vergogna di consultarsi anche solo con uno psicologo, di passare per pazzo, per malato mentale, per schizzato, e ognuno di noi cerca di addossare la colpa delle proprie nevrosi a fattori

esterni alla Fiat, quali la difficoltà a far fronte alle spese mensili, o i figli che danno problemi, o anche un semplice alterco per una precedenza stradale.

Sì, a lavorare in fabbrica si diventa matti. E non lo dico io, ma anche una delle pochissime psichiatre italiane che si è occupata dei fattori di rischio sui luoghi di lavoro. Ecco cosa dice la dottoressa Teresa Capacchione, membro dell'Osservatorio per la Salute Mentale, in un puntuale lungo articolo dal titolo: "A lavorare in fabbrica ... si diventa matti".

"(...) La strage cui si assiste quotidianamente nel mondo della fabbrica di malattie professionali e morti premature non è provocata soltanto da un ambiente fisico malsano, da macchine lesive o da temperature inadatte, ma da vere e proprie tecnopatie. La quasi totalità degli operai è investita da questa condizione di malessere e disagio iniziali che poi si traduce spesso in neurosi, soprattutto viscerali, e successivamente in ben riconosciute lesioni fino all'invecchiamento precoce e/o alla morte prematura (...). La nuova fatica, detta comunemente "nervosa", presenta alla base un senso di ininterrotto sovraffaticamento, che sembra avere una sua cronicizzazione esistenziale, è una stanchezza-ombra, senza ritmo, un vero circolo vizioso. La sua persistenza, l'assenza di una curva, la rendono totalizzante e pur sorgendo nell'ambiente di lavoro, allaga la vita del soggetto anche fuori dalla fabbrica. E' la stanchezza di un modo di vivere complessivo. L'umore è irritato, depresso o aggressivo, tanto da non sopportare compagni di lavoro e familiari. Il comportamento lavorativo diviene irregolare. Compaiono ansia, idee ossessive (...). Vediamo dunque in che modo l'organizzazione scientifica del lavoro produce malattia: ripetitività dei gesti e parcellizzazione operativa generano riduttività della persona, la subalternità al ciclo produttivo produce dipendenza e perdita di significato del lavoro che si sta svolgendo. Ciò comporta una progressiva dequalificazione che dà vita ad un difetto d'identità fino all'atomizzazione della persona all'interno del ciclo produttivo. Si giunge all'anonimato di sé stessi, alla depersonalizzazione e infine all'alienazione ed alla vera e propria liquidazione della personalità. Alle motivazioni specifiche, connesse alla logica perseguita dal capitale, si aggiungono rapidità dei cicli di lavoro, orari prolungati, pendolarità, insufficienze pause di recupero e ristoro. Cosa comporta l'affaticamento? Una tensione prolungata di vigilanza, soprattutto in catena di montaggio con un eccesso di impulsi emozionogenici e riduzione dei meccanismi inibitori dell'ansia. Il disadattamento continuativo psico-fisico produce un progressivo contrasto tra persona ed ambiente che esita in sindromi somato-viscerali o in rifiuto del lavoro (...)"

Pensate, solo otto mesi fa l'INPS ha rigettato centinaia di domande di pensioni anticipate (APE social) perché non riconosce ai 65enni con 40 anni di contributi previdenziali regolarmente versati, il lavoro svolto alla Fiat di Cassino come lavoro disagiato e usurante. Porco Dio.

Quella notte di gennaio faceva un freddo cane in Fiat. Ero sul turno di notte, quello dalle ore 22 alle 6 del mattino, e i riscaldamenti, che pure quando erano accesi risultavano insufficienti a scaldare le officine, quella notte erano spenti. Lavoravo nel reparto revisione delle automobili, che era composto da una manica di leccaluli spocchiosi, tra i quali impiantisti elettrici, meccanici qualificati e carrozzieri professionisti, ovvero quella che veniva considerata l'élite degli operai. Un insieme di "tecnici specializzati", scelti tra novemila dipendenti, che non scioperava manco se gli crollava il tetto della fabbrica sulla testa. Io in quel reparto non ci ero finito per particolari capacità tecniche, ma penso mi ci abbiano messo apposta per tenermi qualche mese lontano dalle linee di montaggio, dove era più facile aprire conflitti sociali. I miei colleghi erano tutti infagottati fino alla cima dei capelli, e oggettivamente, per il troppo freddo e nonostante i guanti, non riuscivano neanche a impugnare gli attrezzi per lavorare. Gli stessi operai mi dissero di aver già parlato con il caposquadra, ma lui non aveva il potere di telefonare all'una di notte alla ditta esterna che si occupava di manutenzione dei riscaldamenti. Se volete, disse il caposquadra, dovrete rivolgervi più in alto.

"Fantasia, perché non vai tu a parlare con il capofficina?"

"Io? E perché proprio io?"

"Perché tu sei un sindacalista RSU".

"Io ci andrei pure a parlare con il capofficina, ma se mi risponde picche, che facciamo? Facciamo sciopero tutti quanti?"

".....".

"Oh, dico a voi, se l'incontro con il capofficina va male, scioperiamo?"

"Vabbè, tu prova a fargli credere che scioperiamo, magari quello ci crede e fa riparare i soffioni d'aria calda".

"E se quello non ci crede?"

"Pazienza, vuol dire che stanotte ci pazziamo di freddo".

"Ragazzi, sappiate che quello che sto facendo è contro i miei principi".

E così, sapendo che il capofficina mi avrebbe trattato di pezza, mi recai da lui senza alcuna speranza di successo. Nel suo ufficio c'era un caldo che non potevi stare, tanto che il capofficina era in camicia, e l'escursione termica tra dentro e fuori era di almeno trenta gradi. Dopo avergli esposto il problema, e l'impossibilità oggettiva a lavorare in quelle condizioni ambientali, lui parve non fottersene più di tanto. Rispose che il giorno successivo avrebbe provveduto a far riparare i soffioni di aria calda, ma da come lo diceva si capiva che non gliene fregava veramente niente, e che probabilmente anche il giorno successivo sarebbe rimasto tutto com'era.

Quando gli dissi che avrei scioperato per protestare per il mancato funzionamento dei riscaldamenti, sollevò gli occhi dai fogli che stava leggendo, aprì il suo sorriso sadico e perfido, e mi disse:

“Scioperare? Nel tuo reparto? Ahahahahah Voglio proprio vedere”.

Non mi salutò neanche. Riprese, con aria di sufficienza, a scrivere qualcosa su dei fogli, e io uscii con la coda tra le gambe. Un'umiliazione che fino a quel momento non avevo mai subito. Fui trattato come un qualsiasi deputato della sinistra del PD che va a chiedere collegi elettorali a Renzi con il cappello in mano.

Effettivamente il reparto in cui lavoravo era formato da un'accozzaglia di ruffiani leccaculi che non avrebbero scioperato manco se si fossero materializzate le stalattiti al soffitto, manco se gli toglievano lo stipendio, manco se gli tagliavano una mano. E così fu. Quando tornai in officina per comunicare ai miei colleghi che al capofficina non gliene fregava un cazzo del fatto che stavamo al freddo, loro ripresero a lavorare come muli.

Io, però, non ci stavo. Quel ghigno sadico sulla faccia del capofficina non riuscivo proprio a togliermelo dalla mente. Avrei pagato qualsiasi cifra per farglielo rimangiare, avrei fatto qualsiasi cosa per fargli rimpiangere quell'atteggiamento di strafottenza. Qualunque altro sindacalista confederale, al posto mio, avrebbe atteso il giorno successivo per affiggere in bacheca l'ennesimo comunicato contro le pessime condizioni di lavoro in fabbrica, contro la strafottenza del datore di lavoro, e avrebbe chiesto un incontro immediato con l'azienda per trattare la questione della rigidità delle temperature all'interno delle officine. Insomma, avrebbero chiesto la convocazione dell'ennesima commissione ambiente, nella quale avrebbero “esternato tutta la loro indignazione”, avrebbero “inchiodato l'azienda alla proprie responsabilità” e avrebbero ottenuto un “impegno concreto da parte dell'azienda ad affrontare la questione”. Dopo una quindicina di giorni i

riscaldamenti al reparto revisione sarebbero stati aggiustati, e il qualunque altro sindacalista di qualunque altro sindacato avrebbe rivendicato il ruolo attivo, propositivo e concertativo della propria organizzazione. Insomma, una grande presa per il culo, dove nel frattempo centinaia di lavoratori, tra cui io, sarebbero morti di freddo in attesa che commissione esaminasse il caso.

Dopo qualche minuto mi chiamarono da una catena di montaggio per chiedere un mio intervento sindacale. Appena arrivai sulla linea mi accorsi che l'intervento era banale. Sarebbe stato sufficiente chiamare il caposquadra, fargli notare la questione oggetto del mio intervento e il tutto si sarebbe risolto in un paio di minuti. Qualunque sindacalista avrebbe risolto la questione in pochi minuti, senza ricorrere ad alcuna forma di sciopero. E invece decisi di impuntarmi, così tanto che riuscii a far scioperare mezza linea di montaggio per una cazzata risolvibile in due minuti. Gli piazzai uno sciopero improvviso di un'ora, agganciato alla pausa mensa, e gli bloccai l'intera fabbrica. Praticamente lo sciopero che non ero riuscito a fare nel mio reparto, lo feci in catena di montaggio, determinando un danno ancora più grave alla produzione.

Durante lo sciopero sulla catena di montaggio vidi arrivare lo stesso capofficina che qualche minuto prima si beffava di me in ufficio. Lo vidi a debita distanza mentre parlava con il caposquadra, mentre sbatteva i pugni sul tavolo, tirava calci a cassoni dei materiali e inveiva contro il mondo intero, snocciolando una serie di nomi santi dei quali fino a quel momento ignoravo l'esistenza. Urlava al caposquadra di andare a recuperare i lavoratori scioperanti, perché lui aveva risolto tutto, ma, essendo le due notte, stavano tutti stravaccati a dormire nella saletta relax. A un certo punto lo stesso capofficina cercò di far ripartire la linea con l'ausilio di quei pochi operai che non avevano scioperato, obbligando e mortificando lo stesso caposquadra a lavorare in linea al posto degli scioperanti. Il tentativo fu vano. La linea di montaggio restò ferma un'ora intera.

Nel frattempo io mi godevo tutto lo spettacolo a una cinquantina di metri di distanza, gustandomi la mia rivincita. Il capofficina era consapevole che quello sciopero poteva essere evitato, che si trattava di un banalissimo intervento sindacale che avrebbe richiesto non più di due minuti, che, insomma, era uno sciopero pretestuoso. Ed era anche consapevole che quello sciopero era collegato all'incontro avvenuto qualche minuto prima nel suo ufficio, tra me e lui, in cui io gli chiedevo di intervenire con urgenza per far riparare l'impianto di riscaldamento e lui che mi sfidava con aria di sufficienza. Ed è per questo motivo che rosicava di brutto. Ci mancava poco che la bile esplodesse come una bottiglia di spumante sballottato prima dell'apertura. Quel sorriso beffardo di

qualche minuto prima glielo avevo fatto ingoiare di brutto. Lo vedevo a metri di distanza con un viso completamente deformato dalla rabbia. Con la sola forza dello sguardo gli feci capire che quella storia riguardava solo me e lui. A un certo punto anche io esibii il mio sorriso sadico, che per quanto non mi sia mai venuto bene, quella sera sembrava funzionare.

Ci guardavamo a distanza, con aria di sfida, di quella sfida che almeno quella notte lui aveva perso. Una piccolissima, impercettibile, microscopia vittoria sindacale, che per me però assumeva un significato grande, enorme, rispetto al vuoto di vittorie di quel periodo.

Il giorno dopo, fin dal mattino, tutti i riscaldamenti del reparto funzionavano regolarmente. E l'inutile commissione ambiente non fu convocata.

25

In passato eravamo le tute blu. Ricordate? "Le tute blu scioperano", oppure "le tute blu scendono in piazza", oppure "le tute blu incrociano le braccia". Quando sui giornali leggevate "le tutte blu", il riferimento era ai metalmeccanici e ai lavoratori della Fiat. Per la storia del movimento operaio, e per quello che hanno rappresentato i metalmeccanici nella storia del sindacalismo italiano, c'era una sorta di orgoglio a sentirsi chiamare "le tute blu"; era l'identificazione delle battaglie operaie, del movimento di lotta, della punta più avanzata del sindacato conflittuale. Mi è capitato, per ragioni pratiche, di indossare la mia tuta blu della Fiat anche per strada, nei bar e nei centri commerciali. Non mi creava alcun imbarazzo mostrarmi con la "tuta blu" anche al di fuori del luogo di lavoro. Anzi.

Poi intorno al 2010 la Fiat di Cassino decise di cambiare il colore delle tute da blu in bianche. Sembravamo tanti imbarazzanti clienti di una clinica psichiatrica con i pigiamoni da notte, di quelli che usiamo per dormire, orridi, brutti, calzavano malissimo, avevano le gambe stile "Cugini di Campagna" e ti rendevano ridicolo anche tra i tuoi stessi colleghi. Non credo alla casualità, e sono convinto che lo stilista che ha disegnato quelle orribili tute abbia faticato non poco per crearle così orribili. Noi stessi, a guardarci, ci ridevamo addosso. In più, da quel momento, i regolamenti interni si fecero ancora più stringenti, obbligando perentoriamente l'uso della tuta. Se fino a quel momento erano tollerati l'uso dei jeans o della felpa personale al posto della tuta, da quel giorno

entrò in vigore l'ordine tassativo di indossare la tuta d'ordinanza. Per tutti. Dal direttore dello stabilimento al montatore dei batticalcagna anteriore e posteriori destri in catena di montaggio.

Quello che per molti può sembrare una civetteria, ovvero il colore e il modello della nuova tuta da lavoro, per me era invece un preciso disegno di umiliazione e sottomissione, anche psicologica, dei lavoratori. E' una mia convinzione personale: credo che la scelta dei nuovi indumenti non sia casuale, ma fortemente voluta. Indossare tute da lavoro che somigliano a pigiami bianchi da notte, serve a mio avviso ad aumentare il senso di condizione di inferiorità dei lavoratori metalmeccanici rispetto all'esterno. Sembravamo, tanto per intendersi, tanti pazienti del centro di igiene mentale.

Il segnale che la Fiat voleva mandare era: "Da oggi non siete più tute blu, non siete più metalmeccanici, non siete più il simbolo della lotta. Da oggi si entra in una nuova fase, che non sarà caratterizzata solamente da nuove norme contrattuali e nuove metodologie di lavoro, ma riguarderà tutti gli aspetti della vita in fabbrica, compresa la tuta da lavoro. Da oggi anche voi diventerete bianchi, invisibili, ininfluenti, uguali agli altri. La specificità delle lotte metalmeccaniche è finita, fatevene una ragione. Anzi, non solo vi costringo a indossare le tute bianche, ma da oggi non siete manco più metalmeccanici, perché noi della Fiat abbiamo deciso di uscire anche dal sindacato padronale della Confindustria".

In realtà non c'è stato un preciso "oggi" in cui Marchionne ha deciso di imporre il "cambio di rotta" dei rapporti con il personale, nel senso che i cambiamenti che hanno portato alla situazione attuale non sono stati simultanei e repentini. A questo livello ci siamo arrivati attraverso un percorso graduale, durato sei/sette anni, dal 2005 al 2012, durante i quali si è passati dall'operaio che produce automobili creando ricchezza, profitti e utili per l'azienda e gli azionisti, all'operaio come peso da sostenere. Oggi l'operaio non è più colui che produce ricchezza per il padrone e gli azionisti, ma un miracolato del padrone, uno che lavora solo per la cortese magnanimità e l'enorme bontà degli industriali. Oggi gli operai lavorano solo perché il padrone "ti sta facendo un piacere", che se fosse per lui ti licenzierebbe anche oggi. Se oggi lavori, devi dire grazie al datore di lavoro e non a un preciso diritto di un preciso articolo della nostra Costituzione. E questo devi tenerlo bene a mente ogni volta che varchi i cancelli della fabbrica, ogni volta che con i tuoi comportamenti danneggi l'azienda, ogni volta che ti lamenti delle paghe basse od ogni volta che parli male del datore di lavoro.

Qualcuno potrebbe obiettare che non è il colore della tuta a determinare la qualità della lotta di classe, o che, semplicemente, l'abito non fa il monaco. E ovviamente anche io concordo. Anche io concordo sul fatto che alcuni simboli o colori siano da considerarsi fatti esclusivamente estetici, e non sostanziali. Ma allo stesso tempo penso che la spersonalizzazione e la cancellazione dell'identità di un movimento, di un qualsiasi movimento, passi anche attraverso la rimozione di simboli e colori che l'hanno caratterizzato nel tempo. Per chi non è mai stato una "tuta blu" so che è una questione difficile da comprendere. Ma chi ha indossato quella tuta per venti o trent'anni sa che rendere bianche le tute blu, significa disconoscere il valore simbolico che quel colore ha avuto nella storia d'Italia. Significa cancellare un'identità, renderla asettica, anonima, creare uno spartiacque tra il passato e i nuovi modelli di produzione e relazioni con il personale.

Ma non si tratta solo di una questione estetica o romantica. Dal punto di vista pratico il "pigiamone" bianco crea problemi e imbarazzo soprattutto alle donne operaie con il ciclo mestruale. Il caso scoppiò tre anni fa allo stabilimento Fiat di Melfi, dove un gruppo di operaie scrisse una lettera alla direzione aziendale per protestare contro la decisione di obbligare a indossare le tute bianche:

"In fabbrica accadono troppi episodi incresciosi del genere, in ogni reparto. Una situazione imbarazzante. Quando si verifica non sappiamo dove andare, visto che non possiamo tornare a casa. Abbiamo 10 minuti di tempo di pausa, ma non ce la facciamo mica ad andare in bagno tutte le volte, dove si accumula la coda delle colleghe. Noi facciamo i metalmeccanici, stiamo tutto il giorno in posizioni assurde perché lavoriamo dentro le macchine, facciamo un lavoro con il corpo piegato dentro le scocche. Diventa facile sporcarsi quando hai il ciclo mestruale. E così scatta un senso di umiliazione. Tutti in fabbrica lo vengono a sapere, qualcuno dei colleghi maschi fa anche il commento stupido tra le auto in fila. Tutto per colpa del pantalone chiaro. Per questo abbiamo deciso di agire cominciando a raccogliere firme per chiedere di cambiare il colore della divisa. Basta, non ce la facciamo più".

La lettera e la raccolta di firme non ebbero alcun riscontro. La direzione aziendale si limitò a rispondere, non so se sul serio o come provocazione, che avrebbe provveduto a dotare le operaie di culottes. Ovviamente nessuna parlamentare progressista, di quelle che si sperticano e indignano per una parola politicamente scorretta pronunciata durante un dibattito, condivise le ragioni di quella protesta. E nessuna donna del governo, di quelle che beneficiano delle quote rose nelle istituzioni e stanno lì solo perché sono donne,

rispose all'interrogazione parlamentare che venne inoltrata da una parlamentare lucana.

Le donne operaie, del resto, esistono, per finta, solo l'8 marzo. Gli altri 364 giorni dell'anno possono anche schiattare.

26

La partenza per Torino era fissata alle ore 22 dalla stazione dei treni di Formia. Era il 16 gennaio 1997, e dalla zona partimmo in una decina. Decidemmo tutti di viaggiare a spese nostre per non gravare sulle casse del sindacato, e quella trasferta, tra viaggio e spese varie, mi costò circa 200 mila lire.

La mattina successiva a Torino si sarebbe tenuta la prima udienza del processo a carico di Cesare Romiti, amministratore delegato della Fiat, accusato di falso in bilancio e finanziamento illecito ai partiti. Secondo la Procura, la Fiat occultava alcune parti dei bilanci societari per pagare tangenti per la realizzazione di opere infrastrutturali. I bilanci in nero servivano, sempre secondo la Procura, per pagare tangenti a politici, ministri e tesorieri di partito, in cambio di appalti.

Ad attenderci a Torino c'erano circa duecento lavoratori, tutti dei Cobas, provenienti dagli altri stabilimenti Fiat d'Italia. L'appuntamento era alle nove del mattino davanti al Tribunale di Torino per la costituzione di parte civile nel processo a carico di Romiti. Come operai della Fiat rivendicavamo un risarcimento per i danni subiti in qualità di dipendenti. Proprio qualche anno prima, infatti, era stato firmato il contratto decentrato aziendale, denominato PPH Premio Performance Holding, che prevedeva gli aumenti contrattuali di secondo livello legati alla redditività, ovvero un parametro determinato proprio dal Bilancio societario dell'azienda. Ma se il Bilancio societario dell'azienda era falso, allora anche gli aumenti contrattuali erano falsi. Ecco il motivo per cui volevamo costituirci parte civile, in quanto soggetti danneggiati dal reato oggetto del processo. Per intenderci, eravamo una delle parti lese.

Quello che segue è uno stralcio dell'articolo del giornalista Massimo Novelli, pubblicato su "la Repubblica", che racconta quella mattina davanti al Tribunale di Torino:

“ASSEDIO OPERAIO AL PROCESSO FIAT- Bandiere rosse, striscioni, slogan d'altri tempi e quasi 200 operai venuti da Milano come da Napoli, [Cassino] e da Lecce, in pullman e in treno, a costituirsi parte civile contro la Grande Azienda. Comincia così, nella mattina di freddo sole, in una Torino indifferente, il processo con rito abbreviato a Cesare Romiti, presidente della Fiat, e al direttore centrale Francesco Paolo Mattioli, accusati di reati che vanno dal falso in bilancio al finanziamento illecito ai partiti. Non riserva sorprese giudiziarie l'avvio del dibattimento a porte chiuse, che, poco dopo mezzogiorno, viene spostato dal palazzetto dei gip ad un'aula del tribunale, vista l'affluenza di lavoratori e lavoratrici del pianeta Fiat (...). "Attualmente sono licenziato" dice ridendo Renzo Cannavesi, operaio dell'Alfa di Arese. "Siamo venuti qui per non fare passare sotto silenzio questo processo, che la Fiat ha voluto a porte chiuse. Si parla tanto dei politici che incassavano le tangenti. Tutto vero. Qualcuno, però, glieli dava quei soldi, o no? La Fiat era tra quelli". La mattinata si perde nella lunga trafila della registrazione delle tute blu, in massima parte organizzati dallo Slai-Cobas che ritengono di essere stati danneggiati nel salario - e in particolare nel premio di performance - a causa delle tangenti pagate ai politici dai manager di Corso Marconi (...). I legali della Fiat, oltre ad annunciare l'opposizione alle costituzioni delle oltre 170 parti civili, chiedono intanto la verifica dei nomi: chi sono, da quando e in quale stabilimento lavorano. Voglio accertare, innanzitutto, se abbiano i requisiti per essere parti lese”.

Alle nove, appena giunti davanti al Tribunale, firmammo la delega legale per la richiesta di costituzione di parte civile a un avvocato di Torino scelto dal sindacato, che nel frattempo aveva già comunicato l'elenco dei lavoratori al Giudice per le Indagini Preliminari, e alle 10,30 ci venne comunicato che la costituzione di parte civile era stata respinta.

A mezzogiorno riprendemmo il treno per Formia e alle otto di sera eravamo a casa.

Avevo perso duecentomila lire e una giornata di ferie personali. Ma se tornassi indietro nel tempo lo rifarei pari pari, perché le questioni di principio non hanno prezzo. Per me ne è valsa la pena. Affrontare il padrone in tribunale, anche sapendo che la giustizia borghese mortificherà il tuo impegno e i tuoi sforzi, non ha prezzo.

Il processo proseguì anche senza di noi della Fiat di Cassino. Alcuni lavoratori dell'Alfa di Arese e Pomigliano riproposero la costituzione di parte civile durante la prima udienza del 14 marzo successivo, quella della procedura del rito abbreviato che Romiti aveva chiesto davanti al GIP. L'avvocato della Fiat Vittorio Cusano, per evitare che il giudice accogliesse la costituzione di parte civile dei lavoratori, esibì le lettere di Gianni Italia della Fim-Cisl, di Luigi

Angeletti della Uilm-Uil e Walter Cerfeda della Fiom-Cgil, nelle quali dichiaravano che *"il premio performance di gruppo non è legato ai bilanci aziendali, per cui il danno per i lavoratori, se i bilanci fossero falsificati, come gli imputati hanno ammesso, sarebbe trascurabile"*. Il soccorso dei sindacati confederali, che doveva risultare provvidenziale, risultò vano: il giudice ammise gli operai della Fiat alla costituzione di parte civile nel processo, e ai sindacati non rimase che lo sputtanamento di essere prestati al lurido giochetto di deporre contro gli operai. Trovarsi i sindacati nazionali in tribunale a fianco del padrone a deporre contro i lavoratori, è una delle meschinità più grandi che la peggiore carogna possa compiere in vita sua. Anche quella volta i servi dei padroni fecero la loro bella figura da niente, compresa la FIOM.

Dopo poche settimane, nell'aprile del 1997, Cesare Romiti fu condannato insieme ad altri manager dell'azienda. Nel 2000 la Cassazione confermò la condanna a undici mesi e dieci giorni di reclusione per falso in bilancio, finanziamento illecito dei partiti e frode fiscale, relativi al periodo in cui ricopriva la carica di amministratore delegato del gruppo Fiat.

Subito dopo, i lavoratori che avevano ottenuto la costituzione di parte civile, iniziarono il processo civile teso a ottenere il risarcimento danni, e il 24 dicembre 2002 il giudice della Prima Sezione del Tribunale civile di Torino Michele Tamagnone sentenziò che ogni lavoratore Fiat che si era costituito parte civile contro i vertici aziendali della Fiat, condannati dalla Corte di Cassazione per falso in bilancio e finanziamento illecito ai partiti, avrebbe avuto diritto a ottenere il rimborso di 1.508,78 euro (più spese legali) per il danno subito.

Ma la beffa è sempre dietro l'angolo. Quando i lavoratori attivarono l'esecuzione forzata contro l'azienda per ottenere il risarcimento del danno, proprio in fase di esecuzione *"la Corte di Appello di Torino, in data 4 dicembre 2003, in accoglimento dell'istanza di incidente di esecuzione, ha revocato la sentenza di condanna per falso in bilancio dichiarando che il fatto per cui era stata emessa sentenza non è più previsto dalla legge come reato"*. Eh sì, proprio nel 2002 il governo Berlusconi, con il decreto legislativo n. 61/2002, depenalizzò il reato di falso in bilancio con valore retroattivo, ovvero il reato per il quale Romiti era stato condannato, e i lavoratori se la presero in quel posto. Romiti venne definitivamente proscioltto da tutte le accuse e gli operai della Fiat rimasero con un pugno di mosche in mano.

A distanza di oltre venti anni penso che a nessuno di quei lavoratori interessassero i soldi di Romiti, ma solo avere giustizia in tribunale. E quella l'hanno ottenuta.

Capita mediamente più o meno una volta ogni due mesi. A inizio turno mi si avvicina il capo squadra e preannuncia che durante la giornata ci sarà la visita di un “pezzo grosso” della Fiat. Quindi: mantenere pulito il posto di lavoro, non lasciare le viti per terra, tenere gli attrezzi da lavoro ai loro posti, usare tutti i dispositivi di protezione individuale e lavorare secondo le norme antinfortunistiche. Ma solo per i pochi minuti del passaggio del “pezzo grosso”. Subito dopo le norme non valgono più, perché fanno perdere tempo e produzione.

Quando il “pezzo grosso” sfila per i corridoi delle officine, ogni persona e cosa deve essere a suo posto. E se una cosa o una persona stona rispetto al contesto generale, quella cosa o persona è meglio occultarla. Evidentemente la mia sola presenza darebbe fastidio al “pezzo grosso” della Fiat, perché mi è capitato spesso che, durante alcune visite più importanti di altre, mi sia stato chiesto di allontanarmi dalla postazione di lavoro perché poco “fiat-genico”:

“Fantasia, se vuoi puoi andare al bagno, o uscire a fumare una sigaretta, o andare a prendere un caffè in saletta. Giusto una mezz’oretta, non di più. Appena il “pezzo grosso” è passato, tu torni sul tuo posto di lavoro”.

Per l’ultima visita di Renzi, che è il “pezzo più grosso” che io ricordi in visita alla Fiat, mi fu chiesto addirittura di rimanere a casa, con un ordine verbale esplicito e neanche tanto velato. Dicevano che per motivi di sicurezza ci sarebbero stati solamente mille operai scelti e fidati:

“Per motivi di sicurezza? Ma davvero fate? Io non entro per motivi di sicurezza?”

“Fantasia, le disposizioni sono queste, mi dispiace”.

“Ma insomma, non penserete a un attentato tipo Brigate Rosse?”

“Fantasia, gli ordini non si discutono”.

“Ma è assurdo! Queste motivazioni sono assurde! Io conosco Renzi, è vero che dice di essere di sinistra, ma dubito che possa commettere un attentato e mettere a repentaglio la mia sicurezza! Renzi è un bravo ragazzo, e non minerebbe mai la mia sicurezza e quella dei miei colleghi”.

Ora mi chiamano per nome: *"Delio, ma ti va di sfottere?"*

"In che senso?"

"Renzi mina la tua sicurezza?"

"L'avete detto voi che non posso entrare in fabbrica per motivi di sicurezza, o no?"

Comunque questa storia che Renzi avrebbe potuto attentare la mia sicurezza non la capirò mai. Infatti il giorno della visita non ci fu alcun attentato, e i mille operai che la Fiat scelse per lavorare quel giorno, tornarono a casa tutti sani e salvi. Sono stato un giorno intero a preoccuparmi per i mille colleghi prescelti, perché a me quella storia della sicurezza incusse un po' di inquietudine. A mesi di distanza, tuttavia, tengo a ringraziare il mio caposquadra per essersi preoccupato della mia sicurezza. Un gesto che ancora mi commuove e che ricorderò per sempre. Anzi, mi verrebbe voglia di chiedere scusa per tutti i piccoli disagi che ho causato in fabbrica, perché tutte queste attenzioni per la mia sicurezza personale e la mia incolumità, sono davvero lodevoli.

Tuttavia, fin quando si tratta di visite esterne, come ministri, sottosegretari, presidenti del consiglio o delegazioni straniere, ci può anche stare. Essendo visite provenienti dall'esterno, è come avere ospiti a casa propria. E' comprensibile mostrare la fabbrica pulita, linda e perfettamente funzionante. Ma quando si tratta di visite di "pezzi grossi" della Fiat, ci troviamo davanti a un qualcosa di anomalo. Voglio dire, se Marchionne viene a visitare lo stabilimento di Cassino per rendersi conto delle condizioni degli impianti, dei reparti, delle officine e di tutto il contesto, non gli si dovrebbe nascondere la verità, altrimenti si mente a se stessi.

Non so, ma è possibile che questo libro finisca in mano a uno di quei "pezzi grossi" dell'azienda che ogni tanto vengono a visitare la Fiat di Cassino, quelli a cui i capisquadra mostrano una realtà particolarmente distorta. Questo messaggio è rivolto proprio a loro:

"Cari pezzi grossi, lo sapete che alla Fiat di Cassino agiscono in questo modo? No? E allora ve lo dico io. La prossima volta che decidete di fare una visita ispettiva alla Fiat di Cassino, venite di sorpresa, così ci divertiamo tutti quanti".

Prima di essere provate sulla pista di collaudo, le automobili vengono sottoposte a uno specifico controllo: quello della convergenza ed equilibratura delle ruote. Questa operazione viene compiuta con le automobili in moto, con motore acceso, sui rulli, lanciate alla velocità di 80 / 90 chilometri all'ora, dove viene provata anche la frenata e l'ABS, attraverso sofisticati strumenti diagnostici elettronici che deliberano il corretto assetto delle ruote e il funzionamento dell'intero impianto frenante. Le postazioni dei rulli sono tutte all'interno di un'officina, e tutti i rulli sono dotati di aspiratori per i gas di scarico. Ovviamente capita spesso che gli aspiratori sui rulli e quelli a parete non funzionino, e l'aria diventava pesantissima, irrespirabile, soprattutto quando capita qualche automobile con difetti d'accensione.

Io lavoravo alla riparazione delle automobili con difetti di convergenza, a cento metri dai rulli, e i fumi arrivavano pure sulla mia postazione. Come sindacato, ma confesso anche ad altri sindacati, avevo esposto più volte la questione alla competente ASL territoriale e all'Ispettorato del Lavoro, senza avere avuto mai alcun riscontro.

Quel pomeriggio, però, quando entrai in officina, trovai le porte e le vetrate tutte spalancate, gli aspiratori dei rulli tutti funzionanti, con i manutentori a presidiare gli impianti, le automobili tutte spente, l'aria limpida e, in lontananza, c'era anche Heidi con le caprette che gli facevano ciao. Non sembrava di stare in una fabbrica, ma su una di quelle montagne dove Reinhold Messner urla: "altissima, purissima, levissima". C'era un'aria talmente pulita che dovetti subito fumarmi una sigaretta per non rischiare di morire di troppa aria pura. I miei polmoni non erano abituati a sopportare tutta quella purezza.

Proprio mentre mi ponevo mille interrogativi su quei cambiamenti, notai uno dei responsabili del Personale al centro dell'officina con a fianco un'altra persona in giacca e cravatta che prendeva appunti. Chiesi a uno dei sindacalisti del turno di mattina che stava uscendo, chi fosse la persona a fianco al responsabile del Personale, e lui rispose:

"E' un funzionario dell'ASL di Frosinone in visita ispettiva al reparto. E' qui per le nostre denunce per i troppi fumi che si verificano qui dentro".

"Ma cazzo se la visita ispettiva viene fatta in queste condizioni, è chiaro che il funzionario dell'ASL scriverà che è tutto a posto!"

"Hai ragione".

“Se fosse venuto ieri pomeriggio, con la coltre di fumo che siamo stai costretti a respirare, non sarebbe neanche entrato nell’officina!”

“Sì, è vero”.

“Ma tu sei riuscito a parlarci con il funzionario dell’ASL e spiegargli che quella di oggi è una situazione straordinaria?”

“No, il responsabile del Personale ha detto che non potevo parlarci”.

“E tu? Ci hai parlato lo stesso, vero?”

“No, me l’ha vietato. Comunque appena esco di qua vado in ufficio al sindacato e scrivo un bel comunicato sindacale di protesta e indignazione su questa cosa. Così gliene cantiamo quattro alla Fiat. E poi chiediamo una commissione ambiente urgente per inchiodare l’azienda alle sue responsabilità!!”

“Wow, immagino che la Fiat si starà già cacando sotto”.

Ad inizio turno di lavoro mi recai dal responsabile del Personale, che è ancora all’interno dell’officina, e chiesi di parlare con il funzionario dell’ASL che nel frattempo stava iniziando i rilievi del fumo presente nell’officina. Come previsto, il capo del Personale mi negò il permesso di conferire con il funzionario dell’ASL e mi ordinò di iniziare a lavorare. Allora andai dal caposquadra e chiesi, in qualità di RSU, mezz’ora di permesso sindacale. Dopo di che aprii il mio armadietto personale, presi il megafono e mi predisposi a megafonare nei pressi del funzionario dell’ASL. A noi RSU era consentito, dalla legge, di megafonare in qualsiasi posto della fabbrica, con l’unico limite di non intralciare la produzione. Tu non mi concedi di parlare con il funzionario dell’ASL? Vuol dire che quello che ho da dirgli, glielo dico per megafono. Anzi, glielo urlo in faccia. A meno di venti metri di distanza:

“Lavoratrici, lavoratori, in questo momento è presente nel nostro reparto un funzionario dell’ASL che sta effettuando i rilievi dei fumi prodotti dai gas di scarico delle automobili”.

Manco fossi il “Pifferaio di Hamelin”, decine di operai smisero di lavorare e si affacciarono al posto dove stavo megafonando:

“Ebbene, voglio comunicarvi che il responsabile del Personale mi ha espressamente vietato di parlare con il funzionario dell’ASL che in questo momento sta effettuando i rilievi”.

Con la coda dell'occhio vidi il responsabile del Personale che iniziò a sudare freddo. Nel frattempo aumentò notevolmente il numero dei lavoratori che accorsero per ascoltarmi.

“Già, perché se mi fosse stata data la possibilità di parlare con il funzionario dell'ASL, avrei potuto raccontargli la verità, e dirgli qual è la situazione quotidiana in questo reparto”.

Da lontano vidi che anche il funzionario dell'ASL cercò di avvicinarsi per ascoltare meglio le mie parole, ma il responsabile del Personale lo strattonò all'indietro per la giacca cercandolo di portarlo via.

“Al funzionario dell'ASL avrei voluto dirgli che durante la settimana e durante tutte le ore di lavoro, in questo reparto non si respira, l'aria è irrespirabile, rischiamo ogni giorno il tumore ai polmoni o scompensi cardiaci. Gli aspiratori sono quasi sempre rotti e spesso non vengono neanche rispettati i cicli di lavorazione, così che le macchine restano in moto più del dovuto. Se fosse venuto a compiere questa visita ispettiva a sorpresa, senza alcun preavviso, avrebbe trovato dinanzi a sé una situazione totalmente diversa”.

Guardandomi con aria irritata e minacciosa, il responsabile del Personale prese il funzionario dell'ASL per un braccio e lo portò via verso l'uscita secondaria dell'officina.

Seppi, per vie ufficiose dei colleghi del turno del mattino del giorno dopo, che la visita ispettiva riprese la mattina dopo, al turno del sindacalista che doveva cantargliene quattro.

L'ultima importante ricerca dello IARC - International Agency for Research of Cancer, Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro, risale al 2 ottobre 2012. E' una delle più importanti ricerche riguardanti gli agenti cancerogeni e l'esposizione lavorativa agli scarichi dei motori diesel:

“L'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC) ha classificato lo scarico dei motori diesel fra i cancerogeni di gruppo 1, quindi, fra i 108 agenti a maggiore criticità per i quali esistono prove sufficienti a stabilire un nesso causale tra l'esposizione e lo sviluppo di tumori nell'uomo. Secondo l'autorevole fonte è stata riscontrata un'incontrovertibile evidenza che le emissioni diesel aumentino il rischio di tumore al polmone (e non solo), pertanto, è stato giustificato l'aggiornamento della precedente classificazione più blanda nel gruppo 2A, invariata dal 1988. Pur non costituendo una novità assoluta, la riclassificazione ha aggiunto un elemento di grande rilievo che ha imposto, tra l'altro, un'attenta riflessione sugli aspetti igienistico occupazionali in un'assai vasta casistica di luoghi di lavoro (...). Anche se gli effetti

avversi sulla salute degli scarichi dei motori a ciclo diesel sono da anni incontrovertibili e non riguardano solo la cancerogenicità, la recente ufficializzazione IARC ha rinnovato l'attenzione e ha fornito nuovo impulso alla valutazione dei rischi chimici connessi che potenzialmente coinvolgono numerosi addetti. Il rischio derivante dai gas di scarico è spesso mal compreso o sottovalutato (...)".

Fino a quel momento, secondo la ricerca scientifica, c'era la probabilità che i gas di scarico delle automobili provocassero il cancro, ma dal 2012 c'è la certezza di contrarre il cancro. Così scrive il 20 giugno 2012 l'Organizzazione Mondiale della Sanità:

"OMS, I GAS DI SCARICO DEI MOTORI DIESEL CAUSANO IL CANCRO - Non è più solo un'ipotesi, ma una certezza: i gas di scappamento dei motori diesel sono "cancerogeni certi" per gli esseri umani e l'esposizione a tali gas è associata ad un "rischio accresciuto di tumore al polmone" ed anche ad un maggior rischio di cancro alla vescica. Il 'verdetto' dall'Organizzazione mondiale della Sanità (Oms), che nel 1988 aveva classificato le emissioni dei motori diesel tra i cancerogeni "probabili" per l'uomo. Gli esperti Oms, riuniti oggi a Lione, hanno dunque stabilito che ci sono oggi "prove sufficienti" dell'associazione tra emissioni dei motori diesel e insorgenza del cancro: "Le prove scientifiche sono inconfutabili e le conclusioni del gruppo di lavoro sono state unanimi: le emanazioni dei motori diesel causano il tumore del polmone", ha dichiarato il presidente del Circ Christopher Portier, sottolineando la necessità che "l'esposizione a questa miscela di prodotti chimici sia ridotta in tutto il mondo". I gas di scarico sono stati dunque oggi classificati nel 'gruppo 1', quello appunto delle sostanze cancerogene certe, mentre in precedenza erano annoverati nel 'gruppo 2' delle sostanze "probabilmente" cancerogene per l'uomo".

Insomma, mentre prima gli operai addetti alle prove sui rulli avevano la probabilità di contrarre il tumore ai polmoni, oggi, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, hanno la certezza. E la vita, si sa, è fatta di certezze. E di sindacalisti che gliene cantano quattro.

Lo stabilimento Fiat di Pomigliano D'Arco dista poco meno di cento chilometri da quello di Cassino. Così decidemmo di andare in automobile, anche per trasportare più comodamente l'impianto di amplificazione del nostro sindacato. L'appuntamento era alle 3,30 del mattino di martedì 22 giugno 2010 all'imbocco del casello autostradale di Cassino, direzione Pomigliano.

Riuscimmo a organizzare due automobili e una decina di operai di Cassino per andare a manifestare davanti ai cancelli di Pomigliano D'Arco. Quel giorno c'era il referendum dei lavoratori sul nuovo accordo Fiat, denominato "Fabbrica Italia", quello che stravolgeva le regole contrattuali finora disciplinate dal contratto nazionale dei lavoratori metalmeccanici e, per la prima volta nella storia, con regole in deroga al contratto nazionale dei metalmeccanici, alle leggi dello Stato e alla Costituzione della Repubblica. Derghe, ovviamente, tutte peggiorative per i lavoratori e gli operai.

L'accordo posto a referendum tra i lavoratori rappresentava un salto indietro di quarant'anni dei diritti del lavoro, antecedente al 1970, anno di approvazione dello Statuto dei Lavoratori; un salto indietro nel tempo che avrebbe scaraventato gli operai verso il medioevo dei diritti sindacali, collettivi e individuali; un salto indietro che piaceva tanto agli uomini del governo Berlusconi, agli esponenti di punta del Partito Democratico e ai sindacati confederali, che solo cinque giorni prima avevano già sottoscritto una pre-intesa.

Il 22 giugno 2010 i lavoratori della Fiat di Pomigliano D'Arco, in Cassa Integrazione da due anni e convocati al lavoro solo per quella giornata, erano chiamati a esprimersi proprio su quella pre-intesa. Un referendum non obbligatorio, che rappresentava un qualcosa in più, un qualcosa di non richiesto e non previsto dalle procedure di approvazione degli accordi e contratti aziendali, ma che Marchionne volle fortemente. L'amministratore delegato della Fiat non solo voleva la firma dei sindacati sull'accordo "Fabbrica Italia", ma pretendeva anche l'accondiscendenza della maggioranza dei lavoratori. Una forzatura che avrebbe conferito solidità e autorevolezza all'accordo, avrebbe messo all'angolo i sindacati di base e i partiti politici antagonisti, e avrebbe dato credibilità a un nuovo sistema di contrattazione che, per la prima volta dopo quarant'anni, prevedeva condizioni peggiori per i lavoratori.

In realtà quello del 22 giugno 2010 non era un vero e proprio referendum, ma un diktat imposto dall'azienda: o approvate l'accordo così come è stato sottoscritto dai sindacati confederali o lascio la produzione della Panda in Polonia e chiudo lo stabilimento di Pomigliano. Un vero e proprio ricatto non facile da respingere per gli operai che quella mattina erano stati chiamati al voto. Da un lato l'azienda si impegna a riaprire lo stabilimento Fiat di Pomigliano D'Arco, chiuso da oltre due anni con 4.000 lavoratori in Cassa Integrazione, e avviare la produzione della Panda, dall'altro i lavoratori che dovevano accettare salari inferiori rispetto a quelli dei metalmeccanici, condizioni di lavoro peggiori con l'introduzione delle nuove saturazioni dei

carichi di lavoro, nessun pagamento per i primi tre giorni di malattia, revisione degli inquadramenti retributivi e dei livelli, riduzione delle pause, spostamento della pausa mensa a fine turno, facoltà di spostare i lavoratori da uno stabilimento all'altro senza la corresponsione di alcuna indennità di trasferta o rimborsi, 18 turni di lavoro al sabato e di notte nelle settimane che la fabbrica lavora, 10 giornate di straordinario per la produzione, sanzioni per i sindacati che non si adeguano a tali disposizioni e ruolo più servile delle RSU.

Anche la trattativa sindacale che aveva portato alla stipula dell'accordo da sottoporre a referendum, non fu una vera trattativa, ma un prendere o lasciare. A voler essere maligno, immagino che le trattative tra azienda e sindacati confederali si siano svolte almeno sei mesi prima, e che la sceneggiata della trattativa "prendere o lasciare" di cinque giorni prima fosse stata concordata con largo anticipo. Il giorno della finta trattativa al finto tavolo delle finte trattative, i veri giochi erano già fatti. Anche il giochetto della FIOM, quello di dissociarsi dagli altri sindacati per affermare una propria diversità, non tenne alla prova dei fatti: a Pomigliano era per l'astensione perché, giustamente, "riguardante diritti indisponibili delle lavoratrici e dei lavoratori", mentre nelle fabbriche dove era maggioranza tra i lavoratori, invitò a votare a favore dell'accordo, come ad esempio, all'ex Bertone di Torino, dove i delegati sindacali della FIOM fecero un "chiaro appello al senso di responsabilità". Il giochetto di fingersi contrari funzionava solo sotto i riflettori dei media e nei salotti dei talk show, perché per il resto la FIOM era uguale agli altri. Del resto la stessa CGIL, di cui la FIOM è una diretta emanazione, era favorevolissima all'accordo.

Una settimana prima del referendum la Fiat sguinzagliò tutti i giornali di regime, le televisioni compiacenti e gli economisti prezzolati, per un supporto al plebiscito a suo favore. Si arrivò a dire che il progetto "Fabbrica Italia" avrebbe previsto 20 miliardi di euro di investimenti, 18 nuovi modelli di automobili da lì a tre anni, 1,4 milioni di auto l'anno oltre a 250 mila veicoli commerciali, tremila nuove assunzioni nel giro di un paio d'anni e la piena occupazione dei lavoratori in tutti gli stabilimenti Fiat d'Italia. Davanti a un futuro così roseo, prospettato da uno dei migliori general manager del mondo, e con l'appoggio di tutti i sindacati confederali, di tutti partiti dell'arco costituzionale, di tutta la stampa e le televisioni, come fa un operaio della Fiat di Pomigliano a votare contro? Per questo, neanche per un istante, ho mai biasimato coloro che votarono a favore dell'accordo "Fabbrica Italia".

Così scriveva Pietro Ancona, segretario generale della CGIL Sicilia, uno dei pochi della CGIL che ebbe il coraggio di denunciare pubblicamente la situazione dei fatti, il giorno prima del referendum:

“I lavoratori di Pomigliano andranno a votare e si caricheranno della croce delle condizioni umilianti imposte brutalmente da Marchionne. Penseranno alle loro famiglie ed alla necessità comunque di sopravvivere in una Napoli che venti anni di governo Bassolino lascia in macerie, disperata, piena di debiti. L'uso clientelare in proporzioni industriali delle risorse, l'indebitamento, la mancanza di progetto e di futuro fanno da contesto al referendum, una operazione che sarebbe democratica se non fosse già stata piegata e strumentalizzata dalla Fiat che ne ha già predeterminato il risultato (...). Marchionne ha imposto ai cinquemila lavoratori di Pomigliano un referendum-genuflessione alla sua volontà. Trattasi di una violenza psicologica e politica che in un Paese civile non avrebbe luogo. Tutti sanno che se il referendum dovesse bocciare il piano A, scatterebbe il Piano B e cioè non si farebbe l'investimento. Se il signor Marchionne ed i suoi servili cortigiani sindacalisti avessero un pochino di pudore dovrebbero evitare questa scandalosa richiesta di sottomissione alla volontà padronale e di umiliazione collettiva non solo dei lavoratori ma della cittadinanza di Napoli”.

Quella mattina, quindi, a Pomigliano D'Arco si decideva, con una forte pressione psicologica, il destino di 10.000 lavoratori, 5.000 della Fiat e 5.000 dell'indotto. Arrivammo davanti ai cancelli della Fiat di Pomigliano D'Arco poco prima delle 5 del mattino, giusto il tempo per montare l'impianto di amplificazione e iniziare lo speakeraggio alle 5,30, quando i lavoratori sarebbero iniziati a entrare. Fuori i cancelli c'erano i mitici e storici sindacalisti dello SLAI-Cobas dell'ex Alfa Sud, che in quell'ultimo mese si erano spesi più di tutti per diffondere le ragioni del NO al referendum. C'erano anche sindacalisti e operai provenienti da molte parti d'Italia per solidarizzare con i lavoratori di Pomigliano. Durante la mattinata arrivarono anche tutte le truppe dei telegiornali nazionali, molti giornalisti della carta stampata e, nota di colore, anche Diego Bianchi, quello di Gazebo, il piddino più amato dai piddini. Toccò a me l'onore, per conto della delegazione degli operai della Fiat di Cassino, di fare da speaker per quella mattinata, e svolsi il mio ruolo con molta determinazione e convinzione; sia per solidarietà nei confronti dei colleghi di Pomigliano D'Arco, e sia perché, egoisticamente, sapevo che quella lotta avrebbe riguardato anche me. Se l'accordo fosse passato a Pomigliano, infatti, sarebbe stato applicato a tutte le fabbriche del gruppo. Come poi puntualmente avvenne.

Penso, senza timore di smentita, che quella davanti ai cancelli di Pomigliano di quel 22 giugno 2010, sia stata l'ultima vera lotta operaia e

comunista di tutta la nazione. Fu quello il luogo e il giorno in cui la Fiat ha potuto dire di aver vinto definitivamente la lunga guerra contro i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali. Fu quello il momento in cui, con quella sconfitta, si chiudeva definitivamente la lotta del movimento operaio italiano.

Il referendum di Pomigliano si concluse con il 62,2% per il SI al piano Marchionne e 37,8% di NO.

Dopo soli due anni il progetto "Fabbrica Italia" fallì, per stessa ammissione di Marchionne, e fu derubricato a semplice intendimento. Gli investimenti, le nuove assunzioni e la salvaguardia dei livelli occupazionali, annunciati quattro anni prima, erano solo intendimenti e non rappresentavano in alcun modo un vero piano industriale: "Siete voi che avete capito male".

Nel 2015, dopo cinque anni, la situazione degli stabilimenti italiani della Fiat viene fotografata dal sindacato FLMU-CUB, ed è la seguente:

"Con Marchionne, dal 2003 ad oggi, gli occupati in Fiat sono passati da 44.000 a meno di 23.000. La produzione è passata da 1,43 milioni a 380 mila e il futuro degli stabilimenti italiani resta molto incerto.

Stabilimento di Cassino: Dipenderà dal successo della Giulia in fase di lancio se i 3.800 lavoratori attualmente in cassa a rotazione, potranno riprendere l'attività a ritmo pieno (nda: l'attività non raggiungerà mai il ritmo pieno, se non per qualche mese del primo semestre del 2017).

Stabilimento di Mirafiori: Produce solo la Mito e i 4.500 lavoratori di produzione fanno 3 settimane al mese di cigs. In prospettiva c'è solo la produzione del Suv Maserati, con bassi volumi.

Stabilimento di Pomigliano: La produzione della Panda, che richiede meno mano d'opera delle vetture Alfa, ha lasciato in cigs oltre 1.300 lavoratori. Di questi una parte sono in contratto di solidarietà, i rimanenti in cigs a zero ore. Da ottobre 2014 si fa cigs settimanale per il calo della domanda.

Stabilimento di Termini Imerese: lo stabilimento è chiuso e i 1.200 lavoratori sono in cigs. Da poco è stato fatto un accordo con la Metec che li assumerà per avere altri due anni di cigs".

A oggi la situazione è ancora più drammatica, perché, ad esempio, l'Alfa Giulia a Cassino non tira e la Panda che si produce a Pomigliano verrà nuovamente delocalizzata all'estero.

Ora, a fronte di tutto questo, permettetemi di porre due domande a quei leader sindacali confederali, nella loro qualità di contraenti, che il 15 giugno del 2010 siglarono l'accordo nazionale nel quale erano previste peggiori condizioni per i lavoratori in cambio della piena occupazione negli stabilimenti Fiat d'Italia: ha ancora senso la vostra firma su quel contratto? Cosa deve ancora accadere per ammettere che avete approvato un abominio?

30

Oltre ai dipendenti Fiat, ci sono tanti altri operai che producono beni e servizi per l'assemblaggio delle automobili: sono quelli appartenenti all'"indotto", ovvero gli operai che lavorano in quelle società e imprese che dipendono e gravitano attorno alla Fiat.

Ci sono i lavoratori dell'indotto che operano all'interno del perimetro della fabbrica, che vengono impiegati per le pulizie, la manutenzione del verde, la mensa, la sorveglianza, la sicurezza, l'assistenza tecnica agli impianti, la costruzione degli impianti, i camionisti che trasportano il materiale e i bisarchisti che trasportano le auto ultimate. Poi ci sono gli operai che lavorano nelle fabbriche che producono i componenti da assemblare, i cosiddetti fornitori, come le fabbriche dei motori, dei vetri, dei componenti elettrici, dei sedili, delle marmitte, degli specchietti retrovisori, delle spazzole parabrezza, dei fari, delle ruote, dei pneumatici, dei cavi, del cruscotto, della tappezzeria, delle cinture di sicurezza, e di tutti gli altri componenti che vengono prodotti da fabbriche esterne al perimetro dello stabilimento di Cassino. Poi, infine, c'è quell'indotto riflesso, quello che non è un vero e proprio indotto ma le cui aziende dipendono dall'andamento della Fiat di Cassino, ovvero bar, ristoranti, trasporti, alberghi per i trasfertisti, fino alla bancarella di Mustafà collocata davanti all'ingresso principale.

Ci sono centinaia di fabbriche, aziende di servizi, imprenditori, impiegati e operai che dipendono quindi dal volume produttivo della Fiat di Cassino. Ovviamente è difficile quantificare il numero complessivo di lavoratori che contribuiscono alla produzione delle automobili alla Fiat di Cassino o che dipendono dall'andamento dell'azienda, ma da una mia stima personale sono non meno di 8mila, che si aggiungono ai 4mila dipendenti Fiat. Quando la "Fiat" tira a pieno regime, quindi, ci sono 12 mila operai che lavorano.

Pur svolgendo le stesse mansioni di operai di produzione, tuttavia, c'è una differenza abissale tra essere operaio Fiat ed essere operaio dell'indotto. Sono diversi i contratti di lavoro applicati, i livelli salariali, le condizioni materiali, le garanzie occupazionali, i diritti collettivi e individuali, la cassa malattia, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e le norme antinfortunistiche. L'indotto Fiat è l'anello debole della dell'automotive, dove il precariato, l'incertezza della corresponsione dei salari, la mancanza delle tutele sindacali e quelle della sicurezza sui luoghi di lavoro, diventano ordinaria amministrazione.

In una relazione dell' "Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2017", dal titolo *"Il settore della componentistica auto nel Mezzogiorno. Un'analisi esplorativa degli indotti locali degli stabilimenti centro-meridionali di assemblaggio finale di FCA"*, scritto dal professor Davide Bubbico per conto dell'Università degli Studi di Salerno, c'è una interessante descrizione della spietata concorrenza tra aziende esterne alla Fiat per aggiudicarsi gli appalti da fornitore:

"In un rapporto di dieci anni fa i tratti qualificanti dell'indotto di Cassino sono stati descritti nel seguente modo: «1) la natura liminare o di frontiera del parco fornitori, composto da imprese nazionali e imprese del casertano; 2) la conflittualità dei rapporti tra imprese laziali e del casertano, in ragione della particolare propensione di queste ultime ad impiegare lavoro irregolare e a praticare prezzi di ribasso; 3) la forte presenza di imprese artigiane (comprese quelle di trasporto e movimentazione con organici fino a 8 addetti) e la marcata dipendenza del fatturato dalla produzione dello stabilimento. Nel 2006 BIC Lazio ha stimato una novantina di fornitori di cui un quinto di materiali diretti (componenti), la restante parte subfornitori di materiali e di servizi; nel 2002 Federlazio (2002) stimava in 150 le aziende del secondo livello di fornitura localizzate nell'area di Cassino-Frosinone".

L'iniquità di trattamento tra i lavoratori dell'indotto, è la conseguenza diretta degli appalti al ribasso imposti dalla Fiat alle aziende fornitrici. Per concorrere sul mercato degli appalti e raggiungere il massimo profitto, le aziende risparmiano sul salario dei lavoratori e sugli oneri previdenziali, aumentano l'orario di lavoro e i ritmi di produzione, e tengono il numero dei dipendenti il più basso possibile. Ecco perché non escludo, così come fa il professor Bubbico nel suo report sull'indotto Fiat, che alcune aziende utilizzino lavoratori irregolari, ovvero al nero, per la produzione di componenti per la Fiat. L'indotto rappresenta quindi un mondo parallelo alla Fiat, dove tutto è consentito, tollerato, dove le leggi possono essere calpestate, e dove addirittura ci sono intere fabbriche che utilizzano lavoratori al nero per stare nelle spese e

aumentare i profitti. Una dinamica perversa, quella dell'indotto, fatta di precariato spinto e "schiaivismo", che sfugge alle attenzioni mediatiche e della magistratura. Un complesso sistema di aziende dove è difficile "far entrare il sindacato", quello vero, e dove i salari e diritti vengono contrattati secondo il più elementare principio del precariato: "Questa è la paga e questi sono i tuoi orari di lavoro. Se ti sta bene, rimani, altrimenti quella è la porta".

In una ricerca del 2006 della BIC Lazio, oggi Lazio Innova, che si occupa di servizi di creazione e sviluppo di impresa, emerge un quadro economico territoriale che offre un interessante spunto di riflessione:

"La ricerca, basata su un campione di 21 imprese fornitrici, evidenzia che il numero di subfornitori di cui veniva indicata la presenza nell'area di Cassino – Frosinone o nel resto del Lazio erano circa una sessantina, molti dei quali legati al gestore unico della catena logistica dello stabilimento Fiat, mentre altri cento erano distribuiti sul resto del territorio nazionale (BIC Lazio 2006)".

Tutto ciò certifica il livello di dipendenza dell'economia locale alle sorti della Fiat di Cassino: se la Fiat tira, tira un'intera economia, se la Fiat non tira, tutto l'indotto rimane senza commesse, senza produzione e senza lavoro. E i primi, e forse gli unici a pagare in modo diretto, sono proprio gli operai delle aziende dell'indotto: se non si lavora si resta a casa, senza salario, senza ammortizzatori sociali e senza alcuna garanzia sui tempi dell'eventuale ripresa dei lavori. Una situazione drammatica che riguarda circa 8.000 operai dell'indotto, rispetto ai quali la politica, le istituzioni e le organizzazioni sindacali confederali non hanno mai mosso un dito. La frammentazione delle produzioni della componentistica dell'indotto, inoltre, riflette la frammentazione dei lavoratori, suddivisi in uno spezzatino di centinaia di aziende, che non consente, o perlomeno rende difficilissima, la proposizione di un'azione unitaria di lotta che veda coinvolti tutti i lavoratori. Una situazione, questa, che favorisce esclusivamente il padronato, che attraverso questo "spezzatino" riesce a gestire 8.000 lavoratori in tutta tranquillità. Senza rogne.

In trent'anni di Fiat ho conosciuto tantissimi operai dell'indotto, in particolar modo quelli che lavorano all'interno del perimetro dell'azienda. Nella quasi totalità dei casi si tratta di lavoratori giovanissimi, quasi tutti sotto i trentacinque anni, perché il turn over nell'indotto è molto spinto. Molti di loro, infatti, alla prima occasione di un lavoro migliore scappano via, o dopo un po' si rifiutano di lavorare per 800 o 900 euro al mese, oppure vengono licenziati per i più disparati motivi. La "mortalità" dei lavoratori dell'indotto è un fenomeno che andrebbe studiato anche sociologicamente, perché sono proprio

queste le situazioni emergenti che regoleranno le grandi produzioni industriali. Per esempio, la più grande azienda alimentare d'Italia, la Barilla, non ha neanche un operaio alle proprie dipendenze, perché commissiona tutte le produzioni a pastifici dislocati sul territorio nazionale; la più grande azienda d'abbigliamento e calzature del mondo, la Nike, non ha neanche un operaio alle proprie dipendenze, perché commissiona tutte le lavorazioni ad aziende asiatiche. Ecco, può sembrare una situazione paradossale, ma con il passare del tempo la delocalizzazione assumerà contorni sempre più inquietanti: in futuro non si delocalizzeranno le fabbriche, ma solo le produzioni di beni di consumo.

La quasi totalità dei lavoratori delle aziende dell'indotto sono gestite sindacalmente da CGL, CISL e UIL, mentre i sindacati di base sono tenuti fuori. Addirittura ho saputo di situazioni in cui lo stesso padrone si sceglie il sindacato confederale che più gli aggrada per "spicciare" eventuali micro conflitti interni o evitare la possibilità da parte dei lavoratori di adire le vie giudiziarie. Un esempio su tutti: quando un'azienda ha difficoltà a pagare i salari ai lavoratori, e accumula anche sei mesi di ritardo nei pagamenti, è proprio il sindacalista che certifica le conciliazioni tra azienda e lavoratori, attuando i soliti metodi persuasivi che tutti conosciamo. Il metodo è sempre lo stesso:

"La vertenza potrebbe durare dieci anni, potresti perderla, oppure tra dieci anni vinci la vertenza ma l'azienda non ci sarà più. Quindi prenditi questi mille euro, pochi, maledetti e subito, che almeno sono sicuri".

"Ma quello mi deve dare quindicimila euro di arretrati e tu mi dici di accontentarmi di mille euro?"

"Seeee e quando li vedi i quindicimila euro. Senti a me, accetta i mille euro, che a casa hai i figli".

"Ma se io accetto, poi non posso fare più causa?"

"Eh sì. Dai, firma qui".

"Ma qui c'è scritto che con questa conciliazione non avrei più nulla a pretendere per tutto il periodo di lavoro fino a oggi".

"Lo so, ma in cambio prendi subito mille euro".

"Dove devo firmare?"

"Ecco firma qui. E poi firma anche qui per la percentuale al sindacato".

Questi metodi spicci e persuasivi del sindacati che operano nell'indotto non sono gratis, ma supportati sicuramente da una vasta rete di corruzione che coinvolge padrone e sindacati. Con una mazzetta da dieci o ventimila euro, il padrone si assicura un risparmio di centinaia di migliaia di euro, la garanzia che a fronte di insolvenza degli stipendi nessuno farà la vertenza, e la possibilità di reiterare simili comportamenti con la certezza dell'impunità.

Ultimamente ho incontrato e conosciuto un autista dei camion della ditta Rossi, che trasporta materiale di lamiera per assemblare la carrozzeria. Fa viaggi brevissimi, di circa 5 chilometri, ma in modo continuativo. Mi ha confidato di aver lavorato per 16 ore al giorno per cinque mesi, ovviamente senza la retribuzione completa. Ora questo camionista lavora per un'altra società dove lavora "solo 12 ore al giorno", e si dice molto fortunato. La società committente, la Fiat, non può continuare a ignorare queste circostanze, e dovrebbe iniziare a pensare seriamente a imporre un codice etico alle aziende dell'indotto. Un codice etico da far sottoscrivere a tutti i titolari delle imprese dell'indotto, che preveda un limite massimo dell'orario di lavoro, un limite minimo di salario, la certezza dei pagamenti mensili dei salari e il rispetto ossequioso delle norme di sicurezza.

Sarebbe, come si suol dire, il minimo sindacale.

31

Era il 2005 e me ne accorsi per caso una mattina in bagno. Davanti a quella scena rimasi un po' perplesso, e non per l'evento in sé, ma perché fino a quel momento non mi ero mai accorto di quel fenomeno, che poi scoprii essere molto più diffuso di quello immaginavo. Assistere al consumo di sostanze stupefacenti in fabbrica, soprattutto tra i giovani operai, che venivano assunte in bagno durante le pause delle linee, mi destabilizzò per qualche minuto. Non sono un moralista e neanche un puritano; anche io prima dei trent'anni d'età ho fatto uso di qualche droga leggera, ma mai in fabbrica, e quindi non mi perplesse il fatto in sé, ma il luogo del consumo.

Il giorno dopo intervistai uno di quei ragazzi che avevo visto "farsi" in bagno, per cercare di capire le motivazioni che spingevano a far uso di sostanze stupefacenti, e lì mi crollò il mondo addosso: non era per vezzo, o per moda, o per una qualche forma di dipendenza, ma per reggere i ritmi della catena di montaggio e della vita di merda.

L'unica vera inchiesta giornalistica sul consumo delle droghe nelle fabbriche Fiat risale al 2008, grazie al valente giornalista de "il Manifesto" Loris Campetti, e racconta di storie attinte direttamente dai lavoratori. L'inchiesta di Campetti parte dalla fabbrica Fiat di Val di Sangro, in Abruzzo, dove si producono i furgoni Ducato:

“La cocaina va a ruba nelle fabbriche tra i più giovani e alla Sevel in Val di Sangro e un operaio su due consuma sostanze stupefacenti. Lo stesso avviene dove l'età media è molto bassa. Si sniffa per reggere «un lavoro e una vita di merda», perché così fan tutti, perché la fabbrica non è più una comunità (...). La polvere bianca cambia il rapporto con il lavoro e il sindacato (...). Nel 2008 ci sono realtà industriali importanti in cui addirittura il 50% dei lavoratori si fa di cocaina e, in misura minore, di eroina e di ogni sostanza capace di rendere più tollerabile una «vita di merda», o meglio, di far sognare un'improbabile fuga da essa. Di merda è il lavoro così come la normalità delle relazioni in paesi privi di vita sociale, che concedono ben poco alle speranze di futuro e di cambiamento, ci raccontano le tute blu. Ci si fa per lavorare ... ci si fa alla catena di montaggio (...). Si lavora di notte per guadagnare trecento euro in più, 1.400 invece di 1.100 euro buoni per affrontare l'astinenza e la crisi della quarta settimana. La notte ci sono meno controlli, «tu fai i picchi di produzione e i capi non ti rompono il cazzo». Qualche ragazza può persino arrivare a prostituirsi per pagarsi la dose, per fortuna casi sporadici. Tanto i delegati quanto un ufficiale dell'antidroga che in fabbrica è di casa, con blitz notturni alla ricerca quasi sempre fruttuosa di sostanze, valutano che un dipendente su due sia coinvolto con maggiore o minore frequenza e dipendenza nel giro della cocaina (...). Il Ser.T di Lanciano ha 220 utenti, la metà sono operai Sevel (...). L'impressione che si trae da questo primo giro è che la «diversità» operaia sia finita, i giovani in tuta sono uguali a quelli senza, perché la fabbrica non è più una comunità, un luogo identitario, di aggregazione. Si condivide una stessa condizione di lavoro ma è più facile mettersi insieme per sniffare che per lottare contro il padrone. La fabbrica è sempre più un luogo di transito per i giovani. E un luogo di consumo, di spaccio”.

La seconda puntata dell'inchiesta di Loris Campetti riguarda lo stabilimento Fiat di Melfi:

“Nello stabilimento gioiello della Fiat si «tira» per reggere i ritmi del Tmc2. Ma la cocaina detta anche tutti i tempi della vita (...). Anche qui, come alla Sevel in Val di Sangro, lavora una classe operaia molto giovane che spesso non riesce a reggere i ritmi ossessivi della fabbrica modello, come testimonia un turnover molto alto. Anche qui, come alla Sevel, impazza la cocaina (...). Ci si droga anche dentro la fabbrica? «Gli operai - risponde - si fanno durante le pause, li riconosci perché riprendono il lavoro eccitati, tirano su col naso, è una specie di tic, e per una mezz'ora producono come pazzi, poi si danno una calmata. All'inizio sono solo consumatori saltuari, ma quando prendono il vizio si trasformano in piccoli spacciatori per pagarsi la dose (...). Perché si

drogano? «Anni di lavoro in questa fabbrica ti spompano. Il ritmo è stressante, i viaggi quotidiani per raggiungere o lasciare il lavoro fanno il resto e la vita nei paesi è banale, noiosa (...). La Regione si è occupata anche di tossicodipendenza in fabbrica. In particolare c'è un'inchiesta curata dall'equipe della Cooperativa Marcella sulla percezione delle droghe da parte dei lavoratori dell'area industriale di Melfi: « Solo il 21% degli intervistati esclude che nella sua azienda si consumano sostanze stupefacenti. Un dato allarmante su cui riflettere è segnalato da un intervistato su due: chi si fa si infortuna di più. Il 50% sostiene che chi si droga è «una persona normale». L'altro dato che non deve sorprendere è che il consumatore «non si ritiene tossicodipendente» (44,9%). Per il 77,3% del campione, infine, «le imprese dovrebbero avere un programma di lotta contro la droga» (...). In tutti i settori dell'industria e dei servizi il consumo della cocaina è drammaticamente alto e crescente. Lo è nei lavori faticosi, come nell'edilizia, nei lavori ripetitivi, in quelli che prevedono il rapporto con il pubblico. Lo è soprattutto tra i giovani e i precari. C'è chi pensa che ci sia un rapporto tra la diffusione delle droghe e la riduzione dei conflitti sul lavoro. Ipotesi, naturalmente, tutte da verificare”.

L'ultima puntata dell'inchiesta di Loris Campetti ci porta alla Ferrari di Maranello:

“Dai fumi e dal fuoco dell'altoforno passiamo alla griffe più prestigiosa del made in Italy, la Ferrari di Maranello. L'uso di sostanze, che una volta era connesso al mondo dorato della Formula 1, qui in fabbrica «si intuisce, anche senza vedere il tuo compagno che si fa un acido o chissà quali pastiglie, la cocaina c'è ma è meno diffusa, almeno al montaggio. Se sali di grado la musica cambia. L'hashish è diffuso tra i giovani, ma si fuma soprattutto nelle pause. Chi assume sostanze si riconosce per quel particolare stato di euforia che lo prende: ti accorgi che dopo una pausa il tuo compagno di lavoro ha cambiato stato d'animo» (...).«Il settore Corse, qualche centinaia di dipendenti, fa storia a sé. Ma nella produzione di serie il lavoro e la sua intensità, Maranello non è poi così diverso da Mirafiori. Così come il salario base che si aggira intorno ai 1.100 euro, a cui vanno aggiunti il premio di risultato (un buon contratto integrativo) e l'eventuale lavoro notturno o straordinario. In alcune aree come il montaggio dove si lavora su tre turni, l'80% dei dipendenti viene da sud. Questi ragazzi vengono su carichi di entusiasmo, prima di accorgersi che la fatica è tanta, i soldi pochi e la vita come gli affitti è carissima. Rapidamente arriva la disillusione, la frustrazione. Negli ultimi anni l'uso di sostanze è aumentato in diverse aree della produzione, soprattutto tra le ditte terze e durante il turno di notte. Il mercato per le rosse va alla grande, cresce la produzione e nell'arco di un paio d'anni la Ferrari prevede di estendere i tre turni su tutto lo stabilimento. Intanto aumenta la richiesta di lavoro straordinario”.

Sul consumo di droghe nello stabilimento Fiat di Cassino, a oggi non c'è alcuna inchiesta. So solo che l'età media degli operai di Cassino è molto alta, gli

operai hanno mediamente più di 40 anni, quasi tutti coniugati e con figli a carico. L'ultima grande infornata di giovani ci fu nel 2001, e oggi quei ragazzi, con 17 anni in più, sono tutti maturi, sposati, responsabili e comunque suddivisi in tanti reparti che distano anche migliaia di metri. La nostra è una fabbrica di vecchi, di operai che hanno superato da un pezzo la fase in cui "ci si fa", e quindi immagino che non ci sia alcun fenomeno diffuso di uso di sostanze stupefacenti. I tanti giovani con contratti di lavoro interinali che ciclicamente riempiono i reparti, sono tutti "impauriti" dalle conseguenze del mancato rinnovo del contratto, e non rischiano il posto di lavoro neanche per una di quelle bottigliine di sambuca per correggere il caffè. E' possibile che "si facciano" il sabato e la domenica quando la fabbrica è chiusa, o durante i giorni festivi e quelli di riposo, o prima di entrare in fabbrica. Questo non lo so.

Negli ultimi anni è tornato auge un gruppo di sostanze ad azione stimolante, le anfetamine, che sopprimono il sonno, la stanchezza, incrementano la resistenza fisica e la concentrazione. Ovvero tutto ciò che serve per il lavoro in fabbrica. Durano diverse ore. Negli anni '60 in Italia e in molti altri paesi le anfetamine erano vendute liberamente, ma oggi sono spacciate sul mercato illegale sotto forma di pasticche, capsule o polvere.

In un reportage intitolato "Dopati per lavorare di più", pubblicato su "il Manifesto" il 16 maggio 2014 a firma del vicedirettore dell'epoca Angelo Mastrandrea, si racconta di anfetamine vendute ai lavoratori indiani nell'agro pontino per non fargli sentire fatica e dolore:

"(...) Così, di prima mattina, quella che gli indiani di Bellafarnia chiamano «la sostanza» cancella la fatica e i dolori del giorno precedente e si prepara ad affrontare quello che sta per cominciare «dopato come un cavallo», come sostiene Marco Omizzolo, un giovane sociologo che, con l'associazione In migrazione, ha realizzato un dossier che è un j'accuse nei confronti di padroncini e caporali del basso Lazio. Da queste parti lavorano quasi tutti nelle campagne, a coltivare ortaggi in maniera intensiva, sotto il sole o in serre arroventate che si trasformano in camere a gas quando vengono costretti a spruzzare agenti chimici senza nessuna protezione (...). Come far fronte a tutto ciò? Racconta B. Singh in un italiano stentato: «Io lavoro dalle 12 alle 15 ore al giorno a raccogliere zucchine e cocomeri o con il trattore a piantare altri ortaggi. Tutti i giorni, anche la domenica (...). Dopo un po' ho male alla schiena, alle mani, al collo, anche agli occhi per via della terra, del sudore, delle sostanze chimiche. Ho sempre la tosse. Il padrone è bravo ma paga poco e vuole che lavori sempre, anche la domenica. Dopo sei o sette anni di vita così, non ce la faccio più. Per questo assumo una piccola sostanza per non sentire dolore, una o due volte durante le pause dal lavoro. La prendo per non sentire la fatica, altrimenti per me sarebbe impossibile lavorare così tanto in campagna.

Capisci? Troppo lavoro, troppo dolore alle mani». Eccola qui, la nuova frontiera dello sfruttamento del lavoro migrante: gli schiavi delle campagne vengono dopati per produrre di più e non sentire la fatica. Dall'inizio dell'anno, le forze dell'ordine hanno sequestrato tra Latina, Sabaudia e Terracina una decina di chili di sostanze stupefacenti: «metanfetamine», contenute negli ovetti spacciati soprattutto dai caporali. Ma anche bulbi di papavero da oppio essiccati (...). «Noi siamo sfruttati e non possiamo dire al padrone ora basta, perché lui ci manda via. Allora alcuni di noi pagano per avere una sostanza che non fa sentire dolore a braccia, gambe e schiena. Il padrone dice lavora ancora, lavora, lavora, forza, forza, ma dopo 14 ore nei campi com'è possibile lavorare ancora? Per la raccolta delle zucchine lavoriamo piegati tutto il giorno (...)".

Oltre ai lavoratori dei campi, il consumo di metanfetamine è notevolmente diffuso tra altre categorie di lavoratori. Alcuni reportage giornalistici hanno portato alla luce il fenomeno del consumo di metanfetamine soprattutto tra i lavoratori edili, i camionisti e, addirittura, i medici e gli infermieri. Su internet c'è una letteratura molto ampia sul tema del consumo di metanfetamine tra i lavoratori dipendenti, fatta di storie di piccole realtà, raccontate esclusivamente dal punto di vista giudiziario, ovvero incidenti sul lavoro, incidenti stradali o arresti per detenzione e spaccio, che dovrebbe allarmare l'intero mondo del lavoro. Ma dietro quelle piccole storie di cronache di incidenti e arresti, non si indaga sui motivi che spingono i lavoratori a far uso scriteriato di sostanze nootrope. E su questo la letteratura si restringe notevolmente. Su "Vita da camionista" troviamo un piccolo spaccato di vita reale:

"Sino a 30 ore di guida, anfetamine e (tanti) divorzi. (...) Mi spiegano che compagnie di trasporto li "spediscono" come pacchi postali nelle aree di sosta europee in attesa di nuovi ordini. Vengono tutti dall'Est, esattamente dalla Polonia e l'Ucraina (...). Mi confessano di aver guidato sino a 30 ore, facendo solo brevi soste e mangiando al volante. Non hanno paura del colpo di sonno loro, parlano di turni estenuanti di guida senza che il rischio di incidenti possa passargli per la testa. Alcuni hanno smesso di fare questa vita, ma in passato "o facevi così, oppure a casa". Oggi hanno trovato lavoro in aziende più grandi dove i turni sono meno massacranti e pericolosi (...). Sappiamo che alcuni usano le anfetamine per restare svegli (...)".

Su "il Giornale" del 23 agosto 2016 troviamo un ampio dossier della giornalista Cristina Bassi, che meriterebbe di essere letto per intero, che descrive i ritmi dei medici sotto stress:

"Infermieri e Medici: pazienti difficili e spesso stressati - Sono medici, piloti, manager. Ma anche infermieri, controllori di volo, gruisti, conducenti di camion, autobus e treni. Cos'hanno in comune? Fanno lavori molto stressanti e hanno in mano

la vita di altre persone. Non se ne parla. Si tratta di argomenti tabù, anche all'interno delle stesse categorie. E non ci sono, almeno in Italia, statistiche ufficiali sul fenomeno. Il velo sta appena cominciando ad alzarsi da ospedali e sale operatorie, rivelando che le professioni mediche sono tra quelle più colpite (...). Nel nostro Paese una ricerca privata del 2012 stima un dottore su dieci. Numeri, comunque, preoccupanti (...). La dottoressa, anestesista rianimatrice, ha incontrato colleghi che abusavano di sostanze. «Mi chiedevano aiuto - dice -, ma soprattutto di mantenere il segreto. È un fenomeno negato per anni». I più colpiti sono chirurghi, anestesisti, psichiatri, medici di pronto soccorso, ginecologi. Con i cali di organico hanno turni sempre più duri. Non possono sbagliare nulla, sono sotto pressione continua, a contatto quotidiano con la sofferenza e la morte ma anche con le sostanze «proibite». Un dottore si prepara da solo la dose e crede di poterne gestire gli effetti. I veleni più utilizzati sono alcol, cocaina e psicofarmaci. Le conseguenze sono errori e conflittualità nelle équipe (...). Gabriele Gallone, medico del lavoro, ha l'incarico di svolgere i controlli tra i colleghi. «I professionisti della sanità - ammette - sono più esposti al bere problematico e all'assunzione di droghe. Il lavoro che fanno è uno dei fattori scatenanti dell'abuso di sostanze. Per questo occorre uno sforzo maggiore per aiutarli» (...).»

A prescindere dal numero e dalle caratteristiche degli assuntori, quella che manca, secondo me, è una vera ed efficace campagna di sensibilizzazione e prevenzione sul consumo di alcol e sostanze stupefacenti sui luoghi di lavoro, soprattutto legata alla stessa correlazione con gli infortuni. L'unica ASL d'Italia che fino a oggi si è preoccupata di fornire questo servizio è quella di Brescia, che almeno riconosce il fenomeno e cerca, seppur con evidenti limiti, di fare prevenzione e sensibilizzazione. Una campagna di sensibilizzazione e prevenzione del genere potrebbe rivelarsi inefficace, ma il coraggio di provarci deve essere supportato. Tanto di cappello quindi all'ASL di Brescia che meno di un anno fa ha (almeno) realizzato e distribuito un pieghevole di 36 pagine ai lavoratori della provincia. Quella che segue è la prima pagina:

“Il consumo di alcol e droga sta diventando un fenomeno sempre più diffuso in tutte le fasce di età e in ogni ambiente di vita. La problematica è di particolare complessità e va dunque affrontata con determinazione. I rischi per la salute legati all'abuso di sostanze psicotrope sono numerosi, tanto più se si considerano luoghi di aggregazione, in cui il pericolo si estende a molte persone. Negli ambienti di lavoro, dove le condizioni psico-fisiche del lavoratore sono un presupposto fondamentale per garantire la propria sicurezza e quella degli altri, sia l'assunzione di bevande alcoliche che il consumo di sostanze stupefacenti sono tra i fattori che influenzano negativamente il comportamento dei lavoratori, creando situazioni di forte rischio e condizionando il benessere durante le ore lavorative. La legislazione vigente nel nostro paese ha recentemente previsto un più accurato controllo sui lavoratori che svolgono mansioni ad

elevato rischio per sé e per gli altri, con l'obiettivo di disincentivare condotte pericolose. Si ritiene tuttavia che il principale strumento di contrasto delle dipendenze debba essere la sensibilizzazione degli interessati attraverso un'informazione chiara e completa, per ottenere luoghi di lavoro liberi dalle conseguenze negative legate al consumo di alcol e sostanze stupefacenti. In questo contesto l'ASL di Brescia, attraverso la collaborazione tra il Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro e il Dipartimento delle Dipendenze, ha elaborato questo strumento per approfondire la conoscenza sull'argomento (...). Con questa pubblicazione l'ASL promuove la salute e la sicurezza attraverso un intervento basato non soltanto sul contrasto al consumo di sostanze psicotrope, ma, più in generale, sullo stile di vita che influenza il benessere complessivo della persona".

Penso che anche l'ASL di Frosinone debba iniziare a porsi il problema della prevenzione e sensibilizzazione per l'uso dell'alcol e sostanze stupefacenti sui luoghi di lavoro. Soprattutto per quelle categorie dei lavoratori più a rischio per la sicurezza.

Anche se può sembrare un fenomeno di recente diffusione, quello dell'uso di sostanze stupefacenti di aiuto ai lavoratori ha radici decisamente lontane. Già nel libro di Friedrich Engels "La situazione della classe operaia in Inghilterra", scritto, pensate, nel 1845, si narra delle bambine lavoratrici tessili, di Manchester "costrette ad avvelenarsi con «cherry, porto e caffè» per reggere un ritmo di lavoro disumano per 15-16 ore al giorno".

Anche il filosofo Lucio Villari, in uno storico articolo intitolato "I bambini drogati ai tempi di Dickens. Il lato oscuro della rivoluzione industriale nei rapporti dei medici inglesi", pubblicato su "la Repubblica" il 16 marzo 2013, scrive: "La droga: fu questa l'agghiacciante scoperta dei medici. L'oppio e il laudano si spacciavano in dosi massicce ma non clandestinamente. Gli stupefacenti facevano parte dei prodotti del mercato dal quale gli operai si rifornivano normalmente. Meglio dell'alcol, l'oppio dava un sostegno all'organismo simulando uno stato di efficienza fisica. Ma lo sfruttamento eccessivo del lavoro delle donne spingeva molte operaie non solo a occuparsi sempre meno dei loro neonati (che venivano lasciati, nel corso della giornata, a se stessi o a vicini di casa), ma a stordirli con droghe speciali per renderli inerti e controllabili".

Ventidue anni dopo "La situazione della classe operaia in Inghilterra" di Engels, Karl Marx ne "il Capitale" approfondirà la questione nel "quadro di quelle condizioni di vita dei lavoratori e del loro ambiente sociale nello scenario scientifico di analisi".

Cocaina e anfetamine usate dai lavoratori sui luoghi di lavoro per superare lo stress e la fatica da ritmi di lavoro disumani e orari di lavoro assurdi, rappresentano solo l'evoluzione di quegli "aiutini" che nacquero nelle fabbriche di Manchester nel 1945. L'uso delle droghe sui luoghi di lavoro nasce agli albori della industrializzazione e sopravvive all'attuale industrializzazione. Charles Dickens, coevo di Engels e Marx, li definì "Tempi difficili", Charlie Chaplin "Tempi moderni", e a noi non resta che definire quelli attuali "Tempi di merda".

32

Mi capita spesso di incontrare persone esterne alla Fiat che mi dicono:

"Beato te".

"Beato me? E perché?"

"Perché lavori alla Fiat".

"Cioè sarei beato per il fatto di essere un operaio di catena di montaggio?"

"E certo, tu c'hai le ferie, se ti ammali stai a casa e ti pagano, e ogni fine mese prendi lo stipendio".

"E quindi?"

"Quindi sei un privilegiato, c'hai i privilegi".

"Cioè, le ferie, la malattia e lo stipendio sarebbero privilegi?"

"Ah no? Ma se lo ha detto anche la televisione".

"Beh, se l'ha detto la televisione".

Già, lo ha detto la televisione. E immagino che la televisione non abbia detto solo questo. Dietro ogni attacco ai diritti dei lavoratori c'è sempre una feroce campagna mediatica per preparare il terreno alle controriforme del lavoro. E allora escono fuori programmi televisivi, talk show e servizi di approfondimento che mandano in onda la storia del dipendente comunale che timbra il badge in mutande, o il lavoratore della ditta dell'aeroporto che trafuga nei bagagli dei viaggiatori, quello che si dichiara cieco ma lavora al ministero, quello che durante la malattia viene fotografato allo stadio, e tutta un'altra serie

di episodi che servono a legittimare la giustezza delle misure legislative contro i lavoratori. Sono vere e proprie campagne di controinformazione padronali, utili a facilitare il percorso del legislatore e a stroncare come reazionario chiunque si permetta di difendere la categoria dei lavoratori dipendenti. Certo, se le emittenti televisive, in particolar modo quelle del servizio pubblico, realizzassero reportage dalle fabbriche e opifici d'Italia, descrivendo le vere condizioni materiali sui luoghi di lavoro e le reali sofferenze degli operai, con la stessa frequenza con cui parlano del finto cieco che lavora al ministero, forse ci sarebbe maggiore cognizione sul mondo del lavoro dipendente.

La televisione è fondamentale per diffondere le controriforme del lavoro e per mettere i lavoratori contro loro stessi: i lavoratori a tempo indeterminato contro quelli precari, i lavoratori regolari contro quelli al nero, i giovani contro i pensionati, i lavoratori italiani contro quelli extracomunitari, i lavoratori del settore privato contro quelli del pubblico impiego. Con questa rappresentazione, il conflitto non è più tra Capitale e Lavoro, o tra Governo e Cittadini, ma tra lavoratori e lavoratori. Metterci uno contro l'altro, con l'espedito di far pesare le sofferenze dei lavoratori su altri lavoratori, è l'avvilente meccanismo congegnato dai media eterodiretti dalle forze padronali, per avere il controllo diretto su tutta la massa dei lavoratori e gestire il conflitto sociale attraverso la sola forza della divisione. Così, quando non rinnovano il contratto nazionale del pubblico impiego, quelli del settore privato gioiscono; quando danno la possibilità di licenziare i lavoratori assunti a tempo indeterminato, i precari gioiscono; quando licenziano masse di lavoratori, i disoccupati sono contenti.

Anche il sistema della rappresentanza sindacale non favorisce l'unità dei lavoratori, perché è volutamente suddiviso in tante sigle sindacali e un'infinità di sottocategorie di lavoro, favorendo di fatto la frammentazione delle lotte dei lavoratori: ogni categoria di lavoratori, ad esempio chimici, metalmeccanici, pubblico impiego o trasporti, ha il suo sindacato di categoria, con il suo segretario nazionale, segretario regionale e segretario provinciale. Ogni segretario ha la sua segreteria, composta da almeno altri venti dirigenti sindacali. Ogni segreteria ha uno stuolo di funzionari amministrativi, comitati direttivi nazionali e provinciali, e tesorieri regionali e provinciali. Ogni sigla sindacale ha il suo patronato, il suo CAF e i suoi uffici dei servizi. Tutto questo, moltiplicato per tutti i sindacati confederali, genera un esercito di burocrati pagati con le iscrizioni dei lavoratori e finanziamenti pubblici. Un esercito di nullafacenti, con pensioni, quelle sì, privilegiate, che, pur non avendo mai messo piede in una fabbrica, decide per chi sta in fabbrica.

Un'ulteriore suddivisione delle lotte dei lavoratori è determinata dall'assurda gestione delle crisi aziendali: può accadere, come è accaduto, che in una sola area industriale, a fronte di sei aziende in crisi, si chieda l'apertura di sei tavoli tecnici presso il ministero o la regione, così da depotenziare, o annullare totalmente, la forza dell'unità dei lavoratori. E allora è facile trovarsi lo stesso giorno in Regione, con decine di sindacalisti in coda presso l'ufficio del Lavoro, a discutere di crisi aziendali che avvengono a dieci metri di distanza, ma trattate singolarmente. Nella stragrande maggioranza dei casi questi tavoli tecnici non producono nulla, se non il fatto di aver aperto un tavolo tecnico alla regione, che dà la possibilità ai sindacati di giustificare la loro esistenza e attribuire colpe e responsabilità alla Regione o al Ministero.

La suddivisione dei lavoratori, utile solo a chi "impera", è l'unica mossa che Confindustria e CGIL, CISL e UIL possono mettere in campo per "sedare" i conflitti sociali e continuare a "imperare". I padroni traggono giovamento dalla frammentazione dei lavoratori per evitare che gli stessi, unendosi, possano rappresentare una forza; e i sindacati traggono giovamento dalla frammentazione degli stessi lavoratori, per continuare a mantenere in piedi i loro elefanti apparsi di potere. Apparati che hanno faticosamente costruito negli anni, con un sistema di relazioni sociali che toglie poteri e diritti ai lavoratori per trasferirli unicamente alle varie segreterie sindacali provinciali, divenute ormai vere e proprie aziende con importanti fatturati. Un sistema di relazioni sindacali, per esemplificare, dove i lavoratori vengono venduti in cambio di maggiore potere e maggiori finanziamenti pubblici.

Infine, nessuno degli attuali partiti presenti in Parlamento riconosce la centralità del lavoro dipendente o, più semplicemente, nessun partito è punto di riferimento degli operai e dei lavoratori in generale. Non esiste, per intendersi, un partito dei lavoratori, un partito di classe, un partito di riferimento, un partito che rappresenti le urgenze, le necessità e i problemi dei lavoratori italiani. Anzi, oggi la questione del lavoro salariato è totalmente assente dai dibattiti politici e dai programmi elettorali delle liste che concorrono al governo del paese. Quando la politica è intervenuta per riformare il mercato e l'organizzazione del lavoro, lo ha fatto solo ed esclusivamente a favore degli interessi del padronato e contro i lavoratori: abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, abolizione dell'indicizzazione dei salari al costo della vita, allungamento dell'età pensionabile, istituzionalizzazione del precariato, riforma degli uffici di collocamento, leggi sulla contrattazione e rappresentanza sindacale, privatizzazioni ed esternalizzazione dei servizi pubblici, rappresentano soltanto "regali" elargiti al padronato in cambio di appoggi e

sponde politiche che i partiti di governo hanno utilizzato, e utilizzano, per preservare loro stessi.

Insomma, se esiste il lavoro precario e sottopagato la colpa non è del governo o degli industriali, stando ai dibattiti televisivi, ma dei lavoratori "privilegiati" che hanno le ferie e la cassa malattia. Se c'è sofferenza tra i lavoratori precari, questa loro sofferenza la devono ai lavoratori privilegiati. E così non solo sei costretto ad alzarti alle 4 del mattino per andare in fabbrica, o tornare a casa alle 11 di sera, per un lavoro di merda, uno stipendio da fame, in un contesto inumano, rischiando la vita e malattie professionali, ma devi anche sentirti un privilegiato, perché: "pensa, tu sei fortunato, qui fuori c'è tanta gente che sta molto peggio di te". A volte, quando dico che lavoro alla Fiat, mi sento come uno che sta rubando qualcosa a qualcun altro. Mi sento, per capirci, come uno di quegli ex parlamentari con tre o quattro vitalizi che fuggono davanti alle telecamere de "le Iene".

In un Paese come il nostro, dove il lavoro atipico è diventato tipico, e il lavoro a tempo indeterminato sta praticamente scomparendo, è facile confondere i diritti con i privilegi e aizzare i più disperati contro i disperati. Una confusione, però, che diventa arma di persuasione di massa quando a cavalcarla è un Ministro del Lavoro. In un'intervista a "la Repubblica" del 9 maggio 2014, il ministro Poletti ebbe a dire:

"Bisogna avere il coraggio di cambiare. E' una questione di equità verso i ragazzi che sono disoccupati. Secondo Poletti bisogna misurarci con un dato di equità o meglio dobbiamo misurarci con i ragazzi che non hanno ancora cominciato a lavorare. Per Poletti infatti è iniquo che mio figlio o mio nipote, un ragazzo di vent'anni, non possa avere le condizioni minimali di garanzia e tutela e non che io possa mantenere quello che mi sono acchiappato nel '75. In prospettiva dobbiamo costruire un punto di equità e giustizia anche nel rapporto tra le generazioni, ha aggiunto Poletti".

Bene, bravo, bis. Quindi estendete le tutele sul lavoro anche ai giovani? No, per lui "equità" è togliere i diritti a chi ce li ha già per livellarli verso il basso con chi non ce li ha. Così sono tutti equamente senza diritti.

E tutto questo lo ha detto il ministro del Lavoro in televisione. E se lo ha detto in televisione, c'è da crederci.

I cancelli degli ingressi della Fiat di Cassino raccontano la storia della fabbrica e del territorio.

I cancelli della Fiat raccontano gli scioperi, i picchetti, i volantinaggi, le raccolte di firme, i comizi, le manifestazioni, gli speakeraggi, le campagne elettorali, i servizi televisivi, le interviste e reportage sul lavoro degli ultimi 40 anni.

I cancelli della Fiat raccontano le tante campagne elettorali del Partito Comunista Italiano e dei partiti di sinistra, quando erano ancora di sinistra. I cancelli della Fiat raccontano anche la storia di movimenti organizzati come Potere Operaio, Avanguardia Operaia e Lotta Continua, di spaccature politiche e sociali, di analisi politiche contrapposte e diversi modi di interpretare la lotta di classe.

I cancelli della Fiat hanno raccontato la storia politica del territorio, le aspirazioni e le velleità dei partiti politici, la lotta per l'egemonia culturale e le aspettative e le speranze dei lavoratori.

I cancelli della Fiat raccontano i vari passaggi dei rinnovi contrattuali dei lavoratori, delle rivendicazioni salariali e normative, delle lotte al padrone e di "se non cambierà, lotta dura sarà!"

I cancelli della Fiat hanno raccontato le storie dei leader politici e sindacali di un'intera provincia, la loro capacità oratoria, la loro forza di persuasione e di proselitismo, il loro carisma e gli esempi di correttezza e integrità morale che hanno formato una intera classe politica dirigente comunista e di sinistra.

I cancelli della Fiat raccontano storie di vita vissuta, di vita sociale, di sconfitte politiche e sindacali, di errori commessi in buona fede, di tanta corruzione sindacale, di frustrazioni, di senso di impotenza, di disillusioni. Soprattutto le sconfitte, quelle cocenti, quelle che ancora bruciano e continuano a produrre effetti, quelle che diventano cicatrici che ti porti appresso, che fai fatica a comprendere, che a distanza di dieci, venti o trent'anni ancora non sei riuscito a digerire, quelle sconfitte che ti fanno crescere più in fretta, ti fanno maturare, ti fanno capire che nulla ti viene regalato e tutto deve essere conquistato con la lotta.

I cancelli della Fiat raccontano anche la storia nazionale del movimento di lotta operaio italiano. Il 21 settembre 1980 Enrico Berlinguer, proprio davanti ai cancelli della Fiat, sosteneva la lotta dei 35 giorni degli operai della Fiat, entrata nella storia, a prescindere dall'esito finale, come esempio di unità,

tenuta e solidarietà tra operai. Il fatto che poi i loro rappresentanti sindacali si siano venduti al padrone, firmando l'accordo per ventimila licenziamenti, appartiene alla storia buia del sindacalismo italiano. Quando entrai in Fiat nel 1988 mi trovai proprio fianco a fianco con tutti quei lavoratori che avevano fatto "i 35 giorni" e ho ascoltato tutte le storie che avevano da raccontare. Storie che ancora conservo intimamente nella mia mente e che mi hanno formato nello spirito, consentitemi, rivoluzionario. Oggi di quegli operai ne sono rimasti circa un centinaio. Sono quelli assunti nel 1977 che grazie a Fornero, Forza Italia e Partito Democratico non possono ancora andare in pensione perché hanno "solamente" 41 anni di fabbrica. Sono ancora troppo giovani.

I cancelli della Fiat di Cassino raccontano lo stato d'animo della nostro territorio. Raccontano le storie di operai comuni che li hanno attraversati. Saranno almeno centomila gli operai che hanno attraversato quei cancelli dal 1971 a oggi. Centomila operai, tra dipendenti, trasfertisti, ditte esterne e visitatori, che hanno conosciuto de visu la crudeltà del capitalismo più avanzato, l'orrore del fordismo e del taylorismo, la disumanizzazione dell'uomo, centomila storie personali da raccontare, ognuna diversa tra loro, facce e sguardi di donne uomini che hanno contribuito alla crescita economica del territorio-

I cancelli della Fiat, quando sono chiusi durante i giorni feriali, raccontano la storia di serrate, di sospensione del lavoro, di cassa integrazione, di incertezze per il futuro, di pesanti decurtazioni degli stipendi, delle preoccupazioni per il rientro, di esuberi strutturali, dei livelli occupazionali, della mancata speranza di assunzione per altri giovani, di posti di lavoro che vengono persi per il mancato turn over e dell'infinito esercito di riserva che guarda a quei cancelli come un varco da conquistare.

I cancelli della Fiat, se potessero parlare, racconterebbero la storia più bella di questo territorio.

Oggi i cancelli della Fiat non esistono più: sono un non-luogo, un qualcosa di indefinito, di asettico, due semplici ante dalle quali si entra ed esce a capo chino sempre con maggiore velocità. Oggi i cancelli della Fiat sono i cancelli della Fiat. E basta. Non rappresentano null'altro che due ante.

Quelle rare volte che ancora teniamo volantinaggi e speakeraggi fuori i cancelli, avvertiamo tutto il senso di frustrazione e tutto il disagio di sindacalisti e compagni considerati fuori tempo e fuori luogo. Mentre parliamo al microfono notiamo da un lato molta curiosità e attenzione per quello che

diciamo, dall'altro però veniamo visti come marziani, come estranei di un contesto in cui le nostre parole, seppur condivise, appaiono visionarie.

Contrariamente al passato, oggi i cancelli della Fiat incutono timore, assoggettamento, rassegnazione, mestizia, depressione. Prima, almeno, oltre al lavoro c'erano le rivendicazioni, le lotte, i momenti di socializzazione, la crescita culturale e politica di ognuno di noi, ovvero altri motivi per varcare i cancelli. Oggi i cancelli vengono varcati senza neanche avere più la speranza di emancipazione, di libertà e di riscatto: si sta oltre i cancelli con lo stesso stato d'animo di un condannato, di un predestinato, di un uomo, appunto, senza alcuna speranza.

Oggi i cancelli della Fiat sono i cancelli della FCA. La Fiat ha cambiato nome, e anche noi ci siamo adeguati. Il lavoro oltre i cancelli non esiste più: esiste il job, che fa più smart, fa più american boy, fa più fabbrica 4.0, e la controriforma del lavoro si chiama job act. Anche i capisquadra non esistono più: oggi esistono i super visor, che fa più chic, fa più trend. Sono sempre capisquadra, ma oggi sono chiamati diversamente.

L'immagine dei cancelli della FCA di questi giorni, febbraio 2018, è quella di un'hostess di un candidato locale alle elezioni regionali di Forza Italia che distribuisce bigliettini elettorali con il faccione del pappone puttaniere piduista di turno. Una bella ragazza, snella, bionda, sorridente, che allunga il volantino e mi invita a votare Forza Italia. Io allungo la mano, le sorrido, prendo il volantino, lo accartoccio e, sempre sorridendo, lo getto a terra. E mentre compio questi semplici gesti penso che venti o trent'anni fa sarebbe stato impensabile che un candidato di Forza Italia si spingesse fino a volantinare davanti ai cancelli della Fiat.

Se i cancelli della Fiat potessero parlare

9 maggio 2016

Dal 1988 a oggi ho attraversato tre fasi, anzi tre epoche, della vita della Fiat: la prima, quella dal 1988 al 1993, è stata la parte finale di una stagione di rivendicazioni e conquiste dei diritti dei lavoratori, quella iniziata convenzionalmente nel 1970 con l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori.

Nel 1988 ancora fruivamo di quelle grandi conquiste sindacali che hanno consentito agli operai di condurre una vita dignitosa sui luoghi di lavoro, al riparo da ritorsioni e rappresaglie da parte di quelli che a quei tempi chiamavamo ancora padroni. Erano anni in cui i rinnovi dei contratti nazionali dei metalmeccanici rappresentavano scadenze e appuntamenti di grandi mobilitazioni, lotte e conquiste. Anzi, il rinnovo del contratto dei lavoratori metalmeccanici rappresentava il modello apripista per i rinnovi dei contratti nazionali degli altri comparti. Erano anni in cui i rappresentanti sindacali avevano almeno la parvenza di rappresentanti sindacali, in cui la FIOM faceva la FIOM, in cui i ruoli "sindacato - padrone" erano chiari, distinti e definiti, e in cui resisteva ancora qualche barlume di senso di appartenenza di classe. Erano gli anni, per capire il senso della distanza epocale da oggi, in cui un operaio metalmeccanico poteva andare in pensione a 52 anni d'età, ovvero con 35 anni di contributi versati, che all'epoca sembrava un limite già di per sé molto alto per gli operai della catena di montaggio. Questa fase, che convenzionalmente termina il 31 luglio 1993 con la stipula dell'accordo interconfederale tra Governo, Confindustria e Sindacati, getta le basi per una nuova stagione di pacificazione, concertazione e cogestione. Posso dire di aver lavorato almeno 5 anni della mia vita in condizioni minime di dignità lavorativa.

La seconda fase, quella che convenzionalmente circoscrivo dal 1993 al 2000, che solo incidentalmente coincide con il mio impegno diretto nella RSU dei Cobas della Fiat di Cassino, è quella in cui si è tentato di resistere agli attacchi padronali ai diritti dei lavoratori. Una fase caratterizzata dalla decisione della FIOM di sostenere in toto quella fase di cambiamento delle relazioni sindacali voluto dalla Confindustria, dagli atteggiamenti dei partiti comunisti e di sinistra di favorire, seppur indirettamente, le velleità padronali, dalla totale assenza delle tematiche del lavoro da giornali e televisioni, dalla esplosione dei rapporti di lavoro atipici, dalla delocalizzazione delle imprese all'estero, soprattutto nei paesi dell'est Europa, e dal mantra che i diritti dei lavoratori sono privilegi insopportabili ai danni dei disoccupati, e che gli stessi diritti sarebbero un impedimento allo sviluppo delle imprese e dell'occupazione. Insomma, un posto di lavoro da operaio di catena di montaggio a tempo indeterminato rappresentava un privilegio che andava cancellato al più presto. Con la "scusa" delle varie crisi economiche e finanziarie si è cercato di giustificare il "sacrificio" che ognuno avrebbe dovuto compiere per il bene collettivo, a partire proprio dalla cessione dei diritti sindacali, collettivi e individuali dei lavoratori, e dall'accettazione di un arretramento delle condizioni materiali sui luoghi di lavoro. In questo contesto i

sindacati di base, soprattutto nelle fabbriche del gruppo Fiat, hanno rappresentato un argine, anzi un ultimo strenuo tentativo di resistenza al carrarmato della propaganda che Berlusconi e Confindustria avevano costruito in quegli anni. Un carrarmato di retorica borghese, di slogan a effetto, di sillogismi infantili e di tanti anchorman schierati alla bisogna.

La terza e ultima fase è circoscritta tra il 2000 e il 2012, per la precisione fino al 6 aprile 2012, data dell'abrogazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori per mano del Governo Monti e dei partiti che appoggiarono quel governo: Partito Democratico e Forza Italia. Questa fase può essere riassunta in un semplice e banale pensiero: è la fase dove tutti noi non c'abbiamo capito un cazzo. Sì, non c'abbiamo capito un cazzo. Non c'ha capito un cazzo la sinistra italiana e i partiti comunisti, non c'ha capito un cazzo il sindacalismo confederale, non c'hanno capito un cazzo gli operai e i lavoratori tutti, non c'hanno capito un cazzo gli intellettuali e gli economisti organici, non c'hanno capito un cazzo gli analisti e i politologi, e non c'abbiamo capito un cazzo manco noi dei sindacati di base extraconfederali. E' stato come addormentarsi il primo gennaio del 2000 e svegliarsi la mattina del 6 aprile 2012:

"Hai visto che hanno fatto?"

"No, che hanno fatto?"

"Hanno abolito l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori".

"Dài, non dire cazzate, ma veramente fai?"

"Sì, ieri il Parlamento ha votato quasi all'unanimità per l'abrogazione".

"All'unanimità? Cioè centrodestra e centrosinistra insieme?"

"Esatto".

"E i sindacati confederali?"

"Hanno espresso parere favorevole seppur con il distinguo critico della CGIL".

"Dài, non ci credo, come è stato possibile?"

"Ecco, leggi, questo è l'articolo dell'agenzia ANSA di questa mattina".

"Ah, quindi non è Lercio?"

"No, è tutto vero".

Questa mattina, lunedì 9 maggio 2016, sono rientrato in fabbrica dopo un lungo periodo di sospensione dal lavoro dovuto alla Cassa Integrazione. Il telegramma ricevuto tre giorni prima dice che devo rientrare sul turno di mattina presso il reparto lastroferratura, ovvero il reparto confino della Fiat di Cassino per i sindacalisti ... diciamo così ... esuberanti. Nell'ultimo scaglione di rientro siamo io e una cinquantina di operai anziani e donne, tutti invalidi, con ridotte capacità lavorative e a pochi mesi dalla pensione. E' gente ancora viva perché ha scommesso con il padreterno che sarebbe rientrata in fabbrica, ma non è scontato che concluderà la giornata. A me, che sarei l'unico di sana e robusta costituzione civica, mi portano in linea di montaggio al portellone della Giulietta. Ad attendermi c'è un caposquadra che è l'esatto clone di Matteo Renzi, con la squallida e triste battutina da "Bagaglino seconda maniera", tutto impettito, al punto che penso abbia un manico della scopa su per il colon, che mi assegna a un Team Leader. E quest'ultimo dovrebbe mostrarmi la postazione e il lavoro di catena di montaggio che hanno scelto per me. Il Team Leader è un nuovo assunto, ha venti anni ma ne dimostra non più di 14. Anche lui cerca di fare il simpatico e l'amicone.

Mi poggia la mano sulla spalla e mi dice di seguirlo.

Io mi volto di scatto con lo sguardo sulla spalla e lui ritrae immediatamente la mano.

Mi dice, con un sorriso da Giovane Marmotta: *"Viene con me che ti imparo io il lavoro"*.

Lo guardo fisso negli occhi, poi lo squadro da capo a piedi, poi rialzo lo sguardo, lo rifisso negli occhi, metto i miei occhi a fessura, indurisco la mandibola e senza dire alcuna parola, ma facendo parlare i miei occhi con una straordinaria forza penetrante, gli comunico:

"E tu dovresti imparare qualcosa a me? Ma chi cazzo sei, pidocchietto che puzzi ancora di Amici Di Maria de Filippi? Chi sei? Cosa vuoi da me? Chi ti conosce? Come ti permetti di darmi del tu? Chi ti ha autorizzato a prenderti questa confidenza? Ma lo sai che quando tu sei nato io tenevo già dieci anni di fabbrica, un cumulo di almeno un ottocento ore di scioperi e un'ulcera gastrica perforata, e tu ti permetti di dirmi "Vieni che ti imparo io?" Ma chi ti ha ammaestrato per dire queste cose? Che cazzo ne sai tu della vita? Come ti permetti di rivolgerti così a me che ho trent'anni di Fiat? Ma dico: ti sei visto allo specchio? In altri tempi, ammesso che un pidocchietto come te avesse avuto la forza e l'ardore di rivolgermi la parola, queste cose te le avrei dette da dentro un megafono, sputtanandoti davanti a tutti."

In un paio di secondi, solo con la forza dei miei occhi, gli dico tutte queste cose. E lui capisce tutto, parola per parola.

Mi collocano in una postazione isolata, dove si lavora solo in due. A fianco a me c'è un altro operaio ultrasessantenne con il quale lavorerò da maggio a novembre. Nonostante i miei trent'anni di Fiat, in questo reparto non conosco nessuno, e so che dovrò faticare non poco per costruire un minimo di relazioni sociali con i nuovi colleghi. Roba da esaurimento, se non fosse che la facilità di esecuzione del lavoro mi dà la possibilità di estraniarmi totalmente dalla fabbrica. E di iniziare a scrivere mentalmente un libro sulla Fiat.

Oggi siamo nella quarta fase, quella che parte dal 2012 e non sappiamo quando si concluderà. E soprattutto non sappiamo cosa ci attenderà dopo. Possiamo solo immaginarlo. Per il futuro, neanche tanto lontano, immagino che il rapporto di lavoro sarà completamente destrutturato, al punto che il lavoro interinale diventerà il modello più ambito tra gli operai. Immagino due particolari forme di lavoro che diventeranno prevalenti: quello a chiamata, dove il lavoro sarà svolto solo ed esclusivamente per le ore in cui necessita la produzione, e quello a cottimo, che sostituirà la forma salariale per sancire la forma di lavoro a pezzi prodotti. Sotto certi aspetti queste forme di lavoro già esistono e sono consolidate: pensiamo ad esempio al lavoro delle consegne a domicilio. Questo modello di lavoro iperflessibile può essere tranquillamente importato anche in una grandissima azienda come la Fiat: lavori solo quando servi e viene pagato non per le ore di lavoro ma per quanti pezzi riesci a produrre.

E saranno cazzi !!!!

24 novembre 2016

Questa mattina a Cassino è arrivato Renzi per una visita allo stabilimento della Fiat. In occasione della visita, io vengo lasciato a casa e la cosa non può che farmi piacere. Renzi, preceduto da un imponente e ossequioso tam tam mediatico, è arrivato in fabbrica intorno alle nove del mattino. Tra una settimana c'è il referendum costituzionale, e allora quale occasione per mostrarsi nelle realtà più produttive del Paese e per ostentare un minimo di interesse personale e politico alle dinamiche del lavoro? Quale occasione migliore per mostrarsi concreto, affidabile e rassicurante? Quale occasione migliore per sfoderare tutto il repertorio di "sinergia", "senso di

responsabilità", "ottimismo" e "futuro"? Quale occasione migliore, infine, per esaltare e mostrare al mondo intero l'efficacia e le qualità taumaturgiche del job act? Vedete? In Fiat ci saranno 2.000 assunzioni nei prossimi mesi, ergo il job act funziona.

L'infinito e triste codazzo di fotografi, cameraman e giornalisti compiacenti e leccaculi, è la rappresentazione plastica di una delle ultime sceneggiate/pagliacciate prima del referendum del 4 dicembre. Renzi, trasformatosi in portavoce di Marchionne, promette l'impegno della Fiat per assumere 2.000 giovani nell'arco di tutto il 2017. Dice che questa ventata di occupazione è stata possibile grazie all'impegno del suo governo, della sinergia con il Paese reale e della definitiva scelta post ideologica del suo partito. Dice: *"Se qualche anno fa i profeti del 'dico no a tutto' avessero avuto la meglio... oggi non ci sarebbe una presenza di 4.300 lavoratori a Cassino che diventeranno 6.300"*.

Lo stesso Renzi su facebook scrive:

"Oggi ho visitato lo stabilimento Alfa Romeo di Cassino. Sono 4.300 i lavoratori che hanno ripreso a produrre e altri 1.800 saranno assunti nei prossimi 18 mesi. È facile lamentarsi, dire che va tutto male, criticare soltanto. Ma la vicenda Fiat Chrysler dimostra ogni giorno di più che i vincitori sono quelli che non si sono arresi alle critiche e ai veti. Quelli che hanno messo al centro il lavoro e l'Italia, non l'ideologia. E questo vale per tutti, da Marchionne a quei sindacalisti che ci hanno creduto. Cassino ci dimostra una volta di più che l'Italia va avanti quando vincono quelli che provano a cambiare, non quelli che vogliono solo bloccare".

Da un lato, quindi, lui e il PD che si presentano come gente del fare, gente d'azione, gente che vuole cambiare l'Italia e rivendica i 2.000 posti di lavoro alla Fiat di Cassino; dall'altro quelli del NO, quelli che fanno polemiche, e che se fosse per loro a Cassino non ci sarebbe manco mezza assunzione. Tutti i telegiornali nazionali di questa sera aprono con la visita trionfale di Renzi alla Fiat di Cassino, con tanto di inviati speciali, filmati, fotografie, dichiarazioni, selfie, nani e ballerine. Nessun telegiornale approfondisce la notizia delle 2.000 future assunzioni, chiedendosi se è la solita bufala del cazzaro fiorentino o se è supportata da fondamento. Nessuno cerca di capire se la notizia è vera o falsa. Si dà per scontato che la notizia sia vera, perché se Renzi dice che lo stabilimento della Fiat di Cassino ha un futuro e che occuperà 2.000 operai in più, la notizia è vera. Non ci crederete, ma proprio stasera, davanti al televisore, mentre ascolto i telegiornali della sera e le dichiarazioni rassicuranti di Renzi, per la prima volta dopo trent'anni di Fiat, nonostante abbia vissuto momenti peggiori dal punto di vista occupazionale, inizio a pensare che lo stabilimento

di Cassino non avrà futuro e che le assunzioni promesse oggi non si realizzeranno mai.

E infatti nell'arco di tutto il 2017 non sarà assunto neanche un lavoratore a tempo indeterminato, quindi manco mezzo posto di lavoro serio. La Fiat affronterà il picco produttivo dovuto al lancio di due modelli Alfa, con 500 lavoratori trasfertisti provenienti da Pomigliano D'Arco e 800 lavoratori interinali con contratti a tre mesi, fino al 31 ottobre.

Quell'annuncio di oltre 2.000 nuovi posti lavoro diventerà la più grande bufala o fake news che dir si voglia della storia della provincia di Frosinone. Un annuncio, quello delle 2.000 assunzione, che serve comunque a mettere in moto la macchina del coordinamento e gestione delle domande di assunzione, trattate prevalentemente dai sindacati confederali e dai politici locali, con il sospetto lanciato da alcuni giornali locali che dietro qualche assunzione si celi anche uno scambio di soldi, come denunciato dal vescovo di Melfi qualche giorno prima. Una macchina, anzi un mostro, messo in piedi per generare illusioni, aspettative e speranze tra i giovani del territorio. Nonostante tutto la Fiat di Cassino rappresenta ancora l'unico approdo quasi sicuro per migliaia di giovani del territorio, per quell'esercito di ragazzi e ragazze che pensano a una prospettiva di vita lavorativa, a non emigrare, a farsi una famiglia e costruire un progetto di vita. E nonostante tutto Renzi sembra ancora credibile, nel senso che se dice che ci saranno 2.000 assunzioni, magari non saranno proprio 2.000, ma vale comunque la pena provare a inoltrare la domanda di assunzione e incrociare le dita.

Questa storia delle domande di assunzioni alla Fiat si ripete ciclicamente ogni due o tre anni. In pratica viene data la notizia di una indefinita e non comprovata ripresa del settore auto, poi la notizia di nuovi modelli di auto da realizzare, poi la notizia di migliaia di assunzioni alla Fiat di Cassino e infine i sindacalisti che girano per la fabbrica con sotto il braccio una cartellina rigida di quelle con l'elastico piene di moduli in bianco da distribuire agli iscritti del proprio sindacato per proporre domande di assunzioni. Ovviamente il merito dello sviluppo della Fiat è tutto merito loro, del sindacato, che in questi anni avrebbe lavorato duro, grazie gli strumenti della concertazione per arrivare a questo risultato.

Poi dopo tre mesi si scopre che la storia delle duemila assunzioni alla Fiat, che viene ripetuta mediamente ogni tre o quattro anni, non è vera.

Però ragazzi, questa volta non ci sono attenuanti: se la promessa viene da Renzi, come cazzo fate a crederci? Come fate a credere a uno come Renzi? Cioè,

per capirci, se Renzi dice che domani sorgerà il sole, io vivo come se fosse l'ultimo giorno.

9 febbraio 2017

Molti di voi che state leggendo queste note, potreste non capire. E in effetti non è facile comprendere quello che è avvenuto questa mattina in una delle linee di montaggio dello stabilimento Fiat della Sevel di Val di Sangro. Si tratta di un salto quantico di cento anni indietro, quando l'Italia iniziava a industrializzarsi e c'era lo schiavismo. Un operaio della catena di montaggio della Fiat si è letteralmente pisciato addosso durante il lavoro. Secondo la nota del sindacato USB e delle successive agenzie di stampa, l'operaio avrebbe più volte chiesto al Team Leader e al caposquadra di poter essere sostituito per andare in bagno, ma quella sostituzione non è mai arrivata.

Molti di voi potrebbero pensare a un episodio circoscritto a una linea, a una responsabilità attribuibile al solo diretto superiore, a una incomprensione con il caposquadra, alla mancanza di sensibilità di un Team Leader, a un qualcosa, insomma, che dovrebbe essere circoscritto al cinismo dei diretti superiori. Potreste pensare che non è che ogni giorno tutti gli operai si pisciano addosso in fabbrica. E così è: non è vero che ogni giorno gli operai delle catene di montaggio si pisciano addosso. Ma è pur vero, credetemi, che i nuovi ritmi di lavoro, le nuove saturazioni e la cancellazione di alcune pause previste dal nuovo contratto nazionale, ti costringono ad allenare la vescica fino all'estremo. Se a ciò si aggiunge il fatto che la stragrande maggioranza degli operai della Fiat di Cassino ha più di 50 anni, ovvero l'età dove i sintomi della prostatite e dell'aumento della frequenza di voler urinare è più alta, e che molti hanno superato abbondantemente i 60 anni, capisci che una delle urgenze più sentite all'interno della fabbrica, oltre al riposo di compensazione per gli sforzi, è proprio quella di andare spesso in bagno. E considerando, infine, che c'è un continuo rimando dell'età pensionabile, capisci che il fatto straordinario è che finora un solo operaio si sia pisciato addosso.

Ecco perché sorrido ai partiti di sinistra che presentano interrogazioni parlamentari sulla questione, definendola un fatto inaudito. Sarà inaudito per voi, che non avete mai fatto un solo giorno di catena di montaggio, ma non per tutti quelli che lavorano in fabbrica. Sarà inaudito per gli esterni, ma per me che lavoro in produzione alla Fiat, vi assicuro che è una cosa che "audiamo" tutti i

giorni. Ecco, fosse per me obbligherei tutti i deputati e senatori a farsi un mese di catena di montaggio in Fiat prima di entrare in Parlamento, e dopo, solo dopo, sarebbero meno leggeri nell'approvare le controriforme del lavoro o a parlare di aumento indiscriminato dell'età pensionabile. Un mese, solo un mese al montaggio del batticalcagno anteriore e posteriore destra, con la schiena piegata otto ore a novanta gradi, o al montaggio del portellone della Giulietta che tira a 235, e poi vai in Parlamento. C'è una vecchia canzoncina degli anni 60, che oggi è più attuale che mai, che faceva più o meno così: "Se otto ore vi sembran poche, provate voi a lavorar, e scoprirete la differenza tra lavorare e comandar".

I rappresentanti dei sindacati nazionali confederali che commentano la notizia dell'operaio della Sevel mi fanno fottere dalla rabbia. Parlano di "fatto gravissimo che lede la dignità del lavoratore" e "episodio che varca ogni limite della decenza". Vorrei urlagli in faccia che se si è arrivati a questo punto di non ritorno, la colpa è la loro, che sono stati loro ad aver reso possibile tutto ciò, che sono stati loro a sottoscrivere il contratto nazionale che dà la possibilità all'azienda di fare come gli pare, arrivando addirittura a negare a un operaio di andare in bagno, che sono stati loro a sottoscrivere l'accordo per la riduzione delle pause. Vorrei urlargli in faccia che sono loro che "ledono la dignità dei lavoratori" e "varcano ogni limite della decenza". In altri tempi gli stessi sindacati confederali avrebbero dichiarato almeno un'ora di sciopero, anche solo per far vedere, anche per fingere un minimo di interesse. Oggi non hanno potuto scioperare perché hanno sottoscritto un accordo nazionale nel quale hanno accettato di non scioperare e hanno accettato la diminuzione delle pause fisiologiche. E allora dei vostri comunicati postumi non sappiamo cosa farcene. Anzi, sembra proprio la beffa dopo il danno.

La fabbrica del futuro la immagino proprio così: tanti operai in catena di montaggio, ognuno con il suo catetere collegato a un tubo generale che scarica direttamente in bagno. Ognuno con il suo tubicino personalizzato dove pisciare, con il corrispettivo numero di matricola, in modo da non perdere neanche un secondo di produzione. Penserete: "Eh, mo' stai esagerando!" Ebbene, ve lo dico ora: speriamo che alcuni dirigenti Fiat non leggano questo libro e non prendano sul serio questa soluzione balorda. Poi non venite a prendervela con me. Io scherzo.

Una volta esisteva il cosiddetto ascensore sociale. Grazie agli enormi sacrifici dei genitori e a un sistema di istruzione inclusivo, universale con accesso libero e gratuito a tutti, i figli degli operai potevano studiare, laurearsi e ambire a lavori decisamente migliori dei padri operai. Oggi l'ascensore sociale è fermo al piano terra, perché le condizioni economiche del Paese e l'impossibilità per una famiglia monoreddito di sostenere i corsi universitari dei propri figli, inibisce qualsiasi possibilità di crescita ed emancipazione per le famiglie operaie. Anzi, a dirla tutta oggi il cosiddetto ascensore sociale funziona solo verso il basso, verso il sottoscala, perché oggi i figli degli operai stanno addirittura peggio dei loro padri.

Quando fui assunto nel 1988, ricordo che tutti i colleghi anziani mi facevano due palle tanto elencando le doti dei loro figli: chi era diventato ingegnere, chi professore, chi avvocato, e potevi leggere nei loro occhi l'orgoglio dei padri e il riscatto sociale di una vita di stenti sacrifici. Riuscivi a leggere nei loro occhi il senso della loro vita, la dignità di un padre che avrà anche fatto una vita di merda in fabbrica, ma almeno era riuscito a "creare" un qualcosa di cui essere fieri. Oggi un corso universitario triennale a Cassino, senza voler andare lontani e gravare anche sulle spese indirette, di soli libri e tasse d'iscrizione costa non meno di settemila euro, che arrivano a undicimila per una laurea magistrale. Sono costi assolutamente proibitivi se consideriamo che in lunghi periodi di Cassa integrazione il mensile non supera i novecento euro. E poi, rispetto al passato, c'è il rischio fondato che una laurea non corrisponda neanche a un lavoro migliore di quello di un generico operaio metalmeccanico.

Questa mattina, 17 febbraio 2017, dopo innumerevoli comunicati stampa di annunci trionfalistici, sono entrati in fabbrica i primi 200 giovani lavoratori interinali per la produzione della Alfa Giulia e Stelvio. Sono tutti figli di operai, di capisquadra e sindacalisti che lavorano da trent'anni alla Fiat di Cassino. Assunti con contratti e salari peggiori dei padri, e con condizioni contrattuali peggiori di quelle che trovai io nel 1988. Sono tutti assunti a contratto interinale a tre mesi, prorogabili per altri tre mesi e così via, al livello più basso possibile e con condizioni di orario decisamente peggiori. E' convinzione comune che se si comporteranno bene, obbediranno agli ordini, si mostreranno servili e non rivolgeranno la parola a quelli dei Cobas, ci sarà la possibilità di un'assunzione a tempo indeterminato. Immagino che un minimo di formazione l'abbiano già ricevuta in famiglia, dai genitori o dagli zii, tanto che dopo pochissime ore sono già totalmente padroni della situazione. Sanno

come muoversi, cosa fare, cosa non fare, come rispondere, come interagire con i superiori e come comportarsi in caso di necessità.

Ovviamente sono riconoscibilissimi, sia per la loro età e sia per quei cazzi di smartphone che usano ogni volta che si sfilano i guanti di lavoro. Sono lì non per una chiamata diretta dall'ufficio di collocamento, o perché hanno dovuto superare una selezione, o per meriti: stanno lì perché sono figli o nipoti dei miei colleghi di lavoro. E i miei stessi colleghi di lavoro, proprio a partire da oggi, saranno ancora più "sotto schiaffo" rispetto al passato, perché se si permettono di dire mezza parola, o fare un solo giorno di malattia o un solo minuto di sciopero, o contraddire un solo ordine, sanno che saranno i figli a rischiare il rinnovo trimestrale del contratto interinale. E così mi ritrovo in una fabbrica completamente "sotto schiaffo", dove nessuno può parlare e nessuno può dire alcunché sulle nuove saturazioni e cicli di lavoro. Una fabbrica interamente sottomessa, dove uno come me ha difficoltà anche a parlare di sport con i colleghi, perché "non sia mai li vedono parlare con me" rischiano il posto. Una situazione complessivamente di merda, dove regna la totale sottomissione non solo fisica, ma soprattutto psicologica.

Ovviamente "fare sindacato" in queste condizioni è materialmente impossibile. Come sindacato di base abbiamo difficoltà anche a rapportarci con i lavoratori, a parlarci, a confrontarci o anche solo a discutere. Anche i lavoratori interinali, addestrati dai loro precettori, sono prevenuti a parlare di sindacato, di condizioni materiali sui luoghi di lavoro, o di questioni attinenti alla quotidianità della fabbrica. Oggi la concorrenza e la competitività del mondo del lavoro e della produzione non è con i lavoratori di altre fabbriche italiani con lavoratori di fabbriche estere. Oggi la concorrenza è tra i lavoratori interinali, e dovranno gareggiare e primeggiare per poter sperare di rimanere in fabbrica, perché sanno che non tutti saranno riconfermati e non a tutti verrà data eventualmente la possibilità di aspirare a un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per parafrasare una massima di William Shakespeare, che riassume il clima di concorrenza tra lavoratori interinali, potremo scrivere: "Ogni mattina, a Cassino, un lavoratore interinale si sveglia, e sa che deve correre più in fretta del collega o verrà licenziato. Ogni mattina, a Cassino, un altro lavoratore interinale si sveglia, e sa che deve correre più in fretta del collega, o morirà di fame. Quando il sole sorge, non importa se sei un lavoratore interinale o un altro: l'importante è che cominci a correre...".

Io li guardo sfrecciare sulle catene di montaggio, nei corridoi, per andare in bagno, sui carrelli elevatori, sulle postazioni di lavoro, e penso, con molta spocchia intellettuale, che se oggi William Shakespeare fosse ancora vivo, adatterebbe la massima a questo tipo di esperienza.

7 marzo 2017

Alle 5 del mattino i cancelli d'ingresso dello stabilimento Fiat di Cassino sono già tutti presidiati da decine di pattuglie di Carabinieri e Polizia in assetto antisommossa. Altre quattro gazzelle delle Forze dell'Ordine scortano i due pullman che trasportano i primi 100 lavoratori provenienti da Pomigliano D'Arco per il primo giorno di trasferta a Cassino. Per far fronte alla salita produttiva di Giulia e Stelvio, la Fiat ha bisogno di manodopera esperta, e l'ex Alfa Sud di Pomigliano D'Arco, con un bacino di 4.000 lavoratori in Cassa Integrazione, offre le giuste garanzie di esperienza e affidabilità. Le Forze dell'Ordine sono state allertate perché questa mattina è previsto un presidio dei Cobas di Pomigliano. I sindacati di base contestano l'accordo dei sindacati confederali con l'azienda che, attraverso queste manovre di spostamento di operai da uno stabilimento all'altro, tende a destrutturare gli organici delle fabbriche e depotenziare un'eventuale lotta per la salvaguardia dei posti di lavoro. Sul volantino sindacale distribuito qualche giorno fa davanti alla fabbrica, c'è scritto: "Inviare centinaia di operai da Pomigliano a Cassino significa voler ridimensionare Pomigliano. Creare le basi addirittura per chiuderlo."

Quella delle Forze dell'Ordine schierate in tenuta antisommossa davanti ai cancelli della Fiat è un chiaro segnale che tutti devono recepire: "Noi della Fiat non comandiamo solo all'interno dello stabilimento produttivo, ma anche all'esterno. Come potete verificare voi stessi, noi abbiamo la piena disponibilità della Questura di Frosinone, e quindi da oggi scordatevi i presidi non autorizzati, i blocchi davanti ai cancelli, le manifestazioni e i picchetti. Noi comandiamo anche fuori dalla fabbrica, perché disponiamo di un imponente esercito pagato dalla Stato, ai nostri ordini, che possiamo usare in qualsiasi momento. Se qualcuno di voi si permette di fare il furbo per il solo fatto di essere fuori dalla fabbrica, sappia che, da oggi, fuori o dentro è la stessa cosa".

Nonostante il preventivo allarme, questa mattina fuori dai cancelli della Fiat non è accaduto nulla e l'ingresso dei lavoratori è stato regolare. Sia perché è piovuto incessantemente per tutta la mattinata, e sia perché lo sparuto gruppo di manifestanti proveniente dalla Campania è stato fermato a qualche chilometro dallo stabilimento, così da non poter neanche volantinare pacificamente come era nelle loro intenzioni. Una pesante limitazione al diritto di manifestare che non è stata sottolineata dai blog e dagli organi di informazione locali.

I cento lavoratori provenienti da Pomigliano sono stati immediatamente dislocati nelle varie officine di produzione sulle linee di Giulia e Stelvio. Sono perlopiù quaranta/cinquantenni, riconoscibilissimi per il loro forte e pronunciato accento campano e per il loro senso di smarrimento che pervade ogni persona che si trova in un posto nuovo. Per il lavoro che svolgeranno a Cassino non gli sarà riconosciuta la classica indennità di trasferta, ma solo il trasporto gratuito da Pomigliano a Cassino. Si alzano alle tre e mezza di notte per essere a Cassino alle 5,30 e tornano a casa non prima delle 4 del pomeriggio. Sono impegnati più di dodici ore al giorno per tutto il periodo della trasferta, e l'accordo sindacale non prevede alcun riconoscimento del tempo di percorrenza fino allo stabilimento di Cassino. Sono lavoratori attualmente in Contratto di Solidarietà, ovvero l'anticamera di licenziamento, in una fabbrica dove nonostante i proclami è ormai destinata a chiudere. Solo qualche anno fa rappresentava il modello della rinascita della Fiat e oggi è sul lastrico. Fino a ieri era il simbolo di "Fabbrica Italia" di Marchionne e oggi è una cattedrale del deserto. L'ex Alfa Sud è stata la scommessa perdente di Marchionne prima, e Renzi dopo, il simbolo dell'insuccesso del Made in Italy propagandato dalla Fiat e mai realizzato.

Gli oltre cinquecento lavoratori provenienti da Pomigliano D'Arco rappresentano la prova certificata del fallimento del progetto "Fabbrica Italia", ovvero quello che i sindacati di base hanno sempre detto e per sono sempre stati snobbati, ovvero che il "Progetto Italia" non era un'iniziativa imprenditoriale per rilanciare la produzione del marchio Fiat in Italia, ma solo un espediente per togliere diritti sindacali e collettivi ai lavoratori che sarebbero rimasti a lavorare. E così è stato.

Oggi, proprio oggi, c'è stata anche la conferenza stampa di Marchionne, durante la quale l'amministratore delegato di Fiat ha annunciato che la Fiat Panda non sarà più prodotta a Pomigliano, dove attualmente sono operativi solamente 1.500 operai su 4.500 addetti complessivi. Così scrive "la Repubblica" nell'edizione on line odierna:

“Il futuro di Pomigliano non è nella Panda. In conferenza stampa a Ginevra Sergio Marchionne offre una visibilità sul futuro della fabbrica campana: "Oggi non cambiamo nulla, la fabbrica produce bene. Certo la futura Panda non la faremo lì, non la faremo in Italia. Con tutto il rispetto Pomigliano sa fare di meglio". La produzione - ha spiegato - "andrà altrove, non ora ma nel 2019-2020". Il ragionamento dell'ad è che nella Penisola, in futuro, rimarranno solo modelli premium: Alfa, Maserati, Renegade e 500X. Sono quelli che garantiscono il futuro occupazionale. Panda è evidentemente fuori da quel perimetro. Per questo il prossimo modello Panda, che arriverà nel 2020, non sarà fatto in Italia”.

Niente più Panda a Pomigliano, e questo è certo, e nuovi modelli da realizzare, e questo è incerto, fumoso, da verificare, vedremo, valuteremo, verificheremo, faremo, forse. Un déjà-vu, un già visto, un qualcosa di già sperimentato: si chiudono le fabbriche promettendo nuovi investimenti e nuovi modelli, si delocalizzano le produzioni di modelli che “tirano” e poi i nuovi investimenti non vengono realizzati, e tutto finisce lì.

9 ottobre 2017

Nessun nuovo modello per lo stabilimento Fiat di Pomigliano d’Arco e nessun progetto industriale per il rilancio del sito produttivo. Ultimo giorno di lavoro per i trasfertisti di Pomigliano D’Arco a Cassino. Dopo solo sette mesi di produzione a regime, inizia il calo di produzione di Giulia e Stelvio, e i primi a farne le spese sono proprio i lavoratori campani. Dopo solo sette mesi di produzione ecco il primo calo produttivo, e da oggi la produzione della mia linea di montaggio passa da 350 automobili a 300 a turno.

Il mercato, il tanto evocato mercato dell’auto che regola le vendite e la produzione delle auto, è spietato e implacabile. E’ il mercato, anzi il libero mercato, che regola non solo la produzione dei beni di consumo, ma anche le singole vite dei lavoratori. Il mercato, questa cosa apparentemente astratta e lontana da noi, è quello che determina non solo la vita degli operai e dello loro famiglie, ma anche le dinamiche sociali di un territorio. Il mercato come regolatore sociale delle nostre esistenze, il mercato come rappresentazione della globalizzazione, il mercato come non luogo, dove la concorrenza, la produttività e la redditività determinano le aspettative di lavoratori, il mercato

dove la domanda e l'offerta sono rette che si intersecano su assi cartesiani, il mercato, insomma, dove gli operai sono solo beni strumentali, proprio come i robot. E' il mercato baby.

Con un anno d'anticipo rispetto agli accordi sindacali stipulati a inizio anno, quindi, tornano a Pomigliano i trasfertisti di Cassino, andando a ingrossare la schiera degli operai in Contratto di Solidarietà. Su 4.500 addetti, 3.500 sono a casa senza lavoro. E le prospettive generali della salvaguardia degli assetti occupazionali sono drammatiche. Anche i lavoratori di Pomigliano che oggi lasciano la Fiat di Cassino sono coscienti che la loro carriera lavorativa potrebbe terminare tra qualche mese, quando scadrà anche il Contratto di Solidarietà e ci sarà il rischio di trovarsi in mezzo a una strada. Sono tutti consapevoli che lo stabilimento Fiat di Pomigliano seguirà quello di Termini Imerese, ovvero la chiusura totale. E mi dicono anche quando questo avverrà: subito dopo le prossime elezioni politiche.

Ne discuto questa mattina in fabbrica con un sindacalista confederale. Gli dico:

"Bella schifezza di contratto che avete firmato con gli operai di Pomigliano. Visto? Tornano anche tutti a casa".

"Comunque hanno lavorato sette mesi in più. Invece di lamentarsi, dovrebbero ringraziare la Fiat che gli ha fatto il favore di poter lavorare qualche mese in più. E dovrebbero anche ringraziare il sindacato, che firmando l'accordo gli ha fatto questo piacere".

Chiaro? Favori, piaceri, ringraziamenti. Oggi le opportunità di lavoro, anche per soli sette mesi e in condizioni materiali proibitive, sono frutto di piaceri, favori e ringraziamenti. E questo non lo dice un ragazzino bimbominkia dell'Esercito di Silvio, ma un sindacalista di una fabbrica metalmeccanica. Oggi il diritto al lavoro diventa un "piacere", un "favore" del padrone che merita "ringraziamenti" e non inutili lamentazioni. Se questo non è l'anno zero della coscienza sindacale, poco ci manca. Ma è sicuramente il punto di non ritorno di una cultura sindacale totalmente assoggetta alle logiche aziendaliste.

Quando il lavoro non è più un diritto, ma diventa "un piacere" o "un favore", o, peggio ancora, quando un sindacalista considera il lavoro come "un piacere" o "un favore" che il padrone fa a un disperato, vuol dire che tutti i riferimenti storici e antropologici sono saltati. E quando, addirittura, si arriva a

dire che bisogna ringraziare il padrone per averci fatto lavorare sette mesi, vuol dire che stiamo oltre la frutta.

A quel sindacalista non ho risposto. Non mi andava di rispondergli. Gli ho detto che aveva ragione, e così è andato via contento di aver ottenuto ragione. Ho salutato invece uno ad uno tutti i lavoratori di Pomigliano che stanno nel mio reparto, una decina in tutto. Con loro, dopo le normali diffidenze iniziali, ho stretto un buon rapporto. Gli ho augurato buona fortuna, ma a nessuno di loro ho avuto il coraggio di dirgli quello che penso, e cioè che per loro è finita. Anzi, è fernut.

1 novembre 2017

Prima di iniziare a lavorare, in genere, ci si ritrova davanti alla postazione dove vengono distribuiti i guanti per il lavoro. Un rituale che dura sei sette minuti, durante i quali ci si saluta, si scambia qualche battuta, ci si lamenta della fatica del lavoro quotidiano e poi ognuno si dirige verso la propria postazione di lavoro. Ma ieri, a inizio turno, era come se il tempo si fosse fermato, come se, d'improvviso, fossimo stati tutti colpiti in faccia da un TIR in corsa.

Un clima spettrale di mestizia segnava i visi contratti e allucinati di tutti i giovani lavoratori interinali che da otto mesi lavorano alla Fiat di Cassino. Proprio ieri sera alle ore 22 scadevano i contratti di lavoro interinali, e nessuno dei giovani lavoratori interinali, a inizio turno, sapeva se il contratto di lavoro sarebbe andato in proroga o finiva lì. Prima di ieri la proroga era sempre stata comunicata due o tre giorni prima, ma ieri, a pochi minuti dalla scadenza, ancora nessuno sapeva niente.

Davanti alla postazione dove vengono distribuiti i guanti, i giovani lavoratori interinali hanno l'aspetto di chi sta partecipando a un funerale: parlano a voce bassa e guardano con circospezione tutti quelli che stanno fuori dal loro gruppo, ovvero quelli come me, quelli assunti a tempo indeterminato, quelli che, nel loro immaginario, ce l'hanno fatta. Ogni minuto che passa le indiscrezioni si fanno più crude: degli 830 lavoratori interinali, solo a 300 saranno prorogati i progetti, mentre i restanti 530 rimarranno a casa in attesa di

una salita produttiva che tutti, anche i più sprovveduti, sanno che non ci sarà mai.

Ai lavoratori appena usciti dalla fabbrica, quelli del turno di mattina, non è stato detto se domattina torneranno a lavorare o rimarranno a casa. Prima delle ore 22 l'agenzia interinale ha avuto ordine dalla Fiat di non divulgare i nomi dei "fortunati": sarà un messaggio sul cellulare ad avvisare chi si salverà e chi perderà il posto di lavoro. Non prima.

Ci si guarda in faccia e qualcuno sbotta a bassa voce: "Dài, ma come si fa a lavorare in queste condizioni?" Qualche lavoratore anziano, che già conosce la situazione, cerca di avvicinarsi a quel gruppo di lavoratori, a "violare" l'intimità del gruppo, a dargli qualche parola di conforto, ma tutti sappiamo che i giuochi ormai sono fatti.

Lavoro alla Fiat di Cassino da trent'anni, e a memoria non ricordo un tale clima di rabbia, di frustrazione, di ansia, di impotenza. Non ricordo di aver mai visto lavoratori piangere in fabbrica, nonostante in questi trent'anni abbiamo conosciuto momenti altrettanto drammatici dal punto di vista occupazionale.

A un certo punto passa un lavoratore sindacalista della Cisl che ha appena terminato il proprio turno di lavoro, con il suo smagliante sorriso confindustriale, che augura buona fortuna a tutti loro, con l'auspicio di ritrovarli tutti domani in fabbrica. Proprio come le eliminazioni del "Grande Fratello" durante la serata delle nomination, proprio come un gioco ad eliminazione dove c'è sempre quello che augura buona fortuna a tutti, proprio come uno spettacolo televisivo, dove l'adrenalina è la vera protagonista della serata. Ma qui siamo nel cosiddetto mondo reale, dove in gioco c'è il posto di lavoro, dove sul tavolo c'è il futuro occupazionale, dove in palio c'è la sopravvivenza e, in questo caso, anche la dignità. Qui non siamo in televisione a uno dei tanti reality a eliminazione, anche se, devo riconoscerlo, per certe regole del gioco ci somiglia tanto.

Si inizia a lavorare con qualche minuto di ritardo, perché nessuno ha voglia di recarsi sulla propria postazione. Tutti noi sappiamo che questo 31 ottobre, quella che per milioni di famiglie borghesi italiane è la notte di Halloween, per noi sarà una giornata interminabile, una di quelle giornate che noi lavoratori non dimenticheremo tanto facilmente. Il futuro occupazionale di 830 lavoratori è legato a un messaggio whatsapp: ed ecco che il telefono cellulare diventerà il filo di collegamento con il loro futuro occupazionale, ben sapendo che questo messaggino non arriverà prima della fine del turno.

I messaggini dei gruppi whatsapp, nel frattempo, si infittiscono: tutti saranno riconfermati, nessuno sarà riconfermato, metà dentro e metà fuori, 300 saranno assunti e 530 rimarranno fuori, e poi, infine, la versione ufficiale, quella che non lascia spazio a interpretazioni. A trecento lavoratori sarà prorogato il rapporto di lavoro interinale fino a dicembre, mantenendo appesa la possibilità di un'assunzione a tempo indeterminato, e cinquecentotrenta rimarranno a casa, con la possibilità di essere riassunti dopo qualche mese, se le cose andranno meglio. E tutti noi sappiamo, per esperienza, visto che è già accaduto nel 2002 e nel 2006, quando ai giovani lavoratori interinali fu detto, senza alcun risultato, di aspettare che prima o poi il loro turno sarebbe arrivato, che chi esce fuori dalla fabbrica non rientra più.

Mentre lavoro mi guardo attorno: vedo una fabbrica completamente trasformata in trent'anni di Fiat, e non solo dal punto di vista della tecnologia e delle infrastrutture, perché ciò sarebbe ovvio, ma proprio nei rapporti umani, nelle relazioni sociali, nella quotidianità. Vedo i volti pieni di rabbia di questi giovani lavoratori e so che la metà di loro domani mattina non sarà più in fabbrica. Risento le parole di Renzi, pronunciate qui dentro solo un anno fa, il 26 novembre dello scorso anno, a una settimana dal voto per il referendum costituzionale: "Dalle prossime settimane la Fiat inizierà l'assunzione di 1.800 giovani lavoratori, perché la sinergia tra il governo del fare e la grande industria sta dando i giusti risultati". Parole che all'epoca suonarono come credibili, che segnavano la fine dell'incubo occupazionale di un intero territorio, parole che certificavano la ripresa economica. Milleottocento assunzioni rappresentavano, solo un anno fa, la ripresa, la svolta economica di un intero territorio, la speranza di stabilità per migliaia di famiglie. A oggi, a distanza di un anno, non c'è stata una sola assunzione vera. Anzi, tre settimane fa 300 lavoratori di Pomigliano D'Arco sono tornati a casa e oggi si parla di altri 500 posti di lavoro persi. Queste sono le macerie di tre anni di renzismo, questa è la nuova fabbrica smart voluta da politici smart, questo è il presente dell'organizzazione e del mercato del lavoro che ci ritroviamo: macerie. Cinquecento giovani lavoratori interinali appesi a un messaggio, a perversi meccanismi di eliminazione che non hanno riscontri nella storia del movimento operaio. Eppure non siamo nelle campagne di raccolta dei pomodori di Castel Volturno, dove la selezione e l'organizzazione del lavoro, o le dinamiche di assunzioni e licenziamenti, sono del tutto discrezionali: qui siamo nella fabbrica dell'industria privata più grande d'Italia, che proprio per questo dovrebbe avere un modo di operare totalmente diverso da contesti in cui il controllo sindacale sarebbe più difficile.

A metà giornata, dopo decine di insistenze, la coordinatrice dell'agenzia interinale ai quali i giovani lavoratori chiedono informazioni, risponde con un messaggio collettivo. Dice a tutti di attendere fino alle ore 22, perché prima di allora la Fiat non comunicherà nulla. Uno di questi lavoratori mi si avvicina e legge il messaggio:

“Ragazzi, la Fiat non ha ancora comunicato nulla e non lo farà prima delle ore 22. Saremo noi a comunicare chi resta e chi va via”.

Mentre il lavoratore discute del contenuto del messaggio, la mia mente si sofferma sulla prima parola: “Ragazzi”. Ma come cazzo si permettono, penso tra me e me. Ragazzi lo dici a tuo fratello, a tua sorella, agli stronzi come te, ma non puoi dirlo a lavoratori metalmeccanici di una fabbrica. Come ti permetti, cara coordinatrice, di chiamarli ragazzi? Questi sono operai che si alzano alle quattro del mattino e si spaccano la schiena per otto ore al giorno, e meriterebbero maggior rispetto. Fosse accaduto a me avrei lasciato gli arnesi di lavoro e sarei andato direttamente all'ufficio dell'agenzia interinale gli avrei urlato:

“Ma come ti permetti di chiamarmi ragazzo? Chi ti ha dato questa confidenza? Chi ti autorizza a trattarmi in questo modo? Ragazzi ci chiami a soreta!!”.

Ovviamente questo pensiero è rimasto nella mia mente, perché quei lavoratori, pur di avere una risposta, si sarebbero fatti chiamare in qualsiasi modo, e perché loro stessi, pur di un riscontro, avrebbero sopresseduto alla forma. Ecco, ecco la fabbrica 4.0, ecco la fabbrica che ti chiama ragazzi, ecco la fabbrica con i rapporti di lavoro liquidi, della dinamicità delle relazioni sociali, della totale mancanza di rispetto. Una volta, trent'anni fa, quando i metalmeccanici scioperavano, cadevano i governi, e oggi, invece, ti chiamano ragazzo. Una trasformazione che ormai non è più solo dei rapporti di forza, ma anche dei rapporti umani.

Prima di uscire qualcuno di questi ragazzi mi si avvicina, mi abbraccia, mi bacia, trova anche il modo per sorridermi amaramente, perché sa che domani non sarà più in fabbrica. Le ultime indiscrezioni dicono che i trecento lavoratori che si salveranno apparterranno quasi tutti del reparto “montaggio”, mentre nel reparto “lastroferratura”, dove siamo noi, non si salverà quasi nessuno.

E' la notte di Halloween, quella di “dolcetto o scherzetto”, quella dove gli scherzetti hanno il volto dei licenziamenti, quella dove gli scherzetti non te li

fanno le bambine vestite da streghe, ma il padrone di una fabbrica metalmeccanica. E' la notte del "dolcetto o scherzetto", dove 500 operai attendono impotenti il loro futuro. Ironia della sorte e delle grottesche coincidenze. Già, dolcetto o scherzetto? Si sta fuori o si sta dentro? Si continua a lavorare o si torna nelle fogne dell'attuale mercato del lavoro?

Comunque vada a finire ho un pensiero positivo per questi giovani lavoratori interinali: penso, o almeno spero, che questi mesi di lavoro siano serviti a renderli coscienti, non inteso come coscienza di classe, perché sarebbe chiedere troppo a una generazione che non conosce neanche gli scioperi, figuriamoci la coscienza di classe, ma coscienti che questa generazione non può e non deve essere appesa a una messaggino whatsapp, non può essere mortificata da un'anonima coordinatrice che li chiama ragazzi, e che non ci si può rassegnare senza combattere.

10 novembre 2017

Se c'è una cosa più di tutte che fa incazzare il padrone è il dover sottostare ai diritti dei lavoratori. Il padrone, parlo in generale, non sopporta il fatto che nella sua azienda, di sua proprietà, dove lui comanda, e dove tu sei pagato per obbedire, ci sia qualcuno che avanzi una richiesta ai sensi di una qualsiasi legge. Una concessione sì, un favore sì, un cortese piacere pure, ma se una cosa ti tocca di diritto lui va in bestia. Dal 21 maggio 1970, ovvero dal giorno dopo dell'approvazione dello Statuto dei Lavoratori, che convenzionalmente è considerato il punto più alto delle conquiste dei diritti dei lavoratori, il padronato ha iniziato la sua lunga, costante e paziente lotta di classe per toglierci tutti i diritti uno a uno, e riprendersi quello che fin dal feudalesimo gli era riconosciuto. Dal 21 maggio 1970 e fino al 22 giugno 2011, ovvero fino al nuovo contratto Fiat e alla successiva abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, la lotta di classe l'ha fatta la Confindustria, con l'appoggio diretto dei sindacati confederali e dei partiti di governo. Tutti uniti per perseguire un unico obiettivo, che loro chiamano norme di compatibilità europee: togliere tutti i diritti ai lavoratori. E ci sono riusciti in pieno. Oggi possiamo dire tranquillamente che la lotta di classe è terminata, e a vincerla sono stati i padroni.

In Fiat, solo per fare qualche rapido esempio altrimenti facciamo notte, nell'ultimo contratto nazionale di lavoro sono stati aboliti, de facto, il diritto di sciopero, il diritto di assentarsi in caso di malattia, il diritto alla mensa, il diritto alle pause di riposo, il diritto a usufruire di ferie o permessi individuali, il diritto alla rappresentanza sindacale, il diritto di lavoro a tempo indeterminato. Sì è vero, il diritto di sciopero formalmente resta, ma i sindacati confederali non possono proclamarlo per non perdere le prerogative sindacali; sì è vero, il diritto di assentarsi in caso di malattia resta, però se ti ammali di lunedì o venerdì, o se fai tre assenze di tre giorni in un anno, non ti pagano la malattia; sì è vero, il diritto alla mensa resta, però l'hanno spostata a fine turno e nessuno ci mangia più; sì è vero, il diritto a usufruire delle ferie e dei permessi resta, ma è l'azienda a disporre della fruibilità di tutti i tuoi giorni di riposo; sì è vero, la rappresentanza sindacale resta, ma rispetto al passato i rappresentanti sindacali non sono più eletti dai lavoratori senza vincolo di mandato, ma nominati dai sindacati provinciali attraverso elezioni farsa; sì è vero, il lavoro a tempo indeterminato resta, ma con l'abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori siamo tutti licenziabili, ricattabili e precari.

L'unico diritto che i padroni e la Fiat non riescono a scalfire è quello relativo alla legge 104 del 1992, ovvero di assentarsi tre giorni al mese per accudire i propri parenti e familiari con gravi handicap. Su questo la Fiat non è ancora riuscita a spuntarla, e il fatto che ci siano lavoratori che esercitano questo diritto senza dover chiedere "per piacere" o "per favore", come per andare in bagno a urinare, è insopportabile per chi esercita il potere di comando all'interno della Fiat. Questa storia della legge 104 la Fiat non riesce proprio a scalfirla, perché il contratto nazionale o la sola Fiat non possono modificare una legge nazionale così importante e giusta. Ogni volta che un qualsiasi lavoratore chiede qualsiasi cosa a un caposquadra, quest'ultimo gode nell'avere il potere di concedere o meno quel qualcosa; ma quando un qualsiasi lavoratore chiede di usufruire di un permesso di assenza per la legge 104, i capisquadra sono impotenti, come se non comandassero niente. E la loro frustrazione è evidente, palpabile, sembrano degli sfigati qualsiasi.

Questa mattina la direzione aziendale della Fiat ha licenziato un lavoratore che fruisce, anzi fruiva, della legge 104. Stando alle voci interne allo stabilimento e agli articoli dei giornali on line di oggi, il lavoratore è stato beccato a svolgere una seconda attività nel negozio della moglie proprio mentre era assente dalla fabbrica per la legge 104. Sembra che il lavoratore sia stato pedinato da un'agenzia investigativa che avrebbe prodotto fotografie e filmati che incastrebbero il lavoratore. La particolarità di questo licenziamento è che

non si tratta dell'ultimo degli sfigati degli operai, ma di uno degli operai più potenti della fabbrica, un rappresentante RSA del consiglio di fabbrica della Fiat di Cassino, nonché segretario provinciale della UGL di Frosinone. Hanno licenziato uno degli intoccabili, dei più garantiti, tra i più fedeli, proprio per dimostrare che da oggi tutti avranno da temere. Da oggi non sarà più semplice mettersi in 104, perché ognuno di quelli che usufruirà di questi permessi sarà potenzialmente spiabile e licenziabile. Il messaggio è che la Fiat non scherza, e se ha cacciato uno degli intoccabili, figuriamoci se si mette paura di licenziare un qualsiasi altro lavoratore. E il messaggio è stato così forte che in pochi minuti sono stato avvicinato da diversi fruitori della legge 104 che mi hanno chiesto: "Ma quando sto in 104 posso uscire a fare la spesa, o a comprare il giornale, o al bar a prendere un caffè, o accompagnare i miei figli a scuola? Non è che poi mi fotografano anche a me e mi licenziano? Non è che devo stare chiuso in casa 24 ore senza poter uscire?"

Sono convinto che il sindacalista dell'UGL vincerà in ricorso in tribunale. In effetti la Fiat non avrebbe interesse a licenziare uno dei servi dei servi che ha sempre sottoscritto tutti gli accordi aziendali senza manco leggerli, dimostrando la massima dedizione reverenziale e soggiacendo a qualsiasi scelta. No, non avrebbe proprio alcun interesse a licenziare uno di quelli che gli reggono il gioco su tutte le scelte antioperaie che vengono compiute durante l'anno. Il motivo è colpirne uno per educarne cento. Colpire il più garantito per educare centinaia di lavoratori che utilizzano i permessi di assenza mensile per accudire i propri familiari disabili.

Il fatto stesso che una notizia così riservata, che coinvolge un dipendente e il datore di lavoro, in tre minuti sia diventata di dominio pubblico, testimonia tutto l'interesse a che tutti vengano a conoscenza di questo evento, soprattutto coloro che ancora "chiedono diritti" e non favori; il messaggio è che i tempi stanno cambiando, che l'azienda è molto più forte di ieri, talmente forte da licenziare uno degli uomini sindacalmente più potenti della fabbrica, e che anche l'ultimo diritto in mano ai lavoratori, quello di assentarsi per la legge 104, da oggi è a rischio.

Anzi, per dirla tutta, come direbbe Renzi, i diritti dei lavoratori rappresentano solamente totem ideologici del passato che bloccano la crescita e l'evoluzione delle fabbriche 4.0, dove quattro punto zero sta per le vittorie dei padroni contro quelle dei lavoratori.

6 dicembre 2017

Accendo il computer. Apro facebook. Trovo una richiesta di amicizia. Non conosco la persona. Controllo il suo profilo. E' di Roma. Ha studiato presso l'Università "la Sapienza" di Roma. Lavora per la RAI. Confermo: non lo conosco. Accetto la sua richiesta di amicizia. Dopo qualche minuto mi invia un messaggio tramite messenger:

"Buonasera signor Fantasia, grazie di aver accettato la mia richiesta d'amicizia. Confesso che, in realtà, le ho chiesto il contatto per questioni lavorative. Io lavoro nella redazione de "Le parole della settimana" di Massimo Gramellini su Rai3. Abbiamo letto la storia degli operai di Cassino a cui è stato comunicato che il loro contratto non sarebbe stato rinnovato tramite sms, e ci sembrava una storia così forte e vergognosa che meritava di essere trattata".

Penso: meno male, la televisione inizia a occuparsi di queste cose. Oddio, se a trattare la questione è il vicedirettore de "la Stampa", ovvero, il giornale della Fiat, la cosa mi preoccupa, ma meglio Gramellini che niente. Di poco, ma Gramellini è meglio di niente.

Il collaboratore di Gramellini continua il messaggio:

"Ho letto che lei ha lavorato a lungo nello stabilimento, e ho visto anche un suo racconto di un mese fa sull'argomento".

Penso: a dire il vero lavoro ancora in Fiat, e mi fa piacere che un mio post su facebook venga letto fino a Milano. Dài, la televisione pubblica non è poi così inutile come dicono.

Continua:

"Mi domandavo se non mi potesse aiutare a trovare qualcuno (chissà, uno degli operai colpiti, magari una donna) che avesse voglia di venire nei nostri studi di Milano il prossimo sabato (a nostre spese, ovviamente) per parlarne".

Mi cadono le braccia. Ecco il caso umano. Parlare con uno di loro. Magari una donna. Meglio ancora con figli. Con un mutuo da pagare. Con il Natale alle porte. Con la lacrima facile. Se poi uno degli figli è anche invalido facciamo il botto, vero Gramellini? Eh sì, a pochi giorni dal Natale queste cose tirano, vero? Da un lato un povero e giovane padre o madre di famiglia licenziato tramite SMS, dall'altro la più grande industria italiana. Roba da far schiattare l'auditel, vero? Il caso umano, la spettacolarizzazione del dolore, dell'ansia, della

sofferenza. Ecco, Gramellini sarebbe ottimo, con le sue facce di circostanza, con le sue espressioni emoticon, con il suo buonismo da marciapiede, con la sua aura da brav'uomo, con il suo sguardo rassicurante, con i suoi corsivi smielati, con il suo atteggiamento paternalista, sarebbe ottimo a raccontare questa storia, vero? Chi meglio di lui. Licenziato tramite SMS: indignato.

Rileggo il messaggio e mi chiedo come è stato possibile arrivare a questo punto, a spettacolarizzare e "pietizzare" il dramma del giovane operaio interinale, meglio se donna. Non una critica agli effetti del capitalismo senza regole, né tantomeno al liberismo, non una critica al pacchetto Treu, alla legge Biagi, a quella Monti - Fornero o alla controriforma del lavoro di Renzi, non una polemica contro i partiti di governo e i sindacati che in questi venticinque anni hanno reso possibile licenziare 500 giovani lavoratori con un semplice SMS.

Il capitalismo dal volto umano, quello che piacerebbe molto a Gramellini e ai gramelliniani per svoltare le trasmissioni televisive, non esiste. E' solo un'astrazione teorica inventata dalle fiction su Enzo Ferrari o Adriano Olivetti, o di tutti quei miti della borghesia reazionaria e bigotta, che la sinistra reazionaria e bigotta cerca di sdoganare come modelli del capitalismo familistico virtuoso, ma che in realtà racchiudono in sé tutta la retorica della peggiore storia del capitalismo italiano.

Se si è arrivati a poter licenziare 532 lavoratori interinali con un messaggio SMS è anche grazie a gente come Gramellini, ai partiti che ha sempre votato Gramellini, alle televisioni e ai giornali di Gramellini, ai giornalisti scoopisti e pietisti come Gramellini. Licenziando 532 lavoratori interinali con un SMS, la Fiat ha rispettato la legge, ha fatto ciò che la legge gli consente, ha agito secondo le norme e le leggi, ha agito secondo il contratto nazionale, non ha violato alcuna legge, tanto che nessuno dei 532 ex lavoratori interinali ha adito le vie legali. E allora che facciamo? Condanniamo la Fiat per aver rispettato la legge? O iniziamo a interrogarci sulla validità delle leggi? O facciamo autocritica per aver parlato delle mignotte di Berlusconi mentre il mondo del lavoro dipendente riceveva queste mazzate?

Fermarsi davanti alla forma, ovvero un licenziamento tramite SMS, e non vedere la sostanza, ovvero una serie di leggi antioperaie che minano la dignità dell'essere operaio, vuol dire fare televisione spettacolo. Sì, di lavoratori interinali licenziati ne conosco molti, alcuni con mogli e figli, alcuni anche laureati, alcuni in grave difficoltà economica, ma non mi sognerei mai di metterli in contatto con questa trasmissione di merda dal titolo "Le parole della

settimana". Questi giovani vanno difesi da queste forme di speculazione giornalistica, perché finirebbero nel tritacarne della televisione e, cosa peggiore, finirebbero per diventare come loro. Decido comunque di rispondere diplomaticamente al giovane collaboratore di Gramellini. Penso che anche lui sarà un lavoratore precario che rischia il posto di lavoro ogni giorno, e penso che lui non ci abbia messo alcuna malizia. Lavora per conto di una redazione di uno spettacolo del sabato sera e deve obbedire agli ordini dei superiori. Penso che non meriti di essere mandato affanculo perché, seppur laureato, immagino che non conosca la realtà delle fabbriche italiane, delle forme di sfruttamento, del calpestamento dei diritti dei lavoratori, della dignità degli operai e delle condizioni umorali dei 532 ex lavoratori interinali licenziati con un SMS dalla Fiat di Cassino, senza manco una raccomandata.

Gli rispondo che domani mattina in fabbrica avrei provato a contattare qualcuno dei giovani lavoratori interinali e gli avrei fatto sapere.

Lui mi risponde: "Grazie".

Io gli risparmio "la Parola della Settimana" che vorrei dirgli ora: VAFFANCULO a te, a Gramellini, alla RAI, alla televisione del dolore e a tutti quelli che seguono le vostre trasmissioni!