

Nella filiale abruzzese della multinazionale Usa la parola operaio è abolita, la giornata lavorativa è di 12 ore con un break di 2

Micron, dove l'uomo è un microchip

Lavoro a ciclo continuo, zero diritti, carriere stroncate e se sei un sindacalista paghi

Segue dalla prima

Gli operai non si chiamano operai ma *team members*, i capisquadra e i capireparto non esistono, roba da archeologia industriale, li hanno sostituiti gli *shift manager*, i *lead operator* e i *trainer*. In tutto 1500 persone, uomini e donne, laureati e diplomati, età media bassissima. Chi supera i quarant'anni è out. «L'azienda - racconta un operatore, vale a dire l'ultimo livello della gerarchia interna - ha da tempo messo in atto un piano di rottamazione dei lavoratori. Ti offrono 24 mensilità se accetti di andartene spontaneamente rinunciando per iscritto a future cause per eventuali malattie professionali. La procedura è semplice: il capo ti chiama e ti dice che ormai sei fuori dagli standard, che non rispetti più i livelli di produzione richiesti. «Cerchiamo gente più motivata», è la frase magica. Tu gli opponi la tua esperienza, i tuoi anni di anzianità aziendale e lui niente. Una sfiga. Da quel momento sai che ti conviene accettare, altrimenti la tua vita là dentro sarà un inferno». Carriera bloccata, lettere di richiamo al primo sbaglio, gli altri - i più giovani e *motivati* - che ti passano davanti. Un inferno. «Già - dicono sornioni al Cim, il centro di igiene mentale - se continua così i nostri migliori clienti diventeranno quelli della Micron», e ti mostrano una pila di richieste di assistenza di lavoratori dello stabilimento. Perché qui si lavora e sodo: 12 ore al giorno, gli occhi incollati al video o ai microcircuiti, le dita che tamburellano sul mouse. Si lavora di giorno e di notte. Due giorni dalle otto del mattino alle otto di sera, altri due dalle otto di sera alle otto del mattino. Per quattro giorni si riposa, poi si riprende per altri tre, in attesa di riposare nuovamente per altri cinque. Dodici ore nelle *clean room*, in un ambiente ad una temperatura costante di 22 gradi e con un tasso di umidità del 40 per cento, con addosso una tuta - rigorosamente bianca - una cuffietta in testa, un cappuccio che ti copre fino al naso, guanti in lattice per le mani, occhiali e copriscarpe. Roba da «Guerre stellari». Chiedo ad un «operatore» (la parola operaio è semplicemente tabù) come si fa ad andare in bagno così bardati. «Il break (la pausa) complessiva sull'intera giornata lavorativa (12 ore) è di due ore appena, pausa

Se vai in maternità o ti ammali sei retrocesso, se non accetti il corso non pagato sei retrocesso



pranzo compresa. Per andare in bagno la "procedura" è governata da regole rigide: prima devo avvisare il mio superiore che mi dà il permesso, poi ho sette minuti per spogliarmi - altrettanti per rivestirmi - se sgarro mi tolgono il tempo che lo spreco dal break, se esagero mi mandano una lettera di richiamo». Ascolto e penso con orrore agli effetti devastanti che una colite o una prostata infiammata possono avere sulla carriera del povero *team member*.

Condizioni di lavoro dure? Ma quando mai? L'azienda respinge ogni accusa. Quello della Micron è il migliore dei mondi possibili. E se qualcuno ritiene che non lo sia faccia i conti col fatto che la multinazionale sta tagliando posti di lavoro negli altri Paesi dove è

presente. Nel febbraio scorso, mister Steve Appleton, un alto dirigente del gruppo, scrive a tutti i manager degli stabilimenti una accorata lettera nella quale spiega i motivi della «inderogabile necessità di riduzione della forza lavoro». Sergio Galbiati, direttore generale della Micron di Avezzano, la «grazie via e-mail a tutti i dipendenti. «Invito di cuore tutti a riflettere sulla situazione. Da una parte si deve, con grande tristezza, fare ciò che si è riusciti ad evitare per vent'anni. Dall'altra si continua ad assistere alla incredibile incoscienza di coloro che, incuranti del pericolo reale a cui continuano ad esporre l'intera organizzazione italiana, ancora parlano del "disagio psico fisico" del lavoro alla Micron...paladini dello sfa-

scio...Sarebbe molto interessante poterli vedere alle prese con coloro che il disagio psico fisico vero da domani lo avranno sul serio...». «Quando vai in direzione a porre il problema delle condizioni di lavoro - racconta un lavoratore - i capi ti guardano commiserevolmente. "Guarda sulla scrivania: ho semil richieste di assunzione". Un messaggio chiaro nella Marsica, dove il tasso di disoccupazione supera il 10 per cento e il lavoro alla Micron è visto da giovani diplomati e laureati come un miraggio. Quindi poche chiacchiere. La filosofia della Micron è brutale. E' sempre il direttore generale a riassumerla in una e-mail ai dipendenti del giugno 2002. «È tempo di far capire da che parte si sta e perché...Deve essere molto chiaro a

tutti che certe scelte, per le implicazioni che hanno, non sono neutrale: fiancheggiare chi continua a cogliere ogni occasione per dare spazio a voci negative e di disturbo sull'andamento della Compagnia, significa agire coscientemente per far sì che la Micron decida di staccare la spina». Chiaro? O con noi per strada. Ed è proprio sotto la pressione del ricatto occupazionale che i sindacati (La Fiom-Cgil, la Fim-Cisl, la Uilm e la Fism, un sindacato autonomo che raccoglie la maggioranza dei pochi lavoratori sindacalizzati) nel '99 siglarono l'accordo sulle 12 ore di lavoro al giorno e sulle notti consecutive, con l'azienda che si impegnò a ridefinire dopo un anno modelli di organizzazione del lavoro e riduzione dei turni notturni. Zero, im-

pegni disattesi, con mister Galbiati che in più occasioni ha detto tondo tondo ai lavoratori che «non era intenzione dell'azienda discutere della riduzione delle notti». Testa bassa e lavorare. Altrimenti son lettere di richiamo e licenziamenti. Il lavoratore X (nessuno pretenderà in una situazione del genere che si facciano nomi e cognomi) con laurea in lettere, viene assunto e messo in amministrazione, riceve una lettera di richiamo (era arrivato al lavoro in anticipo. Sì, proprio così) e viene spostato a fare le fotocopie, passano tre mesi e viene confinato in produzione. Il lavoratore Y è ingegnere nucleare, non va giù alla direzione aziendale (i suoi ritmi produttivi non sono ritenuti soddisfacenti), e fa l'operatore. Il lavoratore Z ha

in tasca la laurea in ingegneria e un giorno si rifiuta di partecipare ad un corso di algebra. Un po' perché alla Micron non si usa retribuire le ore di aggiornamento professionale, un po' perché riteneva che la sua laurea bastasse ed avanzasse per conoscere la materia. Risultato? Retrocesso in produzione. La Cajemina dove finiscono le donne che tornano dalla maternità o i lavoratori reduci da un periodo di malattia. Due esempi, che quelli della Micron ti raccontano con le lacrime agli occhi e le rabbie nel cuore. Un responsabile dei sistemi informatici, anziano ed esperto, viene colpito da tumore, due mesi prima di morire torna in azienda: lo spostano in produzione. Senza pietà. Un altro lavoratore - questa volta un giovane - viene colpito da cancro al bacino, un mese prima di morire rimette piede alla Micron: stesso destino, produzione.

La filosofia della Micron è chiarissima: chi è con l'azienda fa carriera, chi rema contro no. Puoi iniziare da *specialist*, dopo due anni di corsi non retribuiti aspirare al ruolo di associato tecnico, se ti comporti bene diventare tecnico senior e finalmente «giovane ingegnere», anche se hai solo un diploma. La laurea te la consegna direttamente la Micron. Ma te la può togliere a suo piacimento. Racconta un «giovane ing.». «Quando riuscii a conquistare questa qualifica mi fecero un discorso chiaro: se vuoi mantenerla devi mandare messaggi di approvazione delle politiche aziendali, fare un'ora o due di straordinario al giorno non retribuiti. "Pensaci, stai investendo sul tuo futuro...". Il ragazzo disse di no e fu retrocesso a tecnico di turno. Ma una cosa deve essere chiaro a tutti quelli che lavorano alla Micron: iscriversi al sindacato (a qualsiasi sindacato) non è gradito all'azienda. Che nel suo «Team member handbook», in pratica la Bibbia del gruppo, così recita: «Micron è una impresa non sindacale, ed è suo desiderio restare tale. I sindacati non possono garantire le paghe, i benefits, i lavori o l'occupazione. Risultati e sicurezza di avere lavoro si creano solo attraverso l'impegno di ciascuno e di tutti per fare di Micron un'impresa in attivo e sana».

Accade ad Avezzano, Italia. Qui, oltre i cancelli, si vive in un mondo a parte. Un mondo senza diritti.

Enrico Fierro

Se sei anziano sei out, meglio accettare i 24 mesi di buona uscita, altrimenti la vita diventa un inferno



filosofia aziendale

«Micron è una azienda non sindacale, ed è suo desiderio restare tale. Micron crede che il lavoro migliore e più efficace sia il risultato di un rapporto diretto fra il membro di una squadra e il suo/sua supervisore. Noi crediamo che mettere un sindacato o una terza parte fra supervisori e squadra non promuova il lavoro di squadra e non sia il modo migliore di risolvere problemi e preoccupazioni.

I sindacati non possono garantire le paghe, i benefits, i lavori o l'occupazione. Risultati e sicurezza di avere lavoro si creano solo attraverso l'impegno di ciascuno e di tutti per fare di Micron un'azienda in attivo e sana».

I lavoratori della Micron davanti i cancelli della fabbrica di Avezzano

«Recupero del territorio contro abusi»

Due sindaci (Ds e FI) rispondono a Bassolino sulla tolleranza zero verso «mattone selvaggio»

Maria Zegarelli

ROMA Luisa Bossa, 50 anni, insegnante di Latino e Greco, è anche sindaco di Ercolano, comune napoletano a «rischio Vesuvio». Guida la città dal 1995, prima donna sindaco, e di sinistra (Ds), della cittadina. Adesso è sotto processo per abusivismo. Sì, per abusivismo. Non ha costruito una villa nel Parco, né ha allargato la veranda: avrebbe costruito un'intera caserma dei carabinieri abusivamente, anzi non rispettando le altezze degli edifici previsti dal piano particolareggiato. «Ma non le sembra di aver esagerato, sindaco? Un'intera caserma...». «Questa storia, mi creda, è assurda - inizia a raccontare Luisa Bossa - . Per quell'edificio io non ho firmato neanche un documento: fu voluto dall'allora ministro della Difesa Nino Andreatta, definendola caserma di "difesa nazionale". Il ministro avvocò a sé ogni

potere decisionale e partirono i lavori. Il magistrato di Napoli ritenne che non erano stati rispettati i vincoli e bloccò tutto. Si riunì una commissione ad hoc per valutare se era prioritario l'interesse costituzionale della difesa o quello della tutela ambientale. Erano i tempi in cui a Ercolano c'erano otto morti ammazzati al giorno. Si decise per la difesa. I lavori ripartirono, la caserma è stata ultimata due anni fa, ma il magistrato ha bloccato tutto. E mi ha indagato perché non avrei fatto nulla per impedire la realizzazione dell'abusivo». Capita anche questo nell'Italia che va al contrario: in quella, per intenderci, dove la scorsa settimana fa è stato bloccato l'abbattimento di Villa Tozzoli, dell'ex ambasciatore Lorenzo Tozzoli, morto due giorni fa, costruita abusivamente in un'area archeologica. Le ruspe erano arrivate ma un giudice monocratico del Tar ha bloccato tutto.

Sono due delle mille contraddi-

zioni che si incontrano se si affronta l'argomento «mattone selvaggio», tornato di grande attualità in questi giorni, proprio in Campania, dopo le dichiarazioni del presidente Antonio Bassolino che annuncia tolleranza zero. La sindaca di Ercolano ci tiene a precisare: «Sono d'accordo con Bassolino ma non si può generalizzare. Qui, nel nostro territorio, ad esempio, gli abusi sono localizzati soprattutto in zona San Vito, quella che fu stralciata dal piano regolatore perché a ridosso dell'autostrada. Quella è una zona agricola che dà i prodotti tipici locali, i più buoni, dai pomodorini alle albicocche vesuviane: bene, i contadini si sono costruiti la casa perché non sapevano cosa fare altrimenti». Ercolano, 58mila abitanti, ha pendenti semimila richieste di condono, «Ma - dice Luisa Bossa - circa la metà sono piccoli abusi, ampliamenti, finestre. Per questo abbiamo incaricato l'Università di Napoli di monitorare tutte le

pratiche di condono per poi preparare un piano di recupero generale dell'intera zona». Ma, lamenta, seppur d'accordo con la lotta all'abusivismo: «Non è possibile che sulla nostra regione pendano una quantità enorme di piani, da quello di evacuazione, a quello paesaggistico e così via, da rendere impossibile anche la realizzazione di un ascensore nell'abitazione di un handicappato».

Da Ercolano a Torre Del Greco, capitanata da Valerio Ciavolino, 36 anni, «centrista convinto ma eletto di Forza Italia perché condivido fino in fondo il pensiero del Capo», dove Capo sta per Silvio Berlusconi. Valerio Ciavolino premette: «I condoni del passato erano necessari perché in assenza dei piani regolatori i cittadini hanno dovuto in qualche modo far fronte all'esigenza di una casa. Quindi ora non si possono deportare», spiega. Ma se dal governo arrivasse un nuovo condono? «Se arriva una legge nazionale noi la rispet-

tiamo, così come faremo abbattere tutte le abitazioni che non hanno i requisiti per essere condonate». Le domande pendenti al Comune sono 11mila, su 93mila abitanti, «ma non stiamo parlando di 11mila case abusive. Soltanto la metà sono manufatti importanti. E in ogni caso sono abitazioni a due piani». Ecco perché l'amministrazione sta provvedendo ad attivare un sistema informativo territoriale per consentire una visione globale del fenomeno e poi regolarsi di conseguenza. La parola d'ordine sembra essere «tolleranza», più che lotta all'abusivismo. Polemica con Bassolino? «No, no, solo che io non sono d'accordo neanche a deportare gli abitanti della zona a rischio altrove. Costruiamo porti turistici, grandi strade, predisponiamo, insomma, un vero piano di evacuazione in caso di eruzione». Già, perché deportare quando si possono costruire un porto, qualche autostrada e via di seguito?

