

Economia lavoro

Contratti di formazione lavoro non convertiti e dimissioni «volontarie». In Basilicata è polemica

650 giovani fuori dalla Fiat di Melfi

Il caso di Anna Acierio, l'operaia ventitreenne non confermata alla Fiat di Melfi, sta mettendo a nudo un fenomeno più generale. Tra mancate conferme e dimissioni indotte dall'azienda sarebbero circa 650 i giovani operai licenziati a Melfi a fine contratto formazione e lavoro. Simonetti (Rifondazione), Vito Grusso (Pds) e la presidente regionale della commissione pari opportunità, Ester Scardaccione: «Vogliamo vederli chiaro».

PIERO DI SIENA

ROMA Complice la festa delle donne, l'8 marzo, la mancata conferma alla scadenza del contratto di formazione lavoro dell'assunzione in Fiat di Melfi di Anna Acierio, 23 anni, operaia alla verniciatura, è riuscita a raggiungere gli onori della cronaca. Naturalmente, della cronaca locale, perché a livello nazionale - ad eccezione del Manifesto - nessuno ha riportato la notizia. In Basilicata, invece, la vicenda ha avuto una certa eco. Se ne è occupata, appunto, nel corso della giornata dell'8 marzo, la presidente regionale della commissione pari opportunità, Ester Scardaccione, e lo stesso presidente della Giunta regionale di centro sinistra, il popolare Raffaele Di Nardo, si sarebbe assunto l'impegno di intervenire presso l'azienda torinese.

Se non ci fosse l'8 marzo...

Stranamente silenziosi, se si esclude la Fiom di Basilicata e il Centro donne della Fiom del Piemonte, i sindacati che come si trattasse di una questione che non li riguarda, come del resto era già accaduto nel primo caso di non riconferma a Melfi che aveva colpito il delegato della Cgil Paolo Laguardia.

Ma tutto questo non sarebbe ancora niente se la vicenda di Anna Acierio non costituisse, con ogni probabilità, la punta dell'iceberg di un fenomeno in atto da alcuni mesi alla Fiat di Melfi, e che in una regione come la Basilicata per i tassi di disoccupazione altissimi (nonostante lo stabilimento Fiat) non è esagerato definire agghiacciante. Anzi, si può dire che il licenziamento di Anna Acierio ha creato forse per la prima volta dei malumori persino tra i quadri intermedi dell'azienda, anche perché la misura sarebbe ormai colma.

Infatti, finora i contratti di formazione lavoro non confermati in Fiat a Melfi, secondo quanto afferma il delegato della Fiom, Giuseppe Di Bello, sarebbero di poco al di sotto del centinaio su settemila dipen-

denti circa, una cifra di gran lunga superiore alla media delle mancate riconferme in tutta l'industria italiana. Ma questo sarebbe ancora niente se dirigenti sindacali e delegati della Fiom non stessero maturando il sospetto, che assume contorni sempre più consistenti, che la stragrande maggioranza delle dimissioni volontarie sarebbero licenziamenti camuffati. «Basterebbe - dice Di Bello - che si andasse a verificare quanti abbiano firmato le dimissioni volontarie nei giorni appena precedenti, o il giorno stesso, della scadenza del contratto di formazione lavoro, per capire qual è la portata di questo fenomeno».

Le cose all'incirca andrebbero così nel corso della giornata nella quale avverrebbe la mancata riconferma, un responsabile del personale (nel gergo aziendale un «Repo») si avvicinerrebbe al lavoratore accompagnato spesso dalla vigilanza interna quando si teme che l'avviso di licenziamento possa provocare una qualche reazione - per comunicargli «ufficiosamente» quello che a fine turno diverrebbe una comunicazione «ufficiale» e invitandolo in maniera diretta o indiretta a firmare le dimissioni. Il lavoratore o la lavoratrice, dicono i delegati della Fiom, spesso firma per evitare l'«onta» del licenziamento. L'azienda in questo modo risparmia un mese e mezzo di mensilità, ma, cosa più importante, mantiene sommerso il fenomeno. Perché tra non riconfermati e dimissioni «volontarie» sono circa 650 i giovani che hanno dovuto lasciare la Fiat di Melfi dopo l'assunzione tramite il contratto di formazione e lavoro. Una vera e propria ecatombe. E se queste impressioni fossero confermate, il fenomeno di tante dimissioni volontarie alla Fiat di Melfi che in alcune occasioni avevano provocato dotte dissertazioni su una sorta di refrattarietà di un ambiente menzionale al lavoro industriale, apparirebbe sotto altra luce.

Le mancate riconferme, palesi o camuffate, sarebbero causate dal fatto che in 18 mesi più di cinque

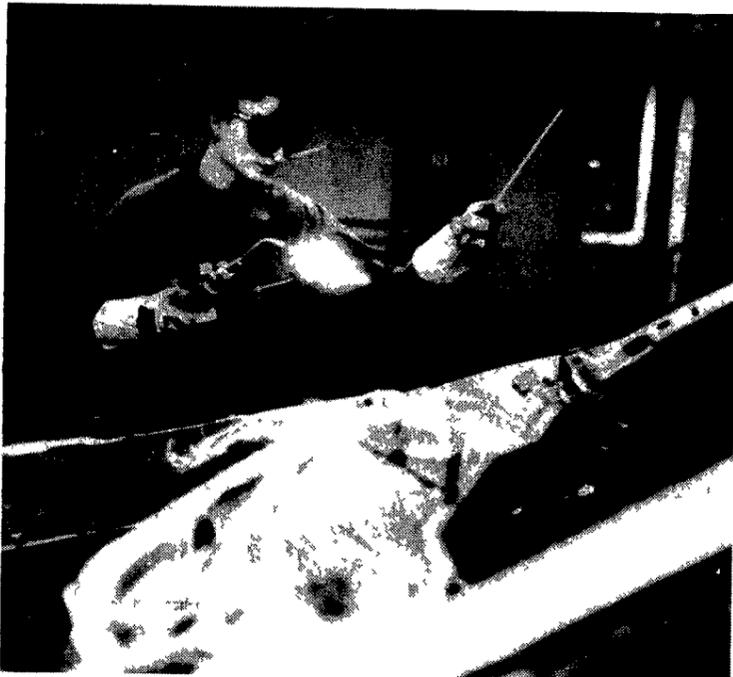
periodi di malattia, interpretati tout court come assenteismo, oppure da atteggiamenti improntati a una certa indipendenza (qualche contestazione della velocità della linea superiore a quanto stabilito dal contratto, piccole insofferenze della gerarchia, rivendicazione di tornare sulle postazioni, ecc.) Ci sarebbe stato anche il caso di una giovane operaia che non sarebbe stata riconfermata perché aveva preteso, continuando a studiare, di usufruire del suo diritto di avere permessi per sostenere gli esami.

Sulla natura di questi episodi non ha dubbi il segretario regionale di Rifondazione comunista, Pietro Simonetti, che ha fatto da tramite tra Anna Acierio e la commissione regionale per le pari opportunità e costantemente conduce un'azione di denuncia delle condizioni di lavoro alla Fiat di Melfi. E non li ha nemmeno il sen. Vito Grusso del Pds il quale ha affermato dopo il licenziamento della giovane operaia di Potenza che «non si tratta più di singoli episodi che accadono per caso, ma si configura un vero e proprio modello neoautomatizzato delle relazioni industriali».

«Non ci fermeremo»

Che fare? Di fronte a questa domanda la sensazione di impotenza è forte. Giuseppe Di Bello confessa che «la Fiom in fabbrica e fuori fa quel che può, ma l'isolamento è forte». Simonetti risponde che attende che cosa la Fiat dirà al presidente della Giunta regionale e poi si vedrà il da farsi. «Comunque - continua il segretario regionale di Rifondazione - il consiglio regionale di Basilicata, come per il passato, farà sentire la sua voce». Il governo nazionale e il Parlamento - afferma il sen. Grusso - non possono rimanere estranei all'esperienza che si sta vivendo a S. Nicola di Melfi. Per questa ragione, pur nella precarietà del momento politico, ho chiesto al ministro del lavoro, mediante apposita interrogazione, di studiare le forme e i modi per una verifica sull'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro presso la Fiat di Melfi.

Ad andare a fondo di questa vicenda è intenzionata anche la presidente regionale della Commissione pari opportunità. «Ho investito dell'episodio - dice Ester Scardaccione - direttamente Livia Turco per la commissione nazionale. Sulle donne in Fiat avevamo già in calendario un convegno a maggio. Ora, anche facendo ricorso ai fondi del IV Progetto della Ue sulle pari opportunità, vedremo come creare un osservatorio permanente».



Un'operaia saldatrice alla linea della Punto alla Fiat di Melfi.

Cristiano Laruffa/Agf

Parla Anna Acierio, l'ultima operaia che ha perso il lavoro

«Ma si può licenziare uno solo perché si ammala?»

«È incredibile. Ho sempre fatto bene il mio lavoro, mi hanno anche promossa passando dalla linea di montaggio al controllo qualità. Possibile che chi si ammala debba essere licenziata? Parla Anna Acierio, la giovane operaia della Fiat di Melfi, il cui caso è stato sollevato dalla commissione Pari opportunità della Basilicata nella giornata della donna, l'8 marzo. Una storia in cui la dignità non soccombe al bisogno».

ROMA Sento Anna Acierio, l'operaia ventitreenne, licenziata allo scadere del contratto di formazione e lavoro dalla Fiat di Melfi per telefono. Si sente una certa tensione nella voce al di là del filo, ma il tono è deciso e l'orgoglio mette a tacere l'amarezza che a tratti riaffiora.

Come ha appreso la notizia?

L'ho saputo quasi per caso una settimana prima. Avevo sentito che un operaio rischiava di non essere confermato a causa dei periodi di malattia. E allora mi sono cominciata a preoccupare. Ma tutto mi sembrava incredibile.

Perché incredibile?

Ma si può licenziare uno perché si ammala? Mi hanno detto che questo era sintomo di assenteismo. Ma io sono stata malata davvero. Mi hanno visto tutti in fabbrica in che

condizioni ero ridotta con la congiuntiva. È venuta anche la visita fiscale a casa che ha certificato le mie condizioni di salute.

È stato un fulmine a ciel sereno.

Lo può ben dire i miei superiori erano soddisfatti del mio lavoro. Dopo otto mesi in cui ho lavorato in linea in verniciatura ero passata al controllo di qualità. Ero stata, quindi, per così dire, promossa. Non mi aspettavo che potesse succedermi tutto questo.

Come l'ha presa?

Come un'ingiustizia incomprensibile. Non mi sono rassegnata. Mi sono rivolta a un delegato sindacale, Giuseppe Di Bello, che ha chiesto spiegazioni ai capi del personale, i quali gli hanno risposto che non essendo io iscritta al sindacato, non capivano a che titolo si occupasse di me. E allora mi so-

no iscritta alla Fiom.

Ma un delegato ha il diritto-dovere di occuparsi di iscritti e non iscritti...

Comunque mi sono iscritta. Prima non l'avevo fatto proprio perché ero in contratto di formazione e lavoro. È stata la settimana prima la fine del contratto un inferno, un susseguirsi di delusioni e speranze. Per me quel lavoro era indispensabile. In famiglia siamo io e mia madre e lei ha un lavoro precario. Quest'anno per sei mesi non ha lavorato.

E poi?

E poi, l'ultimo giorno un «Repo» mi si è avvicinato e mi ha detto che mi comunicava «ufficiosamente» che non sarei stata confermata. «Ufficiosamente» l'avevo saputo a fine turno. Lui non aveva niente altro da dirmi e si aspettava che io gli dicessi qualcosa. Non me l'ha detto chiaramente, ma ho capito che voleva che mi dimettessi. Ho risposto che io il mio lavoro non l'avevo mai lasciato. Poi mi sono illusa di poter parlare con il capo del personale, ma non mi ha ricevuto.

Che farai ora?

Riprenderò a studiare. Ma quello che voglio è ritornare lì. Quello è il mio lavoro. Già mia madre lavora da 17 anni e non ha nessuna sicurezza.

□ P. Di S.

Oggi nuovo incontro tra Alitalia e sindacati

ROMA Di nuovo al capolinea la vertenza Alitalia. Oggi, il nuovo amministratore delegato della Compagnia Domenico Cempella incontrerà i rappresentanti delle nove sigle sindacali presenti in azienda per riavviare il dialogo e cercare di scongiurare lo sciopero di domani, 12 marzo.

Il ricambio ai vertici della Compagnia completato venerdì con le dimissioni di Roverso e la designazione, non ancora ufficiale ma praticamente certa, di Fausto Cerri come suo successore, costituisce una buona premessa, a parere dei sindacati, per ricucire lo strappo tra azienda e sindacati. Ma certamente non basta. A Cempella i «nove» riproporranno lo stesso Protocollo di intesa faticosamente raggiunto lo scorso 8 febbraio e bocciato da Roverso. I suoi contenuti - ribadisce il segretario nazionale della Filt-Cgil Bruno Loi - sono tuttora validi, recepiscono alcune indicazioni di base fornite a suo tempo dai vertici Alitalia e prescindono da chi gestisce l'azienda. Se dunque il nuovo titolare della Compagnia accetterà lo spirito del Protocollo accogliendone i capisaldi compresa la questione dei contratti - dicono i sindacati - il confronto potrà ripartire. Sarà anche necessario però che il nuovo amministratore si impegni a presentare in tempi strettissimi il nuovo piano di ristrutturazione.

Un piano - sostengono i sindacati - che dovrà mirare al risanamento dell'azienda ma anche allo sviluppo e che è la premessa necessaria perché i azionisti avvii quell'operazione di ricapitalizzazione indispensabile per il salvataggio dell'Alitalia, ormai sull'orlo del collasso finanziario. «Sembra - ha osservato Loi - che Cempella abbia assicurato di non essere tornato in Alitalia per liquidarla e questa già mi pare una premessa positiva. Bisogna ora vedere - ha aggiunto - la cura che ha in mente per il malato». Ed è proprio perché restano queste incognite che i sindacati hanno deciso per il momento di non sospendere, come aveva proposto la Filt-Cgil, lo sciopero di tutto il personale Alitalia in programma per oggi. «È meglio - continua ancora Loi - non arrivare disarmati all'incontro con Cempella. Se poi le risposte che ci darà saranno positive allora sospenderemo lo sciopero».

Il Protocollo che i sindacati sperano venga accolto da Cempella fa però su quattro punti: un aumento di capitale non inferiore a 1.500 miliardi a cui aggiungere altri 1.000 da acquisire sui mercati finanziari internazionali alle migliori condizioni; la sospensione delle azioni conflittuali per 18 mesi, una moratoria di un anno e mezzo dei contratti in essere e di quelli da rinnovare, la Costituzione di un panettico «Comitato per lo sviluppo del piano».

Cosa ci insegna il «caso» della Zanussi di Mel

GARTANO SATERIALE

L'ACCORDO Zanussi di Mel (Belluno) sugli orari di lavoro è stato firmato anche dalle Rsu ed è quindi pienamente valido e applicabile. Ora che le divisioni all'interno della Rsu e fra Rsu e sindacati si sono un po' attenuate, è utile trarre due riflessioni da questa istruttiva vicenda, durata più di un anno. Una di strategia contrattuale e una sull'autoriforma del sindacato e della rappresentanza.

A Mel la Zanussi produce compressori per frigoriferi. Si tratta di un componente di cui è leader mondiale, ma nello stesso tempo di un prodotto a basso valore aggiunto, che Electrolux-Zanussi costruisce già oggi in diversi paesi nel mondo. Il fatto che produzioni come queste restino anche in Europa non è affatto scontato. Poiché il peso del costo del lavoro sul costo di produzione è molto rilevante, e la concorrenza retributiva con i

paesi del Sud-Est asiatico o dell'Africa mediterranea è persa in partenza. L'unica possibilità che produzioni manifatturiere a basso valore aggiunto possano sopravvivere anche in Europa e in Italia è che oggi vengano sfruttati pienamente gli impianti esistenti facendoli funzionare continuamente per 5 o 6 giorni la settimana e ridurre così l'onere dei costi fissi sul costo complessivo. Questa opzione strategica, se la si condivideva resa esplicita. Poiché non si può immaginare che la difesa dell'occupazione sia affidata solo al terziario o alle forme più avanzate e innovative di lavoro industriale.

Se si accetta il pieno utilizzo degli impianti l'esperienza insegna che, a fronte di sacrifici e disagi indubbii, si possono ottenere riduzioni d'orario individuali consistenti, crescita occupazionale e retributiva. Altrimenti se non ci si misura con questa opportunità, le pro-

spective di mantenimento occupazionale si fanno più indeterminate e le rivendicazioni sindacali sulla riduzione d'orario più ideologiche.

Seconda considerazione. Quella che è apparsa a Mel come divisione «di principio» sul lavoro notturno era in realtà una spaccatura (non ancora rientrata) tra lavoro stabile e lavoro precario tra la maggioranza dei lavoratori (che hanno eletto la Rsu) e 300 precari che nessuno ha mai rappresentato contrattualmente (che lavorano da due anni sempre e solo di notte e che avrebbero perso il posto se l'accordo non fosse stato firmato). Il sindacato esterno (nazionale e locale) è intervenuto - come è suo dovere - a ristabilire un minimo di equità di trattamenti e tutelare i diritti fondamentali di alcuni (in questo caso il diritto a essere assunti a tempo pieno) anche contro il parere di molti delegati. L'interrogativo è sul ruolo della Rsu. Il sindacato ha trasferito a queste strutture poteri rilevanti di

contrattazione senza operare i necessari investimenti sulla qualità, la professionalità, la formazione sindacale dei rappresentanti. Ma avere un mandato elettorale forte non è la stessa cosa che essere in grado di esercitarlo bene. L'effetto di questa illusione del sindacato è che oggi molte Rsu (in pienezza di funzioni) non sono in grado (o non intendono) rappresentare un primo punto di mediazione tra interessi diversi presenti nel lavoro, esercitano il potere che hanno soprattutto come diritto di veto, ricorrono sempre più frequentemente al voto dei lavoratori per evitare di assumersi la responsabilità di scelta. In questi casi il trasferimento dei poteri alla Rsu si rivela un boomerang. Le Rsu finiscono per esercitare contro i sindacati di appartenenza e le organizzazioni non hanno più modo di esprimere una voce diretta sui luoghi di lavoro. Questa situazione non è diffusa ovunque ma il «caso Mel» rappresenta un rischio che potrebbe estendersi con

effetti devastanti. Il rischio che il venir meno di un «collante» generale (la solidarietà) trasformi la rappresentanza sindacale nella somma di minuti interessi (di stabilimento o di reparto), che non riescono più a fondersi, se non nella protesta e nel rifiuto a priori di tutto quello che è sindacato esterno al luogo di lavoro. Confondono il diritto all'autonomia (che non è in discussione) con il dovere di rappresentare davvero tutti i lavoratori attraverso soluzioni contrattuali certe. Se è necessario che il sindacato torni ad investire sulla formazione dei delegati, perché le Rsu possano esercitare pienamente il potere che hanno sarebbe anche bene parallelamente, restituire una voce formale delle organizzazioni sindacali sui luoghi di lavoro. Penso, per esempio, ad un fiduciario dell'organizzazione, fuori dalla Rsu che cura i rapporti con gli iscritti. Riflettiamoci prima che sia tardi.

* segretario nazionale Fiom-Cgil

166.10.50.50

PER CONOSCERE TUTTI GLI ORARI, LE COINCIDENZE E LE TARIFFE DELLE FERROVIE DELLO STATO BASTA UN COLPO DI TELEFONO.

24 ore su 24 TUTTI I GIORNI

GIARY GROUP S.p.a. PARMA
IL COSTO DEL SERVIZIO È DI € 2.540 + IVA AL MINUTO, DURATA MASSIMA DELLA CONVERSAZIONE 3 MINUTI

Abbonatevi a l'Unità