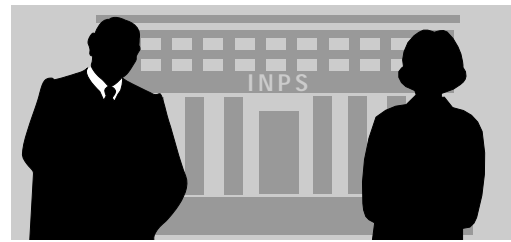


Pensioni anzianità: le prossime due finestre

Pensioni: per i lavoratori italiani più anziani, quelli cioè vicini al pensionamento, tornano dubbi e timori. Proprio in questi giorni infatti si parla di nuove proposte di riforma del sistema previdenziale, anche se per ora sono soltanto indiscrezioni. C'è chi spinge per una immediata riforma del sistema previdenziale, attualmente troppo oneroso, e chi sostiene invece che prima di riformare sarebbe necessario rispet-

tare l'appuntamento del 2001 - previsto dalla riforma Dini - per verificare l'andamento della spesa previdenziale. Le prime vere indicazioni in materia si avranno soltanto tra qualche settimana, quando inizierà la discussione tra le parti sociali sul contenuto del Documento di programmazione economica e finanziaria, nella parte che interessa appunto la previdenza. Per ora tutto come prima, e in attesa delle risposte alle mille domande che i lavoratori, si pongono, le finestre delle pensioni di anzianità continuano ad aprirsi con regolarità per chi può far valere un'anzianità contributiva di almeno 35 anni. Nel secondo semestre '99, per i lavoratori dipendenti, ne sono previste due: una a luglio prossimo e l'altra a ottobre.



3

Il caso

I turni, l'organizzazione del lavoro, i tanti stress e i problemi degli operai in uno dei comparti «forti» del paese

Un minuto? 150 lire di salario La fatica di fabbricare salotti col cronometro puntato contro

DALL'INVIATO ANGELO FACCHINETTO

Ritmi vertiginosi, intimidazioni, fatica. E un sistema di relazioni sindacali che alla Cgil definiscono «a pelo d'acqua». Formalmente corrette, cioè, almeno nelle aziende maggiori, ma che non consentono affondi nella realtà di fabbrica. A cominciare dall'organizzazione del lavoro.

Ha anche un'altra faccia, meno scintillante di quella diffusa dall'iconografia corrente, tra Matera, Santeramo in Colle e Altamura, il miracolo industriale del «triangolo del salotto». Il termine fatica, soprattutto, anche se sotto le moderne forme dei ritmi, qui continua ad avere un significato concreto, quasi atavico. A dispetto dell'architettura agile dei nuovi stabilimenti che solcano la monotonia della campagna e del design seducente dei prodotti che hanno saputo conquistare il mondo. E anche i diritti - quelli dei lavoratori, del sindacato - restano nell'ombra. Sepolti dai numeri della necessità. Che ancora adesso, nonostante il «boom» che il settore ha avuto in questi anni, parlano per la provincia di Matera di un tasso di senza lavoro del 18-19 per cento.

Il bisogno di lavorare vince sui ritmi, sulla fatica. Su tutto. «Nelle fabbriche del mobile imbottito del territorio di Bari-Matera - spiega Vincenzo David, segretario della Fillea-Cgil materana - il sistema di lavorazione prevalente è basato sulla tempistica: tra i 435 e i 465 minuti effettivi per otto ore di lavoro. Con i tempi che variano, di poco, a seconda delle aziende». Aziende che, detto per inciso, non hanno nomi qualunque, ma si chiamano Natuzzi, Nicoletti, Calia, Chateaux d'Ax. In pratica significa che ad inizio turno, per ogni pezzo da realizzare - divano o poltrona che sia - al lavoratore viene consegnata una scheda con i tempi (cioè i minuti) da rispettare. Spiega Brunella, cuccitrice alla Nicoletti: «Entro in fabbrica, prendo la mia scheda, la compilo - nome, cognome, reparto - e mi metto al lavoro. Per quel tal divano ho a disposizione tanti (cioè pochi) minuti. Quando ho finito lo segno sulla scheda e mi faccio consegnare una nuova cassetta con il materiale per un altro pezzo. Al termine del turno tiro le somme. Se ho impiegato meno del previsto, bene. Altrimenti, quando a fine trimestre si fanno i controlli di produttività, devo sottostare al giudizio dei capi». Evenienza non piacevole, anche se non vengono presi provvedimenti formali come invece accadeva, fino a pochi anni fa, in alcune imprese. «Veni considerato un neo nella capacità produttiva dell'azienda. Independentemente dalle ragioni che possono aver influito sul tuo rendimento». Anche se, va detto, tra le grandi aziende del settore, la Nicoletti non è certo la più fiscale. Una specie di cotto imposto, insomma. Ma a retribuzione fissa.

Alla Natuzzi - racconta un delegato - i tempi sono ancora più stretti. Nello stabilimento di Iesce, la pausa è stata ridotta - unilateralmente, cioè senza alcun accordo col sindacato - di un quarto d'ora. Da 30 a 15 minuti per turno, in cambio di una maggiorazione retributiva, per quel quarto d'ora, del 28%. E la tendenza, in linea con quanto avvenuto negli ultimi anni, è alla compressione ulteriore. Tanto che - sottolinea Franco Panza, della Fillea di Bari - il signor Natuzzi in persona può vantarsi del fatto che i suoi lavoratori lavorano il 30% in più dei colleghi del resto d'Italia. Come negli altri grandi stabilimenti del settore, tutto è computerizzato. E quando si progetta un nuovo modello vengono stabiliti i tempi di produzione, lavorazione per lavorazione. In qualche caso a tavolino, in qualche altro (dipende dall'azienda) dopo alcuni test. E a quei tempi ci si deve attenere. L'intuizione che sta alla base del successo del triangolo del salotto, d'altra parte, è proprio questa: tempistica da catena di montaggio applicata ad una produzione di tipo artigianale, in cui il fattore lavoro incide per il 92 per cento. E Pasquale Natuzzi ne è il padre riconosciuto. Così la strada dei ritmi - «un cuscinio ogni trenta secondi, sperando che venga bene», rivela un operaio della Sud Imbottiture - passa per una scelta obbligata e giusta. Che in ogni caso viene assunta unilateralmente, senza sentire il sindacato territoriale né le rappresentanze dei lavoratori. Che da queste parti, come tali, non esistono o quasi.

Ma cosa succede - aldilà dell'esser visti come una macchia sul manto candido dell'iperproduttività aziendale - se la cucitrice o il tappezziere, il falegname o il preparatore non riescono a rispettare le consegne? «Questo sistema basato sulle schede di produzione - denuncia David - nel caso i tempi per qualunque motivo non vengano rispettati, determina anzitutto una sorta di controllo individuale, che produce richiami, contestazioni e, a volte, anche minacce di licenziamento». Ma il peggio, forse, non è nemmeno questo. Su questa organizzazione del lavoro si basa gran parte del sistema del «triangolo». Industriale e non solo. «Se sei bravo, se sei veloce, se tieni il ritmo, se produci più della media - racconta un lavoratore dello stabilimento Natuzzi di Iesce, uno dei pochissimi iscritti al sindacato - vieni premiato con la possibilità di fare lo straordinario». Cioè puoi lavorare anche il sabato e, magari (in alcune fabbriche succede), pure la domenica. E la rete, pian piano, si avviluppa, entri nella spirale. Ma il premio è ambito, viste le retribuzioni correnti e la gran quantità di contratti di formazione-lavoro. Un operaio generico - tenuto anche conto che l'anzianità in genere è molto bassa e che l'età media è attorno ai trent'anni - prende attorno al milione e due - milione e tre al mese. Con gli incentivi, calcolati dalle aziende sulla base della produttività senza alcun tipo di contrattazione o di

RADIOGRAFIA

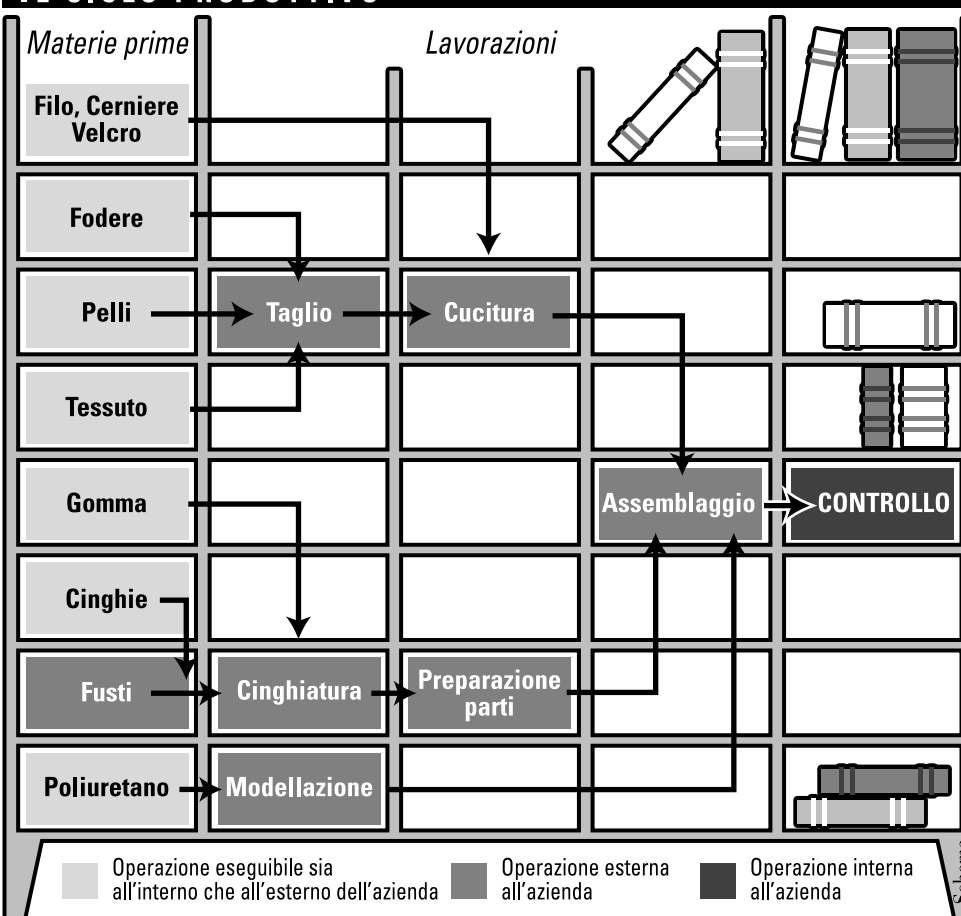
Decine di imprese, tantissimi operai

Seimila lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende del settore - il 54% dei quali concentrato nei tre grandi gruppi del distretto: Natuzzi, Nicoletti e Calia - altri 10mila impiegati nell'indotto. Sono queste le cifre relative all'occupazione nel «triangolo del salotto» compreso tra i comuni di Matera, Altamura e Santeramo. Cifre di tutto rispetto, specie in un'area come quella delle Murge in cui il lavoro certo non abbonda. Per quel che riguarda la composizione della manodopera, gli operai rappresentano il 65% degli addetti, gli assunti con contratti di formazione-lavoro il 19% (concentrati soprattutto nelle aziende della provincia di Matera), gli apprendisti l'8%. Molto basso, invece, il numero degli impiegati - soltanto il 7% - e dei dirigenti (1%).

Detto di Natuzzi, Nicoletti e Calia, ancora per quel che riguarda l'occupazione va rilevato che il 25% (in provincia di Matera) e il 41% (in quella di Bari) della manodopera è concentrata in aziende di dimensione compresa tra i 16 e i 99 dipendenti.

controllo, arrivi al milione e sei - milione e sette. Lavorando il sabato, con la maggiorazione oraria del 28 per cento, cui talvolta si aggiunge un ulteriore incentivo, è possibile andare oltre. E la busta paga - le famiglie monoreddito da queste parti sono molto diffuse - comincia a diventare decente. Così si giustifica l'eccezione che, il venerdì, accompagna l'arrivo in reparto degli elenchi dei lavoratori ammessi allo straordinario del sabato, sfilati sulla base del rispetto dei tempi. E si capisce anche perché il sindacato fa fatica a farsi spazio in azienda, se avere la tessera in tasca può significare essere esclusi dalla distribuzione di una fetta di reddito. Non è un caso se in diverse realtà hanno successo formule tipo viaggio-vacanza - un bel viaggio, assicurano - in cambio di cinque anni cinque senza un giorno

IL CICLO PRODUTTIVO



di assenza.

In molte piccole aziende che lavorano per conto terzi, poi, lo straordinario può essere addirittura una questione di sopravvivenza. Per operai e padroni. «Qui - racconta Maria Francesca - il lavoro si paga al minuto: 150 lire». I conti sono presto fatti. Senza contare, come spiegano ancora in Cgil, i casi di quanti si trovano costretti a dichiarare di percepire un certo salario - in linea con le tabelle contrattuali - salvo poi doverne restituire una parte una volta incassato l'assegno. Gente che alla fine del mese, se non fa straordinari, si porta a casa 7-800mila lire.

Ma i discorsi, gira gira, tornano sempre lì. Ai tempi, ai ritmi. Non è soltanto questione di straordinari, e di reddito, distribuiti a discrezione. E

neppure è solo questione di diritti misconosciuti, di intimidazioni più o meno dirette a quanti vorrebbero svolgere attività sindacale. («Non molto tempo fa, in uno stabilimento Natuzzi - racconta un delegato - otto operai si sono iscritti al sindacato. Il giorno dopo sono stati convocati, uno per uno, in direzione: la tessera alla fine l'hanno confermata soltanto in tre»). E' la fatica che pesa, lo sfruttamento. Una fatica che cresce. E che vede crescere, insieme, patologie diverse da manione e varicose. Per adesso si sopporta. Nel triangolo del salotto i lavoratori sono ancora giovani. E da queste parti - non c'è nessuno, nemmeno il più disincantato, che non lo sottolinei - poter lavorare è già una fortuna. Ma domani?

INFO

Stipendi bassi
Ma buoni
«incentivi»

Nel «triangolo del salotto» un operaio generico dipende da un'azienda medio-grande prende un milione e due, un milione e tre al mese. Con gli incentivi (non contrattati in azienda) e gli straordinari si arriva sul milione e sei, milione e sette. Più alte le retribuzioni degli operai specializzati. Un buon tappezziere riesce in genere a contrattare stipendi superiori ai due milioni.

SEGUE DALLA PRIMA

La lezione di D'Antona

È anzi merito ed opera sua che si sia realizzata la prima traduzione di quei principi in norma positiva con il decreto n. 387/1997, che seppure di applicazione formalmente limitata al pubblico impiego, costituisce un modello avanzato e completo di legge sindacale. Tra le tante virtù dei suoi assessori è completa di legge sindacale. Tra le tante virtù dei suoi assessori vi è stata anche quella di affermare che con quella legge si sarebbe sancito il monopolio rappresentativo delle Confederazioni sindacali: al contrario, con essa si sono obbligati tutti i sindacati, su un piede di parità, a ricercare esclusivamente nel consenso dei lavoratori, espresso in modo diretto e controllabile, con il voto, la legittimazione delle loro attività di potere rappresentativo.

Quanto alla «privatizzazione» del pubblico impiego, si è trattato di un processo lungo, a più fasi, e della fase recente, culminata nei decreti 80/1998, Massimo D'Antona è stato l'indiscusso protagonista, per aver compreso che per realizzare davvero la riforma, l'applicazione del diritto privato doveva iniziare più a monte della esecuzione dei rapporti di lavoro, ed investire l'organizzazione amministrativa e la dirigenza. Tradurre in norma quella intuizione, vincendo resistenze radicate e forti concentrazioni d'interesse e di privilegi, è stato un vero capolavoro di capacità culturale e politica.

Molti altri progetti, riguardanti tutti temi di importanza centrale come lo sciopero nei pubblici servizi, la riforma della giustizia ordinaria ed arbitrale, la revisione degli ammortizzatori sociali, le nuove iniziative per l'occupazione erano già stati elaborati con il decisivo apporto di Massimo, ed attendevano il suo contributo conclusivo. Lui, tuttavia, aveva ormai raggiunto la capacità e la possibilità di organizzarli in una visione d'insieme, resa feconda da un metodo e da una prassi corretta di concertazione sociale. Ed a questo punto Massimo ci è stato rapito.

Ma il tesoro di cultura e di intelligenza racchiuso nella sua mente non è precipitato in un vuoto infinito, non è interamente perduto, perciò noi suoi amici e compagni della Consulta giuridica promossa dalla Cgil, continueremo, con capacità tanto più modeste, ma con la stessa passione, il suo ed il nostro lavoro.

PIERGIOVANNI ALLEVA
professore
Consulta giuridica
dell'avoro

PARLA IL SINDACATO

«Contratti rispettati, i diritti quasi mai»

DALL'INVIATO

«Diritti pochi. Soprattutto diritti sindacali. Sembra esserci una sorta di avversione ideologica di fronte alla possibilità dei lavoratori di autorganizzarsi in fabbrica». Angelo Vaccaro, il segretario della Camera del lavoro di Matera, è preoccupato. E chiaro. «Qui impera il modello Natuzzi. Un modello che prevede un controllo totalizzante. Sulle condizioni di lavoro e anche oltre, sulla vita stessa delle persone».

Così, per aumentare il controllo - spiega - si punta ad assumere nell'ambito di una stessa cerchia familiare. E il potere si rafforza. Specie in una realtà in cui le occasioni di lavoro sono rare. Ma questo sistema ha anche un altro risvolto. Positivo, se lo si guarda con gli occhi di chi deve fare tutti i giorni i conti con una realtà difficile. Un po' meno se lo si misura col metro di quella politica che punta ad avere nei lavoratori dei protagonisti. Le aziende del salotto i loro dipendenti li aiutano anche. Mutui, prestiti, anticipi, in cambio però di una sudditanza alle esigenze della struttura aziendale. Non è un caso, ma l'espressione di una filosofia precisa, se l'haouse organ patinato della Natuzzi esibisce in testata un bel «Crescere insieme».

Come sono, Vaccaro, i rapporti tra gli industriali del salotto e il sindacato?

«Il contratto nazionale, per quel che riguarda l'aspetto economico, viene rispettato integralmente. I problemi sorgono quando si prendono in considerazione le condizioni di lavoro, i ritmi, la fatica. In queste aziende si registrano livelli di produttività di gran lunga superiori alle medie del settore».

Ragioni di concorrenza?

«Qui viene applicato un ciclo produttivo paragonabile a quello dell'auto ad un prodotto che, per sua natura, è artigianale. E' il punto di forza di queste aziende. Ed è anche la ragione degli straordinari livelli di produttività toccati, con tutto quel che ne consegue nel bene e nel male. Il sistema funziona su un "just in time" abbinato ad una forte localizzazione - Natuzzi sta realizzando un maxi investimento sull'area di Iesce, poco fuori Matera - e questo produce ulteriori rigidità. Ma lo schematismo in piedi solo se i ritmi e la flessibilità forzata reggono, se diventano ancor più esigibili».

Un modello di questo tipo non avrebbe bisogno di un forte sistema di relazioni sindacali, basato sul riconoscimento condiviso di diritti e doveri, per

funzionare al meglio?

«Penso che, nel medio periodo, la strada intrapresa potrà finire con l'incidere sul modello Natuzzi. Al momento però gli imprenditori non sono pronti per mettere in atto un sistema di relazioni sindacali in azienda. Oggi la disponibilità ai rapporti esterni col sindacato c'è. Manca invece del tutto quando si parla di processo produttivo. Comunque, in alcune aziende si stanno facendo passi avanti, anche se sono ancora timidi».

In fabbrica si fa un ricorso sistematico agli straordinari. Come funzionano? Vengono concordati con le Rsu come prevedono le norme?

«Ma quando mai! Anche perché qui le Rsu non esistono. Siamo tentando adesso, dopo un'esperienza fallimentare, di rinnovare quella della «Calia Salotti». Alla Natuzzi di Matera, su circa mille addetti, la Cgil ha 16 iscritti; con Cisl e Uil non si supera quota 50. E nelle altre aziende medio-grandi, salvo qualche rara eccezione, la media è simile».

Le ragioni di questa debolezza, che è del sindacato e, insieme, del sistema di relazioni industriali? «Sono diverse. Da una parte abbiamo un ceto imprenditoriale nuovo, fatto di ex artigiani cresciuti

sull'assenza di una cultura industriale vera - non a caso le aziende sono ancora basate su strutture di tipo familiare. Dall'altra, in fabbrica, abbiamo giovani operai, spesso assunti con contratti di formazione-lavoro, quasi del tutto privi di cultura politico-sindacale. Certo è comunque, che questo gap nelle relazioni industriali va colmato. Nell'interesse di tutti».

A quali condizioni il «triangolo del salotto» può rafforzarsi, favorendo uno sviluppo industriale solido e duraturo dell'area?

«Il sindacato sta cercando di far capire che è necessario un raccordo tra i diversi soggetti, sociali ed istituzionali, perché il nostro distretto si trasformi da area monoculturale in area-sistema, perché si allarghi la filiera produttiva. Siamo convinti che insistere sulla monocultura sia un errore, soprattutto di prospettiva. Le faccio un esempio. Nei prossimi due anni la capacità produttiva delle nostre aziende raddoppierà. Cosa accadrà sul piano economico ed occupazionale se, per qualunque ragione, il mercato non dovesse essere in grado di assorbire i nostri salotti?».

A.F.

