

SUPPLEMENTO
DE L'UNITÀ
ANNO 2 - NUMERO 4
MARTEDÌ 25 GENNAIO 2000

**La ricerca
I colletti bianchi
nella post industria**

A PAGINA 2 SALVATORE VENTO

**Scenari
Le nuove professioni
create da Internet**

A PAGINA 3 ANGELO FACCIETTO

**Vertenze
Standa, ultimo atto
con posti a rischio**

A PAGINA 4 GIOVANNI LACCABÒ

**Formazione
L'operaio ideale?
Flessibile e sapiente**

A PAGINA 6 BRUNO CAVAGNOLA

Quotidiano
di politica,
economia
e cultura

L'Unità

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO



1208

Sono i morti sul lavoro registrati in Italia nel 1999. I dati sono stati forniti dall'Inail. Edilizia e agricoltura i settori più colpiti.

100

È il numero, approssimato per difetto, dei morti in incidenti sul lavoro registrati ogni mese nel nostro Paese nel corso del 1999.

967ml

È il numero complessivo degli incidenti sul lavoro denunciati lo scorso anno. In testa l'industria. Chiudono i servizi finanziari.

17%

È il rischio di infortuni in agricoltura derivante dall'uso delle macchine (soprattutto trattori). Nell'industria il tasso è molto più basso: 7%.

134

Sono stati i morti in agricoltura nei primi 11 mesi del 1999. Il numero complessivo di incidenti ha toccato quota 83.700, un aumento del 2,6%

55ml

È il costo in miliardi sopportato dalla collettività, ogni anno per gli incidenti sul lavoro e le loro conseguenze.

Questa palazzina a Biella ha due record. Nel 1945, quando era un'officina, c'è nata la prima Vespa. Un anno fa, al secondo piano, si è insediato il primo dirigente sindacale extracomunitario d'Italia. Anzi, un bi-dirigente: Adama Mbodj, senegalese, segretario generale provinciale dei metalmeccanici e dei chimici della Cgil. Si definisce così: «Sono prima di tutto musulmano. Poi uomo, padre, sindacalista, africano, senegalese, lavoratore. Infine, juventino». E ride. Rappresenta 5 mila lavoratori, quasi tutti italiani. Un osso duro, Adama. «Sono molto calmo, molto paziente, ma non mi muovo dalle mie decisioni». Da queste parti, nelle fabbriche, che lui sia un «negro» non se ne accorge più nessuno. All'inizio, certo... «Non dico di aver provocato scalpore. Ma curiosità c'era. Alle riunioni venivano a sentirmi tutti: gli operai, i manager, anche i padroni. Come sarà? Come parlerà?».

Già: lo parli, il biellese? «O jai! O basta là!».

La prima assemblea di fabbrica? «Alla Pettinatura di Verrone, allora ero funzionario dei tessili. C'erano tutti, anche gli impiegati. Mi sentivo molto osservato».

L'argomento? «No, non lo ricordo. Quello della seconda assemblea sì: le pensioni. Molto difficile, dovevo difendere cose impopolari, il sindacato era diviso. Mi ero preparato come per un esame universitario. Sai, gli operai fanno domande molto concrete...».

Come ti giudicano i lavoratori? «Dai fatti. Fanno domande e vogliono risposte. Poi badano come porti avanti il problema. E se li segui, se vai spesso in fabbrica o no... Dopo due, tre volte è fatta, ti cercano loro, ti telefonano».

È il padrone? «All'inizio sono curioso. Ma sono anche molto pragmatici, badano al sodo: come affronti il problema? Conosci il contratto? Sei corretto?».

Pare più difficile conquistare il lavoratore che il padrone. «A lui interessa solo una cosa: «Quanto mi toglie di tasca? Del lavoratore sono il rappresentante. Deve essere sicuro che lo so tutelare».

Al di là della curiosità, hai mai avvertito diffidenze razziali? «Quando la Lega era più scatenata, qualcuno in fabbrica diceva che gli immigrati portano via il lavoro. La frase più subdola era questa: «Magari fossero tutti come te».

Sei segretario Fiom e Filcea da un anno. A parte quelle generali, quante vertenze hai organizzato in singole fabbriche? «Alla Chiorino, azienda chimica, l'integrativo aziendale era bloccato da un anno e mezzo. Lo scorso giugno ho preso in mano la situazione, anche se Cisl e Uil dicevano che non era il momento. Ho organizzato uno sciopero solo della Filcea, ed ha aderito il 95% dei lavoratori. Due settimane dopo l'integrativo era firmato. Per convincere i lavoratori ho fatto molto leva sui diritti e la dignità, e loro hanno fatto blocco proprio su questi principi».

Il caso più difficile?

L'intervista

Parla Adama Mbodj da un anno segretario Fiom e Filcea a Biella

«Il mio diritto è la mia dignità. E nelle trattative su questo non transigo»

«All'inizio intorno a me c'era curiosità, ma poi contano solo i fatti»

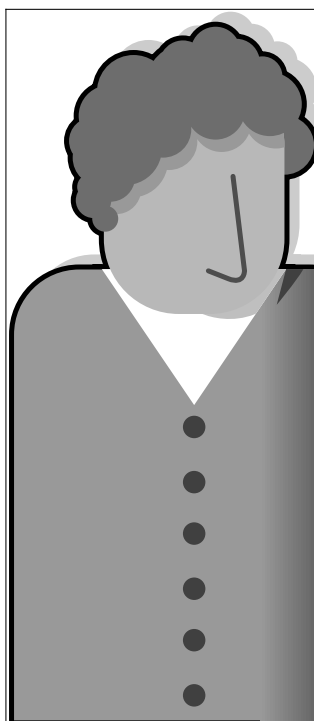
«Io, musulmano e senegalese che difende i diritti di tutti»

MICHELE SARTORI

CHI È

Adama Mbodj

Quarantatré anni, senegalese, laureato in Economia e commercio, Adama Mbodj è segretario dei 5 mila lavoratori metalmeccanici e chimici Cgil della provincia di Biella. Ha una moglie avvocato, Salimata, e due figli. La famiglia sta a Dakar, mentre cinque dei suoi sei fratelli sono emigrati. Alla carica di segretario provinciale della categoria è stato eletto, dopo una lunga militanza sindacale, giusto un anno fa.



I LAVORATORI IMMIGRATI IN ITALIA

Dati dal 1° rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia presentato il 30/11/99 dalla Commissione Zincone

Provenienti da Paesi in via di sviluppo presenti per motivi di lavoro	600.000
Provenienti da Paesi in via di svil. presenti per lavoro ma senza permesso (6/98)	250.000
Regolarmente occupati (1997)	368.000
Avviati al lavoro nel 1998	184.000
Iscritti alle liste di collocamento al 31/12/98	200.000
Al lavoro senza permesso, sul totale (1998)	10%
Al lavoro con permesso ma in nero (1998)	20%
Iscritti alla CISL a gennaio 1999	89.000
Iscritti alla CGIL a gennaio 1999	72.000
In RSU per la CGIL	160
In RSU per la CISL	100
Segretari generali di categoria, CGIL-CISL	3

«Una azienda voleva ridurre il personale, e noi abbiamo proposto per un anno il contratto di solidarietà al 50%: lavorare tutti metà tempo prendendo metà salario. Al padrone era indifferente. Il difficile è stato convincere i lavoratori. Quelli che erano sicuri di non essere tra i licenziati erano molto ostili, si inventavano tutti i problemi del mondo».

Ma alla fine si sono convinti. Adesso quell'azienda si è ripresa, è arrivato il lavoro ed ha anche fatto assunzioni nuove. Ti senti di avere qualcosa di diverso rispetto ad un sindacalista italiano? «All'inizio mi pareva di dover dare qualcosa di più. Adesso mi sento come gli altri. Però per me è difficile

superare il problema della dignità. Io dico sempre: il mio diritto è la mia dignità. Su questo non transigo». Quindi un po' di differenza c'è. «Forse. Nelle trattative. Per me ogni accordo deve avere la sua dignità. Su questo punto i piedi. Non scambierei mai un diritto per dei soldi. Sai, io mi sono formato ai

tempi di Bruno Trentin, e ricordo quello che diceva sempre: nelle contrattazioni non bisogna straripare, ma nemmeno accettare lesioni della dignità».

Su questo insistere sulla dignità ha un peso anche la tua cultura d'origine?

«Sì. La cultura senegalese è attentissima alla dignità. E al fare gruppo, alla contrattazione collettiva. A Ziguinchor, la mia città, mamma è delegata sindacale in un'azienda che confeziona aragoste: pescate là ed esportate in Europa. Mio papà diceva sempre, a me e ai miei fratelli: quando andate in un paese lontano, informatevi sulle sue regole. E poi studiatevi i vostri doveri ed i vostri diritti».

Perché hai scelto l'Italia?

«Sono venuto nel 1979 per studiare economia e commercio a Milano. Per mantenermi ho fatto di tutto. Dopo la laurea sono tornato in Senegal, ho lavorato qualche mese al ministero delle Finanze, ma la paga era bassa, la carriera impossibile, di fare il burocrate non mi andava. Sono tornato in Italia per specializzarmi in marketing. E intanto ho trovato un lavoro da operaio tintore, a Biella. Là è stato il mio bivio: il padrone voleva farmi fare un corso per diventare manager, ma ciò era incompatibile coi rapporti che avevo con il sindacato. Ed ho scelto la Cgil. Per me, allora, difendere i diritti degli immigrati era la priorità. E adesso difendo i diritti di tutti».

INFORTUNI

La fabbrica che uccide non fa notizia

LUCIANO SCHIAVO*

Giovedì fa due operai in un cantiere edile in provincia di Napoli sono stati travolti dal crollo di un muro. Uno è morto, l'altro è rimasto ferito in modo serio. Una telefonata anonima ha avvertito i soccorritori che, giunti sul posto, hanno soltanto le vittime. Questa notizia, a dir poco agghiacciante, ha trovato un posto marginale o è stata del tutto omessa dai mezzi di informazione. È la conferma di quanta strada ci sia ancora da fare affinché i problemi della sicurezza e della dignità del lavoro siano posti costantemente al centro dell'interesse collettivo. Il Governo si è fatto promotore di iniziative culminate nell'elaborazione di «Carta 2000» nel dicembre scorso ed il 2000 è stato dichiarato l'anno della sicurezza sul lavoro. Ma non basta. A volte si ha la sensazione che non si riesca ad andare oltre l'organizzazione di convegni che non producono alcun risultato concreto. Intanto, ogni anno si contano oltre 1200 morti sul lavoro, migliaia di infortunati con costi sociali e risvolti umani drammatici.

Le cose da fare sono ovviamente tante e non facili, ma nell'immediato è necessario uno sforzo collettivo per fare avanzare la cultura della sicurezza e della dignità del lavoro. È certamente fondamentale e prioritario liberare risorse per creare nuova occupazione. Sono stati invocati ed ottenuti provvedimenti legislativi che hanno notevolmente ampliato le ipotesi di flessibilità del rapporto di lavoro che, in non pochi casi, hanno abbassato il livello di tutela dei nuovi e dei vecchi assunti. Si è intervenuto riducendo gli oneri previdenziali e stabilendo agevolazioni fiscali per le nuove assunzioni.

Però, a nostro parere, poco si sta facendo sul fronte della lotta al lavoro irregolare (oltre tre milioni di posizioni irregolari secondo l'Istat) che mette a repentaglio la salute e non garantisce la dignità dei lavoratori. Molti comportamenti tenuti anche in questi ultimi anni, al di là delle affermazioni di condanna unanime del fenomeno, sono stati ispirati dalla convinzione che tale fenomeno è strutturalmente indispensabile per l'economia del Paese e, di conseguenza, si è proceduto con provvedimenti che producono risultati limitati se non inseriti in un progetto complessivo che «premia» i comportamenti positivi e sanziona pesantemente chi non rispetta la normativa. È mancata, inoltre, la determinazione necessaria per avviare un grande sforzo di programmazione e coordinamento degli interventi di controllo che valorizzasse al meglio le professionalità degli operatori delle istituzioni preposte alla vigilanza, contribuendo così a realizzare le condizioni per individuare chi non rispettando le regole opera scorrettamente.

* Coordinamento Emilia Romagna Ispettori del ministero del Lavoro

Non è più aria per i Fantozzi Ugo, impiegati mesti come il loro destino. Ma neanche per i padroni alla «grand'uff eccellenza sua maestà», che facevano il paio con i travet fantozzeschi. L'impiegato e il manager del futuro saranno altra cosa. Per cercare di analizzare gli scenari del domani, in maniera informale ma molto, molto seria, la Cgil e l'associazione Gialloverde hanno organizzato un convegno, in appendice ad una rassegna cinematografica incentrata sulla figura della classica mezzanica.

Un convegno dal titolo spiritoso. M'impiego ma non mi spezzo. E dal sottotitolo impegnativo: la metamorfosi tragicomica di Monsù Travet dalla scrivania nella rete.

Seduti allo stesso tavolo, in una sala della Camera del Lavoro di Milano troppo piccola per contenere il popolo dei curiosi, manager pubblici, scrittori, critici cinematografici, docenti universitari, il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati e consulenti d'azienda imprevedibili. Come Enrico Bertolino, che prima di fare il cabarettista, girava le aziende dispensando lezioni a dirigenti e dipendenti. «In Italia non c'è l'attitudine ad apprendere che c'è in altre nazioni», comincia il suo ricordo. «Così, nel corso degli anni operai e impiegati sono diventati sempre più simili ad un prodotto. La cui data di

IL CONVEGNO

Monsù Travet dalla scrivania alla rete

BRUNO VECCHI

scadenza è determinata dalle cose che è costretto a fare. Anche se in prospettiva, con il sempre maggiore utilizzo delle nuove tecnologie, è la classe menageriale quella che deve avere più preoccupazioni. Non che per l'impiegato le cose andranno meglio. Oggetto di analisi comparate in forma di commedia al cinema, rappresentato con infortuni i mitici occhiali neri dalle spesse lenti dietro le quali si appollava nelle ore di lavoro, Monsù Travet, dovrà pesantemente fare i conti con una società in continuo cambiamento e con aziende poco disposte a cambiare. «La resistenza ai cambiamenti da parte degli utenti è forte», sottolinea Lodovico Grampo, presidente Sap Italia, società di consulenza informatica. «Le aziende investono pochissimo nella formazione. Oppure investono nei sistemi, senza avere nessuno che li sappia usare». I dati al riguardo parlano chiaro: in Italia mancano 40 mila nuove professionalità. Certo, in Europa non stanno meglio: il conto sale a 500 mila addetti mancanti; e salirà a 1.200.000 unità nel 2002. Il risultato è che le aziende devono affidare il controllo delle tecnologie

a terzi», prosegue Grampo. Ma il corso della storia, anche guardando le richieste di nuovo personale, non si può modificare. «Il 72% delle offerte riguardano esperti di rete. E i Call-center sono un'area a fortissima richiesta di personale», è ancora Grampo a parlare. Ergo: «La tecnologia offrirà opportunità di lavoro sempre maggiori ed importanti; e chi ha sempre lavorato in un certo modo sarà tagliato fuori». Ma questo vale anche per le aziende.

Addio vecchio Travet, allora, e largo alle nuove figure professionali più rampanti e in carriera? «L'impiegato pubblico è frustrato da uno stipendio basso e da una carriera frustrante, che sfoga sfruttando quel poco di potere che ha contro il cittadino», è il preambolo di Stefano Parisi, general manager del comune di Milano.

Al quale fa seguire la soluzione del problema: «Dobbiamo attivare sistemi che diversifichino e stimolino la formazione, premiare chi raggiunge i risultati e legare gli aumenti salariali alle performance». Una volta si chiamava meritocrazia. Ed era dispensata dai «grand'uff eccetera eccetera» a disce-

zione. Adesso viene definita nuova opportunità e modernizzazione delle risorse umane. Ma il concetto non cambia. Tant'è che per metterlo in atto, Parisi chiede: «un sindacato diverso». «I cambiamenti non possono essere indicati da un solo soggetto. Soprattutto quando gli automatismi di carriera resterebbero invariati per i dirigenti e cambierebbero soltanto per chi sta sotto», è la risposta di Cofferati, che al sindaco rimprovera di non essere stato più di tanto capace in passato di proporre alla classe impiegatizia rivendicazioni affascinanti da condividere.

«I loro bisogni finivano per essere risolti, nel privato, dalla delega data all'impresa. E l'appartenenza valeva più del modello organizzativo». Ma da questo a sottoscrivere senza colpo ferire la proposta di Parisi, ce ne passa. «Al pubblico dipendente occorre dare una risposta ad ognuno dei privilegi cancellati. E la formazione deve valere per tutti», conclude Cofferati. «Come sindacato ci stiamo impegnando a leggere i cambiamenti. I risultati li discuteremo tra qualche tempo».

