

LE IMPRESE SOTTO
115 DIPENDENTI

Viaggio nell'ex
cittadella rossa
Le piccole aziende
non vogliono
crescere. E chi
lavora fa a meno
del sindacato

Una operaia
al lavoro
in una fabbrica
di ceramiche.
A lato una
un impianto
per la produzione
di piastrelle



I flessibili che vivono con la paura

Civita Castellana, a testa bassa sotto la legge del «padrone»

DALL'INVIATA

FERNANDA ALVARO

CIVITA CASTELLANA (Viterbo) La chiamavano la «piccola Bologna» perché tra tanta Democrazia Cristiana spiccava per l'immobilità dei suoi governi comunisti. La studiavano con attenzione perché, proprio come una piccola Bologna, aveva le fabbriche piene di soci-operai. Contadini, ex contadini, che vendevano pezzi di terra, vigna, per comprare una quota della fabbrica di ceramica. Tempi passati. Niente più democristiani e comunisti. Anche l'immobilità di «comune rossa» che ancora resiste, è messa a dura prova. Niente più soci-operai o quasi. I pochissimi rimasti stanno in amministrazione, negli uffici, non si confondono con chi impasta nel capannone.

Civita Castellana, provincia di Viterbo, è uno dei tanti distretti italiani. Lì dove dicono gli studi, si produce ricchezza perché le aziende anche piccole, piccolissime, creano una rete di servizi, consolidano vantaggi competitivi, formano classe dirigente. A Civita Castellana si fa ceramica. Articoli igienico-sanitari (per intenditori: water, bidet, vasche...) e stoviglie (piatti, tazzine...). E un po' di «artistica». Una novantina le aziende censite dal sindacato che occupano quasi 4000 addetti. Fabbriche grandi, se si considerano i gruppi che ne comprendono più d'una. Medie, piccole e piccolissime. Da 265 a 5 dipendenti, per farsi un'idea.

Zona di lotte operaie e di conquiste sindacali a cavallo tra gli anni Sessanta-Settanta. Zona «rigida», viste le premesse, per utilizzare una parola che forse a quei tempi non si usava. E ora? Flessibile o rigida? Qual è, applicato alla realtà del lavoro, il risultato della polemica che ha riempito pagine e pagine di giornali in quella che sembrava una battaglia D'Alema-Cofferati? Cosa dicono i piccolissimi industriali che secondo il presidente del consiglio hanno paura di superare la soglia dei 15 dipendenti per i vincoli che ne deriverebbero? Cosa dicono i dipendenti che in queste piccolissime fabbriche lavorano? In sintesi: i piccolissimi industriali danno ragione a D'Alema, ma la proposta del presidente del consiglio è soltanto una goccia nel mare dei problemi che denunciano. I dipendenti preferiscono stare zitti. Non si iscrivono al sindacato o nascondono bene la tessera. Parlano soltanto se cambiano fabbrica, se entrano in una più grande, se passano per la cassa integrazione, se vengono licenziati. I datori di lavoro avranno paura di crescere, ma gli operai hanno anche paura di parlare.

La prima azienda in questione ha 13 dipendenti: otto sotto il capannone, cinque in ufficio. Il proprietario non c'è, ma chi parla ha la sua fiducia. Qui si fanno complicati motorini per le casset-

te di scarico e a farli, tra gli otto, ci sono tre filippini. Di crescere non se ne parla proprio. Anche se lo Statuto dei lavoratori sparisce per sempre, il proprietario ha capito che nei paesi dell'Est si può

te di scarico e a farli, tra gli otto, ci sono tre filippini. Di crescere non se ne parla proprio. Anche se lo Statuto dei lavoratori sparisce per sempre, il proprietario ha capito che nei paesi dell'Est si può

te di scarico e a farli, tra gli otto, ci sono tre filippini. Di crescere non se ne parla proprio. Anche se lo Statuto dei lavoratori sparisce per sempre, il proprietario ha capito che nei paesi dell'Est si può



“
Operaie mute
Chi ha
perso il posto
denuncia:
si lavora
sotto minaccia
”

spendere molto meno per la mano d'opera. «Ne ha licenziati due in questi giorni - dice il coordinatore, un ex operaio - No, nessuna vertenza, non ne vale la pena, non si vince. Certo se ci fosse qualcuno che fa gli interessi di questi che stanno qui sarebbe meglio, ma il sindacato non si può neanche avvicinare. Un eventuale prossimo giro nella zona industriale di Civita Castellana non censirà forse più questa piccola fabbrica. Non stupisce. Ne nascono e ne muoiono ogni giorno con il ripetersi del teatrino, che diventa tragedia per i coinvolti, di fallimenti, cassa integrazione, messa in mobilità. In questo momento sono circa 700 i la-

SEGUE DALLA PRIMA

CARO MASSIMO...

non è sicuramente l'opinione di una persona autorevole. Mentre leggevo l'Unità in un pomeriggio nevoso (domenica) ed in particolare l'articolo di Chiara Saraceno, ho pensato alle cose ascoltate in conferenza, alla venuta in Basilicata del presidente del Consiglio D'Alema, invitato dalle aziende del polo del salotto di Matera, e nello stesso tempo agli ultimi due licenziamenti avvenuti a Potenza: quello della stivatrice della lavanderia che è stata presa a calci e poi cacciata dal laboratorio solo perché chiedeva la giusta retribuzione. E quello di un lavoratore giovane e diplomato, più bravo del suo stesso padrone artigiano, anch'egli licenziato perché chiedeva di che gli venisse pagato

voratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali. È la crisi delle stoviglie, questa volta. Crisi derivata dal mercato globale, dal fatto che i cinesi esportano piatti e tazzine che costano fino a un terzo di quelle prodotte in questo pezzo di Lazio.

Alberto Brunelli ha 32 anni e tra qualche giorno si sposa. Sembra molto indaffarato dietro una scrivania coperta da fatture d'ogni tipo. La sua famiglia è una di quelle che «rianima» le aziende moribonde. E infatti sotto quel nome si riconoscono tante fabbriche, dalla «Hidra», alla «Eos», dall'«Art Ceram», alla «Saturnia»... Vorrebbe più possibilità di licenziare perché «se uno non lavora bene, se ne va a spasso, io perché lo devo sopportare? E invece se anche è una carogna me lo devo tenere. Alla domanda se ha problemi col sindacato risponde «no»; a quella se ha mai avuto vertenze, ripete «no»; all'ultima se non assume per paura di doversi legare per sempre, dice «forse». «Ma certo non è che assumo per licenziare. Non è questa la mia preoccupazione.

Al «Cotto Morganti» hanno fatto «i salti mortali per non diventare più di 15. Lo ammette senza problemi l'avvocato Mario Magni, uno dei membri del cda presieduto dal giovane Alessio Coramusi. «Il reato - dice l'avvocato che si racconta come ex comunista, ma ora invoca l'uomo forte, modello Mussolini - è più

hanno letto nelle parole del premier una disponibilità a concedere una sorta di flessibilità dei diritti. Licenziamenti più facili e nessuna rappresentanza sindacale, questo è quello che distingue le imprese con meno o più di 15 dipendenti, hanno sostenuto. «Io voglio assumere, non licenziare», ha ribadito più volte il presidente del Consiglio, ma non ha convinto il segretario della Cgil che si è detto «serenamente disorde» e quello della Cisl che non ha escluso lo sciopero generale in caso di «insistenza» da parte dell'esecutivo. Sono passate più di due settimane dalle parole di D'Alema e non è trascorso giorno nel quale un industriale o un sindacalista,

un lavoratore o un giuslavorista non si siano pronunciati su «flessibilità sì» e «flessibilità no». Dando ragione e torto al premier o a Sergio Cofferati.

Sull'onda della polemica siamo andati a capire come si vive, come si lavora, come si gestisce una piccola, piccolissima azienda italiana. Sentendo datori di lavoro, sindacalisti e dipendenti. Da Viterbo a Novara, passando per l'Emilia. Abbiamo scelto i distretti produttivi dove è facile trovare aziende d'ogni taglia e lavoratori che hanno attraversato esperienze diverse. Dalla grande industria al piccolo artigiano. Cominciamo con Civita Castellana, poi Carpi e infine Borgomanero.

psicologico che altro, ma esiste. Ci sono stati anni in cui ci si batteva per i diritti, ma si è andati troppo avanti. Così tanto avanti da bloccare le imprese. Il presidente del cda invoca invece un costo del lavoro più basso e giudica davvero irrisorio quel meno 0,82% previsto in Finanziaria e quel 3% scritto nel Patto di Natale. «Ci vogliono altre cifre - dice - perché io mi vergogno anche un po' a dare quella busta paga leggerissima agli operai. A me un dipendente costa tantissimo e ci penso mille volte prima i prendo uno, ma a lui va in tasca una miseria, quello che non gli basta neanche per sopravvivere. Penso che se avessero un salario più alto sarebbero anche disposti a maggiore flessibilità. Il «padrone» della Tecmo dove si fanno stampi in gesso, si presenta in tutta da lavoro, «non fa il signorino». Racconta di quando erano 30 e di come «francamente» stanno cercando di scendere sotto i 15. In verità a 15 ci sono, ma come dice il signor Mario Natili, 50 anni dei quali 25 da operaio, si portano ancora «sei mesi di strascico dello Statuto» di quando erano 16. Sei mesi di strascico che ancora significano delegati sindacali «che si prendono due ore al giorno e due ore là di permesso. Ore di assenza che si sentono quando si è così in pochi». Significano la difficoltà di licenziare un impiegato che non serve più vista la riduzione del personale e che sta

«da cinque mesi in mutua». Essendo la sua una «fabbrica di servizio», il signor Natili dice di avere momenti di lavoro e altri di stanchezza totale: ai primi reagisce con i contratti a termine «ma francamente anche quelli sono un cappio al collo perché dopo due volte che li chiami per quattro mesi li devi assumere per sempre. E io li mando a casa, non posso permetterlo. Perché se ho bisogno di un lavoratore per 20 giorni non posso averlo? Per un'azienda come la sua, dice, dove ti chiedono gli stampi oggi per domani, la flessibilità è indispensabile e vorrebbe poter assumere i tanti extracomunitari che vengono a chiedergli lavoro: «ma ho scoperto che prendere uno di loro costa più di un italiano perché bisogna pagare una tassa supplementare». Altro che mani legate! E il risultato è che si sente «incalzato» con gli operai indisponibili quando arriva la telefonata a lavorare di più. E la telefonata arriva. Lo salutiamo.

Uno dei suoi operai che ancora per pochi mesi gode del diritto di essere rappresentante sindacale, può lasciare il «colaggio» per parlare. Dice di un luogo di lavoro civile e senza licenziamenti: «semmai la gente se n'è andata per cercare un posto più sicuro in una fabbrica più grande», spiega Massimiliano Micheli. La nuova minaccia per lui, per i suoi compagni di lavoro sono i contratti di formazione: «È un ricatto conti-

no, ti tengono per i mesi di formazione e poi ti mandano via. Sembra essere tornati indietro di 50 anni». L'altra minaccia è la concorrenza dei mercati esteri, dove il costo del lavoro è bassissi-



“
I piccoli
imprenditori
preferiscono
la manodopera
a basso costo
dei Paesi dell'Est
”

mo: «Abbiamo esportato tecnologia e ora qui arrivano prodotti che costano niente, i nostri non si vendono più». L'ultima minaccia è il salario troppo basso: «Si parla di flessibilità, di disponibilità a rinunciare al poco che abbiamo e nessuno si accorge che qui si portano a casa un milione e seicentomillesime al mese. Perché non vengono in fabbrica a vedere come si lavora invece di parlare e basta?».

Massimiliano può lasciare il lavoro e parlare per qualche minuto. È un delegato, ha lo Statuto dei lavoratori. Non così è per gli altri operai e soprattutto operaie che riempiono le piccolissime fabbriche. Bisogna, se si vuole

ascoltarle, prendere un appuntamento nel pomeriggio, quando si sono riposate da un orario di lavoro che comincia alle 5 del mattino e finisce alle 13. I nomi spariscono, così come devono sparire dal tacuino le aziende nelle quali lavorano. I racconti si assomigliano e dicono di «padroni» che gestiscono gli uomini «come vogliono»; di «lettere di richiamo» che arrivano a raffica a chi «rifiuta di fare troppo straordinario e non dice sempre sì»; di paura anche di confrontarsi con il vicino, la vicina di lavoro anche se dentro c'è la certezza che «uniti, forse qualcosa può cambiare». Nessuno parla di licenziamenti, non sembra davvero che sia la pratica più usata per allontanare gli indesiderati. L'unica che dà nome e luogo di lavoro è una ex operaia di una fabbrica ancora aperta e ancora piccola, ma nella quale lei non lavora più.

Ester, oggi politicamente impegnata, racconta una storia di troppi anni fa: storia di minacce e di schiaffi, di scarsa sicurezza e di ustioni di cui ancora porta i segni. Di un caporeparto che controllava anche l'uso del bagno. Non più di una volta al giorno. Sostiene che è ancora così, ma nessuna delle donne che ancora lavora in quella fabbrica è disposta a raccontarlo. Neanche se le si assicura l'anonimato: «tanto poi si capisce chi parla».

È il sindacato? Negli uffici della Fila-Cgil di Civita Castellana (la sede provinciale è lì vista l'importanza del polo chimico-ceramica) c'è un mucchio altissimo di fascicoli che chiudono centinaia di cause di lavoro per diritti negati: contributi elusi, busta paga falsa, normale lavoro nero: «Entriamo in alcune di queste aziende soltanto per vertenze o perché il titolare deve aprire le procedure di cassa integrazione - confessa il segretario Luigi Annesi - Abbiamo bisogno di almeno un iscritto per chiedere un'assemblea, ma quando lo convociamo non ci viene nessuno». No, certo per il sindacalista non c'è bisogno di sospendere lo Statuto dei lavoratori per far crescere le aziende: «A volte anche quando crescono per noi diventa complicato contattare gli operai». E si vede. Convoca un incontro con un gruppo di donne, di decoratrici che lavorano in una fabbrica che arriva a 30 dipendenti. L'ultimo e unico sciopero al quale hanno partecipato risale al 1987, era una protesta contro i ticket sanitari. E ci hanno guadagnato l'aumento di mezza ora dell'ora di lavoro. Sono iscritte al sindacato, ma è soltanto una tessera. Il dibattito di media sulla flessibilità non le tocca. Una di loro dice candidamente: «Adesso quando vado a casa - e sono le 16 - telefono per sapere se domani lavoro». Costrette ad usare le ferie perché il mercato non tira, sono venute in Cgil per sapere se e come parte la cassa integrazione. È il «padrone» lo sa. Aveva proprio ragione il sindacalista.

GIANNINO ROMANIELLO
Segretario Cgil Potenza

