

## **Differenziazioni democratiche. Il caso Carraro**

*Carlotta Benvegnù e Devi Sacchetto*

La ricerca qui effettuata grazie all'aiuto indispensabile di alcuni delegati della Fiom-Cgil analizza uno degli stabilimenti produttivi della Carraro, un gruppo piuttosto importante nella metalmeccanica veneta. Chi ne tiene le redini, Mario Carraro, ha fatto parlare di sé nel corso degli ultimi vent'anni schierandosi politicamente nel centro-sinistra, a fianco di Massimo Cacciari. A Bronzola di Campodarsego, dove si è svolta questa inchiesta gli occupati sono circa 800 di cui 650 dipendenti diretti, in gran parte operai. Tra giugno e agosto 2008 sono state effettuate una ventina di interviste in profondità, di una durata variabile dai 40 ai 90 minuti, a personale sia della Carraro sia delle cooperative che operano all'interno.<sup>1</sup> Il numero ridotto e il "filtro" effettuato dai delegati rendono queste note una lettura parziale, sebbene importante della situazione lavorativa interna.

L'azienda opera ormai da più di 70 anni, anche se il suo vero sviluppo avviene nel secondo dopoguerra. Si tratta di un'impresa che si è sviluppata focalizzandosi sui trattori agricoli e che in seguito si è diversificata attraverso l'acquisto di altre realtà produttive. Il cambiamento strutturale avviene alla metà degli anni Ottanta quando il gruppo Carraro sposta il *focus* della sua produzione dai trattori agricoli ai sistemi per la trasmissione di potenza, in particolare nel settore della costruzione di assali per trattori. Si tratta, come vedremo, della sua trasformazione da azienda produttrice di prodotti finiti, trattori agricoli, a sub-fornitore internazionale di componenti. Alla metà degli anni Novanta l'azienda è entrata in borsa (1995) e, in seguito, ha iniziato una serie di acquisizioni a livello nazionale e internazionale diversificando progressivamente la propria produzione.

### **1. Struttura e ristrutturazione produttiva: dal nord est all'internazionalizzazione**

Il gruppo Carraro nel 2007 ha superato gli 800 milioni di euro di fatturato e si prevede circa un miliardo di euro nel 2008.<sup>2</sup> La focalizzazione della produzione su alcuni componenti e la diversificazione produttiva sempre in direzione di diventare un sub-fornitore internazionale è stata una scelta importante e di "successo" per il gruppo, almeno nel medio periodo: nel 2006 il gruppo controllava il 5% della produzione di assali e il 44% della produzione di macchine

---

<sup>1</sup> Le interviste sono state svolte da Carlotta Benvegnù, Devi Sacchetto e Francesca Alice Vianello.

<sup>2</sup> Si veda [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [5 settembre 2008].

movimento terra leggere a livello mondiale.<sup>3</sup> L'utile nel 2007 è stato però di soli 15,5 milioni di euro (1,9% sul fatturato complessivo), comunque in crescita rispetto al 2006, quando si era fermato a 10,5 milioni (1,6% del fatturato).<sup>4</sup>

La diversificazione produttiva perseguita in questi anni è avvenuta grazie alle acquisizioni: alla metà degli anni Novanta gli assali costituivano il 95% del fatturato, ma negli anni più recenti il loro peso è diminuito. Tuttavia, nonostante la diversificazione produttiva una parte importante del fatturato proviene dal "business tradizionale": assali e trasmissioni per macchine agricole e macchine da costruzione.<sup>5</sup>

Il gruppo ha così dovuto *necessariamente* aprirsi in modo più forte al mercato internazionale: si tratta di un sub-fornitore di componenti il cui fatturato deriva per oltre i tre quarti dalle esportazioni.<sup>6</sup> Nel 2007 la quota di produzione realizzata all'estero conta per il 24%, ma l'entrata in funzione dello stabilimento cinese e il raddoppio di quello indiano prefigurano, secondo l'azienda, un cambiamento nel rapporto tra Italia ed estero sicché nel 2010 la previsione è che la produzione estera conti per il 40% del fatturato complessivo.<sup>7</sup>

Come nel caso di altre aziende metalmeccaniche, la Carraro in quanto sub-fornitrice è "invitata" a seguire gli investimenti delle aziende per cui lavora. Come ha spiegato Tommaso Carraro: "clienti come John Deere e Bosch stanno investendo e ci chiedono di seguirli, in un'area [la Russia, nda.] senza fornitori locali."<sup>8</sup> Allo stesso modo in India dove la Carraro ha uno stabilimento lo spostamento è dovuto anche al fatto che "nell'area sono attivi tutti i nostri principali clienti, da Caterpillar a John Deere".<sup>9</sup> Una strategia questa che è seguita anche dalle grandi imprese tedesche del settore automobilistico: nei loro investimenti diretti nei paesi dell'Europa centrale esse "invitano" i sub-fornitori a posizionarsi nei pressi del nuovo stabilimento per poter operare con un efficiente *just-in-time* di prossimità.<sup>10</sup>

---

<sup>3</sup> Crema M., "Gruppo Carraro, l'erede è in pista", *Il Gazzettino*, 27 giugno 2007.

<sup>4</sup> Comunicato stampa relativo all'approvazione del bilancio 2007, [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [27 settembre 2008].

<sup>5</sup> Le dichiarazioni infatti non sono precise: si va dal 85-95% di produzione di assali di "dieci anni fa" al 45-49% del 2006; si veda Mauro Pertile, "Enrico Carraro sale ai vertici del gruppo", *Il Mattino di Padova*, 27 giugno 2007; Castagneto G. "Carraro, minidollaro non è un dramma", *Milano Finanza*, 22 novembre 2007; Crema M. "Carraro punta su Russia e Stati Uniti", *Il Gazzettino*, 22 novembre 2007. Una stima decisamente diversa è quella che compare nell'articolo di Di Marco F., "Carraro guarda alle energie rinnovabili", *Il Sole 24 Ore*, 9 gennaio 2008, p. 12; secondo il giornalista l'80% della produzione è nel "business tradizionale".

<sup>6</sup> Nel 2007 le esportazioni sono rimaste molto diversificate sicché ogni paese ha una percentuale limitata: la Germania (17,2%) è la prima destinazione delle merci Carraro seguita dagli Stati Uniti (15,6%) e dalla Gran Bretagna (10,3%); si veda Comunicato stampa relativo all'approvazione del bilancio 2007, [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [27 settembre 2008].

<sup>7</sup> Comunicato stampa aziendale; [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [27 settembre 2008].

<sup>8</sup> Federico Nicoletti, "Gear World spinge sulle acquisizioni: Raddoppio in 4 anni", *Il Corriere Veneto*, 27 gennaio 2008.

<sup>9</sup> Dichiarazione di Carlo Borsari, amministratore delegato della Carraro; si veda Pasqualetto C., "Carraro, Più ricerca in India", *Il Sole 24 Ore*, 4 ottobre 2006.

<sup>10</sup> Tholen J., Hemmer E., *The Effects of Direct Investment by German Companies in Central & Eastern Europe. Scope, Motives, Strategies, Jobs*, University of Bremen-Institute Labour and Economy, 2006; si veda anche

L'ultimo acquisto del gruppo Carraro è Minigears che ha permesso di posizionarsi con più decisione sull'ingranaggeria, un sub-settore che finisce così per contare per circa un quarto del fatturato e che, secondo Mario Carraro, deve svilupparsi ulteriormente all'interno del gruppo. L'acquisto di Minigears avviene grazie anche all'apporto di Interbanca, un'azionista un po' speciale. Interbanca, attraverso Montepaschi di Siena viene gestita dalla Banca Antonveneta, insomma un finanziatore di centro-sinistra con agganci importanti negli Stati Uniti dato che Interbanca viene fondata nel 1961 da Banco Ambrosiano, Banca d'America e d'Italia e Banca Nazionale dell'Agricoltura.<sup>11</sup> Il boccone di Minegears è notevole poiché questa *piccola* multinazionale con quasi 500 dipendenti ha stabilimenti produttivi a Padova (Minigears con 396 dipendenti), negli Stati Uniti (MiniGears North America a Virginia Beach con 44 dipendenti) e in Cina (MiniGears Suzhou a Suzhou, Jiang Su con 44 dipendenti). Una decisa integrazione con l'altra *media* multinazionale, la Carraro che in questo modo acquista un suo fornitore e si posiziona su un altro sub-settore simile a quello su cui già opera.

Minigears è poi confluita nella divisione Gear World, settore ingranaggeria del gruppo Carraro, che conta così circa 1.600 dipendenti e 8 stabilimenti suddivisi tra Italia [a Maniago (Pn) con 348 dipendenti e a Poggiofiorito (Ch) con 120 dipendenti], Argentina (con 354 dipendenti), India (con 181 dipendenti), oltre a quelli apportati da Minigears posizionati appunto a Padova, negli Stati Uniti e in Cina. La divisione Gear World oltre a essere fornitrice di altre aziende del gruppo Carraro, ha clienti importanti come General Electric e Caterpillar.<sup>12</sup> L'accordo con Interbanca dovrebbe garantire ulteriori acquisizioni: per il momento Interbanca possiede il 26% della Gear World.<sup>13</sup>

Le altre divisioni del gruppo sono Carraro Drive Tech, Agritalia ed Elettronica Santerno. La Carraro Drive Tech è il vero motore del gruppo con quasi i tre quarti del fatturato complessivo. La divisione produce assali, trasmissioni e riduttori epicicloidali, il core business del gruppo, ed è organizzata con otto stabilimenti, di cui tre in Italia (Campodarsego, Gorizia, Rovigo), uno in Germania (200 dipendenti), uno in Polonia (200 dipendenti), uno in India e uno in Cina (100 dipendenti) per complessivi 1.900 dipendenti. L'Agritalia ha invece uno stabilimento a Rovigo dove 220 dipendenti producono trattori speciali per vigneto e frutteto in

---

Sacchetto D., "Mobilità della forza lavoro e del capitale. Alcune note a partire dalle esperienze dell'Europa orientale" in Sacchetto D., Tomba M. (a cura di), *La lunga accumulazione originaria*, Ombre corte, Verona, 2008, pp. 139-156.

<sup>11</sup> [www.interbanca.it](http://www.interbanca.it)

<sup>12</sup> E' difficile capire quanto sia la percentuale di fatturato di Minigears dedicata a Carraro, in ogni caso è previsto che entro il 2010 il gruppo Gear World giunga a 310 milioni di euro di fatturato, *di cui i due terzi venduti fuori dal gruppo Carraro*.

<sup>13</sup> Possamai P., "Carraro verso la soglia del miliardo di fatturato", *La Repubblica*, 4 giugno 2007.

conto terzi. L'Elettronica Santerno, infine, produce componenti per impianti ibridi e fotovoltaici, ed è presente nel settore dell'elettronica e delle energie alternative.<sup>14</sup>

Gli addetti nel gruppo Carraro sono circa 4.000, di cui la metà in Italia. Tra il 2005 e il 2007 il personale si è incrementato di circa il 60%, ma il rapporto tra operai da un lato e intermedi, impiegati e dirigenti dall'altro lato è rimasto pressoché invariato: *quasi i tre quarti del personale è inquadrato come operaio*. Mentre i ricercatori, perlopiù ingegneri, sono circa 150 (3,7%) e solo l'1,85% del fatturato finisce in ricerca e sviluppo (15 milioni di euro).<sup>15</sup> Il costo del personale sul fatturato complessivo del Gruppo Carraro incideva nel 2006 per circa il 13%, mentre nel 2007 si era di poco incrementato arrivando al 13,3%.<sup>16</sup> Nel 2007 quindi il costo del personale era pari complessivamente a quasi 109 milioni di euro per una media, comprensiva anche di quanti sono occupati in altri paesi (dalla Germania alla Cina) e di dirigenti e operai di 27.250 euro annui cadauno. Certo, la forza lavoro cinese pagata circa 80 euro al mese, è decisamente sotto la media.<sup>17</sup> Una tipica azienda di medie dimensioni del nord-est, quindi, per molti aspetti, la cui apertura internazionale offre una chiave di lettura importante dei processi di trasformazione dell'economia regionale.

## 2. Bacini di reclutamento

A Bronzola di Campodarsego, si trova uno degli stabilimenti più importanti del gruppo dove come abbiamo visto lavorano 650 dipendenti diretti (il 16,5% del numero complessivo del gruppo) che producono assali per trattori. Altri 150-180 persone sono occupati nelle cooperative sia per la movimentazione di semi-lavorati sia nella verniciatura, un reparto quest'ultimo la cui recente esternalizzazione ha creato qualche tensione tra i lavoratori.

Il bacino di reclutamento della Carraro si è nei tempi modificato. In particolare dopo un periodo di cassa integrazione, tra la fine degli anni Ottanta e la metà degli anni Novanta sono

---

<sup>14</sup> Si veda Matteo Marian, "Carraro acquisisce il controllo di miniGears", *Il Mattino di Padova*, 29 maggio 2007; Federico Nicoletti, "Gear World spinge sulle acquisizioni: Raddoppio in 4 anni", *Il Corriere Veneto*, 27 gennaio 2008; Alessandra Carini, "Carraro si riorganizza: nasce Drive Tech", *Il Mattino di Padova*, 17 giugno 2008; Carini A., "Ricavi a un miliardo e impianto negli Usa. Carraro, nuovo assetto per la successione", *Il Mattino*, 22 novembre 2007; si veda anche [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [5 settembre 2008].

<sup>15</sup> Si veda Mauro Pertile, "Gruppo Carraro, svolta nell'elettronica", *Il Mattino di Padova*, 4 maggio 2007, p. 12; gli investimenti destinati alla ricerca e sviluppo sono cresciuti in termini assoluti, erano 13,9 milioni di euro nel 2006, ma diminuiti come percentuale sul fatturato (era il 2,1% nel 2006); si veda Comunicato stampa relativo all'approvazione del bilancio 2007, [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [27 settembre 2008].

<sup>16</sup> L'incidenza invece del costo del lavoro sul fatturato della Carraro Spa nel 2007 era inferiore e pari all'11,1%, contro il 10,8% del 2006; vedi Comunicato stampa relativo all'approvazione del bilancio 2007, [www.carraro.it](http://www.carraro.it) [27 settembre 2008].

<sup>17</sup> Crema M., "Carraro apre in Cina e punta al miliardo di fatturato", *Il Gazzettino*, 18 ottobre 2007.

stati assunti un numero consistente di persone finendo per ringiovanire la forza lavoro presente. Oggi la maggior parte degli occupati abita nelle cittadine e nei piccoli paesi limitrofi alla città del Santo, mentre una quota inferiore è residente a Padova. Il nucleo forte della manodopera sono i quarantenni italiani (40-49 anni) con esperienze lavorative diversificate alle spalle, ma si trova personale anche più anziano. I giovani sotto i trent'anni sono in numero limitato e prevalentemente si tratta di migranti, entrati in fabbrica solo negli anni più recenti attraverso l'assunzione sia diretta (o via agenzia interinale) sia tramite una cooperativa. Questo operaio descrive bene l'ambiente di fabbrica, quello che lui definisce "il modo di pensare da operaio":

Tra l'87 e l'89 qua ne hanno assunti 150, e qua abbiamo tutti pressappoco la stessa età, una quarantina d'anni. Di giovani, proprio giovanissimi ce ne sono pochissimi. Prima 150, poi un gruppo di altri 20 o 30; io sono entrato nel secondo gruppo. Quindi abbiamo abbastanza modi di pensare uguali...quando uno dice "un modo di pensare da operai", come vorrei dire... Abbiamo un'impostazione un po' diversa, non so, forse diversa da altri. Per dire, qui c'è stato un periodo dove si parlava molto di borsa, di finanza, cose che nelle altre fabbriche sono impensabili... Sempre il classico pesce che si mette a fare cose... (Fabrizio).

Una parte degli operai ha quindi giocato in borsa i propri risparmi. Si tratta quasi sempre di somme piuttosto limitate, dieci, ventimila euro che però se ben investite possono garantire un percorso scolastico e universitario più lineare ai figli, oppure in altri casi permettono l'acquisto di beni da usare durante il tempo libero. Questa ricerca è stata effettuata prima della crisi finanziaria sicché è difficile affrontare estesamente l'argomento. E' tuttavia indubbio che dopo la presa in carico, da parte dello stesso sindacato, di parti del salario differito attraverso investimenti in borsa, anche tra gli operai i piccoli investimenti si sono diffusi.<sup>18</sup> Si tratta della scommessa sulla produzione di "valore" di altri lavoratori. Un cambiamento di "mentalità" notevole favorito dal turnover del personale che oggi dispone di *nuove* caratteristiche lavorative e politiche. Un anziano operaio occupato alla Carraro da oltre trent'anni racconta delle caratteristiche degli operai di un tempo.

Una battuta che circolava allora, era che, specialmente qui nella zona Campodarsego, c'era il metalmezzadro, cioè gente che veniva direttamente dai campi e che lavorava in industria, e che trasportava quel tipo di mentalità...è un po' difficile spiegare questo cambiamento, poi nel tempo con la mia generazione questo tipo di figura è sparito insomma. Era tutta quanta gente che all'epoca aveva dai quarant'anni in su... io mi sono trovato che ero considerato anche più acculturato di tanti altri perché la media era la quinta elementare, di quel tipo di quella generazione. Tutti quelli che entravano con me e dopo di me avevano fatto come minimo la terza media (Alberto).

---

<sup>18</sup> La presenza di obbligazioni Lehman Brothers fallita alla metà del settembre 2008, nel fondo pensione Cometa pesava, ad esempio, per lo 0,1% del patrimonio mobiliare totale (cioè 3,85 milioni di euro); si veda D'Angerio V., Lo Conte M., "Cometa esposto ai titoli Lehman", *Il Sole 24 Ore*, 17/09/2008, p. 8.

Il bacino di reclutamento, come abbiamo visto, si è esteso anche per la Carraro e sono entrati numerosi migranti di diverse nazionalità; essi sono quasi sempre definiti dagli stessi operai con il termine apparentemente neutro di “extracomunitari”: “Una volta era strettamente...Metalmezzadri!... Adesso è più variegato. Dalla provincia di Padova, comunque...Si sta innalzando l’età media. Si sta innalzando. E tutti i nuovi assunti sono quasi tutti extracomunitari. I nostri giovani non ambiscono alla fabbrica” (Simone).

Diversamente dal continuo ritornello riportato anche dall’operaio qui sopra per cui “i migranti svolgono i lavori che gli italiani non vogliono più fare”, sembrano essere gli imprenditori a poter ancora scegliere la combinazione tra caratteristiche della manodopera, livelli salariali e tecnologici. In una fabbrica vicina allo stabilimento Carraro all’inizio degli anni Novanta, quando la possibilità di scelta dei lavoratori da parte dei datori di lavoro potevano ancora essere ampie, gli imprenditori meno lungimiranti preferivano linee di montaggio senza migranti. Di fronte al prosciugamento dei bacini di reclutamento e alla permanenza di un basso livello tecnologico negli anni recenti quasi tutti gli imprenditori sono stati “costretti” ad assumere immigrati.

All’epoca, ‘sto datore di lavoro diceva che: “Mai qui lavoreranno immigrati!”. Perché lui girava. Al di là del carattere che aveva, era uno che investiva parecchio nella fabbrica. Quindi girava, a contatto in giro per il mondo: “Trovarmi in America a contatto con gente di colore, nella stessa mensa, vestito meglio...”. Gli faceva un certo... “Non entreranno mai qua!”. È quello che sentivi dire, no? In realtà, poi... eh eh! credo che adesso ne avranno un bel po’. Anche donne, credo che lavorino adesso (Marco).

La presenza dei migranti è talvolta motivo di discussione all’interno della fabbrica, anche perché una parte dei dipendenti dispone di esperienze di lavoro all’estero, chi direttamente, chi attraverso qualche familiare: “[i miei genitori] sono ex migranti, hanno lavorato in [un paese dell’Europa centrale] una decina d’anni... Dove si sono conosciuti, mia sorella è nata là. Poi sono tornati in Italia. Mio padre ha continuato a fare il muratore” (Federico). La memoria delle migrazioni passate, in particolare tra gli operai più anziani, sembra permettere una certa difesa dalla costante differenziazione che permea molti luoghi di lavoro, questo compreso.

Posso dire che ho conosciuto molti all’inizio di immigrati di ritorno. Quando io ho cominciato qui... ho conosciuto più persone che erano tornate da esperienze lavorative all’estero. Dalla Germania, dalla Svizzera... E per cui il parallelo adesso lo faccio molto più semplicemente, perché molti dei miei compagni di lavoro non hanno visto questo tipo...per cui mi ricordo ancora i racconti di queste persone che mi dicevano che venivano maltrattati nei loro luoghi di lavoro, che avevano i padroni che si approfittavano (Alberto).

Anche tra gli italiani occupati nelle cooperative qualcuno ha avuto esperienze di lavoro all'estero. Questo cinquantenne, ad esempio, ha lavorato per oltre un decennio in un paese dell'Europa centrale potendo comparare anche ritmi di lavoro e un collettivo operaio immediatamente multinazionale:

Era una ditta che aveva a che fare con la chimica, in quanto producevamo plastica e cuoio per fare le soles delle scarpe...eravamo [un centinaio] quasi tutti stranieri: italiani, spagnoli, turchi. Anche il titolare era svizzero però in società con un italiano.

...

**Com'era il ritmo di lavoro?**

Nocivo e faticoso.

**Quante ore lavorava durante la settimana?**

Più di 40, come adesso in cooperativa. Facevo 12 o 16 ore al giorno, a volte anche 18.

**Per sei giorni alla settimana?**

Anche sette. D'estate si lavorava sempre di più, d'inverno meno, anche per risparmiare energia. Si iniziava all'una del pomeriggio e si finiva alle 7 del mattino perché facevamo due turni. (Stefano).

Prima di trovare occupazione in questo stabilimento una parte di questa forza lavoro era occupata nel settore calzaturiero o in altre aziende metalmeccaniche più instabili e dove le condizioni di lavoro erano nettamente peggiori. Per quanti hanno lavorato in aziende di piccole dimensioni il passaggio verso la grande fabbrica è vissuto come un miglioramento notevole. C'è, tuttavia, chi nota come nella grande fabbrica la burocrazia allontana imprenditore e operaio; la mediazione sindacale viene quindi considerata una delega che non sempre si riesce a valorizzare: "c'è sempre una seconda persona che parla per noi, che decide per noi, che io non so cosa si dicono [delegati sindacali e rappresentanti dell'impresa] quando vanno lì" (Francesco). Il far da sé diffuso nel nord-est non è quindi solo tipico di chi è animato da spirito imprenditoriale. Anche gli operai, preferiscono sovente un rapporto diretto e individualista, illudendosi che questo possa garantire loro un miglior destino nel medio-lungo periodo. D'altra parte, come mette in luce questo quarantenne italiano, spiegando le condizioni di lavoro nella sua precedente azienda, è oramai almeno vent'anni che in questa area funziona un sistema flessibile, spesso gestito informalmente tra operai e imprenditori: "Come in ogni fabbrica c'era da lavorare sodo; ma c'erano anche dei periodi morti. A volte capitava, a fine stagione, verso fine febbraio, che ci fossero quei 15-20 giorni di periodo morto e ci lasciavano a casa" (Franco).

Nel settore della calzatura, spesso artigianale, dove molti di questi operai era impiegato precedentemente le condizioni di lavoro erano particolarmente dure. Almeno per buona parte degli anni '80 e '90 il passaggio verso la grande fabbrica, sindacalizzata, dove i ritmi sono meno intensi era una speranza per molti di essi.

Eravamo maschi e femmine, assortiti. I lavori più, se si possono dire, pesanti li facevano i maschi, come il premontaggio, tirar giù...il lavoro veniva svolto in manovia... facevamo mille paia di scarpe al giorno, i ritmi erano elevati...il datore di lavoro era sempre a contatto con noi, si lavorava non dico come dopo la seconda guerra mondiale ma quasi... Come fatica fisica a me sembrava meno stressante qua. Mi ricordo a lavorare con le scarpe, anche alla notte te le vedevi passare davanti, perché a lavorare in manovia c'erano dei ritmi ben precisi. Qua invece c'erano delle pause, poi un pezzo meccanico lavora tanto di più, si lavora in abbinamento...Quando sono arrivato ero spaventato, come penso tutti quando cambiano un lavoro, si trovano in una situazione nuova. Però quando sono entrato qua ho visto un ambiente... Io avevo più paura per la professionalità diciamo. Beh, qua intanto era tutto sindacalizzato, proprio sistema industriale diciamo ai massimi livelli; per uno che arrivava da dove arrivavo io venir qua era come andare sulla Luna!...Questa fabbrica qua era un punto d'arrivo per tante persone all'epoca, si parla degli anni '80 quando sono arrivato io. C'era la fila per fare la domanda per venire a lavorare (Fabrizio)

Anche per chi proviene da esperienze nella metalmeccanica da medie aziende venete quale la Dub, la De Longhi, l'Arneg il passaggio viene solitamente considerato un miglioramento. Un giovane migrante, mette appunto in luce alcune di queste differenze:

La Dub, dove fanno le pompe...un po' più duro che qui...lì vai sempre veloce...fisicamente pesa tanto...dopo sono andato alla Arneg, lì ho fatto sette mesi...[all'Arneg era] più facile che qua...non c'è tanto lavoro lì, è meno pesante e...Ma qua è meglio perché si paga bene qua!.. Ho fatto già tre fabbriche... Dub, Arneg, ma qua è differente. Alla Dub ti parlano solo in veneto, loro non possono parlare...loro quando sei in pausa non vogliono parlare con te... se qualcuno, un italiano, alla Dub parla con te, è solo per lavoro. All'Arneg lo stesso... c'è divisione. Qua non c'è. Non ho mai visto, tutti sono simpatici (Paul).

Le differenze sono evidenziate anche dagli operai italiani. Questo operaio assunto alla metà degli anni Novanta era occupato in un'altra impresa a pochi chilometri di distanza dalla Carraro.

Qui alla Carraro era il periodo in cui assumevano molte persone, per via che c'era stata la cassa integrazione ed avevano lasciato a casa persone. Sono cresciuti di colpo i volumi, e allora siamo venuti via in una decina da là, perché la Carraro è sempre stata, a sentire in giro, come fama, una fabbrica dove rispetto a noi... avevamo un po' il classico padrone...è un titolare che...aveva all'epoca sette-ottocento cause in corso tra fornitori, clienti, dipendenti eccetera. Il classico "padrone" di quelli di una volta... C'erano le cooperative all'epoca. Richiedevano un tot di persone per fare certi lavori e noi sapevamo che queste persone della cooperativa potevano fare solo certi lavori, di magazzino, di pulizia questo e quello; e invece li mettevano a lavorare sulle macchine, cosa assolutamente vietata, con rischio di infortuni...qui è tutta un'altra cosa. C'è sempre da parte dei responsabili la tendenza ad imporre le cose, però non c'è il livello, se si può dire, di "fascismo" che c'era di là, le imposizioni assolute (Camillo).

Spiegando come è stato assunto in un calzaturificio nei primi anni Ottanta, questo lavoratore mette in luce anche alcune truffe portate avanti a scapito della formazione, oltre che dei contribuenti. Allo stesso tempo egli enfatizza questa necessità di reperire un'occupazione, una sorta di obbligo perché "lavorare si doveva".

Ho frequentato le scuole dell'obbligo e tre anni di superiori, poi ho interrotto gli studi e ho iniziato a lavorare: nell'82 e nell'83 sono stato in [un paese europeo]. Nell'83 sono tornato a casa e un mese dopo sono partito militare. Finito il militare ho trovato impiego presso un calzaturificio, dove ho lavorato dall'83 all'89.... Avevo fatto il corso di formazione della Regione Veneto di 15 mesi. Per essere assunto. Era uno dei primi corsi di formazione che facevano; non ti pagava l'azienda, ti veniva dato un sussidio direttamente dalla Regione. Alla fine dei 15 mesi non c'era la certezza di lavorare; però, siccome la Regione Veneto aveva pagato questi imprenditori e industriali di calzaturifici, c'era la promessa di assumerci. E così è stato per me, per altri no...Si facevano 5 ore il lunedì e 5 il sabato di lezione: storia della calzature, come si disegna una calzatura...e il resto lavoravi. Questo è un buco nero che ho, ma d'altronde non potevi fare altro; non potevi permetterti il lusso di stare a casa a girarti i pollici. Lavorare si doveva, quindi accettavi anche questo; poi ha chiuso [e] ho trovato impiego presso un'azienda che lavorava la vetroresina e ci sono rimasto fino al '96, quando mi hanno inserito nelle liste di mobilità. A maggio del '97 mi ha chiamato la Carraro, ho fatto il colloquio e sono stato assunto... Hanno visto il mio nome nelle liste di mobilità e mi hanno chiamato. E da allora sono sempre rimasto qui (Michele).

Nel corso degli ultimi vent'anni il livello di istruzione è aumentato e una parte consistente dei nuovi assunti sono diplomati, magari a una scuola professionale. Il proseguimento del percorso scolastico è connesso a diversi elementi. Spesso in un'area in cui è facile reperire un'occupazione, come il nordest, si preferisce inserirsi immediatamente in fabbrica per disporre di denaro: "io ho cominciato a fare il perito chimico, dopo non avevo tanta voglia, pensavo ai miei amici che avevano meno problemi di me, avevano più soldi di me, potevano investire il loro tempo diversamente dal mio... mali d'età insomma" (Fabrizio).

I quarantenni di oggi assunti dalla fine degli anni Ottanta fino alla metà degli anni Novanta dispongono solitamente di un titolo di scuola media e di qualche anno di scuole superiori, ad esempio tre anni di professionali oppure il biennio di un istituto tecnico. Si tratta spesso di scelte scolastiche che vengono valutate per la loro capacità di reperire un lavoro o per la loro "comodità" rispetto ai sacrifici di uno spostamento in altri paesi e città vicine: "vicino a casa, sa com'è, ci andavo a piedi. L'Enaip sarà a trecento metri, quattrocento. E così. Poi altri amici che sono usciti dalle medie, coetanei, andavano là e tutto aiuta per fare una scelta. Non è che avessi molte ambizioni" (Camillo). Questo spazio ristretto della fiducia per cui ci si muove poco da casa o comunque si frequentano le scuole più vicine alla propria abitazione, viene messo in rilievo anche da un altro operaio, rispetto agli studi della figlia:

Adesso anche quella più giovane [figlia] ha intrapreso il campo musicale...l'abbiamo fatta entrare in Conservatorio, non a Padova, a Castelfranco, perché è più comodo, e spero un futuro migliore... a Padova noi...è ancora una bambina ecco...Castelfranco è un paese, Padova c'è...mandare una bambina ...maturi più in fretta penso là ...(Matteo).

I cambiamenti nei rapporti sociali sono stati profondi in questi anni. Anche questo operaio mette in luce come la categoria di fiducia sia progressivamente venuta meno e simultaneamente le pratiche ad essa connesse:

Mi ricordo quando ero bambino, mio nonno faceva l'agricoltore, e mi piaceva andare al mercato con lui, lì gli affari si facevano con una stretta di mano, adesso, vai dal notaio, scrivi, fai un atto, e ancora non è valido, o no? Com'è cambiata la gente! Una volta una parola di una persona era legge...adesso! (Elia).

La maggior parte del personale è assunto a tempo indeterminato direttamente dalla Carraro, una parte invece lavora come interinale per l'azienda. E' una suddivisione che è perseguita anche dalle cooperative che operano all'interno dello stabilimento con personale assunto a tempo indeterminato e interinale.

Il modello di reclutamento per mansioni operaie, per quanto riguarda la forza lavoro assunta direttamente dall'azienda, continua a basarsi, almeno in parte, sui contatti famigliari. La rete parentale funziona da selezionatrice e primo disciplinamento in ampie aree del Veneto; essa costituisce per gli imprenditori un valido aiuto nella scrematura preliminare della forza lavoro e nel controllo successivo.<sup>19</sup> Si tratta di un sistema che talvolta viene praticato anche con lavoratori e lavoratrici migranti.

Il paternalismo della direzione, talvolta coniugato con sistemi maggiormente razionali, sembra in grado di garantire ancora buone relazioni lavorative e discreti livelli di profitto. Allo stesso tempo, come racconta questo giovane operaio, l'aiuto di un genitore nell'assunzione, magari presso la stessa fabbrica può anche garantire una maggiore facilità di inserimento.

Loro [i miei genitori] volevano che studiassi soltanto, però io non sarei mai stato capace di dedicarmi solo allo studio. Io voglio vedere tante cose e poi, magari, prendere la mia decisione... Mio papà mi ha fatto entrare da Carraro e sono soddisfatto, perché il titolo di studio che ho conseguito e il lavoro si conciliano. Se tornassi indietro lo rifarei.... Mi vedevano tutti come l'ultimo arrivato, in senso positivo però. Quando sono passato dalla linea di montaggio al tornio e dal tornio al mio nuovo lavoro in tanti mi hanno visto male, qualcuno non mi saluta più; sembra che io sia il leccapiedi di turno, ma è stata una decisione presa dalla direzione [...] Hanno una visione sbagliata di questa cosa, ed è per questo che le persone ti guardano male, con invidia. Ci sono anche questi casi ma, a volte, fanno di tutta tua l'erba un fascio (Romeo).

Le necessità di forza lavoro non impediscono all'azienda di mantenere ampi periodi di prova che permettono una scrematura iniziale. In effetti, non è questa una novità per l'azienda. Nei primi anni Novanta, ad esempio, alla Carraro la diffusione di contratti a termine era già una realtà e permetteva a un numero elevato di italiani di entrare:

---

<sup>19</sup> In Italia più del 50% delle assunzioni avvengono attraverso i contatti garantiti dalla rete familiare; Del Boca D., "Rigidità del mercato, fertilità e partecipazione", in Cnel (a cura del), *Economia della famiglia e politiche sociali. Documenti Cnel*, Roma, Cnel, 2000, pp. 45-62.

Poi, quando si sono messi a fare 'sti assali c'è stato un boom... e sono riuscito a entrare. In quell'anno là, da quando sono entrato io, hanno preso un centinaio di persone con contratti a termine. All'epoca si facevano contratti a termine. Qua. Non di formazione, contratti a termine. Facevano sei mesi e sei mesi, e dopo un anno ti assumevano. Questa è stata la trafila (Marco).

L'assunzione di questo operaio è invece avvenuta nel 1997; pure lui è passato attraverso due contratti a tempo determinato di sei mesi prima di essere assunto a tempo indeterminato. L'intervistato, inoltre, mette in luce allo stesso tempo l'orgoglio e le forme di discriminazione operaia, un tema sul quale ritorneremo.

Mi hanno fatto un contratto a tempo determinato di 6 mesi; scaduti questi mi hanno fatto un altro contratto, sempre di 6 mesi, e poi mi hanno assunto definitivamente...il rodaggio lo hai fatto bene dopo un anno. Il primo anno il clima era diverso da adesso; tanti se ne sono andati, altri sono andati in pensione e i vuoti sono stati colmati dagli extracomunitari. Alcuni sono bravi, però c'è da dire una cosa: abbiamo fatto un corso sia sulla sicurezza che sulla qualità del prodotto. Non si può pretendere la qualità del prodotto quando queste persone non sanno nemmeno che cos'è una chiave inglese. Li hanno scaraventati in linea di montaggio, ma non hanno esperienza; qualcuno ce l'ha però non basta a compensare chi non ce l'ha. Poi questi non sanno nemmeno parlare l'italiano, lo masticano; tu dici loro una cosa e loro ne capiscono un'altra o fanno finta di non capire. Ti verrebbe da mandare tutti a quel paese, non è un bel lavorare; e questo, ai piani alti, dovrebbero iniziare a capirlo. Capisco che si può aver bisogno di manodopera ma non puoi prenderli e sbatterli qui senza nemmeno spiegarli che cos'è una linea di montaggio; si fanno anche male oltretutto (Luciano).

Lo stesso operaio alla richiesta esplicita di come sono gli operai migranti che lavorano al suo fianco afferma:

Quello che lavora vicino a me è bravo, non disturba e fa il suo lavoro. Nel complesso anche gli altri fanno il loro lavoro però hanno un carattere un po' più invadente. A volte chiedi loro di fare qualcosa e la risposta non sempre è piacevole, però, sul lavoro, non si tirano indietro. Ci è anche capitato quello che non lavora ed è un intralcio per tutti (Luciano).

Dopo la cassa integrazione e il turnover del personale della fine degli anni Ottanta (1987-89), quando vi fu una prima informatizzazione della fabbrica, la crisi economica del 1992-93 permise di ridurre il personale di altre 150 persone circa attraverso prepensionamenti e altri strumenti analoghi. Un secondo blocco di persone è stato assunto alla metà degli anni Novanta attraverso contratti a termine. Nel periodo successivo e fino a oggi, a esclusione della riduzione di una ventina di impiegati nel 2001 grazie a incentivi monetari, si registra un normale turnover con l'inserimento soprattutto di lavoratori migranti attraverso le agenzie di lavoro interinali.

L'instabilità contrattuale, di "filtraggio", che ha contraddistinto le assunzioni di italiani negli anni Novanta, è oggi sperimentata dai migranti. Come sottolinea un delegato sindacale sono gli stranieri che solitamente passano lunghi periodi di contratti interinali. Il periodo di

interinale può poi talvolta essere ulteriormente prorogato attraverso contratti a tempo determinato sottoscritti direttamente con l'azienda.

Fanno un bel periodo di interinale. È anche vero che [sono state assunte] diciotto persone, da non poco... lo scopo è quello del contratto a tempo indeterminato. Anche se logicamente non è giusto neanche dire approfittano, però c'hanno la legge dalla loro parte e... la mettono in opera... Non abbiamo mai superato l'8%!... di interinali. Adesso col picco del terzo turno fa conto che saremo...rapportate 50 persone a 650 (Corrado).

Attualmente la ricerca di forza lavoro alla Carraro è per le linee di montaggio dove il lavoro è più usurante e il turnover elevato. Sui circa 400 operai occupati, 230 lavorano presso le linee di montaggio (compresi circa 40-50 interinali), mentre poco meno di un centinaio svolge la mansione di addetto alle lavorazioni meccaniche dove vi sono macchine a controllo numerico non certo dell'ultima generazione. Piuttosto si tratta di macchinari versatili che richiedono una certa professionalità e dove mediamente il personale, esclusivamente italiano, è più sindacalizzato. I ritmi di lavoro si sono incrementati anche per quanti lavorano alle macchine e l'incremento della produttività è stato consistente:

Adesso si cerca l'interinale che abbia esperienza al montaggio. Il montaggio, nelle linee di montaggio, ci sono solo dalle aziende medie alle grosse...Per essere lasciato solo sulla postazione, magari con qualche difficoltà, diciamo che su un paio di mesi uno si fa... la macchina, non c'è più il rapporto uno a uno. Noi c'abbiamo soltanto una linea, che è la linea delle travi, con la concezione ancora della meccanica vecchia. Però sono macchine altamente produttive, perché c'hanno le teste multiple che praticamente fanno un assale ogni 12 minuti, che un centro di lavoro computerizzato, che è più flessibile, che praticamente lavora a programmi, basta... non c'ha i tempi di attrezzatura diversi perché, insomma, ha il software che tu lanci il programma...E sono macchine con concezione, diciamo, antica. Non antiche, ma vecchie. Però sono altamente produttive per il lavoro che facciamo. E lì il rapporto è uno a uno...Vuol dire che finché la macchina lavora, c'ha dei tempi mascherati piuttosto...Non laschi, perché chiedono sempre di più, però uno esperto si ricava il tempo...Mentre gli abbinamenti che sono fatti sulle lavorazioni meccaniche, anche adesso, sono di tipo non più con rapporto uno a uno, e lì aspetto il pezzo che viene fuori, poi lo controllo, lo lavoro in qualità, ma ci sono più centri di lavoro da governare, in sostanza. E sono abbinati. Ed è questo che praticamente ha fatto sì che ci dicano che ancora continuiamo ad avere un vantaggio per tenere certe lavorazioni. Altrimenti non... sarebbero qua...Se cinque anni fa facevamo 110.000 assali, adesso siamo arrivati, negli ultimi tre anni, con meno operai rispetto a prima, a produrre 140.000 assali (Simone).

I migranti hanno iniziato a essere assunti sul finire degli anni Novanta e il loro ingresso è stato inizialmente lento; solo negli ultimi anni, la necessità di forza lavoro ha spinto l'azienda con più decisione verso una manodopera con queste caratteristiche. E' una forza lavoro che solitamente non ha particolari responsabilità all'interno dell'impresa, anche se talvolta qualche migrante ottiene promozioni di carriera.

E' cominciata in maniera lentamente nel giro di dieci anni diciamo, adesso ha assunto proporzioni massicce. E' stato, come ancora adesso, un incontro di culture diverse, com'è

ancora adesso. Credo che qui da noi, grosse difficoltà non sono nate. Anche io all'inizio avevo qualche, non perplessità nel senso, avevo paura che ci fossero episodi di intolleranza, perché diciamo al di fuori dell'azienda questo succede anche nei discorsi della gente, però probabilmente perché qui la discriminante non è tanto la razza o il colore della pelle, qui la gente viene misurata per quello che fa, e per cui forse è più facile l'integrazione...c'è qualcuno che si risente se l'immigrato fra virgolette fa carriera; ipotesi c'è un ragazzo indiano che è diventato capo reparto dove lavora e più di qualcuno che mugugna, magari perché pensava di essere lui, e si vede superare. Adesso diventano anche capi!" per cui.. (Alberto).

I lavoratori stranieri sono quindi circa il 15% (120-130) delle persone complessivamente occupate nello stabilimento. Agli stranieri direttamente assunti a tempo indeterminato alla Carraro una cinquantina, vanno infatti aggiunti probabilmente altri settanta, ottanta persone tra interinali della Carraro e assunti a vario titolo nelle cooperative. Tra il personale a tempo indeterminato è forte la componente nigeriana, tra cui vi è anche un delegato della Fiom. Inoltre in fabbrica si trovano anche migranti di altre nazionalità: algerini, camerunesi, marocchini, rumeni, senegalesi, togolesi.

Nel corso del 2008 sono state inoltre assunte anche una dozzina di donne, prevalentemente straniere proveniente dal Maghreb e dall'Europa orientale. Si tratta di una vera e propria novità per quanto riguarda i reparti produttivi; la loro assunzione come interinali mostra il tentativo di inserire nuova forza lavoro e di sperimentare nuovi bacini.

...“le ragazze lavorano. Hai visto che lavoro? Lavorano anche di più di...” Per forza, sono interinali! Gli fai un contratto da un mese! Sicuramente che lavorano di più. E corrono anche... Però anche la gente dei nostri che lavora là, che prima erano tutti musoni, che adesso sorridono, sono più allegri... scusa, la ragazza marocchina è anche una bella ragazzetta, e gli dai... con la tuta qua, capito? È magari è anche attillata, e mostra un fiantin... e dopo la metti anche a tore sù i tocchi... eh eh! capisci che qualcuno si è... tutti quanti a pagargli il caffè, tutti... capito? Posso anche capire da quel lato (Rino).

La presenza femminile in una fabbrica desolatamente maschile ha quindi introdotto un elemento di cambiamento, ma come ha messo in luce l'operaio, donne o uomini che siano, chi è assunto con contratti a termine e interinali tendono a lavorare con una maggiore produttività

### **3. Separazioni e ricomposizioni in fabbrica**

Il collettivo operaio è stato progressivamente suddiviso al suo interno e alla tradizionale differenziazione per mansioni si è aggiunta quella per contratto di lavoro e per datore di lavoro. Non è stata una trasformazione improvvisa, quanto piuttosto “dolce” e graduale. E' nei primi anni Novanta che lo stabilimento viene sottoposto ai cambiamenti con l'ingresso di nuova

forza lavoro occupata sia direttamente sia attraverso le cooperative. Inizia così ad affinarsi una certa divisione del lavoro.

Questo operaio ritiene che l'ingresso di lavoratori stranieri sia per alcuni aspetti meno significativo dell'entrata di cooperative. La presenza di cooperative sembra destrutturare maggiormente le capacità operaie perché divide in modo più netto.

[L'ingresso di migranti] non è stata proprio una grande novità; la novità è stata quando hanno cominciato a entrare le cooperative, altre persone che non erano più sotto...alla Carraro. Quella è stata una novità, quella è stata un po' un cambiamento di lavoro, anche di rapporto perché magari certi lavori li hanno dati a loro con prezzi minori; avevano anche meno sicurezza, avevano meno cose, non avevano la quattordicesima, non avevano quelle cose che avevamo noi, le ferie pagate, hanno meno diritti di noi e magari chi ha bisogno di lavorare, lavora con condizioni anche un po' nocive ecco (Francesco).

Il nodo sul quale vi è stato anche qualche tensione fra sindacati confederali e un'organizzazione sindacale "autonoma" (Adl, Associazione difesa lavoratori) è riferita all'esternalizzazione del reparto verniciatura.

Nel 1994 c'erano ancora i mulettisti della Carraro, ma avevano già iniziato con le cooperative. Poi, un po' alla volta, i pochi che c'erano: spariti. Nel senso che i dipendenti Carraro sono proprio in produzione. E naturalmente impiegati, ufficio tecnico, ingegneria e tutto quello che ci va dietro. L'ultimo colpo che ha cambiato, diciamo... una roba che proprio a me sta qua... che hai visto anche le foto che guardavi là, dello sciopero della verniciatura, perché praticamente è stata appaltata una parte di produzione, che era la prima volta. Perché un conto è appaltare i servizi... la manutenzione, determinate manutenzioni... i mulettisti. Ma quando appalti un qualcosa che è produttivo, come la verniciatura, in cui avevamo una ventina di persone della Carraro, che per scelta strategica – globalizzazione, costi – praticamente hanno dipinto per terra il pavimento di verde... Quella è la proprietà della Cps, nel senso che la Carraro gli ha affittato e, fisicamente, il posto dove è situato il forno di verniciatura è tutto l'impianto che deve gestire (Simone).

Il reparto verniciatura è stato esternalizzato nel 2005, appaltandolo a una cooperativa che ha preso in affitto per quattro anni, fino alla metà del 2009, lo spazio nel quale si svolgono le operazioni. Il personale occupato direttamente dalla Carraro è stato spostato in altri reparti, mentre gli interinali sono stati assunti dalla cooperativa. L'evidente disparità di trattamento ha indotto i dipendenti della cooperativa, alcuni dei quali erano iscritti alla Fiom, a iscriversi all'Adl, e a mettere in campo una forte mobilitazione, oltre 20 ore di sciopero, a partire da settembre 2007. Nel dicembre dello stesso anno è stato firmato un accordo che prevede consistenti miglioramenti in termini di salario, di orario, di nocività e di ritmi di lavoro.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Masetto N., "Reparto verniciatura in appalto: operai extracomunitari sottopagati", *Il Gazzettino di Padova*, 18/09/07; Anonimo, "Carraro, immigrati in sciopero 'Stesso stipendio degli italiani'", *Corriere del Veneto*, 27/09/07; Associazione difesa dei lavoratori, "Alla Carraro Spa di Campodarsego Pd: siglato accordo in data 30 novembre (2007) con la cooperativa Cps che gestisce il reparto verniciatura", [www.associazionedifisalavoratori.org](http://www.associazionedifisalavoratori.org) [16 ottobre 2008].

Tuttavia, secondo diversi intervistati, compreso qualche dipendente della cooperativa, la situazione rimane complicata. D'altra parte, l'esternalizzazione ha comportato manutenzioni più saltuarie e quindi maggiori fermate dell'impianto verniciatura. Questo operaio italiano mette in luce la difficoltà di parlare di questa questione. Allo stesso tempo egli affronta un tema sul quale ci soffermeremo in seguito, vale a dire su come la pratica del *just-in-time* sia essenzialmente uno strumento puntato sulla forza lavoro come richiesta di tempi di esecuzione molto rapidi.

### **Alla verniciatura ci lavorano solo stranieri?**

Ci lavorano solo loro, ma perché, appunto, perché non trovano personale italiano... che viene a fare 'sta roba...

### **Ma perché la verniciatura?... perché evidentemente è il reparto peggiore, credo. O no?**

No. Perché comunque era l'unica parte della produzione che si poteva dare in appalto... io ti dico apertamente che è scesa la qualità, già con il principio comunque di mettere a posto anche l'ambiente, perché c'aveva accordi con noi di fare il passaggio ad acqua e non più a solvente. E loro l'hanno fatto questo, molto probabilmente per prendere incentivi a livello ambientale... fisicamente sei sempre in ritardo. Nel momento in cui l'assale è in linea sai già che fra sei ore c'è il camion che deve andarlo a pigliare e portar via. Devi averla qua la verniciatura. Non puoi pensare di travasare gli assali in bancali appositi, mandarli in una verniciatura magari fuori e darla, cessarla proprio, disattivandola... perché solo con gli spostamenti è già un casino, fai malanni, si rompono.

Alla fine dell'intervista lo stesso operaio alla domanda diretta, risponde in modo chiaro, senza lasciare scampo alle ambiguità.

### **Qual è il lavoro peggiore, qua dentro? O tra... il reparto peggiore?**

Penso la verniciatura, comunque... Bisogna dirlo, insomma... la verniciatura... Per l'ambiente sicuramente (Luca)

Come abbiamo visto il reparto verniciatura è stato dato in appalto a una cooperativa nella quale lavorano solo migranti, una trentina, di diverse nazionalità: senegalesi, nigeriani, marocchini, algerini, camerunesi, indiani. I migranti sono talvolta anche interinali. Come spiega questo giovane, anche tra i migranti vi è una certa segmentazione, sicché agli ultimi arrivati o a coloro che meno conoscono il corretto svolgimento della mansione vengono affidati compiti peggiori. D'altra parte, chi opera in cooperativa si trova, talvolta a confrontarsi con responsabili che già conoscono le forme di organizzazione dei lavoratori. Questo operaio migrante spiega alcune di queste questioni, mettendo in luce anche come i provvedimenti disciplinari siano essenzialmente uno strumento politico.

[Lavoriamo su turni di] sette ore pagate come otto... Prima erano 6-14 ma abbiamo protestato. Chi sta in cabina non può starci per tutte quelle ore; gli aspiratori non funzionano e non si porta la mascherina. Quelli che hanno protestato li hanno spostati in un altro reparto e assumono gli indiani perché non sanno che deve esserci un aspiratore in cabina. Però, ogni due ore, devono uscire per prendere aria... Quando sono arrivato io, c'era la Cgil che però non piaceva, visto che il presidente [della cooperativa, nda.] era un ex-Cgil. Volevamo capire come mai le nostre

richieste non andavano avanti; una volta l'ho incontrato, ho fatto delle richieste e mi è stato detto che avrebbe provveduto, ma poi non si è mai interessato. Ci avevano proposto di lavorare 6 ore al giorno, anche il sabato, e ci siamo lamentati; un giorno in più significava altra benzina. L'Adl è un sindacato che si interessa proprio degli immigrati e, parlando con il presidente, ho notato delle differenze con la Cgil... Certo che è razzismo. Da quando sono arrivato, mi sono arrivate 8 lettere di contestazione disciplinare; quando non stavo con il sindacato non ho mai ricevuto certe lettere anzi, mi venivano fatti i complimenti. Qui hanno la mentalità dei padroni (Louis).

Il lavoro sotto condizioni diverse, cooperativa-azienda ad esempio, ma per alcuni aspetti anche contratto a tempo indeterminato-a tempo determinato o interinale, provoca forti differenze e notevoli difficoltà di aggregazione. La divisione interna nel caso della verniciatura è segnata da una sorta di linea del colore. Come testimonia questo operaio nella fabbrica si potrebbe sostenere che il comando sbianca:

Dicevo che là hanno appaltato, per la prima volta, nel 2005, questo reparto, che praticamente è di produzione, è la fine della produzione, a una cooperativa. Hanno detto: “Adesso qua i dipendenti saranno di una cooperativa”... è stato un momento in cui facevamo tre turni nella linea. Praticamente c'erano parecchi interinali. Hanno detto: “Non facciamo più il terzo turno perché, ormai, con gli ordini che abbiamo siamo a posto. Smettiamo e li lasciamo a casa. Quindi la cooperativa che subentrerà si prenderà questi operatori che diventeranno soci della cooperativa”...Non erano dipendenti della Carraro. Erano interinali. Non è entrato nessuno della Carraro là... E ritrovarsi nella cooperativa in cui, al primo mese gli hanno detto neanche quanto prendevano... poi si sono trovati con una busta in cui erano inquadrati col contratto del facchinaggio, in regola a part-time... cioè, hanno fatto un casino! Giustamente. Cioè, uno che prendeva 1.000 euro si è trovato con 600 euro, e lavoro di più della Carraro, perché è ovvio: alla Carraro i tre turni li facciamo su sei ore e cinquanta, e là il turno lo fai invece di otto ore... se noi abbiamo venti minuti di pausa in mezzo, e là, invece: “no! Non li facciamo. Tu lavori otto ore!”... è ovvio che...

**Ma lì, con questa cooperativa, sono finiti tutti immigrati?**

Sì. Sono tutti immigrati.

**Neanche un italiano?**

e... ce n'era uno che gestiva all'inizio, che quando è entrato non si è capito bene che figura era. Poi l'abbiamo capito dopo. È stato qua un anno e mezzo...

**Di che nazionalità, grosso modo?**

Tu fa conto che ci sono... hanno cominciato con tanti africani. Poi ultimamente ci sono molti moldavi, rumeni... ma è un giro continuo nel senso che la Cps ha determinati lavoratori... Tra l'altro questo che è il presidente era un ex funzionario della Cgil che poi, alla fine, è venuto fuori anche i casini qua, perché noi gli abbiamo dato anche le dritte... i ragazzi che erano qua si sono iscritti un po' alla Cgil, perché loro avevano il contratto di facchinaggio, quindi trasporti... hanno avuto anche un contratto delle cooperative (Simone).

Le “esternalizzazioni interne” oltre alla cooperativa che gestisce la verniciatura, comprendono una cooperativa con meno di una decina di persone che si occupa di rifiuti e di piccole manutenzioni, la Sodexo una azienda di ristorazione che gestisce l'appalto della mensa

con una ventina di lavoratori/trici e una cooperativa addetta alla movimentazione dei semi-lavorati, chiamati solitamente carellisti.

La cooperativa dei carellisti dispone di circa 140-150 persone, anche se alla Carraro sono costantemente presenti solo una quarantina di persone, italiane e straniere. Come altrove anche nel caso della cooperativa il processo di inserimento di lavoratori stranieri è avvenuto piuttosto recentemente. I rimanenti occupati lavorano in altre medie imprese come, ad esempio, Acqua Vera (San Giorgio in Bosco) e altre aziende nei dintorni di Marghera. La destrutturazione delle aziende e il progressivo affacciarsi di sub-appalti permette di costruire “nuovi settori” lavorativi. Questa specializzazione è gestita, molto spesso da cooperative che possono far girare i propri dipendenti nelle varie sedi: “noi siamo interscambiabili a seconda di dove c'è bisogno.” In altri casi la cooperativa che gestisce il servizio deve farsi “prestare” forza lavoro da altre cooperative di carellisti “capita che manchi gente e il presidente si trova costretto a chiamare gente da fuori”. In alcuni casi, si ipotizza che dopo aver svolto un turno di lavoro in una fabbrica, questi lavoratori vengano inviati immediatamente in un'altra fabbrica: “Questi vanno anche all'Acqua Vera... Quindi fanno una botta di ore e quelli chi li controlla? Non riusciamo a controllarli, per dirti... È quello che noi stiamo tenendo in osservazione. Abbiamo paura che vengano già cotti da altre aziende” (Simone). Nei fatti l'orario di lavoro subisce degli sforamenti: “veniamo praticamente affittati dove serve” (Stefano). La specializzazione insieme con la destrutturazione delle imprese rende quindi più difficoltoso il controllo sindacale delle condizioni di lavoro.

Per i migranti il lavoro nelle cooperative, ancor più che per gli italiani, può essere motivo di improvvise mutazioni che portano anche a spostamenti di residenza. Allo stesso tempo, i migranti, come spiega questo giovane camerunese, svolgono sempre quelle parti del ciclo di produzione dove le condizioni di lavoro sono peggiori e i salari piuttosto bassi, 5 euro all'ora:

Sono in Italia da 5 anni e da 2 a Padova. Prima lavoravo a [una media città del nord Italia] per una cooperativa che poi mi ha proposto di venire qui. Là non c'era più molta attività, adesso hanno anche chiuso, quindi ho accettato...[lavoravo in] un'azienda come la Carraro solo più piccola, che produceva cerchi in lega. Noi della cooperativa avevamo il reparto rifinitura, adesso sono in verniciatura (Nicolas).

La gerarchia e il razzismo sembrano essere due categorie spesso vicine, come spiega questo giovane migrante africano: “Ho incontrato molta gente simpatica e carina e non lo sono tutti; il mio datore di lavoro, che è algerino, mi chiama negro, come la mia vicina di casa” (Louis).

Forza lavoro contrapposta l'una all'altra sia per la condizione oggettiva sia perché le forze padronali e alcune forze politiche spingono per una differenziazione. La questione della separazione del corpo lavorante, tra dipendenti diretti e soci o dipendenti di cooperative è evidente. Da questo punto di vista la monetizzazione della salute, come di altri “diritti”, richiesta talvolta dai migranti è una risposta connessa al clima razzista, alle difficoltà nei rinnovi delle pratiche di soggiorno e del ricongiungimento, ai bassi salari percepiti. *Vale a dire che tanto più si rende insicura e temporanea la presenza dei migranti, tanto più essi cercano di monetizzare il tempo di permanenza in Italia.*

Questo migrante spiega non solo come il lavoro in cooperativa opera *nei fatti* come una forte costrizione nella soggettività dei migranti, ma anche come il sistema economico e sociale, in termini di livelli salariali e costi della riproduzione, possa sostenere processi di illegalità. Vale a dire che nell'estrema razionalità economica in cui si vorrebbero spingere i migranti, secondo il detto “vanno bene finché lavorano”, essi possono talvolta tendere a massimizzare in termini economici la loro presenza perché non intendono certo sacrificarsi sull'altare dell'accumulazione. Il diritto non solo alla malattia, ma anche al rallentamento delle proprie prestazioni lavorative, sembra scomparso. Da questo punto di vista, il tramonto del posto fisso è talvolta frutto di scelte dei lavoratori, italiani e stranieri, che non sono disposti a sottostare a una vita cadenzata da una pressa per un salario mediamente basso.

Quello che vedo qua non va bene. Non perché sono stranieri, però la ditta, voglio dire la cooperativa, non tratta bene i suoi lavoratori. E' più facile tenere in ostaggio uno straniero anziché un italiano. Perché ha bisogno di pagare il mutuo, deve mangiare, deve rinnovare il permesso di soggiorno: con questa legge qua se sei disoccupato è un problema, anche se hai lavorato venti anni però hai smesso, è un problema. Quindi ti minacciano, cercano di metterti paura, perché là evitano anche di lasciare che i sindacati facciano il loro lavoro là, perché non ci sono, non esiste. Anche se vai fuori, magari sei iscritto alla Cgil, ti diranno subito: “Devi uscire di là”. Sai com'è....C'è anche un caso che mi ha toccato tantissimo. C'era un ragazzo è andato a fare il 730, ed è andata male perché hanno detto che la [cooperativa] non ha pagato le tasse, quindi non ha nessun diritto. E' una cosa abbastanza pesante, perché lui lavora là però la cooperativa non gli mette qualcosa da parte per andare non so, in scuola, non so esattamente come funziona. Però gli hanno detto che la cooperativa non ha versato niente. E sta zitto: se parla, perde il lavoro, che è peggio...Ci sono quelli che lavorano, fanno fatica ad arrivare alla fine del mese. Facendo così, con una piccola possibilità di fare una brutta figura magari vendendo la droga, è più facile che uno si gira da un'altra parte. Conosco più di tre o quattro persone che lavoravano, avevano la volontà anche la voglia di lavorare, però fanno la fatica. Hanno deciso di mollare e fare la vita del delinquente. Questo è il problema. (Frank)

In realtà, più che quello “veneticamente” descritto con il ritornello “poca voja de lavorar”<sup>21</sup>, i migranti sembrano mostrare il tentativo di resistere al consumo del proprio corpo. Le proteste per le nuove condizioni di lavoro nel passaggio della verniciatura dalla Carraro alla

---

<sup>21</sup> Poca voglia di lavorare.

cooperativa hanno prodotto dei risultati, ma i migranti segnalano pressioni continue sul posto di lavoro:

Adesso lavoriamo sette ore al giorno che vengono pagate come otto e abbiamo 20 € in più al mese sul premio presenza. Volevamo anche più ferie per stare più tempo lontano da qui; qui è brutto, quelli della cooperativa fanno *mobbing*,<sup>22</sup> soprattutto agli iscritti ai sindacati. Ogni mese il capo mi chiama negro; volevo chiamare i carabinieri ma il presidente e l'amministratore mi dicevano che avrebbero sistemato tutto loro, invece mi è arrivata una lettera in cui mi si accusava di essermi allontanato dal posto di lavoro per chiamare loro. Io le cose le dico, ho sempre difeso i diritti umani; altri non parlano solo per paura (Francois).

Come abbiamo visto il nodo tra livello tecnologico, media salariale e caratteristiche della manodopera rimane centrale, anche se raramente discusso. Solitamente i macchinari tecnologicamente evoluti vengono riservati ai lavoratori italiani, mentre i migranti devono accontentarsi di operare con attrezzature e su macchinari più semplici. Questo operaio rileva come l'esternalizzazione del reparto verniciatura abbia permesso all'azienda di risparmiare su nuovi investimenti.

E' una cosa che non mi va bene, che non mi andava bene all'epoca, non...un errore averla accettata insomma...da parte del sindacato. Perché comunque abbiamo esternalizzato un lavoro di produzione vero e proprio, e cioè non è il carrello che porta, non è quello che viene a pulire ... anche perché piuttosto di rivendicare che vengano fatti degli investimenti, che venga messa a norma e ristrutturata la verniciatura, è stata completamente esternalizzata (Alberto).

In effetti, secondi alcuni intervistati l'azienda propone scambi silenziosi e gli investimenti tecnologici possono talvolta essere rimandati a patto di una monetizzazione di condizioni di lavoro disagiate. Si tratta comunque di uno scambio che solitamente non comprende la questione della sicurezza sul lavoro, una materia sulla quale lavoratori e sindacati sono piuttosto sensibili.

Fa caldo, ci si lamenta, però ormai è entrato che... deve essere così. Mi ricordo quando sono arrivato qua io si parlava del condizionamento degli impianti, mi ricordo quello prima di Tremonti che hanno fatto la detassazione degli utili reinvestiti, si parlava di fare l'impianto dell'aria condizionata. Dopo il discorso è caduto, e hanno iniziato a fare i contratti aziendali qua dentro. Abbiamo i contratti interni, l'integrativo. All'inizio è venuta fuori la storia che abbiamo fatto lo scambio dell'aria condizionata con...Abbiamo detto, i miliardi che andavano a reinvestire...ce li diano...Alle volte superiamo anche i 35 gradi. Perché la macchina per quanto poco, fa sempre calore. E poi la copertura con lamiera così (Fabrizio).

La scarsa innovazione quindi viene in parte compensata da un salario accessorio più elevato. D'altra parte, la divisione del lavoro all'interno della fabbrica è piuttosto chiara e gli immigrati stanno al livello più basso.

---

<sup>22</sup> La recente ricerca della Fiom "La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori" a cura di Eliana Como enfatizza questo elemento: quasi un lavoratore su dieci subisce intimidazioni o mobbing.

E' vero che quelli della linea di montaggio sono l'ultima ruota del carro, ma perché è il lavoro più pratico, più usurante e più stressante... Gli immigrati stanno alla linea di montaggio o sopra qualche muletto. Tanti diplomati stanno in ufficio e possono anche svolgere funzioni importanti; altri sono ancora in linea di montaggio o al controllo qualità (Romeo).

Occorre tuttavia notare come all'interno dello stabilimento operi forte anche l'altra segmentazione, per datore di lavoro. Secondo questo operaio, ad esempio, le attenzioni verso la sicurezza nel lavoro sono decisamente meno pronunciate quando si tratta di personale esternalizzato.

[Io] carico e scarico camion in magazzino...mi è capitato un paio di volte che si rompessero i bancali e del materiale mi è caduto addosso. Può essere stata una mia disattenzione ma potrebbe essere anche colpa della ditta che non ci mette in condizioni di lavorare in sicurezza. Per i dipendenti della ditta si interessano, ma nei reparti dove lavora gente di una cooperativa non è che stiano molto attenti...Da quando sono in cooperativa mi sento più sfruttato. C'è un'eterna lotta tra dipendenti e lavoratori della cooperativa; i dipendenti sostengono che la cooperativa porti via lavoro... Secondo me, le cooperative, sono nate per sfruttare la gente il più possibile e per ridurre i costi delle ditte (Stefano).

La presenza di personale assunto dalle cooperative è quindi motivo di scontento anche tra qualche operaio italiano che ne coglie l'elemento di rottura del collettivo: "C'è gente delle cooperative che ormai è quasi 15 anni che lavorano qui dentro, e praticamente sono nostri compagni di lavoro che hanno un tipo di trattamento diverso, che hanno ritmi di lavoro diversi, che hanno...cioè...questa è una cosa che.." (Enrico).

Gli immigrati lavorano in diversi posti, ma non alle lavorazioni meccaniche. Questa assenza viene spesso spiegata dagli italiani, attraverso la scarsa preparazione tecnica che però dopo alcuni anni di lavoro dovrebbe essere superata. In realtà, almeno per il momento, la suddivisione sembra dovuto a una sorta di gestione aziendale basata sulla differenziazione che premia gli italiani a svantaggio dei migranti: "Lì ci sono macchinari utensili, occorre esperienza...solo italiani, e non è difficile capire perché: prendi un extracomunitario pescato in agenzia interinale e lo sbatti su una macchina a controllo numerico" (Ignazio). Se in generale il lavoro è semplice e relativamente ripetitivo, quello più banale o nocivo viene affidato agli stranieri: "Mi ricordo che quando sono arrivato io si faceva col nostro personale interno. Adesso da anni hanno appaltato alle ditte esterne" (Fabrizio). Si tratta spesso di "lavoro poco complicato" (Frank) che però può richiedere una certa dose di fatica fisica.

Alla Carraro i rapporti di discriminazione sono diffusi anche se gli intervistati descrivono solitamente un ambiente privo di episodi di razzismo palesi. In generale, anche i migranti presenti ritengono che le forme di discriminazione siano meno pesanti che altrove. La

presenza del sindacato e la “cultura sindacale” è infatti un antidoto all’emergere di intolleranza esplicita.

Sinceramente credo che il lavoro qua è, rispetto alla ex fabbrica, mi trovo bene qua...L'ambiente, la gente ti rispetta, e tutto. Perché nelle altre fabbriche veramente, hai sempre il capo dietro a te “Dai, dai dai”, non puoi neanche... Qua basta che fai quello che devi fare, puoi andare a bere il caffè... Nelle altre fabbriche dove ho lavorato, soprattutto nella fabbrica che ti stavo dicendo dove ho lavorato, io non potevo... Qua almeno hai il rispetto dei tuoi colleghi di lavoro, anche il capo ti rispetta, nessuno ti sta dietro per dirti “Dai, dai, fai quello”. Per quello quando sono arrivato qua volevo veramente stare qua (Bertrand).

I livelli salariali sono fortemente differenziati tra quanti sono dipendenti dell’azienda e coloro che lavorano per conto di una cooperativa. I primi possono contare anche sul premio di produttività e su altre maggiorazioni piuttosto vantaggiose, mentre i secondi con un salario accessorio decisamente meno consistente devono pagare le quote sociali, diminuendo così ulteriormente il loro salario reale. Per i dipendenti diretti:

Lo stipendio su un quarto livello [è] millecentocinquanta al mese, senza premi...Allora, fa conto che io sono una quarta S, con tutti gli scatti, cinque scatti... faccio un po’ il conto... l’anno passato ho tirato, con premi e tutto, se lo divido per dodici, 1.330 euro. Ma... 1.330 compresi premi e tutto però, per dodici mesi... In sostanza io, che faccio anche il 730, noto che c’abbiamo sempre questi 2.000 euro netti in più all’anno. 2.000, 1.500, 1.700... dipende dalla categoria. Perché comunque un operaio, quando ha fatto i 16-17.000 euro, li ha fatti tutti (Ilario).

La recente ricerca Fiom basata prevalentemente su medie e grandi aziende metalmeccaniche ha rilevato come la media salariale sia di 1.246 euro mensili.<sup>23</sup> Alla Carraro si è probabilmente poco sopra quella media: un operaio giornaliero con una quindicina d’anni di anzianità percepisce circa 1.200 euro mensili, ai quali vanno aggiunti la tredicesima e altri premi di produzione per circa due mensilità. Coloro che invece lavorano in turno, compreso magari quello notturno, arrivano anche a 1.700 euro mensili.

Dal punto di vista salariale non siamo messi malissimo...forse per fortuna mia, non ho mai preso 1.200 euro, perché facendo i turni noi prendiamo 300-400 euro di più... Quando facevo i turni arrivavo anche a 1.700, anche 1.800 alle volte, dipende... qui abbiamo quasi quindici mensilità. Perché abbiamo la tredicesima, la quattordicesima e abbiamo anche l’integrativo (Fabrizio).

Alla Carraro il premio di produzione non è connesso alla produzione individuale o di gruppo, ma della fabbrica complessivamente. E’ un elemento questo che può aiutare a costruire forme di solidarietà meno anguste. Nelle cooperative i livelli salariali sono decisamente

---

<sup>23</sup> Como E. (a cura di) “La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori”, Meta Edizioni, Roma, 2008.

inferiori. Un giovane camerunese, in Italia da cinque anni, descrive in questo modo le differenze:

E' una fabbrica molto grande e ben organizzata, però gli stipendi della cooperativa sono totalmente diversi da quelli dei dipendenti della Carraro. Loro possono mangiare in mensa e gli costa meno di un euro (0,36 centesimi di euro, nda.), noi cerchiamo di non mangiare perché altrimenti ti costerebbe circa 80 € al mese. Noi prendiamo 1000-1.100 € tutto compreso, loro ne prendono 1.200 € e in più hanno i premi, tredicesima e quattordicesima, che noi non abbiamo (Jean Louis).

Il sistema delle cooperative non solo paga salari più bassi, ma funziona nei fatti come un ulteriore abbassamento dei salari reali percepiti attraverso il “gioco” della propria partecipazione attiva.

Da 3 anni che sono in cooperativa non ho mai visto premi sul guadagno; c'era una quota sociale di 3.000 € come socio, e io non ho avuto nemmeno il tempo di pagare perché hanno cambiato nome. Ho dato 800 € e poi hanno cambiato nome. Un anno dopo che sono entrato hanno iniziato a tagliare le quote sociali; la cooperativa è andata in fallimento e, secondo la legge, se il debito della cooperativa supera la quota sociale, questa viene assorbita. Quindi ho già perso 800 € e devo pagare i 2.200 € rimanenti (Marc).

Anche nel caso degli straordinari, la differenziazione tra azienda e cooperativa è evidente. Per i dipendenti della Carraro gli straordinari sono maggiorati del 50% nei turni diurni, mentre la percentuale si incrementa ulteriormente nel turno notturno così come il sabato pomeriggio o un festivo. Gli straordinari vengono svolti con relativa frequenza, anche se spesso i delegati sindacali si impegnano a limitare l'abuso di questo strumento. Nel caso invece di una delle cooperative che operano all'interno della Carraro la penalizzazione per i lavoratori, attraverso il cosiddetto superminimo, si configura anche come una elusione fiscale. Sono sistemi di pagamento a forfait che sono in vigore anche in altri settori; nella navalmeccanica, ad esempio a Porto Marghera, una parte dei lavoratori indiretti è pagato con il sistema della cosiddetta paga globale.

In cooperativa abbiamo il superminimo: ti danno 200, 300 o 500 € in più se garantisci loro un tot di ore. Se un collega si ammala qualcuno deve sostituirlo perché sono queste ore garantite devono essere rispettate. Tutte le ore di straordinario vanno in questo superminimo che non viene detassato; ogni sei mesi effettuano un conguaglio e ti danno la tua percentuale...per 24 ore al mese di straordinario ti danno 200 € per 34 ore te ne danno 300 € e via dicendo.

#### **Quindi, in realtà, le ore vengono conteggiate?**

Sì, ma non è una cosa molto regolare. Praticamente, dandoti il superminimo, queste ore le nascondono. Mi sono iscritto per questo al sindacato: l'anno scorso, i miei straordinari, andavano nel monte ore e, al momento del conguaglio, mi hanno pagato quelle ore senza la maggiorazione. Dopo tre mesi, grazie al sindacato, me l'hanno pagata e, adesso, la pagano a tutti (Stefano).

L'orario di lavoro per molti lavoratori diretti e indiretti è ridotto a poco meno di sette ore, pagate otto, un caso piuttosto raro nel panorama italiano.<sup>24</sup> La forza lavoro opera con turni molto diversificati, chi a tre turni, chi a quattro, i giornalieri. Ognuno quindi ha orari diversi e rimane anche in fabbrica per un numero diverso di ore. Chi lavora alla linea 1 e ad alcune macchine utensili opera sui tre turni di sei ore e cinquanta minuti per turno per cinque giorni alla settimana; una parte di chi è occupato nelle macchine utensili invece lavora a ciclo continuo su quattro turni per sei ore per turno, ma per sei giorni alla settimana. La linea 3-4-5 prevede invece una giornata lavorativa di otto ore giornalieri (8-12; 13-17), mentre nella linea 2 sono previsti due turni di sette ore. Accanto a questa suddivisione vi è quella sulla base della turnazione settimanale. Chi lavora su tre turni per sei ore e cinquanta cambia turno ogni settimana, mentre coloro che sono sui quattro turni cambiano turno ogni settimana; quando svolgono il turno notturno essi lavorano per tre notti e per tre mattine.<sup>25</sup> Per quanti lavorano a turno vi sono maggiorazioni differenziate sulla base del turno, mattina, pomeriggio e sera. Il turno con la minore maggiorazione è quello pomeridiano, segue quello mattutino, mentre ovviamente il turno notturno è quello più pagato: “il turno la mattina sono due euro mi sembra all'ora, il turno di pomeriggio un euro e mezzo, quello della sera sono quattro euro in più lordi all'ora” (Francesco).

#### **4. Separazioni e ricomposizioni *nella vita quotidiana***

La differenziazione rispetto ai lavoratori migranti è diffusa tra gli operai italiani; non si tratta tanto di razzismo, ma di separazione, spesso costruita ideologicamente e che se talvolta si scioglie nel lavoro quotidiano, raramente questo avviene nella vita quotidiana. La stereotipizzazione è frequente e viene giocata in modo sprezzante:

Anche lì da noi io vivo in centro paese, dove ci sono... insomma che ci sono tutte case, e anche lì da noi c'è un casa ...vorrei dire due case di italiani e una di stranieri insomma...è aumentato. Dieci, quindici per cento sono extracomunitari, insomma... secondo me tutti albanesi perché ci sono tante badanti per anziani... sono albanesi, croati...cosa sono? Quelle dell'Est, poi ci sono... abbiamo vicino a noi c'è un condominio ci sono sei o sette africani ..Marocco e.. Marocco? Sì insomma Casablanca, Marocco (Francesco).

Nei paesi, talvolta anche solo di 400-500 anime, la divisione è netta nello spazio pubblico. Non ci si confonde, non ci si contamina. Il rapporto, quando va bene, è di reciproca distanza.

---

<sup>24</sup> Si veda Como E. (a cura di) “La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori”, Meta Edizioni, Roma, 2008.

<sup>25</sup> A questa differenziazione occorre aggiungere quella dei Par (permessi aziendali retribuiti) perché l'orario ridotto prevede che anche il lavoratore partecipi con qualche ora di Par alla riduzione dell'orario di lavoro. Chi lavora a giornata, ad esempio, ha complessivamente più giorni disponibili di Par a fine anno.

Il bar degli emigrati è uno solo, è sempre quello, gli altri due sono dei ...nostri... diciamo italiani ecco. Loro si sono un po' appartati, comunque c'è sempre qualcuno che viene anche da noi insomma; però c'è fatica a integrare perché vedo anche, io sento anche il figlio più giovane, a scuola non c'è dialogo; non c'è perché i ragazzi non so se siano furbi...non vogliono apprendere, dice sempre di non capire l'italiano, e noi li abbiamo a dieci metri da casa nostra e parlano benissimo l'italiano, quando siamo in cortile li sentiamo, e quindi non legano insomma ecco! (Umberto)

Sono paesi in cui i luoghi di ritrovo classici, le figure di spicco del paese sono cambiati. Il messaggio sembra passare prevalentemente attraverso il tubo catodico, anche se qualcuno è rimasto a presidiare il territorio; si tratta, non casualmente, di chi ha vinto le elezioni nell'aprile 2008: la Lega Nord: "ogni tanto vedo la domenica fuori dal bar quei gazebo, danno fuori volantini" (Fabrizio). Il cambiamento di clima politico incide anche sui rapporti di lavoro. La vittoria del centro-destra, e in particolare della Lega, acuisce la separazione e la differenza all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro.

C'è tanta gente che magari mantiene delle distanze; non c'è un rapporto come fra italiani insomma. C'è la persona che lo fa pesare, magari dice "taci cosa vuoi parlare che sei qua e ti diamo lavoro!". Sì, tante volte è anche per scherzo, ma secondo me c'è anche chi lo dice sul serio... non c'è un buon rapporto... Magari adesso che ha vinto la destra che la Lega vuole mandarli via tutti, allora c'è sempre quello che fa la battuta "adesso vi mandiamo a casa tutti", quelle battute là insomma (Maurizio).

Questo operaio da un lato ritiene che la vittoria della Lega sia da attribuire alle promesse fatte in campagna elettorale e immediatamente dopo descrive come "la gente" desideri "cose concrete".

La gente, secondo me, vuole cose concrete vuole vedere...vuole vedere qualcosa di concreto...La Lega ha avuto anche la fortuna di avere gente diciamo i suoi rappresentanti in mezzo alla gente, erano più disposti a dialogare. Hanno promesso il federalismo, hanno promesso quello quest'altro e forse la gente ha detto gli diamo una prova! Vediamo se veramente quello che hanno promesso, quello che hanno detto, lo fanno! E poi fra cinque anni se cascano prima la gente non li voterà più, o li voterà ancora insomma...cose che a sinistra hanno sempre parlato, hanno sempre detto, però in realtà di concreto non hanno mai fatto niente...perché non è che abbia vinto Berlusconi, ha vinto la Lega! E la Lega ha vinto perché la stragrande maggioranza di estrema sinistra l'ha votata, perché nei paesi più rossi, Mestre quelle parti là...la sinistra è scomparsa, ha preso un sacco di punti la Lega...magari conoscono l'amico che gli dice "vota Lega", qua e là. Basta, non parli non più di tanto, anche al bar, parli, magari c'è il tavolo che è di destra, c'è il tavolo che è di sinistra, parli un po' però non si parla più come una volta, una volta era proprio sentita, adesso proprio la gente va a votare sì, ma anche io sono andato a votare, ho votato sinistra perché sono sempre stato di sinistra, però ti dico ho votato a malincuore .... Perché dio bon! Ti dico non hanno fatto niente per noi! Questo voglio dire insomma...Questa è la realtà! La gente..., la gente..., vuole i fatti ecco, perché delle parole ormai sono stanchi ecco secondo me...e la Lega forse ha promesso più di tante altre persone e...gli è stata data la fiducia, e adesso vedremo cosa che...riuscirà...tanto loro hanno...l'hanno tolto... Intanto la gente, io sento che qualche volta vado al bar, dice "Intanto io l'Ici non lo pago più!", hai capito?! Perché io sarei sempre stato.. sono di sinistra ecco, anche se... eh... e ti dice "Intanto l'Ici lo hanno tolto", che dopo Prodi lo avesse tolto a metà

e...loro...però la gente vede...che dopo magari il Cavaliere mi freggi in qualche altra parte quello non c'entra (Pietro) .

Si tratta evidentemente di una contraddizione solo apparente. Per “cose concrete” non s'intendono reali risposte, ma l'attenzione, che sembra rivolgere, a quelli che sono i problemi, i desideri, le paure del vissuto quotidiano, in questo senso “cose concrete”: immediatamente percepite e comprensibili. Quello che qui emerge è un forte disagio accompagnato da un altrettanto forte senso di “abbandono”, di isolamento, di distanza dai centri decisionali e dalla rappresentanza, di incapacità di comprensione del suo lessico. La Lega Nord si confronta invece con la “gente” e con il linguaggio della “gente”, che è il linguaggio dei bisogni immediati. La sua “presenza nel territorio”, unita a questa retorica, la rendono agli occhi di molti più concreta di qualsiasi risultato. Concreta nel senso di comprensibile, vicina e tangibile. Centrale diventa a questo punto il concetto di territorio con le sue conseguenze, identitarie e razziste: “Padroni a casa nostra”, “Federalismo fiscale”, “Vi mandiamo a casa tutti”.

Ho votato Lega, sia alla camera che al senato. E' un partito territoriale e l'ho votato per difendere il territorio.

**Perché, secondo lei, il territorio è importante?**

Si; ci nasci, ci cresci, ci muori e anche ci lavori.

**Quali sono, secondo lei, i punti dove la Lega coglie i suoi interessi?**

Il federalismo fiscale; speriamo che lo adottino.

**Per lei significherebbe più salario?**

Non solo: più salario, più servizi, una maggiore difesa del territorio. Noi non abbiamo le “armi” che hanno le Regioni a Statuto Speciale.

**Federalismo fiscale, e poi?**

La cultura stessa. Io sono di famiglia trentina, quindi ho delle affinità con i veneti; una volta, a Padova, giravi senza problemi, anche a mezzanotte. Ora manca solo che si giri con il mitra.

**Quindi federalismo fiscale e cultura possono essere definite delle chiavi di lettura positive.**

**Qualcosa di negativo per cui non gli darebbe il voto?**

Premesso che non sono iscritto alla Lega, l'unica nota negativa è che, quando vanno a Roma, si fanno fare il lavaggio del cervello. Quello è un limite che vedo in loro (Angelo).

Il clima in uno dei paesi vicino alla fabbrica viene descritto in questi termini da un operaio con una lunga permanenza all'interno della fabbrica.

E' un paese fortemente cattolico. Al di sotto della democristianità che hanno, dopo, quando è la fine, viene fuori l'anima leghista. Che è quella là, come che qualcuno viene a prenderti qualcosa di tuo... “Sono qua per delinquere!... e che sono qua e non fanno niente! Prima ce l'avevano su con i terroni, e adesso con i mori, insomma. Ecco, ora della fine... tanto per avere sempre qualcosa da dire con qualcuno...Anche contro gli immigrati. Sotto sotto, sotto le parole d'ordine... “Paroni a casa nostra!” dice tutto dentro a quello slogan là. Cosa dice? Dice tutto. È uno slogan che dice tutto. Io almeno la penso così...in fabbrica... lo diciamo noi ai leghisti quando entriamo. Allora con qualcuno di vecchio, che c'è qualche compagno, gli raccontiamo le balle dei rifiuti che sono andati ad Amburgo, allora facciamo il conto: 300 euro a tonnellata; poi quanto mi costa l'Alitalia? 75 euro al giorno... il ponte sullo stretto: lo facciamo o non lo facciamo? È una priorità del Paese! Non importa i salari... il ponte sullo stretto (Simone)

Quanti sono sposati solitamente dispongono di una socialità piuttosto ristretta. La moglie è quasi sempre della stessa zona, mentre gli amici frequentati sono pochi; spesso si abita nei pressi dei propri genitori o dei propri fratelli e sorelle con i quali si condividono gli scarsi momenti di tempo libero. Un quarantenne, ad esempio, spiega:

Io sono sposato, non è che vado al bar: sto a casa la sera, guardo la tv, trasmissioni interessanti soprattutto. I miei, poi casa di mia moglie. Abbiamo un paio di amici, un paio di coppie, ci frequentiamo quasi sistematicamente. Ci si frequenta così, si va via insieme...Uno è il mio testimone di nozze, abbiamo sempre giocato insieme anche da bambini...è un artigiano... Prima faceva il metalmeccanico, poi ha provato, ha voluto provare (Camillo)

La tipica situazione familiare del Veneto rurale viene descritta da questo operaio: “abbiamo una bifamiliare, abitiamo io e mio fratello sulla bifamiliare, mio papà in un'altra casetta, che ho degli zii a casa che non sono sposati, due zii che non sono sposati” (Fabrizio). Anche per i giovani le occasioni di socialità diversificate sono ristrette; questo ventenne descrive come le sue amicizie siano fortemente suddivise sulla base del genere. D'altra parte, una precoce socializzazione al lavoro implica che si diventa presto “adulti”, magari rimanendo ad abitare nella casa dei propri genitori. E' significativa, quindi la risposta di questo giovane:

**E la sera cosa fate? Andate a ballare?**

Io e la mia compagnia non siamo mai stati da discoteca, andiamo nei locali. Anche qui ci sarebbe da aprire una parentesi: fino a 4 anni fa andavamo in giro con il motorino, ci divertivamo, tutti maschi. Dopo le prime patenti, le prime morose...Ci siamo divisi ma restando in zona.

**Anche i tuoi amici lavorano?**

Sì, a parte uno che studia ancora.

**A 21 anni avete già finito di fare casino?**

Non è che abbiamo finito di fare casino; il più casinista tra due giorni diventa papà, ed ha un anno più di me. Non è più come una volta.

...

**Quando parli di compagnia quante persone intendi?**

Io intendo sempre solo i maschi perché negli ultimi anni hanno cambiato fidanzate, quindi siamo in sette, otto (Tommaso).

In generale comunque il condizionamento ideologico è profondo. Ci si contrappone sulla base della propria appartenenza, senza prestare ascolto alle ragioni altrui nei confronti dei quali il giudizio è già costruito socialmente.

Adesso la gente è un po' condizionata, tu sei della Cisl, segui la linea della Cisl, tu della Cgil quella della Cgil; sono cambiate tante cose ecco, non c'è più quell'affiatamento che c'era anni fa insomma, quando si era più uniti...Penso che sia dovuto anche dal sistema di vita...la gente adesso secondo me non ha più tempo di pensare con la propria testa, è condizionata dai giornali, dalla televisione...sei sempre di corsa, quello è il discorso secondo me!...Quell'accanimento “devo far questo, devo far quello”, “devo andare di qua, devo andare

di la”... La gente non ragiona più con la propria testa. Si lascia condizionare, magari o dal vicino o dai media o dai giornali (Giuliano).

I rapporti con i migranti sono quasi esclusivamente quelli che si hanno in fabbrica; all'esterno, come dice un operaio italiano “fuori da qua no. Cioè, conosco quelli che vengono porta a porta a portare i tappeti” (Fabrizio).

Un altro operaio con simpatie per la sinistra (Prc), così presenta quanto pensa sui migranti:

Io ho molto rispetto per chi viene per lavorare. Appunto anche forse per l'esperienza personale dei miei genitori, per tutto ciò che mi hanno raccontato. Che quando sei lontano da casa già ci sono molti problemi, e chi ti fa sentire di essere un diverso ti aggrava questi problemi. Forse io la penso così per esperienza diretta, ma penso che per carattere io sono una persona che coinvolge subito, faccio presto a diventare amico di una persona. Per me dopo due minuti che ci parlo assieme è come un fratello, una sorella. Non è che io abbia dei pregiudizi particolari. Se vengono per lavorare sono bene accettati; però tutti quelli che vengono per delinquere, non va bene... Dopo secondo me ce ne sono anche molti che lavorano che delincono, perché con la scusa di avere lavoro nessuno può dirgli niente, può giustificare “io lavoro” e coprire meglio quello che fa. Beh, sicuramente anche gli italiani...(Camillo).

## 5. Legislazioni speciali

Tra i migranti che lavorano all'interno dello stabilimento, molti sono entrati in Italia con il visto turistico, scaduto il quale si sono ritrovati senza regolari documenti. Quasi tutti hanno dovuto sborsare somme importanti per la regolarizzazione: “Mi pare che ho pagato tra i 2.500 e i 2.600, una cosa del genere. Però non ho pagato subito, ho dato un anticipo di mille euro e piano piano ho cominciato a saldare tutto il conto” (Frank). Nel periodo in cui erano senza documenti molti hanno lavorato come uomini di fatica, oppure nel piccolo commercio. Si tratta quasi sempre di lavori a giornata, senza alcuna certezza di continuità.<sup>26</sup>

Ho fatto un po' di tutto. Ho lavorato anche al mercato ortofrutticolo, qui in piazza a Padova. Andavo lì alle tre, quattro di mattina per fare un po' di carico-scarico... non è che arrivi là e hai un contratto fisso. Quando ha tanta roba ti chiama, quando ha poca roba da caricare non ti chiama. Dipende, in media può essere venti euro. Alcuni giorni anche cinquanta... Ero senza documenti. Dopo, quando finivo di lavorare là, verso le nove, dieci, undici andavo a fare ancora un po' di volantinaggio (Mukete).

L'immagine dell'Europa rimane quella di un'area in cui sia possibile trovare una vita più agevole. Ma le pressioni psicologiche, il razzismo esplicito e la ferrea gerarchia mostrano un lato ben diverso.

---

<sup>26</sup> Sull'argomento si veda anche il volume curato da Francesca Vianello (*Ai margini della città*, Carocci, Roma, 2007) che analizza la situazione dei migranti presenti in via Anelli a Padova.

Quando ero in Africa credevo che, una volta in Europa, avrei trovato un clima migliore; invece l'impatto è sconvolgente, ti rendi conto che qui è peggio che nel tuo paese. In Africa, tutto quello che dicono i bianchi è vero. In cooperativa stanno spingendo affinché me ne vada, mi hanno persino offerto dei soldi per farlo. Cercano in ogni modo di "farmi fuori" e, quando ho chiesto se era realmente così mi hanno detto di sì. Venivano ad infastidirmi sul lavoro in modo da farmi fare una scenata e trovare il pretesto per farmi cacciare. Quando stavo in Africa non pensavo minimamente che potessero accadere certe cose...In Camerun non si vive male, il fatto è che noi sogniamo di più, vogliamo l' Europa (Jean Louis).

Il razzismo italiano è comunque ritenuto da molti migranti più attenuato di quello di altri paesi europei; un migrante propone una comparazione, ricordando che comunque quanti giungono attraverso viaggi perigliosi sono sovente accolti.

L'Italia è un pochino indietro per quanto riguarda gli altri Paesi europei che sono più aperti. Hai capito come? Ma l'Italia è un bel Paese perché il razzismo non te lo fanno vedere in faccia, è più facile che sorridano con te e poi vai via e ti mandano a quel paese. Un Paese come la Germania ti dicono in faccia: "Ti odio". "Cosa hai detto mi scusi?" "Ti odio!"...In Italia non è facile sentire che ti dicano in faccia che ti odiano. Fanno più fatica. Una volta se vuoi attaccare digli che è razzista! Subito "No, io non sono un razzista, però ti devo dire quello che penso". E' un Paese abbastanza aperto, che accoglie delle persone in difficoltà. Per esempio se guardi quello che succede a Lampedusa. Non tutti i Paesi possono tollerare questa cosa qua. Però l'Italia lo fa, è un merito molto positivo (Frank).

In ogni caso, anche in Italia, le forme di discriminazione sono diffuse e secondo alcuni migranti esse si dispiegano nei diversi luoghi della produzione e della riproduzione. In particolare, negli ultimi anni le pressioni sui migranti si sono fatte più forti.

Ogni momento, ti fanno sempre sapere. Sulla via Buonarroti c'è un italiano che ha un bar... Ti sto dicendo per insegnarti un po' come sono le discriminazioni. Entra là tante volte la polizia perché è un bar che frequentano tanti africani, tanti immigrati. E l'unica cosa che dà forse un po' fastidio è che tanti pensano che tutti gli immigrati non fanno le cose... Non sono tutti così. Prima di arrivare qua sapevo già, si parlava già dappertutto della mafia, ma non è che tutti gli italiani sono mafiosi...Entra tante volte la polizia perché i clienti sono tutti immigrati. E' vero che tra di noi ci sono tanti che fanno brutte cose. E' un po' un modo di ribadire che quella discriminazione là la sentiamo un po' ogni giorno. Ma quando uno è già preparato, che sa che è pulito e che non fa niente... (Mukete).

Una parte dei migranti giunge senza dubbio in Italia con un passato politico piuttosto forte. Questo giovane ha, ad esempio, ottenuto l'asilo politico per i rischi che correrebbe nel ritornare in patria.

Ho avuto un problema lì...all'Università, ho fatto Fisica. Ho avuto un problema, abbiamo fatto uno sciopero. Ho avuto un problema e sono venuto qua...Abbiamo fatto uno sciopero...manca tutta la materia, per la scuola, il materiale scolastico. Abbiamo iniziato uno sciopero, così abbiamo avuto con il Governo il problema...e sono venuto qua.... Abbiamo iniziato uno sciopero all'Università, ma lo sciopero è divenuto nazionale... era il 2003/2004...sono arrivato qua nel 2005. Abbiamo fatto quasi due anni di sciopero (Paul).

Il nodo del salario rimane centrale per migranti e autoctoni. Tutti ritengono che i salari siano troppo bassi. Tale posizione è inoltre da comparare con i relativamente elevati salari della Carraro. Questo immigrato, ad esempio, sostiene la necessità di un aumento generalizzato dei salari e riduce l'importanza del voto. Tuttavia, egli sottolinea come il legame tra contratto di lavoro e permesso di soggiorno è altamente ricattatorio.

Occorre alzare gli stipendi, ma non solo per gli immigrati, per tutti...Votare non credo che cambierebbe qualcosa. Noi abbiamo bisogno di sentirci parte dell' Italia. C'è una specie di ricatto nei nostri confronti, perché il permesso di soggiorno è legato al contratto di lavoro; quando scade il permesso restiamo anche senza medico, finché non lo rinnovano. Ma se ti ammali e non hai il medico come fai al lavoro?! Tanti immigrati hanno dei contratti a termine mentre gli italiani vengono assunti; anche qui alla Carraro conosco degli immigrati a cui non hanno rinnovato il contratto. Sarebbe giusto che, anche gli immigrati, possano esprimere la loro opinione votando. Sarebbe bello sentirsi accettati, invece ti ricattano: se non lavori non ti rinnovano il permesso e diventi un clandestino; se ti prendono ti becchi 6 mesi di galera e poi il rimpatrio nel proprio paese. Devi sempre lavorare; non che sia brutto anzi, serve anche, però ci sfruttano, ed è quello che fa la cooperativa, anche con gli interinali (Jean Louis).

Sulla questione del voto, tuttavia, alcuni migranti ritengono che il diritto di voto perlomeno alle amministrative possa modificare la loro condizione.

I contributi li paghiamo, non chiediamo di votare il Presidente del Consiglio, ma almeno le amministrative, quelle che gestiscono i contributi che paghiamo noi dobbiamo votarli. Le condizioni degli immigrati saranno sempre peggio se non possiamo dire niente. Quando si voterà la legge che un immigrato può votare un sindaco o qualcuno del Comune, credo che veramente ci faremo sentire un po' e anche noi prenderemo un peso nella vita politica in Italia. (Mukete)

Intorno ai lavoratori migranti, attraverso la legislazione *speciale* costruita progressivamente nel corso del tempo, si è definita una sorta di recinto dal quale è possibile uscire solo nel medio periodo. Il legame tra permesso di soggiorno e contratto di lavoro impedisce spesso l'espressione della propria soggettività.

il modo in cui pensiamo noi, che veniamo qua per lavorare, veramente non è il modo in cui puoi pensare tu. Perché la prima cosa che noi vogliamo qua, che cerchiamo qua in Italia è un contratto di lavoro. Non pensiamo neanche all'umanità, perché senza contratto di lavoro qua non puoi fare niente. Noi non possiamo fare niente. Siamo pronti a fare non so cosa, a fare tutto, basta avere il contratto di lavoro. Allora perdiamo un po' quel senso là di umanità. Perché dobbiamo fare tutto per avere il contratto di lavoro. E pensare forse a scegliere il lavoro che vuoi fare, non li trovi neanche. Soprattutto se sei africano, non lo trovi spesso. Allora quando ti danno l'opportunità che puoi avere un contratto di lavoro bisogna prenderlo, non pensare all'umanità...Forse quando hai tutto quello là, poi penserai a un po' di umanità, è la prima cosa. Fai un contratto di lavoro, e se hai la famiglia farla venire, perché senza contratto di lavoro non ti puoi neanche comprare, neanche andare a prendere un prestito per andare a comprare certe cose. Senza contratto come fai, non puoi avere niente (Mukete).

Questa connessione tra permesso e lavoro regolare spinge con più decisione i migranti a svolgere qualsiasi tipo di lavoro, in regola. Secondo un migrante si tratta di una pressione decisiva nello spiegare la larga presenza di personale immigrato nelle cooperative.

[I migranti] lavorano nelle cooperative perché hanno facilità ad avere un contratto di lavoro...quando vai a lavorare in cooperativa per tre, quattro mesi puoi avere il contratto. L'unico modo è quello. Avere il permesso di soggiorno è legato al contratto di lavoro. Quando vai in questura che non hai il contratto ti danno tre mesi, sei mesi; quando vai là con il contratto di lavoro ti danno due anni, un anno, puoi anche chiedere la carta di soggiorno. Per quello tanti vanno a lavorare in cooperativa...Lavorano senza protezioni, la cooperativa chiede e loro non possono neanche discutere quello che chiede la cooperativa...Secondo me le cooperative sono un po' per sfruttare la gente, perché veramente, non si può far lavorare la gente così. E' per quello che tanti africani vanno in cooperativa, è una sofferenza ma sono costretti ad andare là. Come fanno a rinnovare il permesso di soggiorno? (Mukete)

Tra i migranti però vi è ormai una certa consapevolezza del loro ruolo. Molti puntualizzano le discriminazioni a cui sono sottoposti, a partire dalla "tassa di soggiorno" di 72 euro da pagare per ogni rinnovo del permesso di soggiorno. Ma è diffuso un senso anche di capacità di aggregazione.

L'unica cosa che mi dà fastidio che anche i sindacati dovrebbero sapere che il potere dei lavoratori immigrati è già abbastanza consistente in Italia. Devono anche pensare a fare scioperi per quei lavoratori là. Adesso dobbiamo pagare settanta euro per rinnovare il permesso di soggiorno... Bisogna fare sciopero, ma pensare un po' che ci sono anche i lavoratori stranieri che lavorano, e il numero di lavoratori stranieri è abbastanza buono (Frank).

## **6. Ricomposizione delle mansioni e compressione dei tempi di lavoro**

Alla Carraro la fatica fisica è per alcuni aspetti diminuita grazie all'introduzione delle tecnologie meccaniche che, in questo caso, sembrano permettere una ricomposizione delle operazioni nei macchinari e un carico di lavoro maggiore per gli operai. Questo operaio mette in luce anche un'ulteriore riduzione del lavoro "ideativo" che viene oggi svolto da programmatori, compensato da quella che lui definisce una maggiore responsabilità. In realtà il taglio della programmazione serve probabilmente a una riduzione delle qualifiche per quanti nel prossimo futuro si appresteranno a svolgere quel tipo di mansione.

Una volta lavoravo nei torni tradizionali, macchine tradizionali di un certo tipo. Poi col tempo, l'evoluzione tecnologica, c'è stata l'introduzione dell'informatica... per cui adesso è un modo di lavorare totalmente diverso da quando ho cominciato io ecco... la fatica fisica è diminuita. C'è un lavoro forse più di responsabilità, una volta era meno; siccome le macchine comunque la produzione era parcellizzata, i torni facevano un tipo di operazione e basta, poi passava in un altro... centro di lavoro, cioè un'altra macchina particolare. Invece adesso tende ad assommare tutto, e in più visto anche...per esempio io lavoro in una zona dove controllo cinque unità, ci sono dei portali, dei robot...che fanno il lavoro manuale, c'è sempre la parte di lavoro manuale, quindi quello che veniva fatto una volta da dieci persone adesso lo fa una

persona...Le macchine utensili diciamo ormai sono tutti centri di lavoro informatizzati, cioè tu hai il controllo del pezzo che esce, lo carichi, lo smonti dall'attrezzatura, la macchina fa quello che deve fare, tu hai la responsabilità del controllo e di modificare quello che c'è da modificare. Una volta all'inizio quando c'è stata questa rivoluzione, siamo passati dalle macchine tradizionali alle macchine, avevi anche...più mansioni di programmazione, invece adesso questo tipo di fase è finita da un bel po'...e ci sono dei programmatori che fanno questo tipo di lavoro e tu hai solo una funzione di controllo, di lavoro manuale carico scarico...e...sì, la responsabilità della produzione (Alberto).

La questione del maggior senso di responsabilità richiesto oggi ai lavoratori è un elemento, per quanto ideologico, importante. E', d'altra parte, lo stesso Mario Carraro che ripete il ritornello della centralità delle risorse umane che assumono responsabilità sempre più importanti.<sup>27</sup> Se anche in questa azienda sembrano diffondersi comportamenti individualistici, tuttavia gli operai più anziani e i delegati sindacali premono per mantenere un controllo collettivo, sebbene informale, dei ritmi di lavoro.<sup>28</sup> Quanti, solitamente alle prime armi, non stanno al passo produttivo, cercando magari di incrementare la produzione, vengono così stigmatizzati o trovano qualche inconveniente nel macchinario che gli impedisce di aumentare eccessivamente la produzione.

D'altra parte, all'assemblaggio il ritmo di produzione è strettamente connesso alla velocità della linea; proprio qui le condizioni di lavoro per gli operai risultano maggiormente problematiche per quanto riguarda la ripetitività del lavoro, la turnazione e la, sempre incombente, sicurezza sul lavoro. Per quanti sono occupati nelle macchine a controllo numerico vi è però altrettanta scarsa variazione sicché solo i cambiamenti di posto di lavoro permettono di rompere tale noia.<sup>29</sup>

Per la sicurezza qua fortunatamente stiamo abbastanza bene. Ci sono problemi anche qua, però... Adesso abbiamo questo problema dell'emulsione, che l'acqua non si sa che cosa sia, stanno facendo degli studi particolari qua. Poi i turni anche, che a lungo andare pesano. Fare turni 24 ore su 24, sei ore però 4 per 4... a lungo andare stanca...il lavoro anche qua è abbastanza monotono però... Si fanno sempre i soliti pezzi. A parte che io ho cambiato spesso posti di lavoro, sarà 6-7 mesi che sono in quest'area, prima ero in un altro posto. Quindi vai a supplire la monotonia con il fatto che devi imparare in un posto nuovo. Ti devi riaggiornare, riassetare su una nuova macchina, capire, diciamo che vai a compensare. Non sono mai stato per lunghissimo tempo sulla stessa macchina (Ilario).

---

<sup>27</sup> Casagrande O., "Padova: Apartheid professionale alla Carraro", *Il Manifesto*, 27/09/07.

<sup>28</sup> Secondo la ricerca della Fiom curata da Como E., "La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori", Meta Edizioni, Roma, 2008, il ritmo di lavoro dipende da obiettivi di produzione prefissati per il 71,6% degli operai, dal lavoro di altri colleghi per il 58% degli operai.

<sup>29</sup> In merito si veda anche la ricerca della Fiom (Como E., "La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori", Meta Edizioni, Roma, 2008); secondo tale inchiesta la ripetitività riguarda i due terzi dei dipendenti, ma i tre quarti degli operai. D'altra parte la rotazione delle mansioni è diffusa quanto lo svolgimento di compiti monotoni.

Questo giovane, entrato in fabbrica a 18 anni sperimenta immediatamente delle dure condizioni di lavoro. Nell'intervista, tra l'altro, evidenzia come le differenze stagionali rimangono ancora centrali nel lavoro metalmeccanico.

Io ho iniziato a lavorare in estate sotto tetti di lamiera ed eternit, quindi il calore entra tutto; poi sono andato sui torni a 40-50°. D'inverno si lavora bene perché i macchinari emanano calore; anche con i colleghi e con i capi si lavora bene, sono persone buone (Giuseppe).

Per i dipendenti diretti i ritmi di lavoro sono relativamente elevati e gli operai subiscono le asprezze e le monotonie della cadenza di presse e linee di assemblaggio. Tuttavia, il sistema di orari, che come abbiamo visto è di sette ore pagate otto, alleggerisce la prestazione.

I ritmi non sono elevatissimi come *Tempi Moderni*, alla Charlie Chaplin, però...La tendenza è sempre quella di cercare di sfruttare al massimo la produzione... "Sennò andiamo in Cina!... Sennò andiamo in India!"...Qui la flessibilità fa paura. Perché c'è... e la valutiamo di volta in volta...Mettiamo dei paletti...Ci confrontiamo fra lavoratori... C'è, come in tutte le aziende di questo tipo, la mancanza di forniture...Il "just in time" si chiama: produrre in tempo...Parte il camion: dobbiamo montare la roba. Quasi in contemporanea, per evitare il magazzino che costa...Dobbiamo produrre abbastanza, cioè... 720 assali al giorno, no? E quando ci sono i materiali, abbiamo messo delle linee a tre turni, e mettendo le linee a tre turni...Un turno di notte...6 e 50 alla notte. Con venti minuti di pausa. Con un meccanismo, secondo me studiato bene, di riduzione dell'orario di lavoro. Cioè, vale a dire, io metto 4 ore circa del mio Rol (Riduzione orario di lavoro, nda.), l'azienda ne mette altrettanto, cioè vale a dire riesco a fare 6 ore e 50 a turno. Non maturerò più 22 ore al mese di ferie, ne maturo 17, però faccio i turni da 6 e 50 con 20 minuti di riposo, cioè dieci e dieci. Ecco. Non è male...sono 34 ore e 10 alla settimana (Simone).

Si tratta di ritmi lavorativi che sono però diversificati sulla base della mansione; come mette in luce questo operaio per i dipendenti diretti i ritmi più usuranti sono per chi opera sulle linee di montaggio, mentre meno pressione vi è per chi svolge il proprio lavoro alle macchine a controllo numerico.

Penso che specialmente chi lavora sulla catena di montaggio, i ritmi, i ritmi di una volta erano più umani, adesso sono molto più pressanti diciamo. Le mansioni, finché lavori con le macchine utensili, un certo tipo di macchine utensili, hai anche la capacità di gestirti il lavoro, perciò riesci anche ad... andar a bere un caffè (Alberto)

In realtà le cinque linee di assemblaggio alla Carraro funzionano in modo differenziato sicché vi sono catene con tempi lunghi e altre con tempi corti sulla base delle operazioni da svolgere. Questo operaio addetto alla linea di montaggio delle scatole differenziali afferma che per la sua operazione il tempo necessario è:

Sei minuti, anche meno; dipende da che tipo di pezzo facciamo. Se prendiamo, ad esempio, un assale tutto su un blocco, monti la scatola e qualche particolare e sei a posto; se si tratta, invece, di un assale modulare, ci sono tre pezzi da montare: il corpo centrale con le cosiddette trombe e i doppi giunti. In quest'ultimo caso ci si mette un po' più di tempo...La media è 72/73 pezzi [in un turno]...è tutto computerizzato, quindi vedono la produzione dall'inizio alla fine...Con gli assali complicati non hai il tempo di fumarti una sigaretta, mentre con quelli più

semplici sì. Riesci a portarti avanti e ti guadagni quei 5 minuti...Non credo ci sia una linea dove si lavora meglio o una dove si lavora peggio. Ad esempio, la linea 1 ha meno mansioni però corre molto più velocemente; loro fanno sui 150/160 pezzi a turno, noi invece ne facciamo 70. La linea 2 va più lentamente però i pezzi sono più complicati. La linea 3 non ho idea di che cadenza abbia, mentre sulla linea 4, dove ho lavorato anni fa, si fanno circa 30 pezzi in un turno (Michele).

Le catene quindi girano su un cronometro differenziato perché per ogni postazione le mansioni possono essere diverse. Questo delegato sindacale spiega come la questione dei tempi e dei metodi si risolve molto spesso in una divisione del lavoro, ai tempisti i tempi agli operai i metodi per recuperare qualche momento di pausa.

[La linea di montaggio] quella più bassa due e trenta, giusto? Anche di più, due e quarantacinque. Quella dove c'eri tu [riferito a un collega presente] cinque minuti e rotti... ma è a più mansioni. Con saturazione all'80%. Si tirano fuori le pause fisiologiche e tutto il resto. I tempi di recupero...[i tempisti] girano. Girano...Sarebbe tempi e metodi. In realtà sono solo tempi, perché i metodi te li devi inventare tu (Aldo).

La questione della diversa tempistica nelle catene di montaggio è messa in rilievo anche da un altro operaio con esperienze pregresse diversificate: in generale più il lavoro è scomposto meno tempo si riesce a ritagliarsi.

Alla De Longhi era una cosa impossibile... in catena di montaggio, si hanno 20-25 secondi per piantare una decina di viti. Alla Carraro...credo che ci siano dei tempi lunghi. Se ti danno 7 minuti per fare un lavoro puoi ritagliarti 20 secondi alla volta, se sei veloce; alla De Longhi potevi guadagnartene 2 al massimo (Stefano).

La continua compressione dei tempi di produzione affievolisce anche i rapporti sociali all'interno del luogo di lavoro perché le aziende tendono a rendere quanto più possibile eguale l'orario di lavoro con i tempi di produzione.

Il lavoro all'interno delle fabbriche sta cambiando, mi ricordo quando sono entrato nell' '80 alla [...] si lavorava con un altro ritmo, c'era più dialogo, affiatamento fra compagni di lavoro, c'era più valore ecco; adesso, ma penso anche in qualsiasi altra parte, all'interno della fabbrica sei un numero da usare, da sfruttare, questa è la realtà perché i tempi sono sempre più tirati, devi fare sempre più produzione, un numero sei ecco (Francesco).

In generale non vi sono eccessive pressioni sulle pause che sono di venti minuti a turno; i tempi di produzione sembrano ancora permettere una certa libertà in tal senso, almeno nel reparto macchine utensili: "Noi della lavorazione meccanica ce la prendiamo quando vogliamo la pausa; nella linea di montaggio hanno due pause di dieci minuti, viene un altro operatore, dà il cambio e lui va a bere il caffè" (Andrea). La solidarietà nei tempi di produzione sembra difficile. D'altra parte la spinta a ritagliarsi dei tempi veramente morti, piuttosto che rallentare

il ritmo produttivo è una costante sulla quale l'imprenditore cerca continuamente di recuperare margini di produttività

L'abitudine e la manualità ti fa portare a ritagliarti ancora qualcosa, che noi rimproveriamo quando, specie sono sotto osservazione...perché dopo, sennò, andiamo in difficoltà...Se devi inserire un particolare, dico il doppio giunto che va inserito su un trave, un pezzo di ferro lungo così e c'hai il trave qua, la cassa è là; c'hai tre metri per metterlo dentro. E tu vedi che, anche gli extracomunitari, ma non solo, anche i nostri, ne pigliano due alla volta, per fare prima, taf! E vanno sempre più avanti, di cinque metri, di dieci metri, dove hai la possibilità di farlo, per recuperarti tre minuti magari "e poi mi siedo"...Oppure per andare a fumare la sigaretta. Non va bene! La tabella bisogna lasciarla andare, sennò...È controproducente! Però non riesci neanche a spiegarglielo. Loro ormai sono abituati così. Scusa, la catena... meccanicamente... ti passa davanti! Non devi aspettarla te, voglio dire. Non devo neanche fare dieci metri... il tempo che tu fai, con 'sto coso in mano, dieci metri, te lo pigli, taf!... per andare a fumare fuori la sigaretta posso capire una volta. Ma se fai sempre così è ovvio che quando vengono e ti controllano dicono: "Cazzo! Quello è seduto!"... la flessibilità o la rotazione sul posto di lavoro, in determinati posti c'è gente che ce la fa e c'è gente che non ce la fa, proprio fisicamente. Il fatto che uno voglia ritagliarsi il tempo per fumarsi la sigaretta e non usa il paranco, e magari è grosso e ce la fa... però se metto un altro che usa il paranco, e non ce la fa... e là è una questione di metodi: tu devi avere preso i tempi per lavorare con il paranco. Se poi questo che non lavora con il paranco ce la fa e guadagna anche tempo, non è la norma. Non è la norma! C'è la flessibilità sul posto di lavoro: "E vabbè, lo cambiamo!"... e metto un altro, magari un interinale, magari un bel nigeriano grosso che li tira su due alla volta. È ovvio che quello ce la fa... Risolto il problema! Non occorre il paranco (Simone).

In queste condizioni è chiaro che anche le assenze talvolta possono essere più marcate, anche se è bene precisare che il turnover è limitato e, in generale "si sta ancora bene" (Simone), rispetto ad altri posti di lavoro simili. Le assenze sono strettamente correlate ai ritmi del lavoro e quindi più elevate per quanti operano nelle linee di assemblaggio. Soprattutto i cambiamenti produttivi provocano una modificazione delle possibili malattie professionali sicché l'uso esteso di avvitatori, che provocano forti vibrazioni, può condurre alla sindrome del tunnel carpale. Complessivamente le assenze contano per poco meno del 10% giornaliero. Un delegato sindacale spiega così la situazione:

Al montaggio è più marcato della meccanica, sicuramente. E qui la dice tutta, anche sul posto di lavoro... è più marcato, però diciamo che l'azienda ce lo dà sempre come un fatto negativo, ma non stiamo neanche più là ad ascoltarla. Dice: "addirittura, su 200 oggi ne abbiamo 32 a casa. Non sappiamo neanche che cos'hanno!" "Eh! se gli tiri il collo – gli ho detto – è logico che stanno a casa"... ti dico la verità: non me ne frega più neanche un cazzo, perché quando gli diciamo che c'è caldo, che i ritmi sono alti e che è solo lavoro manuale lo sanno anche loro, sotto sotto, che è così. Però loro, è logico, che pensano che noialtri li sensibilizziamo per stare qua... viene fuori questa azienda da un grosso metodo partecipativo, nel '96 in particolar modo, quando la parte predominante della Cisl appoggiava anche questo sistema di rapporti, che comunque qua ha dato dei buoni risultati, anche solo il discorso dei turni, cioè l'accorciamento dei turni, lo sfruttamento degli impianti. Allora c'erano tante lavorazioni meccaniche. Avevamo 250 persone alle lavorazioni meccaniche. Allora era più grosso il reparto delle lavorazioni meccaniche che non quello del montaggio...E dopo, invece, da questa trasformazione qua si è avuto l'assenteismo. Mettono dentro tutto loro. Loro dicono: "quelli

sono a casa!” “sì, ma distinguiamo. Le ferie, che volevano farci rivedere anche un accordo del 10% sui permessi e sulle ferie, esclusi i permessi sindacali, le donazioni del sangue e quant'altro. Volevano farcelo rivedere...La gente non ce la fa più e si prende un pezzettino di... dicono: “Adesso sto a casa, e basta!”.

### **Magari non hanno una malattia particolare ma...**

Sì, che magari puoi... che magari puoi superare! Vai dal dottore e via. Ma non abbiamo neanche l'azienda di quelle là rigide che dopo ti mandano il controllo. A parte che gira l'Inps comunque (Simone).

La solitudine maschile in alcune fabbriche metalmeccaniche sembra abbruttire gli individui e anche alla Carraro questo fenomeno è presente. Come spiega questo operaio la ripetitività di una mansione senza particolari significati sociali abbassa il livello di civiltà.

Ci sono delle persone che passano il loro tempo in linea di montaggio per anni e sono diventati matti: quando passa un'impiegata qualcuno si mette a fare il verso del cavallo... Le persone di cui sto parlando sono diventate matte perché avvitano la stessa vite da 30 anni. C'è gente che si è ammalata (Romeo).

Una parte, relativamente consistente, di coloro che lavorano a turni ha un secondo lavoro, quasi esclusivamente in nero, ma non mancano quanti dispongono ancora di un orto a casa con il quale riescono a limitare le spese.

Qua se uno vuole darsi da fare, magari fanno anche i giardinieri, oppure vanno su un'altra fabbrichetta magari a saldare roba del genere, c'è c'è!...Almeno un 10% sì, perché la stragrande maggioranza che lavora a turno va a fare o il giardino, o a tagliare l'erba, o magari va su qualche bottega che gli serve le due, tre ore così da falegname o da fabbro, c'è che, insomma, che integra! Anche perché se hai un mutuo da pagare non riesci a sbarcare il lunario (Francesco).

## **7. Lungo la catena del valore**

Il posizionamento dell'azienda sulla componentistica rende le variazioni delle mansioni più limitate. Non si tratta di un prodotto finito, come un trattore, un vagone ferroviario o una nave. La presenza in un luogo lavorativo dove si producono merci finite o comunque complesse favorisce solitamente una maggiore esperienza lavorativa. Il sapere operaio circola, ma alla Carraro il lavoro spesso è ripetitivo, non solo per quanti sono nella linea di produzione. Lo spostamento sulla catena del valore è evidente per quasi tutti gli intervistati. Questo provoca un'ulteriore parcellizzazione e una perdita di sapere.

Negli anni '80, c'è stata la crisi del settore del trattore, delle macchine agricole, e l'azienda si è specializzata nelle componentistica, cioè abbiamo cominciato a fornire i pezzi già alla Renault, avevamo già accordi con la Renault, cui veniva fornito il trattore, e poi ci siamo specializzati nel produrre varie parti per conto terzi, e il trattore se n'è andato...c'era molta differenza, perché per esempio del trattore facevamo quasi tutto dentro, cioè facevamo motore, facevamo tutto qui dentro. Si vedeva il lavoro finito. Adesso i pezzi partono e se ne vanno via. Al

momento c'è stato un grosso cambiamento, adesso ormai non è che ... Poi per noi che lavoriamo parcellizzati, non è che ci sia molta differenza, perché noi a seconda di dove siamo addetti costruiamo un singolo pezzo, che altri montano già qui dentro. Cioè sì, era molto diverso perché qui vedevamo il prodotto finito comunque è vero vedevamo, avevamo sotto mano, tutto il ciclo (Alberto).

In effetti, la produzione di semplici componenti, per quanto complessi, riduce la variabilità delle mansioni e il lavoro rimane fortemente ripetitivo.

I lavori qui alla Carraro sono sempre quelli, perché io lavoro su una macchina, facciamo la prima lavorazione del trave, dell'assale dove vanno montate le ruote, cambia modello, però il lavoro è sempre quello. Quello che lavora nella linea di montaggio, varierà, un giorno monterà la calotta, l'altro giorno monterà un supporto, ma non è che vari, il lavoro al 90% è sempre quello, sempre ripetitivo, sempre il solito... il tempo macchina dura 15 minuti, finché io calibro la macchina lei lavora, io misuro il pezzo e lo metto giù e poi un altro, questo è il lavoro, ma è il lavoro che fa qualsiasi altra persona, anche quello che fa il mozzo della ruota o la calotta, sempre quelle sono... hai dei tempi, dei pezzi stabiliti da fare, e se non li fai devi scrivere il motivo perché non li hai fatti, se si è rotta la macchina, si è rotto un utensile (Francesco).

Si tratta quindi di un riposizionamento aziendale che ha modificato anche le mansioni; l'azienda produce solo pezzi, un subfornitore che ovviamente è sottoposto più violentemente ai cambiamenti del mercato. Si abbassa così la capacità di produrre plusvalore:

Stiamo diventando sempre di più un'azienda di montaggio. Poco valore aggiunto, purtroppo. Quello che prima era l'officina, gente con più... con il livello più alto, diciamo, perché dovevano lavorare con controlli numerici... macchinari di un certo tipo, di un certo livello... se prima erano quasi 150, adesso fa conto che arrivano a malapena a 100. Mentre è aumentato il numero del montaggio, che è quello meno... di livello più basso (Marco)

I fornitori sono molte aziende del gruppo Carraro, ma la ristrutturazione profonda del gruppo ha spinto verso una esternalizzazione di alcune forniture a imprese diverse. Le fonderie, ad esempio, sono uno dei fornitori più importanti. Dopo la ristrutturazione l'azienda acquista le sue forniture sia in Italia sia all'estero. Questo sistema sembra però produrre notevoli problemi sia nei tempi sia nella qualità. D'altra parte l'azienda ha ancora una quota di scarti resi "a zero ore", cioè di prodotti che il committente ritiene inadeguati, eccessivamente elevato. E' chiaro che il basso costo di alcune forniture, può permettere anche livelli di scarto elevato, ma questo implica una continua riorganizzazione della produzione e costi in termini di trasporto e di tempo di lavoro.

Un assale è composto da pezzo di ghisa, quindi fonderie che prima erano... parte della famiglia, diciamo. È stata venduta. Quindi sono riforniti da altre fonderie... la fonderia è proprio un settore che col boom economico è intasato. Intasato nel senso che quando c'è un minimo di accenno di ripresa economica le fonderie sono quelle che vanno... Sono cinesi, turche... Il problema di quelle là, cinesi per capirsi, è sulla qualità. Intanto tu fai una roba che arriva fra un mese e mezzo... Ti arriva e nel momento in cui ti arriva magari la lavori qua, ti

accorgi che se prima c'era una percentuale di scarto di fusione... qua è triplicata. Quindi ti ritrovi... con tanti assali ma tanti scarti. Oltre ad avere perso il tempo di averli lavorati per rifonderli, per così dire. Però, nonostante questo, costa meno. E quindi devi comprarli là perché la scelta in alto è quella. E dopo devi gestire qua, però... le mancanze di tutta sta trafila. Arriva una marea di assali... che non vanno bene però. Poi devi rifarli e devi consegnare. Si accumula il ritardo, e noi stiamo lavorando sui ritardi adesso. Quindi è tutto un...Cos'è che fanno? Prendono al just in time proprio quello che serve per vedere se poi si avvia la Cina, si avvia tutto quello che c'è in giro per il mondo...Perché sicuramente i costi sono minori, ma poi c'è anche tutto il costo logistico, di fare arrivare i materiali. E i fermi... Però preferiscono lavorare così, ormai la direttiva è questa...Poi c'è un problema di qualità, perché determinati tipi di assali possono farli anche nei plant stranieri. Perché qua ci sono aziende in Argentina, in Polonia... in Cina, che producono già... in realtà, una delle problematiche è che l'assale è da decenni ormai che è quello. Cioè, le innovazioni tecnologiche, al di là dell'"assale sospeso" cosiddetto, che se lo vedi prendi paura... Poi, in realtà, gli assali per i trattori quelli sono. Al di là che gli metti un po' di elettronica, ma proprio... il sensore per le ruote dritte che sennò... per la velocità il differenziale, qualche altro... Non è che è un prodotto di così alta tecnologia proprio (Simone)

Le preoccupazioni per i mancati investimenti sul miglioramento del prodotto sono un asse importante delle attenzioni sindacali. Produrre merci di scarsa qualità e tecnologicamente povere porta indubbiamente verso un indebolimento delle opportunità lavorative, un abbassamento dei salari e un incremento dei tempi di produzione.

Doveva portare l'innovazione sulla fase dell'elettronica, e non stiamo ancora vedendo niente, con una certa preoccupazione non stiamo vedendo neanche niente... sappiamo che il prodotto, così come lo stiamo facendo, non è che possiamo pensare di produrlo sempre ed esclusivamente noi. E questo è un tallone d'Achille, secondo l'innovazione, per quanto riguarda questa azienda. Stavamo aspettando l'innovazione della nuova scatola tecnologica, stavamo aspettando altre cose, e vediamo che non... che stenta a decollare. Siamo in ritardo (Damiano).

## **8. Sul sindacato e altri temi**

Indipendentemente dalle critiche che pure diversi operai iscritti e non iscritti rivolgono alle organizzazioni sindacali gli intervistati quasi sempre riconoscono la forte e diffusa presenza del sindacato: "Il vero sindacato attivo, la vera vita di sindacato l'ho conosciuta qua dentro." (Fabrizio). D'altra parte, la partecipazione alle elezioni delle Rsu è sentita: nel marzo del 2008 i votanti sono stati ben 576 su 651 dipendenti a significare un momento sentito della vita aziendale. Il risultato, come nel 2004, è stato favorevole alla Fiom-Cgil che oggi conta su 300 voti, mentre la Fim-Cisl si è fermata a 254 e la Uilm-Uil a 7 miseri voti. Il risultato è eloquente perché la Cisl dichiara da sempre un numero di iscritti (circa 250) superiore a quello della Cgil (circa 150). E' evidente quindi che la Fiom locale è riuscita a incidere più in profondità nelle dinamiche interne. Tuttavia, il sistema di rappresentanza sminuisce, almeno in

parte, tale risultato perché gli eletti, 21 in tutto, sono 11 delegati della Fiom, 8 della Cisl e ben 2 della Uil.<sup>30</sup> Secondo diversi intervistati, anche tra coloro che poi votano politicamente in modo moderato è la conflittualità, la difesa chiara dei propri diritti, a spingerli verso la Fiom-Cgil.

Come sindacato la Fiom per me è un sindacato più di antagonismo. A differenza della Cisl che è un sindacato più partecipativo, io preferisco la linea della Fiom, perché credo che il datore di lavoro ha già chi cura i propri interessi. Io vedo il sindacato come è nato, per difesa del lavoratore. Il sindacato deve difendere il lavoratore, non deve fare il mediatore fra il datore di lavoro e l'interesse operaio. Il padrone ha già chi fa i suoi interessi per bene. La Fiom la vedo così, sono anche iscritto... risentiamo ancora delle correnti politiche, veniamo dallo stesso mondo però c'erano tanti partiti dentro la Fiom. C'è l'area più moderata, quella del Cremaschi che è un po' più estremista. Però la Fiom potrebbe migliorare, essere un po' meno... a volte siamo rigidi su certe cose (Fabrizio).

La presenza sindacale in fabbrica è percepita quindi da tutti gli operai, in particolare dai migranti che sono spesso abituati a lavorare in piccole aziende o in nero. Questo migrante spiega efficacemente la sua esperienza.

Mi sono trovato benissimo perché non c'era differenza tra gli interinali e i dipendenti di Carraro. Abbiamo tutti gli stessi diritti e mi sono trovato benissimo. Nessuno ti dà fastidio, l'importante è che fai quello che devi fare... Ho sentito la presenza dei sindacati, forte. Che ti seguono "Come stai, la busta paga, diamo un'occhiata, c'è qualcosa, devi andare a fare la domanda di disoccupazione?" Ci sono delle cose che noi stranieri non sappiamo. Qua alla Carraro ho imparato tanto, oltre al lavoro che faccio qua. Ti seguono "vedrai che il contratto sarà rinnovato", ti danno un po' di tranquillità. Facendo così ti fanno sentire importante anche se non lo sei. Però questa cosa qua mi ha colpito molto (Frank).

Il ruolo del sindacato in fabbrica è quindi consolidato. In particolare, secondo gli intervistati l'attivismo sindacale va paragonato con quanto accade in altre realtà aziendali. Questo operaio che ha lavorato in un'impresa metalmeccanica, mette in luce come anche qualche sindacato nei primi anni Novanta, in alcune occasioni, si limitava al mero sostegno alle attività aziendali.

Il sindacato c'era, ma aveva poco potere, diciamo così. Nel senso che avevi il segretario... il funzionario sindacale che veniva a fare le assemblee, però il sindacato era... praticamente solo un mezzo per poter dare... al padrone di quella fabbrica la possibilità di poter fare i contratti di formazione lavoro. Perché a quel tempo c'erano i contratti di formazione lavoro. Quindi il sindacato serviva per...

#### **Per firmare...**

Per fare le firme, per capirci...Era una specie di... "sì, ti faccio fare l'assemblea. Il sindacato c'è, basta che non rompa le scatole, insomma." E quando questo qui aveva... che un delegato si impuntava in qualche piccola problematica... ti dico l'aspiratore per la polvere della verniciatura, quando insiste, insomma, ti ha preso in punta. E quando il delegato veniva preso di mira da quel padrone là, in qualche maniera riusciva a farlo andare a casa (Marco).

---

<sup>30</sup> Anonimo, "Rsu alla Carraro, vince Fiom-Cgil", *Il Mattino di Padova*, 4 aprile 2008.

Gli operai che provengono dalle esperienze calzaturiere sono forse tra coloro che maggiormente percepiscono questa differenza: “[Il sindacato] facevano delle riunioni ogni tanto. Nel settore della calzatura il sindacato non è mai stato incisivo; io non ne ho mai avvertito la presenza” (Michele). La solitudine operaia rispetto al sindacato non è degli ultimi anni. All’inizio degli anni Novanta in un’azienda di circa 150 persone nel padovano le pratiche sindacali si limitavano all’assemblea: “Io il sindacato non l’avevo mai fatto. Per dirti, i direttivi non sapevo neanche che cosa erano! Cioè, eri là, veniva il segretario: ‘Ti dò la carta, facciamo l’assemblea tot...’ mai avuto un contatto esterno” (Valter).

D’altra parte le forme di rappresaglia sono estese e spesso avvengono nel silenzio generale. I licenziamenti anti-sindacali che continuano ancor oggi a essere relativamente diffusi sono una di queste forme. In questa intervista si spiega come più che ottenere una vittoria al processo contro un licenziamento anti-sindacale è importante il risultato in fabbrica: il reintegro o il ricompattamento del collettivo di lavoro. In caso contrario, indipendentemente dal risultato processuale, vi è sovente un senso di sconfitta e di solitudine operaia.

Io sono stato a casa undici mesi e sono riuscito a portare a casa quarantacinque milioni. Nel ’93. Il mio scopo era il reintegro. Riuscire a rientrare un giorno per fare capire alla gente che quello non faceva quello che voleva. Come diceva lui: “Qua son paron mi!” [imita, battendo sul tavolo] “no! Non è così, scusa”.

#### **Ma da parte dei tuoi colleghi di lavoro, là...**

Beh, in realtà l’appoggio c’è stato nel momento in cui siamo andati all’udienza. Il giorno proprio dell’udienza. Hanno organizzato anche il pullman, ma ormai eri già fuori. Se tu riesci a bloccare, che non lasciano a casa il delegato, nel momento in cui sei dentro è una cosa, ma quando sei fuori... ciao!... eh eh! a vedermi il pullman con tutti i ragazzi fuori, alla prima udienza... è stato bello (Silvano).

D’altra parte, il sindacato viene spesso “usato” da italiani e stranieri come un “servizio”. Esso è considerato uno strumento, anche di difesa, raramente di organizzazione collettiva.

Sono iscritto [al sindacato] però non ci credo... perché il sindacato fa tutto, fuori che salvare i nostri diritti ... fa tutto per salvarsi la sua sedia...ma non fa gli interessi degli operai secondo me... dopo non vedo neanche giusto che un sindacalista debba servirsi come trampolino di lancio, di farsi la popolarità, per dopo entrare in politica! “Sei andato a fere il sindacalista?! Fai il sindacalista! Devi portare il contributo tuo dentro al sindacato, non andare al governo!” E dopo abbiamo visto il governo precedente, che aveva Camera e Senato, aveva sindacalisti, non è che abbiano fatto grandi cose per noi... per dirti Bertinotti portava la bandiera, e dopo...io ho letto *La Casta* perché qualche volta leggo...ha detto che ha preso un jet privato, è andato a Parigi, ha speso centinaia e centinaia di miliardi, allora prima dici ladri a quegli altri, poi quando hai la possibilità mangi anche tu! Sì ecco, io la vedo così...poi se è sbagliato o giusto... (Francesco).

E' indubbio che spesso nelle aziende venete i delegati sindacali vengano chiamati a gestire le problematiche principali dell'azienda. Nel caso della Carraro l'elezione di un delegato straniero dovrebbe aiutare il sindacato ad avvicinarsi ai lavoratori migranti per "spiegare le cose", una traduzione e una rassicurazione che passa attraverso la differenza.

Gli stessi rapporti politici dell'imprenditore incidono profondamente nella lettura che gli operai danno anche della loro condizione. Per chi lavora alle dipendenze di un imprenditore considerato di centro-sinistra, da Benetton a Carraro, la lotta è forse più difficile

All'epoca [metà anni Ottanta] Carraro era come si suol dire, tra virgolette, il datore di lavoro più avanti... mi hanno detto che quando hanno inaugurato questa fabbrica c'erano i famosi ministri socialisti, che venivano qua, quelli della zona padovana. Lui era di sinistra. Infatti è stato degli industriali di Padova... come si dice? È stato Presidente dell'associazione industriale. Però era un po' troppo... centro, era amico di Cacciari (Marco).

In effetti, questa esposizione mediatica dell'imprenditore dal punto di vista politico costituisce spesso un'arma a doppio taglio. Il timore che alla scomparsa di Mario Carraro la contrattazione e le condizioni di lavoro possano cambiare è diffusa. Così, la frase che circola in officina è sempre la stessa:

"Finché è vivo Mario Carraro semo salvi, dopo non se sa!"...Sì, ma gli danno troppo credito. Non capiscono che è un imprenditore. Che per quanto poco abbia, è una cultura di centro-sinistra, questo è chiaro. Anche la direzione del personale, comunque, ha una cultura di centro-sinistra, qua dentro. Cioè... ci tengono ai rapporti sindacali...Dopo loro vorrebbero che fossimo partecipativi, nel senso che quello che dicono devi assolutamente... Però capiscono anche quali sono le istanze del sindacato. Cioè hanno ancora lo spirito della contrattazione, di passare prima per il sindacato. Mentre ciò non avviene dalla direzione dello stabilimento. Che è un direttore dello stabilimento che proviene dall'Aprilia. Lui non è abituato di parlare prima col sindacato... dopo, anche coi tempi, coi metodi, con le linee (Simone).

La fabbrica rappresenta il lavoro, nient'altro. Ma non vi è un giudizio su questo. E' un dato di fatto, inamovibile, imm modificabile. Non si coglie la differenza né di classe né di destino personale. In poche battute questo giovane operaio sintetizza la scomparsa della consapevolezza di una certa differenza, perlomeno di futuro di vita collettiva. Si tratta sempre di "scelte personali" e quindi di destini personali, difficilmente si pensa a un collettivo: "[La fabbrica] non è un posto bello o brutto; nessuno ti obbliga ad andarci. Devi metterci l'impegno e portarlo avanti. Per avere delle cose occorre lottare...Non vedo di buon occhio la lotta collettiva; va bene però, molte volte, dobbiamo contare solo su noi stessi (Romeo).

Quanto emerge da molte interviste è la mancanza di un'autonomia, cioè di capacità individuale o di gruppo di elaborazione di un pensiero, indipendentemente dal partito politico o dal sindacato.

Molto meno di politica in fabbrica! Sì certo, si parla di politica, magari in maniera quasi da tifoso, ma non con il gusto di approfondire i discorsi, di andare al di là, di avere...cioè “Sei pro o contro Berlusconi?” Ma questo cosa vuol dire? Non vuol dire niente se non lo riempi con qualcos'altro insomma...Cioè esiste, si parla... in verità non è che manchi il dibattito...però è ristretto, una volta si dibatteva... magari il dibattito era più generalizzato...cioè parlavi con quasi tutti, con molti adesso cioè...sì, c'è quasi come dire “Tanto a cosa serve parlare di politica, pensare..!? destra e sinistra son tutti uguali, tutti fanno i loro interessi!!” Questo è il discorso che taglia dopo alla fine no? Tutto però dopo scopri che sono quelli che vanno magari... fanno questi discorsi, ma non hanno il coraggio di dire “Io ho votato così, così, per questo e quest'altro motivo!” Magari fanno le loro scelte e non hanno il coraggio di rivendicarle...e questo potrebbe portare dibattito. Invece ti dicono “Io mi disinteresso di politica” poi scopri che vanno a votare e non sono capaci di argomentare (Alberto).

La solitudine e l'isolamento dei lavoratori salariati è anche connessa alle modalità non solo di stare in fabbrica, ma anche di come si prospetta un cambiamento, di come si pensano e si danno le forme di lotta. Questo giovane che pure è favorevole alla lotta individuale, afferma:

Sono stato d'accordo con i camionisti che hanno scioperato a dicembre, quando hanno bloccato le strade. Secondo me, però, bisognerebbe bloccare i paesi. Qua se per due ore si blocca la produzione non c'è nessun problema, recuperi le due ore il sabato. Bisogna cambiare tutto il sistema, lo sciopero ormai non serve più a niente. Occorre fare qualcosa di più (Romeo).

L'essere operaio per molti giovani è il semplice riconoscimento di far parte di un fattore economico, una “risorsa umana”; un atteggiamento che attenua la differenza di classe, di potere.

### **Cosa pensi della condizione operaia?**

L'operaio è una risorsa umana che viene un po' sottovalutata; pensiamo agli stipendi o alle condizioni di lavoro. Qua non si sta male, si soffre un po' il caldo in linea di montaggio, però si lavora in totale sicurezza, non ci sono pericoli estremi. Quello che è sbagliato, della condizione operaia, è il sistema, non il padrone. Lo stipendio lo decide il padrone fino ad un certo punto, ci sono comunque dei contratti e sono quelli che fanno lo stipendio (Cristiano).

In contrapposizione a questa trasformazione del sentire comune, la politica sembra poter fare poco. L'invisibilità del lavoro operaio e della condizione proletaria rimanda alla sua delegittimazione progressiva. La deriva alla quale è stato sottoposto il lavoro salariato è più evidente quando si confrontano le esperienze dei vecchi operai.

Il lavoro ultimamente è stato penalizzato, cioè i lavoratori... sono quelli che effettivamente producono ricchezza, e quelli a cui meno è riconosciuto un ruolo anche economico, equivalente...Quando ho cominciato a lavorare c'era anche l'orgoglio di essere un operaio, e di contare. Si parlava e si discuteva di politica in fabbrica, si aveva...si tentava di avere un'opinione anche che...andava al di là del mero dibattito sindacale, invece adesso tutto questo non c'è più, non c'è più diciamo... per parlare la gente deve morire in fabbrica se no...non si sa neanche che esistono ancora i lavoratori! E qua insomma i partiti che...si rifanno al mondo del lavoro certamente ..devono riprendere questa cosa...e ridare dignità a quello...insomma. Diciamo io non ho mai fatto una scelta partitica ben precisa... Credo che...i partiti che considero di sinistra... Dovrebbero essere più sensibili al mondo del lavoro per cui... Invece in

questo periodo e...da molti anni diciamo, stanno rincorrendo altri tipi di elettorato insomma... per cui pensano magari il mondo del lavoro di averlo già in tasca! Ah ah! Invece poi si accorgono che i lavoratori vanno anche da altre parti insomma, se non hanno risposte (Alberto).

## **Conclusioni**

La ricerca, come abbiamo visto, ha interessato un numero relativamente esiguo di lavoratori. Tuttavia, emergono alcuni nodi importanti della condizione operaia di oggi. Dopo le lotte egualitarie della fine degli anni Sessanta e degli anni Settanta, la differenziazione sembra essere estesa. Spezzettamento del ciclo produttivo e moltiplicazione contrattuale garantiscono una stratificazione della forza lavoro.

Se le differenze di comportamento e di prospettive possono essere più o meno ampie, d'altra parte la feroce stereotipizzazione impedisce il riconoscimento anche di un destino comune in quanto lavoratore. E' evidente che in una tale situazione l'isolamento, cioè la difficoltà di trovare luoghi e persone con le quali ricostruire un collettivo, è un elemento centrale della condizione operaia. E nell'isolamento cresce il razzismo. E' pur vero che la forte e continua propaganda politica sulla "diversità" è forse un segnale della difficoltà di mantenere tali divisioni fittizie. Sulla rottura di tali separazioni e sulla costruzione di un "comune" il campo sembra quindi ancora aperto.

Nelle ultime settimane di ottobre, quando questo rapporto era pressoché concluso, anche questo stabilimento della Carraro ha segnalato alcune difficoltà e si preannuncia un periodo di crisi con relativa cassa integrazione. La dimensione produttiva internazionale permette sicuramente al gruppo di calibrare i siti da alimentare sicché la permanenza di questo sito produttivo avverrà probabilmente al costo di una nuova ristrutturazione tecnologica, così come di un parziale cambiamento del personale e dei rapporti sociali tra la forza lavoro. E' auspicabile che la parola d'ordine "Non saremo noi a pagare la vostra crisi" che sostiene il nuovo ciclo di lotte studentesche riesca a coagulare anche ampie parti dei lavoratori metalmeccanici.