



*Dipartimento Industria  
& Artigianato*

**DOSSIER** in nome del bisogno...  
soprusi sul lavoro in Varcamerchia-Sebino

**LAVORO COME MERCE**

**centralità assoluta  
dell'impresa**

**PRECARIETÀ E SFRUTTAMENTO**

**quale mondo  
del lavoro  
nella società?**

**LAVORO STABILE E SICURO**

**equilibrio fra  
diritti e doveri**

**COESIONE SOCIALE**

## INDICE

Premessa .....	5
<b>FILATURA DI LENNA</b>	
A futura memoria .....	9
Rita Cagni .....	9
Pasqua Danesi .....	13
Due donne sole (o “solo” due donne?) .....	17
Post Scriptum .....	19
<b>SANGRATO</b>	
Valentino Gozzi .....	21
Quel drammatico 30 gennaio .....	21
Elezione delle Rappresentanze sindacali .....	22
Il corso di formazione .....	23
Licenziamento, sciopero e nuove elezioni .....	24
La sentenza e il nuovo licenziamento .....	26
<b>FAUSTO SPAGNOLI, UNA MORTE SENZA VERITÀ</b>	
La vicenda .....	29
La lettera della moglie, Nicoletta .....	30
<b>BRAWO SPA: RITMI E ARBITRIO</b>	
Se ti ammali è colpa tua .....	31
Azioni di logoramento .....	31
Il licenziamento .....	32
<b>UN ASSURDO RICATTO</b>	
Manuela .....	33
<b>I NUOVI SCHIAVI DELLA VALCAMONICA</b>	
Angelo .....	35
Mohammed, Arjun, Ali... ..	35
E i pubblici poteri... stanno a guardare .....	36
Lavoro e diritto di cittadinanza .....	37
Dalla “serie A” alla “serie C”... ed oltre .....	38
<b>UNA STORIA DI ORDINARIA FOLLIA</b>	
Gheorghe Mitis .....	39
<b>CONSIDERAZIONI A MARGINE</b>	
La “cittadella” dei diritti .....	43
L’ultima trincea .....	43
Dal “mercato” alla giungla .....	44
Non solo sogni .....	44
Bisogno e diritto .....	45

## DOCUMENTI E IMMAGINI

Curriculum vitae di un'aspirante impiegata .....	I
Prima pagina della "memoria" di Rita Cagni .....	II
Prima pagina della "memoria" di Pasqua Danesi .....	III
Lettera di dimissioni di Oscar Tonsi .....	IV
Lettere sulla vicenda di Elia Zatti .....	V
Petizione a favore della ditta da parte di alcuni dipendenti .....	VI
Rassegna stampa e lettera di dimissioni di Pasqua Danesi .....	VII
Una pagina della memoria di Valentino Gozzi .....	VIII
Comunicato sindacale contro l'infortunio sul lavoro alla Sangrato di Malonno .....	IX
Volantino sindacale sulla vicenda Sangrato/Gozzi .....	X/XI
Dispositivo della sentenza da parte del Tribunale di Torino sul primo licenziamento .....	XII
Scambio di lettere Sangrato/Gozzi in seguito alla sentenza di reintegro .....	XIII/XV
Volantino della Fiom-Cgil a commento della sentenza di reintegro .....	XVI
Volantino sindacale (Fim-Cisl e Fiom-Cgil in seguito al nuovo licenziamento di Valentino Gozzi .....	XVII
Sentenza della Corte d'Appello, che respinge il ricorso della Sangrato contro la reintegrazione .....	XVIII
Pagine del libro "Fausto Spagnoli, una morte senza verità" .....	XIX
Annotazione d'indagine dei Carabinieri di Esine sul caso Spagnoli .....	XX
Lettera anonima sul caso Spagnoli, recapitata ai Carabinieri di Breno .....	XXI
Lettera di licenziamento di Claudio Mai, da parte della Brawo Spa di Piancamuno .....	XXII
Contestazione, da parte della Filtea-Cgil, delle accuse di "spionaggio industriale" contro Manuela .....	XXIII
Rassegna stampa: "I nuovi schiavi della Valcamonica" .....	XXIV
Rassegna stampa: Morte sul lavoro di un immigrato .....	XXV
Rassegna stampa: Muore in cantiere, buttato per strada .....	XXVI/XXVII
Rassegna stampa: "Gli italiani sono diventati un popolo di debitori" .....	XXVIII
Rassegna stampa: "Non si vive con mille euro al mese" .....	XXVIII
Rassegna stampa: "Subito gli Stati generali sul precariato" .....	XXIX
Rassegna stampa: Accordo europeo contro lo stress sul lavoro .....	XXX
Rassegna stampa: "Strage nei cantieri, Maroni volta le spalle" .....	XXXI
Rassegna stampa: "Art. 18, Confindustria suona la ritirata .....	XXXII
Rassegna stampa: "Tutto chiarito: avevamo ragione noi" .....	XXXIII
Rassegna stampa: "Riformati del lavoro, vite appese a 7 euro l'ora" .....	XXXIV
Rassegna stampa: "Operai nel Duemila: si guadagna di meno, si lavora di più" .....	XXXIV/XXXVI
Mobbing: dal riconoscimento alla tutela .....	XXXVI/XXXVII

## IN NOME DEL BISOGNO DI LAVORO...

È solo qualcuno che nasce con la "camicia", gli viene lasciata in eredità la posizione e in alcune situazioni questi "figli di papà" si dimostrano non all'altezza di gestire le persone che devono ogni giorno "vendere" le braccia per guadagnarsi da vivere, e che con il loro lavoro contribuiscono a creare profitto per l'impresa e a generare ricchezza per il paese.

Con questo dossier denunciemo casi dove si è andati oltre il limite. Non vogliamo generalizzare, e nemmeno fare valutazioni che possano in qualche modo essere strumentalizzate, dagli "strabici", e interpretate come contrapposizione ideologica fine a sé stessa contro quanti investono il proprio danaro per dare lavoro.

L'obbiettivo è esattamente l'opposto, si vogliono denunciare le esagerazioni per evitare di fare d'ogni erba un fascio. Vogliamo isolare i comportamenti inaccettabili per valorizzare le situazioni dove si lavora in tranquillità (e ce ne sono) e si bada allo sviluppo e agli obbiettivi nell'interesse di tutti.

### la centralità assoluta dell'impresa

La precarizzazione delle condizioni dei lavoratori ha squilibrato l'ago della bilancia a favore del più forte. Questa cultura della centralità assoluta dell'impresa ha portato alcuni a sentirsi legittimati a poter fare ciò che vuole all'interno dell'azienda.

È stata troppa la sottovalutazione sulle conseguenze di certe riforme che si sono volute inserire nel mondo del lavoro nel corso degli ultimi anni. Per di più, non sempre tutte le situazioni vengono a galla in modo che sia possibile denunciare i fatti e organizzare una risposta collettiva per contrastare tale deriva.

Nei casi più drammatici emergono comportamenti che non fanno scattare la reazione solidale di tutti i lavoratori. Dove è forte il bisogno del lavoro scatta il "si salvi chi può", "ognuno pensi ai fatti suoi", e questo fa sentire la persona colpita ingiustamente ancora più sola, isolata e impotente a reagire con le proprie forze.

### dividi et impera

In alcune situazioni di fronte all'arroganza padronale si genera il panico e la paura fa diventare alcune persone insensibili e poco solidali verso il compagno di lavoro ingiustamente colpito, non comprendendo che nel momento in cui si lascia passare quel ricatto, non solo si è implicitamente avvallato un'ingiustizia ma, vendetta della sorte, quel precedente si ritorcerà contro tutti e sulle loro teste peserà per sempre lo spauracchio di poter subire a

loro volta quei soprusi che precedentemente sono toccati al compagno di lavoro, non si potrà invocare solidarietà perché non è stata data al momento in cui occorreva. Il circolo vizioso si ripeterà, in completa solitudine, con l'amaro in bocca e con il rimorso che ti rode il fegato, o si continuerà a subire o ci si dimetterà nella speranza di riuscire a trovare un lavoro più tranquillo.

Silenzio e solitudine: è la sorte che oggi è assegnata a chi cerca un lavoro. In talune situazioni ci si accorge solo a posteriori di essere stati "fregati", di essere diventati, in nome del bisogno del lavoro, funzionali ad un ingranaggio che ti porta ad oliare la catena organizzata da certi "malfattori", tant'è che anche quando sarebbe possibile uscire da quel sistema di ingranaggi, non sempre si riesce a denunciare pubblicamente la situazione che si è vissuta.

Questo mondo del lavoro che valorizza l'interesse del più forte e che concepisce la competizione basata sulla diminuzione dei costi a qualsiasi prezzo, considera anche i diritti delle persone e la loro dignità un costo che può essere diminuito o addirittura soffocato.

I casi che simbolicamente vogliamo portare in evidenza con questo dossier sono solo la punta dell'iceberg, nella realtà, tante altre persone, sempre più deboli e sole devono sopportare ingiustizie, ricatti e soprusi pur di riuscire a procurarsi "quel diritto al lavoro" sancito nella nostra costituzione repubblicana. Quel diritto tanto decantato, quanto tradito e calpestato.

### il "buon" senso della misura

Un sistema di sviluppo che concepisce la strategia della competizione non rispettando la dignità e i diritti delle persone, non andrà molto lontano.

Per creare lo sviluppo, servono regole precise; le persone impegnate nel mondo del lavoro devono essere valorizzate e non sfruttate. Se le risorse umane sono valorizzate, maggiore sarà il loro senso di responsabilità, crescerà maggiormente il protagonismo partecipativo agli obbiettivi d'impresa che ognuno sarà stimolato a maturare ed esprimere nell'azienda in cui presta la propria attività.

In questa prospettiva l'impresa non sarà considerata un luogo di sfruttamento, bensì un'opportunità data alle persone, perciò l'azienda sarà considerata un bene sociale da difendere e sviluppare.

Questo è la cultura che occorre saper costruire, con questo spirito si alimenta la partecipazione e si rafforza il senso di responsabilità di tutti per realizzare la coesione sociale che vive ogni giorno di più, se ci sarà il rispetto di quell'equilibrio tra i diritti e doveri che libe-

ramente si sono definiti tra le parti sociali e che si sono sanciti nei contratti di lavoro e nella legislazione vigente. La strada che si è voluta imboccare in questi ultimi anni è andata esattamente nella direzione opposta. Si è confuso il bisogno di una giusta flessibilità contrattata e gestita responsabilmente tra le parti sociali, con l'inserimento di una precarizzazione assoluta delle condizioni per i lavoratori.

Se si continuerà in questa direzione, andremo incontro a tensioni e conflitti che occorrerebbe evitare.

Quando si imbecca la strada della prevaricazione e del non rispetto delle regole, la prospettiva è una sola: il confronto è annullato, l'azione collettiva è avversata e con tutti i mezzi soffocata.

Fra l'altro questa situazione non solo riversa sulle lavoratrici e sui lavoratori delle condizioni difficili, ma finisce per scaricare nel Paese conseguenze sul piano economico-sociale tutt'altro che irrilevanti.

Un lavoro precario non consente ad una famiglia di affrontare impegni economici (casa, automobile, arredo, ecc..) in quanto è noto a tutti che è difficile per non dire impossibile assumere certi impegni con un lavoro instabile. Va inoltre messo in evidenza che la precarietà ripercuote sulle persone direttamente esposte delle condizioni di stress fisico e psichico che finiscono per coinvolgere anche gli altri componenti della famiglia, con le conseguenze per le persone e per la società che si possono facilmente immaginare.

Il livello di imbarbarimento a cui si è giunti, in parte è documentato in questo dossier.

L'auspicio nostro è che questa pubblicazione aiuti tutti a riflettere, affinché certi fatti, in tutta la loro drammaticità, non abbiano più a ripetersi.

### **preoccupazione ma non rassegnazione**

Con gli interessati che purtroppo hanno subito le ingiustizie, abbiamo condiviso il sentimento dell'amarezza soprattutto per le divisioni che si sono prodotte tra le lavoratrici e i lavoratori a causa del comportamento padronale.

In alcune situazioni i lavoratori, hanno per debolezza subito l'arroganza, finendo per assecondare le ingerenze padronali, che sono arrivate al punto di invitare direttamente o indirettamente alcuni lavoratori a disdire la tessera ad un certo tipo di sindacato e in talune situazioni si sono spinti a consigliare loro il "sindacato di comodo" che in quel momento era stato ufficiosamente scomodato dal padrone e che stranamente in certi casi dei nostri colleghi hanno finito per dare alcune disponibilità (non si capisce bene per quali tornaconti), per-

mettendogli di portare fino in fondo la divisione fra i lavoratori e il sindacato.

### **i tempi della giustizia**

Per finire, riteniamo doveroso denunciare le lungaggini che si devono sopportare per avere una sentenza da parte degli organi preposti a far rispettare le leggi nel nostro Paese. Durante i lunghi tempi nell'attesa del pronunciamento della Magistratura, il tempo che passa non è purtroppo neutrale, ma gioca inevitabilmente a favore del più forte.

### **un'informazione al servizio di...**

Non si può non evidenziare, in generale, che negli ultimi anni ci sia da parte dei mass media poca attenzione ai drammi vissuti dalle persone, la cui unica colpa è di essere operai. Sembra proprio che in Italia e in Europa sia in atto una azione che punta alla definitiva svalorizzazione del lavoro operaio fino al punto di nascondere i soprusi che vengono perpretati in nome del bisogno del lavoro.

Basta aprire le pagine dei giornali o assistere ai TG delle varie emittenti, per vedere quanta poca importanza viene data ai problemi del lavoro. Tutto è centrato sul valore del capitale e della finanza, al massimo si parla dei lavoratori quando si è di fronte ad un infortunio mortale. Allora la cronaca ha il sopravvento, ma anche in questi casi l'informazione si dimostra quasi sempre dalla parte del più forte e spesso anche il linguaggio di certi commentatori si esplica in modo freddo e burocratico.

Si finisce per accreditare la colpa sempre all'operaio o quando va bene l'infortunio viene spiegato come se fosse stato una drammatica disgrazia.

Non è forse vero che i termini usati sono: ha messo un piede in fallo, schiacciato da, afferrato da, sommerso, soffocato da, scivolato da, agganciato da, ecc...

La realtà è un'altra. È una società permeata da leggi puntualmente non rispettate, da norme scritte ma non applicate, da una visione della competizione che si basa sulla diminuzione dei costi a qualsiasi prezzo, anche di quelli per la prevenzione.

Dunque non sono disgrazie, ci sono colpevoli responsabilità e complicità che finiscono per rafforzare la cultura della centralità assoluta dell'impresa.

### **l'ipocrisia non è cultura**

Una cultura che porta tutti stringersi "solidali" attorno all'interessato o ai suoi familiari al momento del dramma e del dolore, salvo, dopo pochi giorni, veder cre-

scere il disinteresse. L'ipocrisia collettiva finisce per lasciare sole le persone che hanno subito il danno o il torto del sopruso.

Sembra che siamo precipitati in una gerarchia altamente dispotica, basata sul fatto che uomini e donne con la loro soggettività, che sono la base materiale della ricchezza, sono collocate alla base della piramide, private di diritti, limitate o impedito ad organizzarsi, schiacciate. Negate nella loro stessa esistenza.

La gravità della situazione che denunciavamo pubblicamente lascerà ad ognuno la possibilità di tirare le proprie valutazioni. Secondo noi, ci sono le condizioni, nonostante tutto, per trarre da queste tristi vicende anche dei segnali di speranza e di fiducia.

### la speranza: una società coesa e solidale

È pur vero che in talune situazioni la gente in un primo momento si divide e magari soccombe. Dice il proverbio: "il diavolo fa le pentole ma mai i coperchi". Prima o poi la gente, anche quella che in un primo momento si è prestata o ha subito la tracotanza padronale, trova la forza e la capacità per riflettere sull'accaduto e alla fine riesce a maturare in autonomia e in piena libertà quella consapevolezza che aiuta a capire. Per impedire certi soprusi, non ci si deve rinchiudere nel privato pensando egoisticamente ognuno ai fatti propri.

È necessario partecipare alle azioni collettive, stare tutti insieme e stare uniti. Questa è l'unica prospettiva che può dare la forza per difendere la dignità e i diritti dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali, per lo sviluppo di una società coesa e solidale.

Ci auguriamo che questa pubblicazione possa essere un contributo alla discussione e sappia anche parlare a chi ha le responsabilità di gestire il lavoro delle persone.

Speriamo si capisca che certi comportamenti, se tollerati o ipocritamente ignorati, sono un danno per tutti, e se perdurano finiranno per produrre tensioni e conflitti.

Abbiamo bisogno, invece, nella società, di mantenere un serio confronto tra le parti e non muoversi per prevaricazioni, abbiamo bisogno di favorire la partecipazione e non l'esclusione, abbiamo bisogno di isolare quei comportamenti che confondono l'autoritarismo con l'autorevolezza, capacità quest'ultima che è propria e che è riconosciuta a chi sa governare le situazioni con saggezza e lungimiranza, nel rispetto della dignità di ogni persona.

Domenico Ghirardi

Segretario Generale Cgil Valcamonica Sebino

Mentre stanno andando in stampa le pagine di questo dossier, leggiamo sull'Unità la toccante testimonianza dell'operaio "Gigi" («42 anni, due bambini di 13 e 8 anni, un mutuo da pagare. Lavorava all'Alfa Romeo di Arese dall'88, faceva il meccanico in officina. È cassaintegrato a zero ore. Ha in mano la lettera di licenziamento»), di cui proponiamo ai lettori alcuni stralci: «Mi vergogno davanti ai miei figli. Perché sono due bambini, e io sono sempre lì a dire no, questo non ve lo posso comprare, quest'altro nemmeno. Con 700 euro al mese dove vuoi andare? E per fortuna c'è mia moglie che lavora. Ma così io mi sento un mantenuto, e non è una bella sensazione. Questa situazione è degradante [...]. È un'agonia, la situazione è la stessa di due anni fa, quando ci avevano detto che ci avrebbero "ricollocati", che era questione di tempo. Adesso ci dicono che di tempo ce ne vuole ancora, che le aziende che dovrebbero investire non ci sono...».

Gigi ha provato e riprovato, in questi due anni – continua il commento dell'Unità – a trovare un altro lavoro. La mattina porta i figli a scuola, e poi comincia una lunga giornata tra casa, bambini e ricerca di un impiego. «Ho fatto un sacco di domande, non mi hanno nemmeno risposto. Ah, sì, una volta mi hanno offerto un lavoro per sei mesi. Queste cose magari si trovano, tutti lavori precari. Ma io ho due bambini a casa, come faccio? Io ho bisogno di un lavoro vero».

Ma – conclude il commentatore – quasi nessuno dei lavoratori messi in mobilità all'Alfa ha trovato un altro impiego in questi anni, anche perché la media di età è alta «oltre i 40 anni – conferma Gigi –, e chi ce lo dà più un lavoro? Io praticamente sono mantenuto da mia moglie. È una situazione degradante, ma almeno mangio. Per il resto, ho dovuto rinunciare a tante cose. Alle ferie, tanto per iniziare. Alla macchina. Quella che avevamo non va più, ma i soldi per cambiarla non li ho».<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Laura Matteucci, "Vita da cassaintegrato: mi vergogno con i miei figli", *L'Unità*, 14 ottobre 2004.

## A futura memoria

«... il mattino del 22 agosto 1988 venne a casa mia il signor B. G. titolare dell'impresa edile esterna incaricato dal direttore della Filatura di Lenna per chiedermi se potevo intervenire a riparare un guasto all'impianto dell'antifurto».

In quel periodo ero in ferie, dissi al direttore che sarei sceso subito, arrivai in azienda e mi trovai il direttore, il meccanico e il ragioniere. Facemmo una valutazione e dissi che bisognava salire all'altezza di cinque metri dove era installata la sirena dell'allarme per poterla disattivare. Il direttore e il meccanico, presero una scala la appoggiarono al muro salii, quando fui stato in cima non so per quale motivo la scala scivolò contro il muro e feci un volo dall'altezza di cinque metri, nel cadere mi ruppi una gamba [...].

Il giorno seguente mi chiamò il direttore e mi disse che non poteva produrre nessuna documentazione per l'infortunio perché il giorno dell'incidente ero in ferie per cui mi invitò ad andare in mutua e così feci.

Durante il periodo di mutua ero chiamato ad intervenire a sistemare i guasti elettrici alle macchine, veniva l'incaricato a casa a prendermi e poi a riportarmi.

Al mio rientro dopo tre mesi di mutua, le tensioni che comunque già esistevano si fecero più forti al punto che il mese successivo, dopo una accesa discussione con il direttore, decidevo di rassegnare le mie dimissioni per non soccombere oltre, visto che già soffrivo di ulcera duodenale causata dallo stress. Da quando mi sono licenziato la mia salute gradualmente è migliorata al punto di non aver più traccia né di ulcera né di malesseri generali causati da forte stress».<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Da una "memoria" di Davide Belleri, già dipendente della Filatura di Lenna, consegnata a Rita Cagni in data 1 marzo 2004. Per comprensibili ragioni vengono omissi i riferimenti ai nomi delle persone coinvolte nella vicenda.

con il contratto che abbiamo in collezione, e un infortunio molto frequente soprattutto per la mole di lavoro che dobbiamo svolgere e sempre in tensione». Subito dopo l'infortunio, nonostante sia in tutta evidenza impossibilitata a continuare il lavoro (era «ancora sanguinante»), viene pesantemente redarguita dal direttore dell'azienda, del tutto incurante dell'accaduto.

Dotata di una personalità tutt'altro che remissiva Rita non lascia correre, anzi, dopo aver ricevuto un rimprovero scritto chiede un incontro tra l'Azienda ed il sindacato «per precisare le sue ragioni».

E «da quel momento, ogni tentativo è stato fatto per rendermi difficile il rapporto di lavoro» anche nei confronti dei colleghi, onde tentare di rompere od incrinare il rapporto di stima e fiducia e, quindi, evitare l'insorgere di possibili reti interne di solidarietà.

Ma Rita, come abbiamo visto, non è persona da poter girare e rigirare a piacimento altrui, e soprattutto è consapevole che, oltre al normale rispetto della dignità umana che ad ognuno va riconosciuto, c'è anche il rispetto dei diritti dei lavoratori, cui non è affatto disponibile a rinunciare.<sup>3</sup> Dunque, l'8 maggio 1998, Rita si rifiuta di firmare il rimprovero scritto consegnatole a mano, giacché

<sup>2</sup> Il Contratto collettivo di lavoro del settore tessile e abbigliamento prevede che «nel caso di introduzione di un'organizzazione su 6 giorni settimanali per ciascun lavoratore – sia turnista che a giornata – l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

<sup>3</sup> «Leggere la fatica sui volti delle donne con le quali dividevo le tante ore quotidiane – scrive la sindacalista della Cgil Adele Grisendi parlando della sua esperienza come operaia tessile – mi colpì molto fin dai primi giorni. Le guardavo stanche come me nel reparto modelli, oppure chine sulle macchine per cucire o in piedi ai tavoli da stiro e mi domandavo che futuro professionale potessero avere. Tante di loro erano mie coetanee, altre avevano qualche anno in più e non potevano mollare: la paga era necessaria per sbarcare il lunario [...]. Per la maggioranza non sarebbe esistita altra possibilità che fare le operaie per tutta la vita, e non avrebbero certo avuto un'esistenza di rose e fiori», *Passione per gli altri*, in Adele Grisendi, *La famiglia rossa*, Sperling & Kupfer, 2003, pag. 16.

contiene un resoconto delle presunte manchevolezze e negligenze del tutto estraneo a quanto accaduto.

Segue un periodo di lavoro nel quale ogni pretesto è buono per inasprire i rapporti: l'insolenza o l'offesa divengono lo strumento principale attraverso cui esasperare le già difficili condizioni di lavoro. Laddove manchi anche il minimo pretesto, questo viene creato attraverso atti che rasentano il sabotaggio sulle macchine a cui Rita è occupata: «Hanno cominciato a farmi i dispetti spegnendomi la Espero<sup>4</sup> o togliendo un tubetto dal nastro del filatoio.

Di fronte all'atteggiamento tutt'altro che remissivo di Rita, non riuscendo a stroncarla sul piano nervoso si tenta di farla spostandola sulle macchine dove è maggiore lo sforzo fisico da sopportare.

Rita chiede di chiarire la situazione con la direzione di fabbrica, ma non trova alcun ascolto, ed il giorno seguente è spostata sulle "macchine peggiori", «sulle quali, a parte le difficoltà iniziali, lavoro bene come prima».

Il giorno dopo essersi rifiutata di firmare e ritirare il rimprovero scritto, lo riceve a casa per posta. Un rimprovero che ben evidenzia come «i fatti vengano ingarbugliati» e «le cose vengano rigirate», così da risultare inverosimili, ma non meno rilevanti per quanto riguarda la sorte e le future condizioni di lavoro di Rita all'interno della fabbrica.

È ben noto che, in molte circostanze, non importa tanto affermare la verità (l'aderenza fra la ricostruzione e l'accaduto) ma, piuttosto, il pronunciarsi da una solida posizione di potere, tanto che per Rita, ammesso che ne avesse avuta la volontà, sarebbe stato assai più difficile rendere efficace verso l'esterno una propria menzogna, che non per un direttore qualsiasi. Nei rapporti asimmetrici di ricatto e di potere che si stabiliscono tra le diverse gerarchie interne ad un organizzazione, anche produttiva (e Rita sta al livello più basso), rientra dunque anche la maggior facilità con la quale si può ricostruire un evento affinché meglio si adegui alle proprie necessità.

È la ricostruzione della storia, e non la storia stessa, a renderla reale e credibile, «così che, anziché avere giustizia, si subisce il peggior accanimento».

Verso la fine del 2001, alla presenza di due testimoni, Rita è vittima di un infortunio sul lavoro con lesioni alla schiena che, a marzo del 2002, sfocerà in un intervento chirurgico all'ernia cervicale. Rientra al lavoro il 20 luglio 2002, dopo quasi sei mesi di mutua nei quali ha avuto ben «nove controlli, dei quali sette richiesti dall'azienda». Continua a lavorare assumendo per lungo tempo anal-

<sup>4</sup> Macchina roccatrice.

gesici, farmaci che, tra l'altro, rallentano i riflessi nervosi aumentando dunque il rischio di infortunio.

Ma perché Rita, dal giorno dell'infortunio continua a lavorare nonostante le sue condizioni di salute vadano peggiorando? E per quanto tempo? Perché continua a lavorare fino a doversi arrendere al dolore e sottoporsi all'intervento chirurgico? E perché, se Rita si è infortunata sul lavoro, deve andare in mutua e non in infortunio?<sup>5</sup>

Subito dopo l'infortunio Rita accusa forti dolori e dunque segnala l'accaduto all'assistente, ma probabilmente ne viene sottovalutata la gravità.

Nei giorni seguenti, sotto l'effetto di analgesici, continua a lavorare manifestando sempre problemi, anche di tipo coordinatorio, tutt'altro che irrilevanti. È assai facile, e non serve avere cognizioni erudite di ortopedia, ritenere che se si fosse recata da subito al pronto soccorso del vicino ospedale di Iseo, il decorso dell'infortunio sarebbe stato assai meno grave...

La storia dei grandi uomini, come di quelli piccoli, non sempre e non solo è fatta di santi, navigatori ed eroi! E Rita non è, e nemmeno vuole apparire, come un eroe della causa pronto subito e a tutto (dunque anche a perdere il posto di lavoro) pur di rivendicare un proprio diritto. Ma la storia non è nemmeno fatta solo dai pavidi, ed infatti Rita con questa categoria non ha nulla a che vedere.

Rientrata al lavoro il 20 luglio del 2002, chiede di essere esentata dai lavori particolarmente pesanti, esibendo un certificato medico nel quale è, fuori da ogni ragionevole contestazione, espressa tale necessità. Per tutta risposta, la direzione le propone di proseguire nel suo periodo di mutua.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Quest'ultima domanda diventa perfettamente retorica nel momento in cui prendiamo in considerazione i diversi criteri per il pagamento dei contributi previdenziali (pensioni, malattia, infortuni...) per i dipendenti da parte delle aziende. Mentre la quota relativa alla copertura assicurativa per pensioni e malattia è determinata in misura fissa (percentuale sul salario), la percentuale del contributo da versare all'Inail (l'Istituto di assicurazione contro gli infortuni) varia in rapporto alla "pericolosità" cui è soggetto il dipendente: pericolosità che viene valutata in rapporto al genere di lavorazione, ma anche con riferimento diretto all'incidenza annua degli infortuni avvenuti in azienda.

<sup>6</sup> Paradossale questo "invito" (che troveremo ripetutamente anche in seguito) ad "andare in mutua", soprattutto se si mette in conto che si è da pochi anni conclusa la vertenza contrattuale per ottenere dall'azienda il pagamento del salario al 100% anche in caso di assenza per malattia e che, in quella lunga vertenza, gli imprenditori motivarono le loro resistenze sostenendo che la garanzia salariale al 100% avrebbe alimentato la tendenza dei lavoratori all'assenteismo.

Rita insiste per riprendere il lavoro ma, anche in questo caso, non certo per abnegazione o senso di riconoscenza nei confronti della Filatura di Lenna o dei suoi dirigenti quanto perché, crediamo noi, la dignità umana non passa solo attraverso la percezione di un salario o di un sussidio, ma anche attraverso la “soddisfazione” derivante dallo svolgimento del proprio lavoro e dalle attività che ad esso sono più o meno strettamente connesse:<sup>7</sup> relazioni sociali con i colleghi, attività sindacale interna alla fabbrica, ecc.

In questo periodo e fino all’ottobre 2002, in fabbrica vi è la cassa integrazione a rotazione e dunque Rita pensa di poter riprendere il lavoro, nonostante le condizioni di salute non siano ancora ottimali, ma di proposito viene mandata in cassa integrazione «solo una settimana a settembre contro le otto-nove settimane della maggior parte dei dipendenti». Fin troppo evidente come la direzione voglia che Rita se ne ritorni in mutua e, dunque, lontano dalla fabbrica e lontano dalle attività sociali e relazionali che al suo interno svolge con costanza e determinazione.<sup>8</sup>

Quando riprende il lavoro viene sollevata dalle precedenti mansioni che, ormai, svolgeva normalmente. Le viene cambiato radicalmente anche lo stesso orario di lavoro, e non per adeguarla a modificate esigenze produttive. «Non vengo riammessa nei turni, ma a giornata (dalle 8 alle 12 e dalle 13.30 alle 17.30) e non più alle mie mansioni, ma a lavori ricercati appositamente per crearmi problemi». Il secondo giorno di lavoro, tanto per assecondare il referto medico che chiedeva di esentarla da mansioni eccessivamente pesanti, le viene ordinato di scaricare e ricaricare le 950 spole dell’intero filatoio! L’operazione avviene «secondo le seguenti modalità: a) si trasportano le varie spole di filo mediante carrelli [il più delle volte sono mal funzionanti e così,

---

<sup>7</sup> «Il desiderio di lavorare è in fin dei conti il “desiderio identitario” di esistere nell’opera [...]. Per quanto alienato, il lavoro salariato non si risolve in alienazione, resta comunque “il desiderio di far bene”, vitale per l’identità del lavoratore», Ferruccio Andolfi, *Lavoro e libertà. Marx Marcuse Arendt*, Diabasis, 2004, pag. 206/7.

<sup>8</sup> «Vorrei che si parlasse di questo problema – scrive il presidente dell’Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti, Armando Rinaldi – quando si tratta dell’articolo 18: nelle grandi aziende il mobbing, spesso citato in televisione da qualche psicologo, è lo strumento per convincere i lavoratori ad andare fuori dai piedi. Fuori senza avere più neanche il diritto ad essere considerato disoccupato, perché ha dato le dimissioni volontariamente, costretto o convinto...», Armando Rinaldi, in *Quale mercato del lavoro, quali diritti per i lavoratori*, Associazione Alsole, 2003.

non di rado, accade che vadano trascinati] del peso di circa 100 kg., presso il filatoio; b) si tolgono le spole vuote; c) si posizionano le spole piene, del peso di circa 2,5-3 kg, piegandosi a terra e sollevandole fino a sopra la testa per l’inserimento sulla “giostra” della macchina».<sup>9</sup>

Quest’operazione, che richiede l’utilizzo di tre-quattro persone, la fanno Rita e una collega che «in quel periodo era in punizione», come del resto Rita stessa ed alcuni altri. Rita protesta, ma la direzione, dimostrandosi ancora una volta “solidale ed attenta” alle altrui esigenze di riposo, le ricorda che, qualora non riuscisse a svolgere quel lavoro, potrebbe sempre starsene a casa in mutua! Seguono diverse settimane nelle quali viene impiegata in mansioni faticose e monotone che, tra le altre cose, possono cambiare senza preavviso anche da un giorno all’altro. I problemi fisici di Rita si acuiscono nuovamente fino ad annullare i miglioramenti successivi all’intervento chirurgico. I lavori che Rita è costretta a fare le «danneggiano sempre più la cervicale, la schiena, l’arto destro [portandola] di nuovo all’insensibilità del medio, dell’anulare e del mignolo della mano destra», così è costretta a riprendere alte dosi di antinfiammatori e antidolorifici.

Ma, a questo punto, perché Rita non accoglie il benevolo consiglio al riposo propositole dalla dirigenza? In primo luogo non vorrebbe “abusare” di altra mutua, ma soprattutto c’è la consapevolezza che le conseguenze dell’intervento chirurgico possono provocarle fenomeni di immobilità temporanea all’arto superiore destro, e non vuole restare scoperta di mutua nel caso tale malaugurata, ma possibile, eventualità si dovesse verificare.<sup>10</sup>

E poi, c’è sicuramente una questione di libertà; libertà intesa in quella che secondo Primo Levi (ma anche secondo noi) è una delle sue accezioni più significative e, forse, «il tipo di libertà più accessibile, più goduto soggettivamente, e più utile al consorzio umano», quella libertà che «coincide con l’essere competenti nel proprio lavoro, e quindi nel provare piacere a svolgerlo».<sup>11</sup>

Rita chiede ancora di poter riprendere le vecchie mansioni che, infatti, crede di poter adempiere pienamente

---

<sup>9</sup> Ricorso ex art. 414 c.p.c. presentato il 31.03.2003 presso il Tribunale di Brescia-Sezione Lavoro dall’avvocato Antonio Carbonelli, che rappresenta Danesi Pasqua.

<sup>10</sup> Come vedremo più avanti, infatti, Rita dovrà fare i conti anche con il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro previsto dal contratto in caso di assenza per malattia.

<sup>11</sup> Primo Levi, *La chiave a stella*, Einaudi, 1978, pag. 145.

e senza aggravare la sua precaria condizione fisica, ma la dirigenza sembra pensarla in altro modo, tanto che, vedendola più determinata di quanto fosse possibile sopporre, pensa sia giunto il tempo di farle fare la pulizia delle ghiera:<sup>12</sup> operazione nella quale, per circa cinque ore senza soluzione di continuità, se ne resta seduta su uno sgabello con la «testa china e flessa e il braccio destro teso»!

Le parti sottoposte al maggior sforzo fisico in questa mansione sono, infatti, proprio quelle oggetto dei problemi ortopedici di Rita! Quando sembra che tenda ad ammorbidirsi il comportamento dei responsabili, viene mandata a pulire le macchine o a caricare e scaricare i filatoi: mansioni, già si è avuto modo di sottolinearlo, assai più logoranti rispetto a quelle svolte da Rita nel periodo precedente l'intervento chirurgico che, è bene non dimenticarlo, fu la conseguenza di un infortunio sul lavoro rispetto al quale la dirigenza ebbe modo di dimostrare tutta la sua negligenza.<sup>13</sup>

L'8 novembre 2002 Rita ripresenta la richiesta di part-time, giacché in queste situazione il lavoro è divenuto oramai insostenibile, ma le condizioni – evidentemente ricercate ad arte – alle quali le verrebbe concesso, sono inaccettabili. O lavori a queste condizioni, o te ne stai lontana dalla fabbrica (mutua), sono le due sole possibilità concepite dai responsabili della fabbrica.

Le sue condizioni fisiche e psicologiche (mi sentivo «estremamente nervosa, stressata, stanca») hanno «effetti negativi anche al di fuori dell'orario di lavoro», cosicché la qualità generale della vita e delle relazioni sociali, amicali e parentali subiscono un fin troppo comprensibile logorio. Si trova in una condizione di estrema difficoltà, ormai prossima alla soglia della saturazione giacché sente di «non poter più continuare a sopportare umiliazioni [...], urla, rimproveri assurdi e senza motivo».

Dileggiata e umiliata, ma non senza coraggio e determi-

nazione si rivolge ai Carabinieri di Marone, con la sua compagna Pasqua Danesi.<sup>14</sup>

Gli assistenti, che probabilmente in situazioni di maggior tranquillità esprimerebbero più cordialità e disponibilità nei confronti degli operai, vengono incitati a rimproverare Rita facendone quindi il capro espiatorio di tutte le magagne.<sup>15</sup> Se prima degli avvenimenti che hanno portato a questo clima di aggressione nei confronti di alcuni dipendenti il comportamento degli assistenti era gentile, ora non lo è più. Più volte viene fatta lavorare da sola, senza il normale e necessario ausilio delle compagne; si cerca non solo di affaticarla fisicamente ma anche di crearle intorno un alone di solitudine e l'impossibilità di avere normali interazioni sul luogo di lavoro.

A metà dicembre Rita è costretta a quattro giorni di mutua, perché le sue condizioni fisiche non le permettono di lavorare e tantomeno di sottoporsi ai carichi di lavoro cui viene sottoposta quotidianamente.

Arriva *Il Natale* e tutti siamo più buoni... ma non sempre disponibili all'ipocrisia: «Rifiuto il panettone, non voglio né pedate né zuccherini, voglio solo lavorare in pace».

“Anno nuovo, vita nuova”: per Rita non cambia nulla; non c'è idea che possa convincere la dirigenza a farla ritornare alle sue vecchie mansioni e così viene nuovamente mandata al carico-scarico dei filatoi. Ogni qualvolta Rita fa notare che il carico di lavoro è eccessivo ed alcune mansioni andrebbero svolte in coppia, il grado di comprensione è sempre il medesimo: «Se non ce la fai da te stattenne a casa in mutua». Anche nei casi in cui vi siano compagni di lavoro momentaneamente “liberi” dal proprio impegno, e perciò disponibili ad aiutare Rita nel faticoso lavoro di caricamento delle spole, non sono autorizzati a darle una mano.

Il 17 febbraio 2003 una compagna di lavoro di Rita viene redarguita proprio per essersi messa ad aiutarla nell'opera di caricamento.

Il 19 febbraio Rita viene mandata a fare il lavoro già fat-

---

<sup>12</sup> Anelli metallici o piastrine per serrare a pressione due diversi elementi.

<sup>13</sup> Una situazione che, per altro verso ed in ambito sempre più diffuso, viene riscontrata e descritta molto bene da M. Revelli in una sua recente ricerca: «Quello che si profila, entro l'orizzonte della transizione in corso, è un paesaggio sociale segnato dal ritorno di aspetti, pratiche, figure del lavoro servile: lavoro privo di negozialità e diritti; lavoro ridotto alla disponibilità “personale” piena, incondizionata, affidata alla discrezionalità dell'imprenditore e dell'impresa; lavoro privo di “socialità” che non sia quella attribuitagli dall'apparato di comando che via via lo sottomette», Marco Revelli, “Apocalissi sociali”, in *La sinistra sociale*, Bollati Boringhieri, 1997, pag. 20.

---

<sup>14</sup> Già altre lavoratrici, nei mesi precedenti, avevano dovuto fare altrettanto .

<sup>15</sup> «É tutta la cultura collettiva degli anni ottanta che ha diffuso questi valori, sottraendo spazio e credibilità alla cultura dei diritti e della centralità del lavoro. Non “capi” e padroncini, dunque, sono *diversi*, e neppure la moltitudine di coloro che subiscono senza ribellarsi e isolano chi si ribella: *diversi* sono coloro che non accettano questa realtà e perciò vengono respinti non solo dal padrone ma dal corpo collettivo di cui fanno parte», Giorgio Ricordy, *Senzadritti. Storie dell'altra Italia*, Feltrinelli, 1990, pag. 32.

to da Pasqua Danesi; il giorno dopo accade il contrario e così «mandano la Danesi a pulire ciò che io ho pulito». Si evita persino che Rita si trovi a lavorare nelle vicinanze di altri operai così da impedirle quanto possibile qualsiasi contatto relazionale, mentre è continuamente seguita a vista dal direttore dello stabilimento.

I mesi di febbraio e marzo trascorrono nel solito clima e con la medesima fatica: non so se sia vero che il lavoro nobilita l'uomo, certo è che a volte lo distrugge! Il 31 marzo 2003 Rita Cagni riceve tramite raccomandata un rimprovero scritto nel quale viene accusata d'aver inveito ingiustificatamente, il giorno 28 marzo 2003, all'indirizzo del direttore. Ed inoltre «visto che più volte, sia da parte delle RSU<sup>16</sup> che da parte delle OO.SS.LL.<sup>17</sup> è stato ribadito il concetto di un comportamento civile Le chiediamo di modificare immediatamente il Suo comportamento onde evitare l'applicazione di ben più gravi provvedimenti».<sup>18</sup>

Alle ore 8 dell'1 aprile 2003 Rita è al lavoro, dove viene incaricata dall'assistente M. P. di eseguire determinate mansioni. Mansioni che non può svolgere perché il direttore le ritiene inadeguate alla punizione di cui informalmente Rita è oggetto. Esegue dunque i compiti più pesanti che le vengono ordinati. Nel pomeriggio si assiste al medesimo balletto in cui Rita viene sbattuta di qua e di là dei reparti, senza che possa farsi un'idea di cosa si vuole lei faccia.

«L'ordine può essere penoso o pericoloso da eseguire, o anche ineseguibile; oppure due capi possono dare ordini contraddittori; non fa nulla: tacere e piegarsi. Rivolgere la parola ad un capo, anche per una cosa indispensabile, anche se è una brava persona (le brave persone hanno pure loro momenti di cattivo umore) vuol dire rischiare di farsi strapazzare. E quando capita, bisogna ancora tacere...».<sup>19</sup>

Viene spesso controllata a vista e provocata in continuazione. Nonostante abbia svolto le mansioni comandate dall'assistente, viene costantemente ripresa dalla direzione. «Il direttore, fuori di sé, inveisce, urla minaccioso e mi beffeggia grottescamente».

Il clima è talmente teso che tra il direttore e Rita (difesa dall'assistente, in questa circostanza) si arriva a sfiorare la rissa, tanto che ad un certo punto «il direttore viene trascinato via dal figlio ed io vengo mandata a pulire i filatoi in altro reparto».

<sup>16</sup> Rappresentanze Sindacali Unitarie.

<sup>17</sup> Organizzazioni Sindacali, presumibilmente.

<sup>18</sup> Le variazioni grafiche sono nel testo della raccomandata.

<sup>19</sup> Simone Weil, *La condizione operaia*, Mondadori, 1990, pag. 34.

Nei giorni precedenti altri dipendenti si erano trovati in condizioni simili, «ma poiché la proprietà ha dato "carta bianca" alla direzione, non ci si può rivolgere nemmeno a loro e le persone coinvolte, nell'impossibilità di continuare un rapporto di lavoro così pesante, appena possono se ne vanno; io non posso cambiare lavoro, ma così mi finiscono di sfasciare fisicamente e psicologicamente, non so come fare, non resisto più».

Il 6 giugno 2003, dunque, Rita sporge denuncia ai Carabinieri della stazione di Marone su quanto accaduto nella giornata del 28 marzo del medesimo anno; cita diversi compagni di lavoro come testimoni della sua versione dei fatti.

La mattina del 10 giugno la direzione viene a conoscenza della denuncia presentata da Rita quattro giorni prima e così, per tutta risposta, le vengono affidate mansioni ancora più pesanti. Nella mattinata, tra carico e scarico, ha a che fare con più di 1500 spole, dovendosi ogni volta chinare a raccogliere le spole per poi agganciarle ad un'altezza forse "comoda" per un uomo, ma non certo per lei. Scrive Rita: «Non volevo cedere, non volevo che mi obbligassero ad uscire un'altra volta ed ho un po' esagerato con i farmaci [antidolorifici] per aiutarmi».

Nel pomeriggio le vengono impartiti ordini analoghi, attraverso i quali arriva «quasi ogni giorno ad essere sfasciata fisicamente oltre che psicologicamente».

## Pasqua Danesi

Pasqua Danesi entra alla "Filatura di Lenna" il 6 settembre 1999. Viene assunta con mansioni di addetta alla filatura sulle macchine per la ritorcitura<sup>20</sup> con qualifica di operaia inquadrata al II livello del Contratto nazionale di Lavoro dell'Industria Tessile, con orario di lavoro soggetto a turnazione di sei ore per sei giorni alla settimana.

Fin dall'assunzione lavora ai ritorcitori TDS, dove mantiene la medesima mansione fino al giugno 2002, «senza mai avere rimproveri o lamentele» fino al giugno 2001, data nella quale accetta l'incarico di rappresentante sindacale di fabbrica della Cgil. Da allora – prevedibilmente, ci verrebbe da dire – le cose cambiano, anche perché fin da subito si dimostra una rappresentante sindacale con forte e determinata volontà.

L'azione sindacale della Cgil, scrive Pasqua, è normalmente condotta «in accordo con le altre rappresen-

<sup>20</sup> «Operazione consistente nel torcere insieme due o più fili già torti singolarmente, in modo da ottenere ritorti più grossi e resistenti», Dizionario Garzanti della lingua italiana.

ze sindacali». Fra l'altro, i lavoratori e le loro Organizzazioni sindacali stavano affrontando un'aspra vertenza con la direzione aziendale, sostenuta da varie ed intense azioni di sciopero. Alla base della compatta protesta dei lavoratori della filatura di Lenna stava il clima teso all'interno dell'azienda e, in particolare, i comportamenti spesso minacciosi e aggressivi della dirigenza nei confronti delle maestranze. Da anni, infatti, all'interno dell'azienda non vengono garantite ai dipendenti «le condizioni minime di civiltà più volte richieste».<sup>21</sup>

Sono molti i lavoratori fatti oggetto di minacce e ricatti, ma in particolar modo l'aggressività verbale della dirigenza si sfoga su alcuni membri delle Rappresentanze sindacali. Da quando Pasqua è eletta nelle Rsu, «ogni pretesto era buono per rimproveri, accuse o peggio». Il rapporto con la dirigenza di fabbrica non è mai stato particolarmente buono, ma si è sicuramente inasprito quando Pasqua decide di impegnarsi sindacalmente: «Sono stata accusata di essere istigatrice, di creare problemi, di mettere zizzania e di essere lazzarona; a parte questo, comunque, non risentivo di altri danni fino al giugno 2002, da questa data il cancello mi è stato indicato tantissime volte».

Se Rita e Pasqua sono i terminali nervosi della nevrosi dirigenziale, è anche vero che questa trova sfogo in una parte ben maggiore dei dipendenti:<sup>22</sup> non si tratta dunque di singole "antipatie", ma di vera aggressività diffusa. Si crea quindi un clima di accuse, di rimproveri e vessazioni che hanno come bersaglio il rappresentante sindacale, prima ancora della persona Pasqua Danesi. In seguito ad una parziale ristrutturazione tecnologica interna alla fabbrica, nel giugno 2002, l'azienda decide un periodo (dal luglio all'ottobre 2002) di cassa integrazione a rotazione settimanale per 20-25 operai. Per decisione dei responsabili, Pasqua e pochi altri dipendenti, tra cui Rita Cagni, viene impiegata con un nuovo orario di lavoro "a giornata" (dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 12 e dalle 13.30 alle 17.30), provocandone l'evidente sconvolgimento degli impegni extralavorativi, tra cui quelli familiari: «Mi hanno danneggiata anche nella mia vita sociale».<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Comunicazione all'azienda dalla Filtea-Cgil del 22 settembre 2001.

<sup>22</sup> Vedere, in appendice (pag. IV), la lettera di dimissioni di O. T. nel novembre del 1997.

<sup>23</sup> «Si parla molto di lavoro, di come si lavorava, di meno dei sentimenti, del piano emotivo e affettivo che accompagna il lavoro stesso, come se il lavoro nel suo inglobare tutto non permettesse più di esplicitare aspetti della vita individuale che con il lavoro hanno avuto a che fare», Graziella Bonansea in AA. VV., *Storie di vita*, Ediesse, 2003, pag. 20.

Pur dimostrandosi disponibile ad un orario giornaliero sulle otto ore, Pasqua chiede di poter essere impiegata nei normali turni di fabbrica, ma ciò non sortisce che un ulteriore inasprimento nei suoi confronti.

Nello stesso periodo in cui Pasqua chiede di poter essere impiegata nei turni, una compagna di lavoro del medesimo inquadramento professionale chiede invece di poter essere impiegata a giornata, ma ad entrambe viene rigettata la richiesta perché ritenuta inconciliabile con le esigenze produttive della fabbrica!<sup>24</sup>

Come già accaduto nel caso di Rita le vengono cambiate le mansioni, anche quotidianamente, e le tocca quasi sempre svolgere quelle più faticose e logoranti (carico spole, pulizie dei filatoi, pulizia delle ghiere, ecc.). Il lavoro del carico spole richiede l'arresto della macchina e, dunque, per ridurre i tempi d'arresto viene di norma effettuato contemporaneamente da quattro-cinque operai a rotazione, ma in questo caso alle esigenze produttive si sostituiscono le necessità punitive e, quindi, Pasqua (come del resto Rita) compie il lavoro da sola e per molte ore consecutivamente.

Facile immaginare quanto questo tipo di lavoro provochi il riacutizzarsi dei dolori alla zona lombare.<sup>25</sup> La pulizia delle ghiere, in particolar modo, anche considerando le modalità attraverso le quali viene eseguita, è considerata una delle mansioni più faticose all'interno dello stabilimento: mansione che normalmente veniva svolta a rotazione, e mai per più di un'ora consecutivamente, mentre Pasqua svolge tale compito anche per sei ore senza soluzione di continuità.

Dal luglio 2002 Pasqua non conosce ormai più le sue mansioni che di giorno in giorno cambiano anche radicalmente e spesso senza precise istruzioni. Si crea appositamente una situazione d'incertezza nella quale riceve a distanza di pochi minuti comandi diversi rispetto alle mansioni da svolgere.

---

<sup>24</sup> «Il rendimento della manodopera non dipende soltanto dalla volontà del lavoratore, dipende anche e molto dalla qualità delle attrezzature tecniche che sono messe a disposizione; dipende anche dalla atmosfera di collaborazione che si determina nella azienda tra lavoratore e datore di lavoro; dipende anche da una politica di riconoscimento deciso della maggiore dignità del lavoratore; in armonia con le molte affermazioni che sono a questo proposito contenute nella Carta costituzionale; dipende anche dal maggior contributo di responsabilità, che gradualmente deve essere affidato alle classi lavoratrici», Guglielmo Ghislandi, *Socialismo e ricostruzione*, Società Editrice Vannini, Brescia, 1957, pag. 182.

<sup>25</sup> Pasqua soffre infatti di una grave forma di lombosciatalgia, in conseguenza della quale ha già subito due delicati interventi chirurgici.

L'unica mansione che svolge con continuità è, non a caso, la pulizia delle ghiere. Più volte viene inoltre ripresa, e non raramente redarguita perché, a giudizio della dirigenza, svolgerebbe la pulizia con trascuratezza e lentezza. Chiede spiegazioni alla direzione che, per tutta risposta, non sa far altro che peggiorarne la condizione. «Purtroppo ogni mio tentativo di aver un trattamento come la maggior parte [dei compagni di lavoro] non sortiva che un peggioramento della mia situazione».

A fronte delle 6-9 settimane di cassa integrazione fatte dalla media dei dipendenti Pasqua usufruisce di due sole settimane: «Preciso che non ci tenevo a fare la cassa integrazione ma, dato che quel tipo di lavoro aveva peggiorato la mia salute, la cassa integrazione a rotazione [dunque senza nulla togliere agli altri] mi avrebbe sollevata».

L'intento dei responsabili è piuttosto chiaro: ciò che non si piega si spezza. Nel gennaio 2002 riceve una lettera di contestazione d'infrazione «solo perché cinque minuti prima del termine del mio turno comunicavo un'informazione ad un'altra dipendente, cosa che ho fatto in qualità di rappresentante sindacale»; a questa contestazione d'infrazione fa seguito un rapporto sul "libro nero" degli assistenti di turno.

Il 16 ottobre 2002 riceve un rimprovero scritto, all'episodio cui si riferisce è presente la collega di lavoro Rita Cagni. Le motivazioni del rimprovero scritto risultano piuttosto intraducibili, tanto sono fumose e inconsistenti. Il 14 novembre 2002 è l'ora di una nota di puntualizzazione, anch'essa talmente pretestuosa da risultare difficilmente comunicabile. Il 2 dicembre 2002, ancora, un secondo rimprovero scritto.<sup>26</sup>

Più volte le viene ordinato di eseguire mansioni, tutt'altro che semplici, senza che le venga fornita l'idonea attrezzatura (guanti, maschera) e senza spiegazioni sulle

---

<sup>26</sup> A conferma di quanto e come il metodo intimidatorio dei "richiami" contro i "dissidenti" sia piuttosto diffuso, ecco un brano relativo ad una situazione per molti versi analoga, in una piccola fabbrica tessile che lavora per il gruppo Benetton: «Cominciarono i provvedimenti disciplinari, i richiami, le minacce; il suo lavoro veniva costantemente sorvegliato per controllare che rispettasse i tempi di produzione. Doveva cucire 2800 bordi al giorno, e guai se non ci riusciva. E guai se tutte le cuciture non erano perfette. La "capa" – cioè la caporeparto – le sfilava dalle mani il pezzo, gridandole in testa che aveva sbagliato, che era sciatta e distratta, e subito dopo arrivava il richiamo scritto della direzione», Giorgio Ricordy, *Senzadiritti. Storie dell'altra Italia*, Feltrinelli, 1990, pag. 30. La protagonista dell'esperienza in questione ha solo sedici anni, ed una mattina, invece di uscire di casa per tornare al lavoro dopo una settimana di vacanza, si butta dal quarto piano dell'appartamento in cui abita con i genitori.

modalità di esecuzione delle stesse. L'attrezzatura è spesso insufficiente o mal funzionante, ma si esigono gli stessi tempi di lavoro che si potrebbe richiedere ad operai che lavorino con strumenti adeguati. Queste disfunzioni rendono il lavoro più lento e faticoso, ma della fatica, si sa, importa solo a chi la deve sopportare.

Per non aggravare la situazione evita inoltre di prendere decisioni autonomamente, anche quando ciò le consentirebbe di svolgere i compiti assegnatogli in modo più celere;<sup>27</sup> questa situazione di totale dipendenza l'avvolge come una ragnatela, dalla quale ormai si sente sempre più invischiata fino a dubitare delle sue stesse capacità.

Più volte, alla compagna di lavoro Rita Cagni vengono fatti pulire filatoi che Pasqua aveva terminato da poco di pulire e viceversa, come a voler dimostrare la completa inutilità del loro lavoro.

Stringendo i denti riesce comunque a svolgere quotidianamente i compiti, spesso contraddittori, che le vengono assegnati, anche se le pressioni, le umiliazioni e i rimproveri cui è pressoché costantemente costretta ne minacciano le condizioni fisiche, già tutt'altro che inossidabili. Da tempo, infatti, la direzione era a conoscenza dei suoi gravi problemi alla schiena, che però «il medico di fabbrica con una visita veramente sommaria non ha evidentemente tenuto in considerazione».

Pasqua ci dice inoltre che il suddetto medico una sola volta all'anno (ed in poco tempo) era in grado di visitare la quasi totalità dei dipendenti. Ma nonostante questo «dal luglio 2002 i lavori più pesanti i quali richiedevano carichi alla schiena ed enormi sforzi erano miei e di Cagni Rita».

Le sue condizioni di salute non sono buone e non può svolgere lavori pesanti come attesta il certificato medico (23 ottobre 2002) del neurochirurgo che l'ha in cura. Si legge, in tale certificato, che Pasqua deve essere adibita a mansioni «che non comportino posture

---

<sup>27</sup> Ma anche un diverso atteggiamento non avrebbe molte probabilità di successo, come si evidenzia dalla seguente esperienza vissuta in una fabbrica metalmeccanica lombarda: «... se facevi i pezzi anziché in un'ora in cinquanta minuti, e poi restavi ferma, gli altri dieci minuti non ti diceva niente nessuno. [Ma] siccome il capo diceva che io avevo la lingua lunga, dovevo restare a lavorare fino a quando lo diceva lui e fare la produzione che diceva lui, mi sono rovinata una mano perché mi è venuta la tendinite cronica per dimostrargli che su otto ore io stavo un'ora con le mani in mano perché in sette ore avevo finito la produzione. Ma non sono riuscita a fregarlo, perché ha iniziato a farmi fare i lavori peggiori apposta per non farmi fare la produzione...», Maurizio Zipponi, *Si può!*, Mursia, 2003, pag. 158/59.

prolungate di flessione; o movimenti frequenti di flessione-estensione».<sup>28</sup>

Nel novembre del 2002, come abbiamo visto, Pasqua chiede di poter lavorare part-time (tre giorni di lavoro per sei ore). Nello stesso periodo anche Rita aveva fatto la medesima richiesta e, dunque, alternandosi avrebbero potuto garantire la copertura settimanale del turno di lavoro. Ma i responsabili aziendali rifiutano tale soluzione. Siamo di fronte ad uno strano caso di rigidità imprenditoriale che rifiuta il part-time e la conseguente e cospicua riduzione di manodopera! «Preciso che il mio carattere e la mia volontà è sempre stata quella di fare il mio dovere, non avrei mai potuto immaginare che la situazione all'interno fosse così pesante nemmeno quando sentivo tanta gente lamentarsi. La cosa che più mi pesa oltre alla salute fisica è il fatto che da quando è iniziato questo accanimento nei miei confronti la direzione va dichiarando che io non ho mai fatto niente, non lavoro;<sup>29</sup> lo hanno dichiarato anche in presenza della proprietà e dei sindacati». Come del resto già fatto da Rita Cagni, anche Pasqua Danesi si è recata alla stazione dei Carabinieri di Marone, nell'intento di inoltrare denuncia per falso.

Questo ambiente di disagio, di stress, di paura e umiliazioni interno alla fabbrica è a tal punto diffuso e pesante da sgomberare subito il campo dall'ipotesi che vedrebbe nelle due protagoniste semplicemente il ritratto di due nulla facenti e persino un po' rompiscatole. La situazione interna alla fabbrica è ben dimostrata da un dato: «Dal 1997 ben 60 operai hanno dovuto dimettersi, andando chi più chi meno distante a lavorare sempre con mansioni di operai, la maggior parte di questi ha dovuto licenziarsi a causa delle continue vessazioni, pressioni, ricatti, minacce e punizioni che di volta in volta venivano impartite, specialmente a chi osava lamentarsi o chiedere semplicemente un trattamento umano». In molti casi «il dipendente, preso di mira, si dimetteva essendo soggetto debole nei confronti dei dirigenti aziendali».<sup>30</sup>

Dare le dimissioni era in sostanza un modo per sottrar-

si al clima di paura presente in azienda, ed in particolar modo sottrarsi ai comportamenti aggressivi e minacciosi tenuti dalla dirigenza nei confronti delle maestranze. In un periodo di bassa crescita economica, nel quale non è certo facile trovare occupazioni alternative a quella che "volontariamente" si decide di lasciare, è sintomatico che in meno di cinque anni, decine di operai della medesima fabbrica decidano di dimettersi perché non più disponibili ad accettare le umilianti condizioni di lavoro alle quali vengono costantemente sottoposti. Non male per un'azienda che occupa circa 85 dipendenti e che, in un piccolo paese come Zone rappresenta una delle poche alternative al pendolarismo. Una situazione di forte disagio, dunque, tutt'altro che circoscrivibile ai due casi in questione.<sup>31</sup>

Scrivendo ancora Pasqua: «Io personalmente penso di non resistere tanto anche se la mia volontà è quella di poter lavorare ma senza essere privata dei miei diritti e della mia dignità». Dignità che ben emerge dalla "memoria" del 16 dicembre 2002<sup>32</sup> dalla quale è tratta la precedente citazione.

In alcuni casi si arriva a redarguire chi abbia l'ardire di rivolgere la parola a Pasqua, e lei continua a svolgere le sue mansioni isolata dalle compagne di lavoro. Ormai le provocazioni e i ricatti che deve subire sono quotidiani e continui: persino andare a prendere la propria borsa da cui estrarre una bottiglia e bere dell'acqua diviene motivo per essere ripresa!

In seguito al certificato medico in cui si chiedeva lo svolgimento di lavori leggeri la direzione, finalmente, il 7 febbraio 2003, comunica a Rita e Pasqua il "Cambio mansioni per motivi di salute". Mansioni che, secondo la direzione, sono così da intendersi:

«1. Pulizia ghiere; 2. Pulizia reparti; 3. Preparazione filatoi in occasione di cambio partite; 4. Lavori semplici di pulizie generali. Si precisa inoltre che tali mansioni sono in continua evoluzione in quanto siamo in un periodo di sperimentazione fino al 31/12/2003 [...]».

Dopo la lettera con la quale la direzione comunica a Rita e Pasqua il "Cambio mansioni per motivi di salute" le due operaie riprendono dunque i lavori che svolgevano ormai da un anno e mezzo; se non cambiano le loro mansioni non mutano dunque nemmeno le loro condizioni di salute. Le mansioni assegnategli attraverso comunicazione scritta, infatti, non sono altro che una "formalizzazione" di quelle che già svolgevano, e non si

<sup>28</sup> Valutazione che verrà confermata, come vedremo, nel marzo del 2004, Dal Servizio di Medicina del Lavoro dell'Ospedale Civile di Brescia.

<sup>29</sup> Considerazione quantomeno un po' bislacca, se si pensa che nei due anni di lavoro che precedono l'elezione come rappresentante sindacale della Cgil, Pasqua Danesi non aveva mai ricevuto alcun richiamo o rimprovero per manchevolezze o negligenze professionali.

<sup>30</sup> Comunicazione Filtea-Cgil del 22 settembre 2001.

<sup>31</sup> Si veda, per esempio, la vicenda relativa ad E. Z. (pag. V dell'appendice).

<sup>32</sup> A pag. III dell'appendice, la prima pagina della "memoria".

tratta certo di compiti leggeri come s'è già avuto modo di vedere.

Nei mesi successivi nulla è cambiato, anzi, Pasqua si trova quotidianamente ad affrontare altre forme di provocazione, e lei stessa dice che non avrebbe «mai creduto che ancora oggi potessero succedere queste cose e comunque se non le subissi in prima persona stenterei a crederle».

Da fine maggio le vengono comunicati i compiti da svolgere solo per iscritto «e per ogni mansione che mi viene assegnata devo firmare, capita che in una sola ora cambi tre mansioni, devo fare tre firme; mi sembra di essere un burattino».

Si instaura in questo modo, all'interno del luogo di lavoro, un vero e proprio clima di paura che porta all'isolamento e alla solitudine dei "ribelli". I periodi di lavoro sono seguiti spesso da periodi di malattia, la cui necessità scaturisce dal grave carico di stress psicologico e di lavoro che Pasqua è costretta a sopportare ogni qual volta riprenda il lavoro. Come già accaduto per Rita, se non si riesce ad ottenerne le dimissioni attraverso le pressioni psicologiche e lo sfiancamento fisico, tanto vale che se ne stia a casa in mutua il più possibile.

In molti casi il timore di subire trattamenti simili a quelli di cui sono vittime Rita e Pasqua porta una buona percentuale di altri operai ad accettare comportamenti "omologanti", ma sarebbe ora fin troppo facile e inutile criticare la mancata risposta unitaria del sindacato, o anche solo la reazione personale di coloro che subiscono una quotidiana azione di ricatto. I due casi trattati, infatti, non rappresentano altro che le "punte" più evidenti, anche se non necessariamente le più significative, di un fenomeno sempre più diffuso.

### Due donne sole (o "solo" due donne?)

Alla Filatura di Lenna, scrive ancora Rita, «da sempre i responsabili usano metodi poco civili, spesso disumani con tutti i dipendenti (urla, parolacce, minacce) e spesso non si riesce a parlare normalmente e difendersi». E si comprende perché molti lavoratori (circa sessanta in sei anni),<sup>33</sup> esasperati dall'invivibilità del posto di lavoro

<sup>33</sup> «A tutto ciò si aggiunga che, a partire dal 1997 ad oggi, a fronte di un organico di circa 85 lavoratori presso la sede di Zone, si sono verificati ben 63 casi di dimissioni, tra i quali si segnalano le signore Anna Bonsi, Daniela Trapletti, Elia Zatti e Giovanna Zatti, che hanno rassegnato le proprie dimissioni proprio per sottrarsi al clima di terrore scatenato in azienda dalle urla e dagli insulti continui [...] nella gestione dell'attività lavorativa», dal ricorso presentato dall'avvocato Antonio Carbonelli al Tribunale di Brescia in data 31 marzo 2003.

ro e non più disposti a subire vessazioni di alcun tipo, hanno preferito dimettersi, pur nell'incertezza economica che la nuova situazione avrebbe determinato. Molti di questi hanno dovuto accettare di prestare la propria forza lavoro ad aziende ben più lontane dalla propria residenza. È sempre la solita storia: esigere il rispetto dei propri diritti e garantire la propria dignità, anche agli occhi delle rispettive famiglie, richiede sempre degli sforzi che, nella lotta quotidiana per il lavoro ed il salario, non sempre hanno esito positivo.

Se per i colleghi di lavoro di Rita e Pasqua che se ne sono andati in questi ultimi anni, non è stato facile trovare un posto di lavoro per cui poter "gioire" d'aver lasciato il precedente, per le due donne è ancora più difficile: pur non dimostrandoli, infatti, vanno ormai per i dieci lustri, e non vi è certo ansia imprenditoriale di avere tra i nuovi assunti dei cinquantenni. Come dicono loro stesse, ad un certo punto è subentrato anche un motivo assai diverso rispetto alle oggettive difficoltà di trovare un impiego alternativo che valesse più del precedente: «Abbiamo ad un certo punto voluto tener testa e non ce ne andiamo». Fin dall'inizio della persecuzione, infatti, l'obiettivo primario della dirigenza era quello di provocare le dimissioni delle due dipendenti scomode; dimettersi ora significherebbe dunque per loro ammettere una sconfitta, ammettere implicitamente ancora una volta che la resistenza è destinata al fallimento.

Non sono delle eroine o dei modelli, ma più semplicemente due persone come migliaia d'altre convinte che si possa lavorare facendo ciò che si sa fare con professionalità, senza che il lavoro diventi una gentile concessione che l'imprenditore fa ai dipendenti.

«Ora, è così che sento il problema sociale: una fabbrica, dev'essere quel che tu hai sentito quel giorno a Saint-Charmond, quel che ho sentito tanto spesso, un luogo dove ci si urta duramente, dolorosamente, ma tuttavia anche gioiosamente, con la vita vera. Non quel luogo tetro dove non si sa fare altro che ubbidire, spezzare sotto la costrizione tutto quel che c'è di umano in noi, piegarsi, lasciarsi abbassare al di sotto delle macchine...».<sup>34</sup>

Per Pasqua c'è inoltre un impegno morale e sociale che trascende le proprie personali condizioni e convinzioni: è una rappresentante sindacale e, come ci si dovrebbe sempre ricordare, sa che il capitano della nave in pericolo è sempre l'ultimo ad abbandonarla. E non ce ne voglia il lettore se la metafora sembra eccessiva-

<sup>34</sup> Simone Weil, cit., pag. 31.

mente romantica o altisonante, perché la morale dovrebbe trascendere, sempre, lo spicciolo pragmatismo dei bottegai. Ma potremmo dirlo anche in altri termini, con le parole di un attento osservatore delle dinamiche sociali: «Non si può comprendere il movimento sindacale se non si accetta il presupposto che la prosperità dell'industria sta a cuore ai lavoratori non meno che alla direzione o ai proprietari».<sup>35</sup>

Scrivono Rita, parlando di Pasqua: «[per lei] la situazione è peggiorata da quando è rappresentante sindacale, è una rappresentante sindacale scomoda, ha lottato tanto perché si possa ottenere più rispetto, esige rispetto per sé e per gli altri, è leale e dice sempre ciò che pensa». Nel mese di settembre 2003 la situazione peggiora ulteriormente e le provocazioni della dirigenza assumono un'intensità maggiore: le due si trovano ogni giorno a dover svolgere lavori che sarebbero assai pesanti anche per dei ventenni in ottima forma fisica. Buona parte degli assistenti ha ormai ben assimilato i metodi della dirigenza. Più volte a Rita è ordinato di pulire il pavimento al di sotto dei filatoi: vi sono sei centimetri di luce tra il pavimento e la base del filatoio, così che l'unica posizione possibile è quella di starsene in ginocchio e viso per terra respirando la polvere!

Rita continua ad assumere farmaci antidolorifici ed antipiretici per sopire la febbre che lo sforzo le provoca. «Il mattino seguente – scrive il 10 settembre 2003 – spero in qualcosa di più umano poiché sono già distrutta: ho una cervicale atroce, nausea, ginocchia gonfie e mal di stomaco, invece l'ordine è di continuare con lo stesso lavoro e lo stesso sistema».

Quando Pasqua, intervenendo in favore della compagna, chiede all'assistente M. P. perché tale lavoro non si possa fare tramite l'aspiratore, le viene risposto che è il direttore a pretendere che il lavoro venga svolto in tal modo! Se ancora qualcuno nutrisse dei dubbi sul malsano accanimento, ci pare che possa levarselo, senza alcun bisogno di trasformarsi in un San Tommaso.

Dopo un ulteriore giorno di mutua Rita si ripresenta al lavoro, si reca nell'ufficio del direttore chiedendo di poter ritornare al vecchio lavoro di produzione sui filatoi o, quantomeno, di essere dispensata dai lavori svolti in precedenza, anche per ottemperare a quanto previsto dal certificato medico che aveva presentato. Ed ecco la "pacata" risposta del direttore, così come ci viene riportata da Rita: «Non mi interessa, ha avuto il coraggio di denunciarci, ha avuto il muso di ripresen-

tarsi al lavoro, vergogna! Al suo posto mi butterei nel lago, vergogna! Ha capito?! Si butti nel lago!».

Avendoli denunciati – sarebbe stato meglio farlo prima, dice Rita – acquista per loro ancor più significato personale (e sociale) riuscire a non farsi licenziare.

I lavori che svolgono sono i soliti, «sono lavori pesanti, umilianti e degradanti, affinché sia io che lei [Pasqua] ci dimettiamo o almeno facciamo tanta mutua da aver loro ragione a licenziarci».<sup>36</sup>

Val la pena ricordare che, dato l'elevato numero dei dipendenti, la Filatura di Lenna è sottoposta al rispetto dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori che prevede l'impossibilità di licenziamento senza giusta causa per le aziende con più di 15 dipendenti.

Rita e Pasqua vengono aspramente redarguite dalla direzione ogni qual volta muovono le corde vocali, ed alcuni assistenti, subendone le pressioni, assumono ormai quotidianamente comportamenti per certi versi simili a quelli della direzione stessa. Ogni relazione sociale è quindi rigorosamente interdotta alle due donne. Il clima che le circonda è ben espresso da una frase di Rita: «Del resto è impossibile indovinare come non sbagliare, eseguiamo gli ordini e sono urla lo stesso, ogni pretesto è buono».

Da due giorni, visto che ne sono sprovviste, Rita e Pasqua chiedono agli assistenti le protezioni auricolari senza ottenerle; il terzo giorno Pasqua, su segnalazione di un assistente, riceve una lettera di richiamo dalla dirigenza perché sprovvista delle protezioni auricolari. La demoralizzazione e il senso d'impotenza accompagnano le loro giornate lavorative, ma in fondo sono ancora convinte che la resistenza possa portare qualcosa di buono: «Vogliono che ci licenziamo solo perché tentiamo di farci rispettare e questo potrebbe portare altri a pretendere più rispetto»...

Abbiamo già visto come ci sia del metodo (non solo crudeltà d'animo dei "padroni cattivi") in tanto accanimento contro la libertà e la dignità dei lavoratori dipendenti;<sup>37</sup> tuttavia, non si tratta solo di "metodo", anzi, si

<sup>36</sup> Si veda nota n. 10, relativamente al periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

<sup>37</sup> «Senza la presenza dei lavoratori come soggetto collettivo, concretamente e culturalmente autonomo, si ha inevitabilmente solo la progettualità e il potere del *management* come regolatori del funzionamento dell'impresa e a cui è *delegato il trovare le soluzioni progettuali* che recuperino funzionalmente i conflitti. Infatti, se i lavoratori non sono in grado di esistere come soggetto collettivo dotato di una specifica progettualità rispetto alla pianificazione strategica dell'impresa, il livello di conflitto da essi espresso è subalterno in origine», Francesco Garibaldi, *Lavoro, innovazione, sindacato*, Costa & Nolan, 1988, pagg. 81/82.

<sup>35</sup> Frank Tannenbaum, *Una filosofia del sindacato*, Edizioni Lavoro, 1995, pag. 99.

tratta di un metodo applicato con la bava alla bocca, come abbiamo visto e come ci ricorda ancora una volta Rita nei suoi appunti: «Il direttore trattenuto dal figlio urla e minaccia continuamente, e così facendo investe il mio volto di saliva per ben tre volte in maniera esagerata; ho schifo, sono costretta ad asciugarmi con la mia camicia e a dirgli: “Per piacere non mi sputi addosso almeno”...».

Nel marzo del 2003, Pasqua Danesi, si rivolge al Tribunale di Brescia, ovvero a quella che viene ormai definita “L’ultima trincea”, nell’intento di ottenere un risarcimento danni, «di tutti i danni di natura patrimoniale e non patrimoniale, compresi il danno biologico e/o il danno morale e/o il danno esistenziale derivati alla ricorrente dai fatti descritti nella narrativa in linea di fatto del presente ricorso...»,<sup>38</sup> per il mobbing<sup>39</sup> ripetutamente subito.

Dal 30 settembre al 31 ottobre del 2003 Rita è in malattia; il medico curante le diagnostica una sindrome depressiva ansiosa, ma già da giugno Rita era in cura da uno psicologo.

«Per quanto riguarda i propri impulsi di nervi e di malumore, bisogna tenersi; non possono tradursi né in parole né in gesti, perché i gesti sono, in ogni momento, determinati dal lavoro. Questa situazione fa sì che il pensiero si accartocci, si ritragga, come la carne si contrae dinanzi a un bisturi...».<sup>40</sup>

Versa in condizioni simili anche Pasqua, con evidenti conseguenze anche riguardo alle relazioni sociali familiari ed extrafamiliari. Introversione dell’umore, insonnia, ecc. non fanno che peggiorare la sua qualità di vita, già seriamente minacciata dalle continue vessazioni e umiliazioni subite sul luogo di lavoro.<sup>41</sup>

Probabilmente, il fatto che le due operaie di cui abbiamo appena tracciato un breve “profilo” siano donne, le

<sup>38</sup> Dal ricorso presentato dall’avvocato Antonio Carbonelli al Tribunale di Brescia in data 31 marzo 2003.

<sup>39</sup> Il *Mobbing* (dall’inglese “to mob” = attaccare, accerchiare) consiste in attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici (o da colleghi) contro una persona, allo scopo di emarginarla dall’ambiente.

<sup>40</sup> Simone Weil, cit., pag. 34.

<sup>41</sup> «Il fatto è che di lavorare si parla tanto, ma quelli che ne parlano più forte sono proprio quelli che non hanno mai provato. Secondo me, il fatto dei nervi che saltano al giorno d’oggi, capita un po’ a tutti, scrittori o montatori o qualunque altro commercio. Lo sa a chi non capita? Agli usceri e ai marcatempo, quelli delle linee di montaggio; perché in manicomio ci mandano gli altri», Primo Levi, cit. pag. 48.

espone ancor più all’aggressività e alle vessazioni,<sup>42</sup> anche se, come vedremo, dal cosiddetto “mobbing” sul lavoro non è estraneo neppure il sesso maschile.

## Post Scriptum

Gli eventi degli ultimi mesi si susseguono ad un ritmo incalzante. Nel gennaio del 2004 Pasqua Danesi riceve una lettera dalla direzione aziendale, in cui viene informata che, per un periodo di tre settimane, «verrà addestrata dallo staff tecnico dell’azienda e dai colleghi di lavoro [il lettore ricorderà bene che Pasqua è stata assunta nell’ormai lontano 1999]» affinché le vengano impartite «le nozioni fondamentali e le procedure da eseguire per poter lavorare in modo ottimale e corretto, al fine di produrre materiale di prima scelta privo di difetti e di essere in grado di tutelare la propria e l’altrui incolumità».

Nei primi giorni di febbraio toccherà a Rita (che lavora in “Filatura” da otto anni) ricevere una lettera analoga, con identico oggetto: «Addestramento alla mansione per operai nuovi assunti o che gli sia stato cambiato reparto di lavorazione e siano destinati alla fase di binatura».<sup>43</sup>

Sempre nel febbraio 2004, la Cgil comprensoriale,<sup>44</sup> commentando (e contestando nei suoi punti più critici) l’ultima provocazione della direzione aziendale, dichiara che «gli intendimenti praticati non vanno nell’indirizzo di ricercare un clima di serenità, ma nell’obiettivo di rendere la vita difficile alle due lavoratrici».

Il 26 aprile 2004 Rita Cagni («assunta in questa ditta il 18/09/1996 con la qualifica di operaia turnista addetta ai filatoi, attualmente addetta ai lavori di pulizia») chiede (ed ottiene) «un periodo di aspettativa con decorrenza immediata fino al 31 luglio 2004».

Pasqua Danesi fa altrettanto, ma dopo aver usufruito anche della pausa feriale si dovrà arrendere, e il 13 settembre 2004 consegnerà in direzione la lettera di «dimissioni per giusta causa».<sup>45</sup>

<sup>42</sup> «Eppure qualcosa – molte cose – ostacolavano la presenza in fabbrica delle donne. Come ignorare che quello era sempre stato un territorio degli uomini, fatto per loro, sulla loro misura? Le donne erano arrivate, rompevano la solidarietà maschile, ascoltavano il linguaggio degli uomini, mettevano le mani sulle macchine: che cosa pretendevano?, Maria Pia Trevisan, *Racconti di donne in fabbrica*, Spi-Cgil Lombardia, 1995.

<sup>43</sup> Operazione preliminare alla ritorcitura, consistente nell’acoppiare due o più fili mediante apposita macchina.

<sup>44</sup> Lettera a firma congiunta di Domenico Ghirardi e Giacomo Foresti, responsabili, rispettivamente della Camera del Lavoro e della Filtea-Cgil, in data 23 febbraio 2004.

<sup>45</sup> Si veda il documento in appendice, a pag. VII.

CAGNI e DANESI

Tot. pag. 9

IT. CAGNI RITA (scrivente)  
DANESI PASQUA

7  
Ore 8.10.2003

Oggetto: Risposta a Sua richiesta, motivi di  
discriminatoria e evolvanti situazione.

Le cause di discriminazione, depreco, isolamento  
in sede di lavoro da parte dei dip. in BRIGNOLI A.  
e BRIGNOLI C. (direttore e responsabile tecnico) nei  
ms. confronti e ms. ovvio sono dovute ai Patti  
che da sempre i dip., usano metodi poco civili,  
spesso discriminatori ed in tutti i dipendenti (Carla,  
foroloca, minoee) e spesso non di mese e  
parole normalmente e differenziati.

Dipinto, doppio rispetto davanti sfornare ottinuti ti  
fanno la piena ed è per questo, solo per questo, che  
chi si ribella e pretende rispetto per la situa-  
zione personale, deve andarsene come hanno fatto le  
circa 65-70 persone negli ultimi 6 anni, alcune  
delle quali hanno fatto denunce e cause per  
violenza sia verbali che fisiche - altri hanno  
preferito non intentare cause e comunque costretti  
tutti a licenziarsi e cercarsi un'altro lavoro anche  
a distanze notevoli.

Per noi due, viste l'età non è con semplice  
2 abbiamo col un cento punto volato senza parte e  
non a me andiamo come gli altri e come continuavo  
- ricordarci di fare - Vogliamo o meglio volevamo

La prima pagina di una "memoria" consegnata  
da Rita Cagni e Pasqua Danesi all'avvocato del  
sindacato, in data 8 ottobre 2003.

## SANGRATO

*«Ogni morte di uomo mi diminuisce, perché io partecipo dell'umanità: e così non mandare mai a chiedere per chi suona la campana, essa suona per te». (John Donne)*

### Valentino Gozzi

Valentino Gozzi, 39 anni, viene assunto alla Sangrato di Malonno il 26 settembre 1988 in qualità di operatore alle macchine utensili. La fabbrica dell'Alta Valcamonica ha 93 dipendenti e si occupa dello stampaggio di acciai. Valentino, fino al 30 gennaio del 2003, svolge regolarmente il suo lavoro in perfetta serenità, senza alcun motivo di scontro con l'azienda.

Quel 30 gennaio 2003, però, l'infortunio mortale di un compagno di lavoro,<sup>1</sup> oltre al dramma in sé, segnerà l'inizio di ben diverse relazioni fra lui e la dirigenza aziendale, soprattutto dal momento in cui Valentino comincia ad assumere un atteggiamento più critico riguardo alla sicurezza con cui si lavora in fabbrica e, quindi, all'atteggiamento della stessa direzione aziendale nei confronti dei lavoratori.

È utile ricostruire quei drammatici momenti per rendersi conto da dove parta il clima di intimidazioni cui andrà incontro da allora: «Dopo questo episodio, nei miei confronti sono cominciate pressioni e richiami ingiustificati da parte dell'azienda», così Valentino annota in alcuni fogli a mo' di testimonianza scritta all'indomani del licenziamento.

### Quel drammatico 30 gennaio

Il 30 gennaio, come al solito, Valentino si appresta ad entrare nello stabilimento. Sono circa le 13.30, giusto in tempo per cominciare il secondo turno di lavoro. Sulla porta incontra il collega D. S. che lo invita a non entrare, perché nel reparto attrezzeria è morto un operaio che stava lavorando alla fresa Rambaudi.<sup>2</sup> «Preso dallo spavento – scrive Valentino – e cercando di im-

<sup>1</sup> «Incidente mortale sul lavoro, ieri, attorno a mezzogiorno, all'interno dello stabilimento San Grato di Malonno, che opera nel settore dello stampaggio degli acciai. Colpito in pieno volto da una fresa sulla quale stava eseguendo alcune operazioni di manutenzione ha perso la vita Celestino Luciani, un tecnico cinquantatreenne, residente a Rivoli in provincia di Torino», Gian Mario Martinazzoli, «Tecnico ucciso dalla fresa che stava riparando», *Bresciaoggi*, 31 gennaio 2003.

<sup>2</sup> Secondo il verbale di sequestro dell'Asl si tratta di una «macchina utensile Rambaudi modello Ranspeed 800 E matricola Nrc 130 anno 2001 CE».

maginare quale potesse essere dei miei compagni di lavoro, cerco di entrare. Il compagno di lavoro mi calma un po', e risponde comunque alla mia angosciata domanda: si tratta di un tecnico esterno».<sup>3</sup>

Il Gozzi entra comunque, anche perché incuriosito e stupito dalle macchine che sono ancora in funzione: «Il corpo del tecnico è steso a terra, la parte vicina allo sportello dove stava lavorando è completamente insanguinata e sul pavimento c'è un enorme chiazza di sangue». Sul posto c'è anche un Carabiniere che sta telefonando, ma pare che non riesca a farsi capire, perché il rumore di presse e cesoie sommerge ogni altra cosa. Di fronte a quel drammatico infortunio, Valentino sente il bisogno di far fermare l'attività, incontrando delle difficoltà, a quel punto chiama il segretario della Fiom-Cgil,<sup>4</sup> che a sua volta contatterà i colleghi della Cisl e arriverà in fabbrica con la decisione unitaria di mobilitazione generale e la proclamazione di otto ore di sciopero.

Così scrive Calzaferri nel suo memorandum: «Il sottoscritto quel giorno è arrivato in fabbrica alle 14 con il cartello dello sciopero di otto ore per tutti i turni, dichiarato da Fim e Fiom territoriali. In quell'occasione più lavoratori hanno confermato al sottoscritto che in alcuni reparti i responsabili aziendali, compreso il titolare, hanno invitato i lavoratori a continuare a lavorare, pur in presenza dell'infortunio mortale, cosa che i lavoratori non hanno fatto, perché hanno aderito allo sciopero».

Il sindacalista prosegue, quindi, sottolineando la contrarietà della direzione: «All'arrivo in fabbrica, a seguito della mancanza delle Rsu,<sup>5</sup> ho comunicato personalmente al titolare la decisione assunta dal sindacato e dai lavoratori, comunicazione che ha irritato il titolare, che ci ha invitato a non strumentalizzare quanto era successo».

I dubbi sul come l'esperto manutentore sia morto sono molti, probabilmente la necessità impellente della ripresa della produzione ha portato a mettere in secondo ordine le normative di sicurezza. Saranno le indagini a far luce sul drammatico infortunio mortale. Restano i dubbi e i troppi silenzi che circondano le condizioni in cui l'esperto manutentore ha dovuto operare.

<sup>3</sup> «Era dipendente di una ditta esterna che si occupa di manutenzione dei macchinari e già in altre occasioni era stato in Valle per controllare il funzionamento della macchina acquistata circa sei mesi fa dall'azienda camuna», G. M. Martinazzoli, *ibidem*.

<sup>4</sup> Gabriele Calzaferri, all'epoca segretario Fiom Valcamonica-Sebino.

<sup>5</sup> Rappresentanze Sindacali Unitarie.

## Elezione delle Rappresentanze sindacali

Dopo molti mesi in cui alla Sangrato non c'erano le Rappresentanze Sindacali Unitarie (l'unico delegato presente si era dimesso nel settembre 2002), Fiom e Fim territoriali decidono di aprire, il 13 febbraio 2003, la procedura per il rinnovo. Il 6 marzo il segretario della Fiom si reca dalla direzione per chiarire le modalità della procedura adottata e viene fissata, di comune accordo per il 17 marzo, la data dello svolgimento delle elezioni. Partecipano 76 lavoratori su 92 e Valentino Gozzi è eletto delegato per la Fiom.

Dopo aver appreso l'esito, il 20 marzo l'azienda, con un fax inoltrato ai sindacati, contesta la procedura e non riconosce i delegati. Così c'è scritto: «Non possiamo prendere atto dei nominativi da Voi segnalati come componenti delle Rsu, in quanto la loro supposta elezione è avvenuta in violazione delle procedure dettate dall'Accordo Interconfederale del 20/12/93». E ancora: «Infatti, come già specificato, la commissione elettorale di cui si fa cenno nella lettera che riscontriamo non risulta mai costituita. Vi invitiamo pertanto a disporre una nuova consultazione elettorale nel rispetto delle procedure sindacali vigenti, significando che nel frattempo riterremo i nominativi da Voi segnalati carenti di legittimazione in relazione a tutte le prerogative che il citato Accordo Interconfederale riconosce ai membri delle Rsu regolarmente eletti».

I segretari comprensoriali della Fiom-Cgil e della Fim-Cisl contestano tali argomentazioni e, il 25 marzo, chiedono un incontro urgente con l'azienda. Il 15 aprile, presso lo studio legale bresciano che ne cura gli interessi, la San Grato ribadisce la sua posizione ed insiste sulla necessità di rifare le elezioni, ma il sindacato respinge fermamente quella che considera una provocatoria ingerenza: «Fim e Fiom hanno ribadito la contrarietà a quanto deciso dall'azienda ed in questo incontro si è capito chiaramente, con le argomentazioni adottate dall'azienda e dai suoi consulenti, che il problema era l'elezione come Rsu di Gozzi. L'incontro si è svolto anche con toni accesi dove addirittura il titolare contestava che ci fosse stata una mancanza di democrazia e pertanto le elezioni si dovevano rifare».

Nel riservarsi di continuare – se necessario – per via legale, quindi, i sindacati decidono di aprire una seconda procedura per accelerare i tempi di riconoscimento delle Rsu. Il 24 aprile, in accordo con i lavoratori, la procedura viene avviata con la presentazione dei soli candidati già precedentemente eletti dai lavoratori. La direzione interferisce ancora pesantemente cercando

«candidati alternativi e compatibili con le necessità aziendali».

## Il corso di formazione

Il 16 aprile, all'indomani dell'incontro tra i sindacati e l'azienda, comincia il calvario di Valentino. Gli viene consegnata una lettera in cui viene proposto come partecipante, insieme a due colleghi, ad un corso di formazione finalizzato all'apprendimento delle tecniche di controllo della qualità attraverso la magnetoscopia.<sup>6</sup> Il corso di "addetto alle prove" prevede due lezioni in sede (29 e 30 aprile) di due ore ciascuna, tenute dal direttore dello stabilimento e altre due teoriche e pratiche (6 e 7 maggio) di sei ore ciascuna presso la sede di un'azienda in provincia di Milano. Nel secondo caso sono previsti docenti esterni e la notte del 6 maggio è prenotata presso l'Hotel Corona di Locate Triulzi. Così l'azienda conclude l'avviso: «Data la delicatezza del compito che Le verrà assegnato al superamento del corso, confidiamo che Lei vorrà partecipare ad esso con l'impegno e la diligenza dovuti, al fine di trarne il massimo profitto». Valentino è stupito da questa decisione. La magnetoscopia non lo riguarda affatto, dal momento che presta servizio da ben 12 anni nel reparto attrezzeria, alle macchine utensili. Inoltre non è richiesto il quinto livello del contratto<sup>7</sup> per svolgere una mansione così banale. L'azienda, poi, ha sempre utilizzato ditte esterne per questo tipo di lavoro. Perché ostinarsi su di lui, allora? Cominciano qui a sorgere i primi dubbi. Che c'entri qualcosa la sua elezione a delegato sindacale? Che sia in atto un'intimidazione nei suoi confronti, in seguito al suo comportamento critico verso alcune decisioni della direzione (vedere sciopero dopo la morte di Luciani)?

Valentino ne ha la riprova quando il direttore gli propone un avanzamento di carriera (responsabile del reparto attrezzeria), a patto che lasci l'incarico Rsu. Lui naturalmente rifiuta e non cede alle lusinghe (che considera troppo interessate) dell'azienda.

In seguito la situazione peggiora, e si tenta in vari modi di indurlo a lasciare il suo reparto. Il controllo sulla sua attività lavorativa si fa pressante, e viene ventilata l'intenzione di spedirlo alla molatrice (la mansione più faticosa dello stabilimento).

<sup>6</sup> Magnetoscopia: tecnica che consiste nel controllo dei pezzi finiti attraverso il metalloscopio.

<sup>7</sup> Valentino è inquadrato nel V livello del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, Industria Metalmeccanica Privata.

Il 17 aprile, all'indomani dell'avviso di partecipazione al corso di formazione, Valentino risponde con una lettera in cui motiva la propria indisponibilità: «Sono spiacente di comunicarvi che per motivi strettamente personali non sono disponibile e tanto meno interessato, poiché non rientra nello specifico delle mie mansioni lavorative». La contro-risposta dell'azienda è questione di pochi minuti: «Ottemperare alle nostre disposizioni costituisce per Lei un preciso obbligo contrattuale. Ne consegue che, ove Lei persistesse nel Suo rifiuto, ci vedremmo costretti a trarre le debite conseguenze, essendo inammissibile un Suo rifiuto "per motivi strettamente personali", o perché "non rientra nello specifico delle Sue mansioni lavorative", o perché Lei "non è interessato". Confidiamo pertanto che Lei vorrà rivedere le posizioni espresse».

L'azienda, insomma, insinua il dubbio anche sulle "motivazioni personali", ritenendole false e prive di fondamento. In realtà Valentino in questo periodo non sta affatto bene, e alle pressioni sul posto di lavoro si aggiungono anche problemi famigliari. Dylan, il secondogenito di 8 anni, il 4 marzo è trasportato con urgenza al pronto soccorso in seguito a convulsioni e per tutto il mese di aprile viene sottoposto a esami clinici per scoprire l'origine del malore. Come se non bastasse, la madre, a metà del mese di aprile e poi l'8 maggio, viene operata per una grave forma di carcinoma al volto. In entrambi i casi, è Valentino che presta la necessaria assistenza ospedaliera, visto che la moglie è impossibilitata poiché apre il suo piccolo negozio di alimentari la mattina alle 8, presso la frazione Ponte nel comune di Savio.

Nell'organizzazione famigliare Valentino si occupa anche di portare a scuola la primogenita Jessica, 12 anni. È evidente che questi sono problemi reali, per giunta tutti noti alla direzione aziendale. Lo stress cui è sottoposto il Gozzi giunge al culmine il 18 aprile, quando viene colpito da un grave attacco sincope,<sup>8</sup> accompagnato da crisi di ansia, in seguito al quale viene trasportato d'urgenza all'ospedale di Edolo, dove i medici ritengono di dover chiedere persino un consulto psichiatrico prima di dimetterlo.

Con una lettera datata 23 aprile Valentino fa presente all'azienda la propria situazione: «In riferimento alle ripetute pressioni e missive da parte del direttore di stabilimento nei miei confronti, e al mio attuale stato di salute

(dovuto a questa pesante situazione), vi chiedo gentilmente di intervenire affinché in futuro non si verificino più fatti di questo genere. Vi chiedo inoltre che per qualsiasi richiesta, necessità o altro sia il capo reparto a rivolgersi a me e non il direttore di stabilimento».

Il 29 e 30 aprile Valentino non partecipa alle lezioni perché è in malattia e, nel frattempo, le due sessioni milanesi (6 e 7 maggio) vengono annullate. I lavoratori sono esonerati: è la dimostrazione lampante di quanto fosse inutile quel corso?

Passa qualche giorno e, permanendo la sua delicata situazione personale, riceve il rimprovero della direzione per non aver partecipato alla lezione: «...Alle ore 14.40 Lei si è rifiutato di partecipare ad una lezione, da svolgere durante l'orario di lavoro, finalizzata alla acquisizione di nozioni professionali». Valentino risponde due giorni dopo: «Bonariamente, ancora una volta, Vi chiedo di lasciare le cose come stanno, anche per miei motivi personali e di salute. Rimango in attesa delle decisioni che la Direzione vorrà assumere, informandovi che, naturalmente, nel caso ci fossero provvedimenti a mio carico, mi riservo di adire tutte le vie per la tutela di quelli che ritengo essere i miei diritti».

### Licenziamento, sciopero e nuove elezioni

Come già ricordato, il 24 aprile, per sveltire i tempi, i sindacati aprono una seconda procedura per le elezioni delle Rsu presentando, di comune accordo con i lavoratori, gli stessi candidati eletti il 17 marzo. Quindi anche Valentino Gozzi, per la Fiom-Cgil. Il 5 maggio la Fiom, però, riceve la disdetta della tessera di un operaio (P. B.), che si candiderà per la Uilm proprio sullo scadere, alle ore 20 dell'ultimo giorno utile per la presentazione delle liste (8 maggio). La Fiom, naturalmente, nutre seri dubbi sulla spontaneità di questo repentino cambiamento, come scrive lo stesso segretario comprensoriale, Calzaferri: «Questo lavoratore ha ribadito, prima al delegato, poi a Gozzi, ed infine al sottoscritto di essere stato "sollecitato" direttamente dal titolare a candidarsi per la Uilm e lui ha dovuto accettare la "sollecitazione"».

Ma il colpo grosso dell'azienda arriva il 14 maggio. Valentino riceve una lettera che sancisce di fatto il suo licenziamento: «Essendo pertanto integralmente confermati gli addebiti contestanti con la nostra del 6/05/2003, che configurano un atteggiamento di grave insubordinazione e di non collaborazione, abbiamo disposto il Suo licenziamento con effetto immediato. La dispensiamo dal prestare il periodo di preavviso, per il quale Le verrà riconosciuta la relativa indennità sostitutiva. Le alleghiamo il Suo libretto di lavoro. Saluti».

<sup>8</sup> Come recita il referto della psichiatra, Franca Grasso, lo svenimento è dovuto a sindrome ansiosa depressiva, che perdura da circa due mesi, relativa a stress familiare e lavorativo.

Le reazioni dei lavoratori e del sindacato non si fanno attendere: l'indomani la fabbrica è completamente ferma in sciopero come forma di protesta per il licenziamento illegittimo.<sup>9</sup>

In quei giorni convulsi viene coinvolto anche il sindaco di Malonno, nel tentativo di sbloccare la situazione. Il sindaco si limiterà a riportare al sindacato la posizione dell'azienda, che nella sostanza chiedeva a Valentino di lasciare la carica di delegato per la Fiom. Il sindaco, con questa presa di posizione, ha dimostrato di non essere imparziale e di parteggiare per la San Grato. Del resto non è una novità che alcuni sindaci, soprattutto nei comuni dove è forte il bisogno del lavoro, cercano di avere voce in capitolo in merito alle assunzioni di lavoratori nel loro territorio. La Sangrato, probabilmente, ha favorito questa logica clientelare, e il sindaco di Malonno non ha voluto assumere quel ruolo di "arbitro imparziale", temendo di compromettere i rapporti con l'azienda stessa.

L'agitazione durerà ben otto giorni, secondo le modalità stabilite dall'assemblea dei lavoratori, che viene convocata il 19 maggio presso la biblioteca di Malonno. Fuori dai cancelli della fabbrica, in un "seggio" montato per l'occasione, il 21 dello stesso mese si svolgono le elezioni per il rinnovo delle Rsu: Valentino viene confermato per la Fiom, nonostante fosse stato licenziato da ormai una settimana.

In quei giorni (20 e 21 maggio) il figlio del titolare e il direttore telefonano ad alcuni operai in Contratto di Formazione Lavoro, intimando loro di riprendere l'attività, con la minaccia di non confermarli o di chiudere addirittura la fabbrica.

Il grave atteggiamento dell'azienda raggiunge l'apice il 27 maggio, alle ore 10: i titolari, padre e figlio, incontrano gli altri due delegati sindacali per spiegare le ragioni del licenziamento. Nonostante i sindacati non abbiano ancora comunicato formalmente gli eletti Rsu (lo faranno il 29 maggio), l'azienda convoca i due delegati in questione e un altro lavoratore, candidato per la Fim-Cisl, ma non eletto. Risulta quindi evidente che all'azienda non interessano le regole, e tantomeno

---

<sup>9</sup> «Il licenziamento di un dipendente che era stato eletto rappresentante sindacale ha fatto scattare lo sciopero dei 92 dipendenti dell'azienda di stampaggio San Grato di Malonno. Giovedì scorso, non appena la lettera di licenziamento è giunta al lavoratore, è scattato lo sciopero su tutti i turni di lavoro, deciso dalla Fim e Fiom territoriali. I lavoratori, riuniti in assemblea, hanno deciso nei giorni scorsi le agitazioni da attuare nel corso della settimana e sono fermi nel chiedere all'azienda la revoca del licenziamento», "Bloccata la Sangrato", *Giornale di Brescia*, 24 maggio 2003.

i risultati del rinnovo Rsu, essa si arroga semplicemente il diritto di interferenza nelle elezioni e di scelta degli interlocutori, a prescindere dalle opinioni (e dai diritti) dei lavoratori.

Intanto lo sciopero prolungato e la lotta degli operai hanno eco in tutta la Valle: i giornali ne parlano<sup>10</sup> e Fim e Fiom territoriali diffondono un volantino in tutte le fabbriche del comprensorio per sensibilizzare su quanto sta succedendo e per mettere a tacere le voci che circolano sul conto di Valentino («è un lavativo», «è sempre in mutua»): «Alla San Grato di Malonno il 14 maggio 2003 l'Azienda ha licenziato un lavoratore che recentemente era stato eletto come rappresentante sindacale unitario dei lavoratori. L'Azienda non voleva e non vuole riconoscere il risultato dell'elezione libera e democratica svolta dai lavoratori, accampando motivazioni infondate di non rispetto della procedura, quando questa è stata svolta con tutte le garanzie del caso e lo spoglio delle schede è avvenuto alla presenza dei lavoratori e dei rappresentanti del Sindacato». E ancora, più avanti: «In questi giorni qualcuno, ad arte, ha fatto girare la voce che, se questa protesta non rientra, si rischia di mettere in discussione 40 nuovi posti di lavoro. Francamente, ci pare alquanto strumentale che con una casualità che è più unica che rara, si cerchi di inserire la notizia di una espansione dei livelli occupazionali (mai comunicata prima) come se la questione fosse barattabile con un licenziamento senza giustificato motivo. Tutti i cittadini di Malonno e dell'Alta Valle sanno qual è l'importanza di avere un'Azienda che dà lavoro in una zona dove ancora oggi è difficile trovare uno sbocco occupazionale, non per questo si è disposti ad accettare o subire comportamenti che offendono la dignità della persona».

I sindacati, durante l'agitazione, chiedono l'immediato ritiro del licenziamento di Valentino, ma l'azienda non ci sente. Un fax del suo consulente, datato 26 maggio, fa sapere a Fim e Fiom quanto segue: «A nome e per conto della San Grato Spa vi notifico che la Società esclude di poter revocare il licenziamento Gozzi, per il quale si rimette al Giudice del Lavoro. Resta la disponibilità per riprendere il confronto sindacale su qualsiasi altro tema». A riprova di questo il 29 maggio, nel corso

---

<sup>10</sup> «All'ottavo giorno di sciopero ancora non si intravede una soluzione alla "San Grato" di Malonno. Il braccio di ferro tra l'azienda meccanica, che occupa un centinaio di dipendenti, i cui cancelli sono presidati da più di una settimana, è cominciato dopo il licenziamento in tronco di un rappresentante sindacale, lo scorso 14 maggio», Lino Febbrari, "Licenziato un sindacalista, duro scontro alla Sangrato", *Bresciaoggi*, 25 maggio 2003.

di un incontro all'Uplmo,<sup>11</sup> il consulente dell'azienda ribadisce che la proprietà non è disponibile a far rientrare Gozzi perché si è incrinato il rapporto fiduciario con l'azienda stessa.

«Ambigua, anzi contraddittoria, è la posizione delle imprese, che nella gestione del personale sono divise tra l'esigenza di subordinare a sé la creatività dei propri dipendenti e quella di consentire che si esprima liberamente affinché possa esercitarsi con efficacia».<sup>12</sup>

L'obiezione dei sindacati è quanto mai pertinente: Valentino non ha mai avuto provvedimenti disciplinari e gli è stato riconosciuto il quinto livello proprio quattro anni fa. Qualche giorno prima, il 26 maggio, durante un'assemblea, il capo reparto ha confermato più volte che Gozzi non ha mai dato problemi e ha sempre svolto il proprio lavoro con professionalità. Il segretario della Fiom su questo non ha dubbi: «Il sottoscritto, nell'incontro del 15/04/2003, ha dichiarato che il titolare voleva influenzare l'elezione dei delegati dei lavoratori alla San Grato. Gli avvenimenti lo dimostrano, in particolare il licenziamento di Gozzi, che, da quanto capito dalle argomentazioni dell'azienda nelle riunioni fatte all'Uplmo in merito alla nostra contestazione del licenziamento, appare come preparato a tavolino, cercando l'appiglio per licenziare il lavoratore, prima della nomina formale come Rsu, perché il titolare non lo voleva come delegato».

Nelle assemblee ci sono stati più volte tentativi per dividere i lavoratori e inceppare la mobilitazione, ma il sindacato decide di tener duro: rientrare in fabbrica significa fermare il conflitto e non raggiungere lo scopo per il quale si è cominciato a scioperare.

L'astensione dal lavoro termina il 29 maggio e i lavoratori, dalle 14 alle 16.30, vengono convocati dal titolare e dal direttore per un'assemblea. Il figlio del titolare esprime profonda delusione per il comportamento dei lavoratori, dichiarando apertamente di essersi aspettato solo un paio di giorni di sciopero. Il titolare rincarerà la dose, affermando che «è inutile la mobilitazione dei lavoratori, tanto il Gozzi sta fuori; la magistratura deciderà secondo i suoi tempi, ma intanto il Gozzi sta fuori di qui».

## La sentenza e il nuovo licenziamento

Valentino e la Fiom decidono di fare causa all'azienda appellandosi all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori che prevede il divieto, per le aziende con più di 15

dipendenti, di licenziare senza giustificato motivo. Il 13 giugno l'avvocato della Fiom presenta il ricorso presso la Sezione Lavoro del Tribunale di Brescia e cominciano le udienze. Il legale della Sangrato risponde con una memoria difensiva depositata il 5 luglio. Nella seconda udienza (11 luglio) Valentino accoglie la proposta di reintegro con le modalità formulate dal giudice del lavoro nella prima udienza, ma l'azienda non prende in considerazione la proposta formulata dal Giudice.

Il 15 luglio l'avvocato della Fiom ripresenta al giudice del Lavoro, Giuseppe Magnoli, un'altra memoria in cui contesta la versione fornita dal legale dell'azienda nel controricorso.

In sede cautelare il Tribunale del lavoro di Brescia, con una motivazione sconcertante, respinge il ricorso per provvedimento d'urgenza proposto dal lavoratore per ottenere l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro anticipatamente rispetto al giudizio di merito vero e proprio, quindi anche il reclamo proposto per la riforma del primo provvedimento negativo. A questo punto la Fiom decide di coinvolgere oltre all'avvocato della Fiom territoriale anche l'ufficio legale della Fiom nazionale e di proporre il ricorso di merito vero e proprio dinanzi al Tribunale di Torino.

Il dispositivo della sentenza, firmato dal giudice Vincenzo Ciocchetti di Torino, arriva a Valentino il 20 gennaio 2004: «...In nome del popolo italiano, il Tribunale ordinario di Torino, in funzione di Giudice del Lavoro [...], ordina l'immediata reintegrazione del ricorrente in azienda, con le conseguenze dalla data odierna previste da legge e contratto sul piano retributivo [...] e condanna la parte convenuta, quanto al periodo pregresso, a corrispondere al ricorrente n. 5 mensilità di retribuzione, oltre accessori di legge...».

Sentenza che, scrive la Fiom comprensoriale, rappresenta «un atto di giustizia non solo nei confronti del lavoratore interessato, ma anche nei confronti di tutti i lavoratori della Sangrato che si sono battuti contro questo licenziamento con decine di ore di sciopero».

Sullo stesso volantino, poi, associandosi alle preoccupazioni espresse dal suo segretario regionale,<sup>13</sup> la Fiom aggiunge un appello alla «necessità di mobilitarsi per ridurre la precarietà e salvaguardare le leggi che ancora oggi danno una certa garanzia di tutela e dignità ai lavoratori...».

<sup>11</sup> Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

<sup>12</sup> Ferruccio Andolfi, *Lavoro e libertà. Marx Marcuse Arendt*, Diabasis, 2004, pag. 202.

<sup>13</sup> «Alcuni articoli di legge nati per tutelare i lavoratori e il sindacato si sono trasformati nel suo contrario, cioè in strumenti nelle mani delle imprese per espellere manodopera», Maurizio Zipponi, *ibidem*.

L'indomani Valentino scrive alla Sangrato una lettera in cui accenna la sua disponibilità a riprendere immediatamente l'attività lavorativa. Immediata la risposta dell'azienda: «Con riferimento al G.d.L. dott. Vincenzo Ciocchetti del Tribunale di Torino in data 20/01/2004 Ella viene reintegrato in servizio. Per la ripresa lavorativa seguirà comunicazione da parte della scrivente con l'indicazione della data di inizio. Va da sé che la scrivente società formula comunque la più ampia riserva di impugnazione della sentenza emessa dal G.d.L. dott. Ciocchetti, che ritiene ingiusta e gravatoria, dichiarando esplicitamente di agire in ragione della immediata esecutorietà della medesima e senza alcuna volontà di prestarvi acquiescenza».

Già il giorno successivo (il 5 febbraio), però, l'azienda intima a Valentino 6 giorni di sospensione cautelare per aver rilasciato, in un'intervista apparsa sul quotidiano nazionale "l'Unità", delle dichiarazioni che sarebbero lesive degli interessi aziendali: «...Ci riferiamo all'articolo pubblicato sul quotidiano "Unità" del 30 novembre 2003 pag.15 a firma Susanna Ripamonti,<sup>14</sup> in cui Lei ha fra l'altro riferito all'articolaista che, in occasione di un infortunio mortale verificatosi nel nostro stabilimento di Malonno, "la direzione pretendeva che continuassimo a lavorare", "tanto non è uno dei nostri". Lei ha anche dichiarato alla stessa giornalista che, in occasione dei medesimi fatti, Lei ha "protestato contro il ci-

---

<sup>14</sup> «È successo a Valentino Gozzi, eletto nella Rsu della Sangrato di Malonno, 93 dipendenti. Il suo attrito con la direzione aziendale era iniziato nel gennaio scorso, dopo un infortunio in cui aveva perso la vita un tecnico, morto mentre stava ispezionando un macchinario. Gozzi racconta: «Arrivo in fabbrica e il corpo di quel poveraccio era ancora lì per terra, in una pozza di sangue, col cranio fracassato, a cinque metri dal mio posto di lavoro. La direzione pretendeva che continuassimo a lavorare: "Tanto non è uno dei nostri - dicevano - viene da fuori". Io mi sono rifiutato, ho chiamato il sindacato e abbiamo fatto 8 ore di sciopero». Poco dopo Gozzi viene eletto come delegato, ma la direzione contesta l'irregolarità delle procedure e impone una nuova elezione. Il sindacato protesta, poi decide di fare un passo indietro, dato che si tratta solo di una formalità. Ma prima della nuova nomina, Gozzi viene licenziato con un pretesto: si era rifiutato di partecipare a un corso di aggiornamento su tecniche che non riguardavano le sue mansioni. Adesso ha fatto ricorso per giusta causa al tribunale di Torino per essere reintegrato nelle sue funzioni. «Non ho mai capito perché gli facessi così paura: lavoravo lì da 15 anni, il mio lavoro lo sapevo fare alla perfezione. Anche quando volevano farmi le pulci, controllando quello che facevo, pezzo per pezzo, non sono mai riusciti a trovar da ridire. Avevo protestato contro il loro cinismo e me l'hanno fatta pagare», Susanna Ripamonti, "I nuovi schiavi della Valcamonica", *L'Unità*, 30 novembre 2003.

nismo e me l'hanno fatta pagare". Riteniamo che tali affermazioni per un verso siano gravemente lesive sia dell'immagine aziendale, sia dell'onorabilità dei dirigenti e degli amministratori della Sangrato Spa; per l'altro verso evidenzino il Suo manifesto disprezzo verso il datore di lavoro tanto più che le stesse sono rese in dispregio della verità dei fatti. Ci riserviamo pertanto di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti del caso, valutate le eventuali giustificazioni che Lei volesse presentarci entro 5 gg. dalla presente».

È chiaro che l'azienda non vuol digerire l'ordinanza di reintegro, al punto da decidere quello che i suoi dipendenti devono o non devono dire.

Valentino rivendica due giorni dopo il suo diritto di esprimere con libertà e senza intimidazioni le sue idee: «...Il sottoscritto respinge ogni addebito, considerato che il fatto contestato rientra nel legittimo esercizio delle libertà personali e si riserva di fornire ulteriori argomenti e diffida codesta azienda ad ottemperare immediatamente all'ordine di reintegrazione e di risarcimento del Tribunale di Torino datato 20/01/04». La lettera di ulteriore risposta della Sangrato non si fa attendere e si conclude addirittura con un nuovo e perentorio licenziamento: «...Limitandosi a trincerarsi dietro il "legittimo esercizio delle libertà personali" Lei per un verso ha riconosciuto la paternità delle espressioni riportate dall'Unità; per altro verso ha inteso eludere qualsiasi giustificazione relativa alla portata e al significato delle espressioni stesse. A fronte di tale Sua posizione, non ci resta che ribadire il nostro sdegno e il nostro sconcerto per la Sua iniziativa, palesemente diretta a screditare la Sangrato Spa. Tale convincimento scaturisce con immediatezza dalla Sua scelta di travisare i fatti in modo da suggerire che la Sangrato Spa è governata da persone prive di valori morali al punto da restare indifferenti di fronte ad un evento tragico, e ancor più indifferenti per il fatto che la tragedia era capitata a uno sconosciuto, seppure all'interno dell'azienda. Da tutto quanto sopra discende con evidenza l'impossibilità di ipotizzare la continuazione di un rapporto di lavoro tra la Sangrato, che a questo punto non può più accreditare nessuna fiducia, e Lei, che tiene in tanto e tale disprezzo e disistima la Sangrato Spa. Pertanto, ferma la riserva di cui sopra in ordine alla mancata acquiescenza, abbiamo disposto il Suo licenziamento con effetto dal 14 febbraio 2004...».

La vicenda assume, quindi, i contorni sempre più marcati di un vero e proprio scontro ideologico, il cui obiettivo, per dirla con la Cgil camuno-sebina, «è quello di mettere in atto una vera e propria intimidazione

nei confronti dei lavoratori». Una vicenda il cui commento lasciamo ancora una volta alla giornalista de "L'Unità": «Parli con L'Unità? Sei licenziato. Con questa agghiacciante motivazione, la Sangrato Spa, industria metalmeccanica di Malonno, Val Camonica, ha deciso di disattendere la sentenza del tribunale di Torino, che nel gennaio scorso aveva disposto il reintegro sul posto di lavoro di un operaio, Valentino Gozzi, e il pagamento di cinque mensilità».<sup>15</sup>

Ad oggi, mentre scriviamo, la Fiom e i suoi legali hanno attivato il ricorso presso il tribunale di Torino, contro il comportamento di un'azienda che, oltre a manifestare tanto accanimento contro un dipendente che rivendica solo e semplicemente il rispetto dei propri e degli altrui diritti, mostra di non voler prendere nella dovuta considerazione una sentenza pronunciata dal tribunale.

Valentino Gozzi è fiducioso, nonostante tutto non si è mai dato per vinto e intende continuare: «Ormai l'azienda è nel torto più assoluto ed andremo avanti con un'altra causa...».

La prima udienza nella causa di impugnazione del secondo licenziamento avrà luogo dinanzi al Tribunale di Torino il 13 dicembre 2004. Nel frattempo l'azienda aveva proposto appello contro la sentenza di primo grado relativa al primo licenziamento. La Corte d'Appello di Torino all'esito dell'udienza di discussione non si è limitata a respingere l'appello proposto dall'azienda, ma ha persino riformato la sentenza di primo grado in senso ancor più favorevole al lavoratore, attribuendogli un risarcimento di nove mensilità in luogo delle cinque alle quali si era limitato il giudice di primo grado dott. Ciocchetti.

---

<sup>15</sup> Susanna Ripamonti, "Denuncia su L'Unità le condizioni di lavoro. Licenziato", *L'Unità*, 9 marzo 2004.

P.S. Credo che il danno morale non l'abbia dato io a loro, ma loro a me con questo comportamento che continua in modo persecutorio a colpire me e la mia famiglia! (SFOGO PERSONALE). Continuo dicendo che:

In queste aziende ci sono stati ulteriori gravi infortuni:

- Signor Giacomini Renato (ora defunto per neoplasia) ha perso le dita di una mano sotto la Coniatrice.

- Signor Bonomelli Vincenzo ha rischiato di morire dissonnato per una pesa franata dal tancio che gli ha tagliato la vena femorale.

- Signor Paccini Silvano (1996) ha perso la vite in azienda ucciso da una puleggia.

Signor Bernardi Paolo ha avuto schiacciamento e fratture ad un piede.  
Signor Tore Silvestro ha avuto delle gravi ferite al piede incontrandosi in un superoggio dentato di un nostro trasportatore.

Signor Polignelli Luigi ha perso quasi completamente la vista ad un occhio per una puleggia metallica.

Il Signor Francinelli Franco in seguito ad una frattura procurata da un carrello elevatore passato gli sui piedi gli è stato consigliato di andare in malattia e non in infortunio.

Il giovane Rodolfo Italo in contratto di formazione, licenziato al termine del periodo di prova perché aveva avuto un infortunio.

Lo stesso ha avuto infortuni tre cui uno grave colpito da una stampella al quicchio destra ha anche subito un intervento chirurgico.

## FAUSTO SPAGNOLI: UNA MORTE SENZA VERITÀ

«... In edilizia, quasi il 20% degli infortuni mortali avvengono per lavoratori assunti soltanto da uno o due giorni. Un dato che cela la diffusione del lavoro nero, vista la possibilità che hanno le imprese del settore di regolare i rapporti di lavoro entro il quinto giorno d'inizio di un'attività».

Sergio Cofferati, all'epoca segretario generale della Cgil, dalla prefazione al libro "Fausto Spagnoli, una morte senza verità".

### La vicenda

La drammatica vicenda relativa alla morte ("senza verità") di Fausto Spagnoli è già stata raccontata in modo sufficientemente circostanziato (per quanto è stato possibile, nonostante le palesi reticenze da parte di quelli che furono i suoi compagni di lavoro), da Sergio Cotti Piccinelli.<sup>1</sup>

Se ci ritorniamo brevemente è soprattutto perché in quella vicenda emersero in modo molto più evidente alcuni degli elementi di dubbio che trapelano solo velatamente nel caso della Sangrato.

La morte di Fausto Spagnoli, infatti, nonostante il tentativo di attribuirne le cause ad un incidente stradale<sup>2</sup> (e nonostante le reticenze che sarebbero emerse poi anche da parte dei suoi compagni di lavoro), avvenne in circostanze tali da esprimere quantomeno il dubbio che le cose potessero essere andate diversamente da come si voleva far credere fossero andate.

Sono i familiari ad esprimere i primi dubbi, nel momento in cui, benché in quel giorno d'estate del 1997 Fausto indossasse solo una canotta e dei pantaloncini corti, non riscontrano alcuna delle lesioni (alle mani, alle ginocchia...) tipiche di un corpo che striscia sull'acciottolato dopo essere stato sbalzato dalla moto. Dubbi che verranno confermati da diversi altri testimoni<sup>3</sup> e, sia pure indirettamente, dallo stesso referto

<sup>1</sup> Sergio Cotti Piccinelli (a cura di), *Fausto Spagnoli, una morte senza verità*, Cgil e Circolo culturale Ghislandi, 2001.

<sup>2</sup> «... è probabile che il giovane nel venire giù sulla strada ciotolata, magari a velocità non consona alle caratteristiche stradali, abbia urtato con una certa violenza contro l'avvallamento stesso e si sia catapultato, andando a cadere direttamente ove poi è stato rinvenuto, così che il violento impatto con la terra gli abbia provocato il fatidico mortale trauma», dalla "nota informativa" dei carabinieri di Esine alla Procura della Repubblica di Brescia, in, *ibidem*, pag. 13.

<sup>3</sup> «... nessuno invece rileva escoriazioni sul corpo, che dovrebbero pur essere presenti data la dinamica dell'incidente», Sergio Cotti Piccinelli, *ibidem*, pag. 51.

medico, che si limiterà alla generica descrizione di «escoriazioni multiple diffuse...».<sup>4</sup>

C'è solo da aggiungere che, probabilmente, senza la caparbia determinazione della Cgil e, quindi, l'indagine di Sergio Cotti Piccinelli, che ha teso soprattutto ad «illuminare non ciò che è accaduto, ma la mostruosità di quanto è stato raccontato», si sarebbe inevitabilmente imposto il solo punto di vista delle indagini ufficiali.

In seguito alla pubblicazione del "dossier" (e forse anche grazie ad essa), quindi, gli sviluppi della vicenda sul piano giudiziario andranno assumendo una piega diversa.<sup>5</sup>

Nell'ottobre del 1998 la Pretura circondariale di Brescia ordina la riapertura delle indagini e la riesumazione della salma di Fausto Spagnoli (anche se la stessa giunge tardiva, e non riuscirà a fugare quei dubbi che sarebbero stati chiariti se effettuata al momento del decesso), accogliendo così la richiesta avanzata a suo tempo dai familiari. «Era la conferma che rimanevano molti interrogativi senza risposta, dubbi che si erano affacciati fin dalle prime ore successive al ritrovamento del corpo del ventisettenne operaio di Darfo».<sup>6</sup>

Nel novembre del 2001 la sezione brenese assolve il titolare dell'impresa edile, Palmino Filippi, ed il capocantiere, Luca Ravellini, da ogni responsabilità per la morte di Fausto Spagnoli, ma due anni più tardi (sei anni e mezzo dopo la morte di Fausto) lo stesso Tribunale condanna per omissione di soccorso i due ex compagni di lavoro, Mario Spandre e Stefano Cretti, che patteggeranno una pena di 45 giorni di reclusione. «Una sentenza – dichiara il segretario generale della Cgil camuno-sebina, Domenico Ghirardi – che comincia a far emergere alcune delle responsabilità che hanno segnato la drammatica morte di Fausto Spagnoli».<sup>7</sup>

Sarà ancora lo stesso Ghirardi, quindi, ad auspicare «che si arrivi al più presto all'udienza in Appello dell'altro processo in Tribunale a Brescia»,<sup>8</sup> non prima di aver esortato ancora una volta «chi sa a parlare, per fare piena luce e dimostrare che la vita di una persona

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> La prima stesura del dossier verrà consegnata, nell'estate del 1998, al Gip della Pretura di Brescia, Emilio Quaranta.

<sup>6</sup> Gian Mario Martinazzoli, "Il caso mai chiarito della morte di Fausto Spagnoli", *Giornale di Brescia*, 17 gennaio 2004.

<sup>7</sup> Giancarlo Chiari, "Per il caso Spagnoli le prime due condanne", *Bresciaoggi*, 16 gennaio 2004.

<sup>8</sup> In seguito al ricorso presentato contro la sentenza del 2001.

vale più di ogni altra cosa». <sup>9</sup> Purtroppo è ragionevole temere che quest'ultima esortazione rischi di cadere nella totale indifferenza, se dobbiamo credere a quanto afferma il sociologo Luigi Manconi:

«il reparto, l'unità di classe, la comunità di fabbrica [o di cantiere] sono concetti improponibili a un lavoratore della piccola impresa o del "sommerso", a uno studente-lavoratore, a un precario, a uno stagionale, a un avventizio...». <sup>10</sup>

<sup>9</sup> Giancarlo Chiari, *ibidem*.

<sup>10</sup> Luigi Manconi, *Solidarietà, egoismo*, Il Mulino, 1990, pag. 87.

## La lettera di Nicoletta e Vanna<sup>1</sup>

In questi giorni insieme a mia cognata Vanna, sorella di Fausto, abbiamo riflettuto sull'appuntamento di oggi,<sup>2</sup> e alla fare abbiamo pensato che forse era il caso che anche noi dicessimo due parole.

Nel timore che l'emozione faccia brutti scherzi, abbiamo scritto due parole che ora vi leggo.

Ringraziamo tutti, in particolare il sindacato Cgil che ci è stato vicino e che ci ha aiutato a far emergere i dubbi che noi avevamo... In quei momenti non hai quella forza che occorre avere, si finisce per chiudersi in sé e la rassegnazione prevale.

Mi sono attaccata alla mia bambina, pensavo solo a come fare ad andare avanti. Poi abbiamo incontrato Ghirardi, a lui abbiamo confidato tutti i nostri dubbi sulla morte di Fausto e insieme si è deciso di fare tutte quelle azioni che nel libro sono raccontate.

All'inizio ero timorosa, quasi provavo un senso di fastidio a ripercorrere nella mia mente certi fatti, il sentire certe cose mi riapriva la ferita e ogni volta subentrava un certo scoramento e una certa rassegnazione...

Oggi con determinazione vogliamo e chiediamo di sapere la verità di come sono andati realmente i fatti.

Il cruccio più forte che abbiamo è quello di sapere che se Fausto fosse stato prontamente soccorso forse oggi sarebbe ancora in vita.

Noi non vogliamo fare del male a nessuno, ma ci chiediamo come mai i suoi amici e compagni di lavoro non ci dicano niente. Perché tante contraddizioni, perché certi comportamenti? Può capitare una disgrazia, ma perché lasciare Fausto lì su una strada quando l'ospedale era così vicino?

Ci rivolgiamo per l'ultima volta ai compagni di lavoro di Fausto: diteci la verità, noi non vogliamo vendette, chiediamo solo di sapere come è andata realmente.

Erano amici di Fausto, perché per tutta la vita loro e noi dobbiamo trascinarci questi dubbi e portare questo pesante fardello?

Anche a quella persona che ha scritto quella lettera anonima gli chiediamo, anzi supplichiamo di farsi avanti e di dire cosa ha visto quel giorno.

Nonostante tutto, noi continuiamo a sperare che alla fine la verità emergerà.

<sup>1</sup> La vedova e la sorella di Fausto Spagnoli.

<sup>2</sup> Il Direttivo della Fillea-Cgil, per la presentazione del libro "Fausto Spagnoli, una morte senza verità".

## BRAWO SPA: RITMI E ARBITRIO

*«L'uomo-orologio deve commutare quotidianamente i suoi ritmi e le sue percezioni del tempo tra la sfera lavorativa (predominante) e quella (sempre più marginale) affettivo-esistenziale».*

Mario Agostinelli, "Tempo e spazio nell'impresa postfordista"

### Se ti ammali è colpa tua

Claudio Mai lavora alla Brawo 1 dal 1971, quando la ditta si chiamava ancora Metalstampati Bonomi.<sup>1</sup> Assunto con la qualifica di fresatore, nel giro di pochi anni ottiene il riconoscimento professionale del 5° livello, dove rimarrà inquadrato poi per oltre 20 anni.

Nel 1996 Claudio comincia ad avvertire i primi sintomi di una malattia che si sarebbe poi aggravata con il passare del tempo. Malattia che si manifesta attraverso colite spastica e dolori articolari, e che va quasi sicuramente collegata alla postura di lavoro, tant'è vero che «la colite spastica si attenuava nei fine settimana riapparendo però puntualmente il lunedì successivo, alla ripresa del lavoro».<sup>2</sup>

Nel 1997, dopo aver riscontrato come le stesse cure avessero prodotto soltanto risultati parziali e temporanei, tanto che «per poter lavorare alla macchina assegnatagli e sopportare i dolori di cui si è detto, lo stesso doveva indossare un corsetto rigido con rinforzi in ferro...»,<sup>3</sup> Claudio decide di sottoporre la situazione al capo del reparto "meccanica", che lo ascolta, ma poi non adotta alcun provvedimento. Successivamente, dopo che il medico di fabbrica gli ha prescritto un adeguato periodo di riposo e l'applicazione ad una «mansione diversa o ad altre macchine per circa sei mesi»,<sup>4</sup> l'operaio torna a sollecitare i caporeparto, incoraggiato anche dall'aver constatato il recente spostamento di un altro dipendente che svolgeva il suo stesso lavoro su un'altra macchina.

Invece dei sei mesi di "mansione diversa", Claudio viene tenuto a lavorare nello stesso reparto – e nella stessa mansione – per oltre 10 mesi, ancora, finché la direzione aziendale, senza interpellare l'interessato né il

medico di fabbrica, né l'Asl, né, tantomeno, la Rappresentanza sindacale,<sup>5</sup> decide di spostarlo al reparto "trance", dove «il lavoro richiedeva l'esecuzione di movimenti manuali ancor più ripetitivi».<sup>6</sup>

Nel giro di pochi giorni, quindi, riappariranno tutti i sintomi più acuti della malattia. Ciò nonostante, e nonostante lo spostamento di reparto comporti la regressione ad un lavoro di manovalanza (per il quale il contratto di lavoro prevede l'inquadramento al 3° livello), Claudio non protesta affatto, anche per non inasprire ulteriormente il contrasto con l'azienda e sperando, quindi, che la stessa azienda non metta in discussione almeno la sua posizione retributiva ed il suo inquadramento professionale.

Sarà proprio da quel momento, invece, che cominceranno a farsi sentire con maggiore intensità le ritorsioni dell'azienda, che aveva già manifestato duramente la propria contrarietà per la chiamata in causa dell'Asl.

### Azioni di logoramento

Il Mai viene prima privato del "cottimo di reparto" di cui godeva quando lavorava al reparto Stampaggio (solo in seguito al ricorso presso l'Ufficio del Lavoro di Brescia la direzione aziendale dichiarerà di «subire» la revoca alla decurtazione), dopodiché, in violazione alle normative previste dal contratto di lavoro, vengono cancellate le condizioni di miglior favore relative all'inquadramento professionale...

A questo punto l'attacco si sposta sul versante della produttività, nel senso che la direzione aziendale addebita al lavoratore «un rendimento mediamente inferiore del 25% rispetto a quello degli altri colleghi avvicendatisi sulle macchine...»<sup>7</sup> e, quindi, si riserva di «adottare i provvedimenti del caso, tra cui la proporzionale riduzione della retribuzione e altre eventuali sanzioni disciplinari»...<sup>8</sup>

La trama aziendale si scompone ancora una volta in sede di Ufficio provinciale del Lavoro, con il Collegio di conciliazione che formulerà l'auspicio affinché «l'impresa adibisca il lavoratore, qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni più leggere [...], quantomeno all'utilizzo della macchina n.6, meglio compatibile con le attuali condizioni fisiche del ricorrente...».<sup>9</sup>

<sup>1</sup> La Brawo Brassworking ("lavorazione dell'ottone") nasce nel 1989 in seguito alla fusione delle aziende Galma e Metalstampati Bonomi, specializzate nell'attività di stampaggio a caldo di metalli non ferrosi.

<sup>2</sup> Dal Ricorso presentato dagli avvocati Pier Luigi Milani e Loredana Rivadossi in data 12.09.2002.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> «Documento n.6», in Ricorso, cit.

<sup>5</sup> Nel frattempo lo stesso Claudio Mai era diventato delegato sindacale, eletto nelle liste della Fiom-Cgil.

<sup>6</sup> Ricorso, cit.

<sup>7</sup> «Documento n.10», in Ricorso, cit.

<sup>8</sup> Ricorso, cit.

<sup>9</sup> Ibidem.

Ma la direzione è sempre meno intenzionata a demor- dere (anche perché ormai si stanno sempre più affer- mando pure e semplici questioni di principio) e pochi mesi più tardi, all'inizio del 2000, attiverà un ulteriore provvedimento disciplinare, con addebiti identici o analoghi ai precedenti, e ancora una volta Claudio Mai dovrà invocare l'intervento della Commissione provin- ciale di conciliazione.

La Brawo, allora, senza neppure attendere l'esito del tentativo di conciliazione, «disponeva unilateralmente la decurtazione del 20% della retribuzione mensile (equiva- lente a circa £ 400.000) a decorrere dal 1° giugno 2000»,<sup>10</sup> col pretesto della «ridotta capacità lavorativa». Anche contro tale ulteriore vessazione, Claudio si ri- volge inizialmente alla Commissione provinciale di con- ciliazione, e solo dopo l'esito negativo del tentativo promuoverà il ricorso al Giudice del Lavoro, che due anni più tardi si pronuncerà contro la «totale illegittimità della condotta aziendale».<sup>11</sup>

L'azienda, nel frattempo, è sempre più determinata nel voler condurre a termine il «progetto persecutorio nei confronti del dipendente Mai, mirante a sfiancarlo [or- mai non ci sono più dubbi], indurlo a dimettersi o a pro- vocarlo fino a creare un pretesto per licenziarlo».<sup>12</sup>

Nella primavera del 2001 contesta al Mai nuove pre- sunte negligenze, «annunciando altri provvedimenti disci- plinari e addirittura l'addebito di asseriti danni».

Anche contro queste ultime annunciate sanzioni il Mai si appellerà alla Commissione di conciliazione, ma l'azienda, rifiutandosi di partecipare all'incontro farà fallire il tentativo arbitrale...

## Il licenziamento

Nel maggio 2002, infine, la lettera di licenziamento, sulla quale varrà la pena di soffermarsi un momento, perché la sua formulazione rappresenta una sorta di diabolico – e chiaramente intenzionale – compendio rispetto a quando si è andato gradualmente accumu- lando negli ultimi anni. La lettera, infatti, ribadisce in- nanzitutto la questione del rendimento sul lavoro, che sarebbe «risultato sistematicamente inferiore, di circa il 25%, rispetto a quello di colleghi che svolgono le medesime mansioni», rimprovera al lavoratore di aver rifiutato «tutte le diverse proposte transattive formula- te in corso di causa, mirate a riequilibrare le recipro-

che obbligazioni»<sup>13</sup> e, quindi, «pur spiacenti», comu- nicano il licenziamento per giustificato motivo, esone- rando il dipendente dalla prestazione lavorativa nei giorni di preavviso, per i quali l'azienda si impegna a riconoscere la relativa indennità sostitutiva.

Claudio, intanto è a casa, in fiduciosa attesa degli svi- luppi giudiziari, dopo aver impugnato il licenziamento. Una fiducia alimentata, oltre che dalla convinzione di essere nel giusto, anche da non pochi esiti favorevoli in casi analoghi.

Tuttavia, c'è un problema di tempi, che impedisce, a volte, il riscontro tra fiducia e serenità. Problema che, in talune circostanze, rappresenta una sorta di contra- sto “di classe” nel modo di rapportarsi con la giustizia del lavoro, nel senso che mentre il padrone, indipen- dentemente dall'esito finale, avrà tutto da guadagnare dalle lungaggini giudiziarie (per fin troppo evidenti ra- gioni), il lavoratore dipendente, per quanto supportato dalla fiducia nella magistratura, ben difficilmente riusci- rà a liberarsi dall'angoscia del che fare, nella lunga e logorante attesa dell'esito conclusivo.

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Piuttosto curiosa la perfetta coincidenza temporale fra la lettera di licenziamento (14 maggio 2002) e la data in cui l'azienda riceve comunicazione della sentenza con cui il giudice accerta l'illegitti- mità delle ritenute operate arbitrariamente dall'azienda stessa.

## UN ASSURDO RICATTO

*«Sono rari i momenti della giornata nella quale il cuore non sia compresso da un'angoscia qualsiasi.*

*La mattina l'angoscia della giornata che si deve attraversare...».*

Simone Weil, "La condizione operaia"

### Manuela

Manuela lavora in un'azienda tessile di Edolo (45 dipendenti circa), in Alta Valcamonica da quasi 15 anni e mai si sarebbe aspettata di trovarsi in una situazione come quella che si è creata in questi ultimi mesi e che ora cercheremo di illustrare.

Alla fine di giugno del 2004, mentre è regolarmente al lavoro, Manuela viene convocata in ufficio dalla Direzione Aziendale, che manifesta alla lavoratrice un'accusa gravissima, e cioè di fare dello "spionaggio industriale" a favore di una ditta concorrente, anch'essa sita in Valcamonica e gestita dall'ex direttore alla produzione dell'azienda in cui Manuela lavora.

Oltre all'accusa, viene annunciato alla lavoratrice che, in "via cautelativa", avrebbe prestato la sua opera in orario di giornata, anziché ruotare sui turni a ciclo continuo come aveva sempre fatto.

Le accuse, immediatamente respinte dalla lavoratrice, vengono riproposte alcuni giorni dopo dalla proprietà dell'azienda, nel corso di un incontro ove sono presenti anche i componenti della Rsu. In questo incontro viene esplicitata alla lavoratrice anche la richiesta di rassegnare "volontariamente" le proprie dimissioni, in quanto, sempre secondo l'Azienda, nei suoi confronti non c'è più fiducia, né da parte della proprietà né da parte dei colleghi di lavoro.

La lavoratrice, tramite la Filtea Cgil a cui si è rivolta per essere maggiormente tutelata vista la delicatezza della questione, chiede quindi che sulla vicenda venga fatta chiarezza.

Al rientro delle ferie l'Azienda fissa un incontro con la lavoratrice ed i suoi rappresentanti sindacali, preannunciando che in tale incontro sarebbero state fornite delle "prove inconfutabili" in merito alla vicenda.

Il giorno 26 agosto si svolge tale incontro. L'Azienda riconferma appieno le accuse di "spionaggio industriale" (con frequentazione assidua, una volta a settimana, della ditta concorrente ecc.), portando a sostegno delle sue tesi un presunto testimone

Testimone che si rivela da subito inattendibile, in quanto conferma sì di aver visto Manuela nella fabbrica

concorrente, ma non ricorda né una data precisa né, tantomeno, quante volte, limitandosi ad un «varie volte» che, per sua stessa precedente ammissione, tra gennaio e ottobre del 2003 sarebbero state da 1 a 5.

Già questa ultima approssimazione stride in maniera palese con una delle accuse principali dell'Azienda, cioè quella secondo cui Manuela sarebbe andata nella fabbrica concorrente tutte le settimane.

Il testimone, inoltre, appare molto a disagio durante l'incontro, tant'è vero che sente il bisogno di precisare che non aveva mai visto alcun dipendente della ditta in cui lavora Manuela lavorare nella sua ex fabbrica, che non aveva niente di personale con Manuela e che, comunque, poteva parlare e riferire sulla vicenda solo fino a metà ottobre 2003 (data della fine del suo rapporto con l'azienda concorrente).

Rapporto di lavoro finito in maniera "burrascosa", se è vero che oggi tra il testimone e la sua ex azienda parrebbe essere in corso una causa; ma ciò che contribuisce a smontare l'attendibilità del testimone è il fatto che fin dallo scorso autunno (prima di essere chiamato a testimoniare, quindi) si era rivolto all'azienda per la quale poi testimonierà, per chiedere un posto di lavoro. A questo punto ci pare che diventino perfettamente superflui ulteriori commenti.

Oltre a questa già di per sé gravissima accusa, nel corso dell'incontro ve ne sono state altre, altrettanto gravi, che hanno poi innescato una serie di reazioni a catena. L'azienda, infatti, di fronte a tutti i partecipanti all'incontro accusava Manuela di essere una ladra con la seguente espressione «... lei in questa azienda ha rubato», ed invitandola a dimettersi.

Nel proseguo dell'incontro, poi, permanendo il rifiuto di Manuela a rassegnare le proprie dimissioni, la proprietà minacciava di dar corso a dei licenziamenti collettivi (10 o 15 persone), attraverso l'utilizzo di una procedura di mobilità, aggiungendo che in tal caso la responsabilità sarebbe stata del sindacato.

A fronte di questa pesantissima minaccia, si è cercato di riportare il discorso su temi concreti, invitando l'Azienda, qual'ora fosse sicura delle sue prove, a procedere coi mezzi che il contratto e le leggi vigenti le metteva a disposizione in materia di provvedimenti disciplinari individuali.

L'Azienda riproponendo la minaccia sopra citata ha inevitabilmente posto fine all'incontro.

Questa minaccia ha creato nei giorni successivi all'incontro il coinvolgimento nella vicenda (che avrebbe dovuto rimanere una controversia individuale) di tutti i dipendenti della Ditta.

Le minacce lanciate dall'Azienda, infatti, sono circolate, o fatte circolare, immediatamente.

Da parte dei responsabili di reparto dello stabilimento di Edolo (presenti all'incontro) è iniziata una campagna che forse non è eccessivo definire di "terrorismo psicologico" nei confronti dei dipendenti della Ditta.

Si faceva infatti pesare ai vari operai la possibilità che si aprisse realmente una procedura di mobilità, nel caso in cui Manuela non si fosse dimessa volontariamente. Un'operazione fatta persona per persona, premendo su ogni lavoratore, ad esempio dicendo alle giovani operaie senza famiglia che in caso di licenziamenti, loro per ovvi motivi sarebbero state le prime a "restare a casa". Oppure a chi, marito e moglie lavorano insieme dicendo che uno dei due avrebbe sicuramente perso il posto di lavoro.

In aggiunta, veniva ovviamente ricordato a tutti che trovare un altro posto di lavoro in alta Valcamonica è quasi un'impresa, soprattutto per le donne e per chi non è più giovane.

Veniva quindi "suggerito" che la cosa migliore era che Manuela desse le dimissioni, secondo il concetto che è meglio un licenziamento rispetto a 10 o 15.

Inoltre, un responsabile il giorno successivo all'incontro ha chiesto a Manuela di poterle parlare al di fuori dell'ambito del lavoro, e al bar, di fronte a un caffè, l'ha invitata a dimettersi e a cercarsi un altro lavoro (il tutto in maniera "amichevole", ovviamente!).

Purtroppo questa "campagna" svolta dall'Azienda ha dato i suoi frutti: in molti lavoratori ha prevalso la paura di perdere il lavoro, ed attorno a Manuela si è andato creando un clima ostile. Un clima ostile che ha portato la divisione anche fra i lavoratori, fino al punto da alimentare perfino qualche dubbio sulla ineluttabilità del licenziamento come pedaggio da pagare per una futura tranquillità...

Futura tranquillità che non potrà esserci. Se passasse questo assurdo ricatto, non solo si permetterebbe di perpetrare un'ingiustizia su Manuela, ma quel precedente si ritorcerà come una sorte di ricatto perenne su ogni altro lavoratore. L'azienda avrebbe gioco facile in futuro a sfruttare la divisione tra i lavoratori, che colpevolmente si è subita ed accettata.

Il senso di colpa finirà per prevalere su ogni lavoratore, di fronte ad un eventuale sopruso che lo colpirà, non avrà più l'ardire di chiedere ad altri la solidarietà per sé in quanto a suo tempo non si è stati in grado di esprimerla a Manuela.

Nonostante questo assurdo scenario fosse stato prospettato, sono prevalse ostilità, dubbi, timori e oppor-

tunismi, che si manifesteranno soprattutto nel corso delle assemblee dei lavoratori, convocate nelle settimane successive.

Nell'assemblea dalle ore 13 alle ore 14, quella con più presenze, hanno partecipato anche i responsabili di reparto (dopo aver speriurato che loro, per ovvi motivi, non avrebbero mai assistito ad un assemblea) che, supportati dai lavoratori più "vicini all'azienda" (alcuni dei quali, quel giorno, hanno partecipato a ben 2 assemblee), hanno cercato di screditare l'immagine di Manuela di fronte ai suoi colleghi, andando a rivangare dal suo passato l'amicizia che la lega al titolare dell'azienda concorrente.<sup>1</sup>

Sicuramente in quelle assemblee, non si è creata intorno a Manuela quell'unità e quella solidarietà che era necessaria da parte di tutti per respingere l'attacco alla dignità delle persone recato dall'Azienda.

Manuela, qualche giorno più tardi, a causa di una forte forma di stress è andata in malattia ed i titolari dell'Azienda hanno subito fatto sapere che finché resta in malattia tutto procederà regolarmente, ma sottolineando che al momento del suo rientro, se non ci saranno dimissioni "volontarie", la minaccia tornerà ad essere concreta, con l'evidente intento di tenere i lavoratori sotto pressione e sotto ricatto.

<sup>1</sup> Si veda, in merito, la lettera di contestazione della Filtea-Cgil, a pag. XXIII dell'appendice.

## I NUOVI SCHIAVI DELLA VALCAMONICA

«... Odissee interminabili che potevano durare mesi e cominciavano spesso con lunghe marce a piedi dal borgo natio, le spalle cariche di fagotti, i bambini piccoli in braccio, i pochi soldi cuciti nelle braghe, per finire dopo mille trasbordi su somari e carretti e treni e piroscafi, e ancora treni e carretti e somari, con nuove lunghe marce là dove il destino o un affabulatore bastardo avevano fissato il luogo finale della deportazione».

Gian Antonio Stella, Odissee. "Italiani sulle rotte del sogno e del dolore"

### Angelo

Parlando di immigrati (e di "clandestini"), viene spontaneo fare appello a tutta la nostra fantasia per mettere in conto le tante angherie cui possono andare incontro sui luoghi di lavoro, ma forse non c'è alcun bisogno di molta fantasia, anche perché, dopo le dimostrazioni fornite fin qui a danno di quei lavoratori che non sono immigrati né tantomeno clandestini, verrebbe comunque difficile immaginare di peggio. No, probabilmente la repressione nei confronti degli immigrati non viene attuata con maggior cattiveria, ma semplicemente con altri metodi, sfruttandone la maggiore vulnerabilità al ricatto – soprattutto se si tratta di clandestini, ma non soltanto – e la più fragile (per non dire inesistente) rete di protezione sociale.

In quel di Darfo Boario Terme, per esempio, un giovane ingegnere di 28 anni (che chiameremo Angelo), laureatosi in un paese dell'est europeo dove guadagnava 80 euro al mese, è convinto di aver trovato la soluzione (almeno economica) in una piccola impresa metalmeccanica: «Qui, in un mese guadagno quello che a casa avrei preso in un anno».<sup>1</sup>

Una prospettiva allettante, che aiuta ad ingoiare anche il rospo della mancata sanatoria ed altro ancora. Pensando di essere stato assunto nella fonderia in cui lavora, infatti, affida le pratiche ad una connazionale, «una tipa che gira in Porche, che cambia macchina con la stessa frequenza con cui cambia i vestiti e che ha messo in piedi un'agenzia per truffare gli immigrati...»<sup>2</sup>

La sorpresa arriva con la prima busta paga (che gli viene consegnata dalla tipa dell'agenzia), quando scopre di essere assunto per 4 ore al giorno, mentre il re-

sto gli viene pagato in nero. Ma non finisce mica lì, no, magari! Dopo tre mesi cambia il sistema di pagamento, nel senso che il titolare della fabbrica versa l'intero importo su un assegno che consegna alla tipa dell'agenzia, la quale da in contanti all'ingegnere operaio poco più della metà: 6,70 euro all'ora, contro gli 11 che paga l'azienda. E lui, zitto e mosca, perché incombe il decreto di espulsione, già, perché la tipa, che s'era fatta ben pagare per sbrigare le pratiche, gli aveva anche consegnato una specie di cedola, ma il permesso di soggiorno Angelo non l'ha mai ricevuto.

Non sono rimasti zitti, invece, come vedremo, alcuni dei lavoratori edili marocchini ai quali veniva imposto di firmare preventivamente lettere di dimissioni in bianco al momento dell'assunzione...

### Mohammed, Arjun, Ali...

È il ricatto, dunque, l'arma vincente per piegare gli immigrati! Uno strumento diretto, meno sofisticato del *mobbing*, ma non per questo meno efficace, anzi...

Se alle pressioni del *mobbing* puoi tentare di resistere, rischiando "solo" una depressione, opponendoti al ricatto rischi l'espulsione dal Paese se sei clandestino, od altre rappresaglie altrettanto odiose e pesanti se sei "regolarizzato".

Un'arma efficace contro i clandestini, quindi (come abbiamo visto), ma altrettanto persuasiva anche contro gli immigrati "regolarizzati", basta semplicemente cambiare... registro: invece che la minaccia di espulsione, la discrezionalità padronale nel concederti o negarti la possibilità di rivedere almeno una volta all'anno i tuoi familiari che, rimasti nella terra d'origine, probabilmente non vivono di... solo pane.

È successo nella ricca Franciacorta, in un'azienda di Passirano. Nell'anno di grazia 2003, ben 28 lavoratori metalmeccanici vengono costretti a restituire la tessera di adesione alla Fiom-Cgil, con la minaccia di ritorsioni, in caso di rifiuto, sulla possibilità di godimento cumulativo delle ferie, al fine di poter tornare per qualche settimana nei paesi d'origine (India, Pakistan, Nord Africa...), «e Mohammed, Arjun, Ali, hanno inghiottito il rospo e restituito la delega, per non cancellare la loro unica speranza, quella di poter riabbracciare i loro familiari»...<sup>3</sup>

Altrove (ma sempre nella ricca ed evoluta Lombardia), come abbiamo visto, i ricatti e le minacce possono assu-

<sup>1</sup> Susanna Ripamonti, "Ingegnere dell'Est a busta paga dimezzata", *L'Unità*, 30 novembre 2003.

<sup>2</sup> Da un'intervista rilasciata a Susanna Ripamonti, per *l'Unità*.

<sup>3</sup> Susanna Ripamonti, *ibidem*.

mere altri indirizzi – a volte agghiaccianti –, come scrive Giampiero Rossi in una recente inchiesta giornalistica sul caporalato nel cantiere della nuova Fiera di Milano: «Al gruppo dei marocchini hanno imposto di firmare le lettere di dimissioni in bianco. Così chi osava non “girare” al caporale una quota dello stipendio sapeva benissimo che si sarebbe trovato fuori dal cantiere all’istante. Ad altri hanno fatto capire, neanche tanto velatamente, che dai ponteggi non è poi così difficile cadere... Il risultato era lo stesso: i muratori dovevano pagare per lavorare. I soldi andavano a un loro “collega”, che però oltre a lavorare nello stesso cantiere si dedicava al reclutamento di manodopera per l’azienda subappaltante».<sup>4</sup>

E il sindacato cosa fa? «Stiamo valutando l’ipotesi di andare per vie legali – dice il giovane funzionario della Fiom-Cgil camuno-sebina, Gianluca Delvecchio –, ma questo è complicato, perché si dovrebbero esporre i singoli lavoratori, nel contempo continuiamo a frequentare l’azienda, cercando di dare comunque risposte ai dipendenti, affinché non si sentano soli».<sup>5</sup>

Mentre a Milano, il segretario della Fillea-Cgil,<sup>6</sup> Marco di Girolamo, dice che il sindacato sta cercando un nuovo posto di lavoro per i lavoratori che hanno denunciato il “caporale”, «perché alcuni colleghi in cantiere hanno “consigliato” loro di sparire in fretta dalla Fiera, per la loro stessa incolumità fisica».<sup>7</sup>

Siamo tuttavia convinti che non si tratti (non solo, comunque) di razzismo. Il razzismo è un fattore ideologico, a volte viscerale, brutale e quasi sempre irrazionale – e, quindi, il razzista «è uno che, con il pretesto che non ha lo stesso colore di pelle, né la stessa lingua, né lo stesso modo di fare festa, crede di essere migliore, diciamo “superiore” rispetto a chi è differente da lui...»,<sup>8</sup> – ma i riflessi del razzismo non entrano quasi mai nei... bilanci economici dell’impresa (e tantomeno nelle tasche dei “caporali”), o comunque non più di quanto non entrino altri fattori (come le differenze psico-fisiche, anagrafiche o sessuali, per esempio), tanto più utili e funzionali ai fini del profitto quanto più sono messi allo sbaraglio dal venir meno di quella che fu la solidarietà di classe. No!, come vedremo chiaramente

<sup>4</sup> Giampiero Rossi, “Vuoi lavorare? Allora paga la tangente”, *L’Unità*, 9 marzo 2004.

<sup>5</sup> Francesco Ferrati, “In fabbrica senza diritti”, *Graffiti*, gennaio 2004.

<sup>6</sup> Il sindacato degli edili e dei settori delle costruzioni.

<sup>7</sup> Giampiero Rossi, *ibidem*.

<sup>8</sup> Tahar Ben Jelloun, *Il razzismo spiegato a mia figlia*, Bompiani, 1998, pag. 24.

nelle prossime pagine, il razzismo si annida nell’animo (e nelle paure irrazionali) dei poveri, degli sfruttati e degli emarginati non meno – anzi – che nelle coscienze (individuali e collettive) dei ceti più agiati.<sup>9</sup>

«Resta comunque il fatto che un gran numero di persone non lavora o lavora solo di tanto in tanto, e che queste persone sono povere e senza aiuto e spesso talmente disperate da lasciare il villaggio per cercare una qualsiasi forma di sopravvivenza nella grande città...».<sup>10</sup>

## E i pubblici poteri... stanno a guardare

Nei mesi scorsi il titolare di un’impresa edile di Costa Volpino, F.P., ed un “caporale”, C.M., sono andati in una zona della Romania a reclutare manodopera da portare in Italia, assicurando gli interessati che sarebbe stato un lavoro dignitoso ed in regola. Diversi cittadini rumeni hanno accettato la proposta. Il caporale però si è fatto pagare mille euro da ciascun lavoratore, con la promessa che avrebbe provveduto a fargli avere il tanto sospirato permesso di soggiorno. Molti di questi lavoratori lavorano ancora in nero, ed in molti casi vengono sostituiti trimestralmente da altri immigrati.

Questa impresa edile, ha aperto diversi cantieri, che operano direttamente o indirettamente per conto di amministrazioni pubbliche. I lavoratori assicurati, percepiscono tra i 4 e i 6 euro all’ora, lavorano 10/12 ore al giorno, molte volte anche il sabato, e ogni mese devono “scontare” al titolare il 20% delle ore fatte in straordinario, pagando di fatto una vera e propria tangente pur di poter continuare ad avere un lavoro.<sup>11</sup>

All’interno di questi cantieri, lavorano circa 40 persone, in gran parte extracomunitari ed in nero; fra gli altri, circa una decina sono di nazionalità bosniaca e lavorano alle “dipendenze” di un loro connazionale.

A questi lavoratori non vengono consegnati gli indumenti di lavoro e sono stati costretti a pagarsi i giubbini

<sup>9</sup> «Lo si può considerare, ad esempio, come una delle tante forme di discriminazione o come una violazione dei diritti umani, come un tema strettamente legato alle questioni dell’immigrazione o come una questione di coesione sociale e di accesso ai beni, ai servizi, al *welfare*, da garantire attraverso l’assicurazione dell’uguaglianza di trattamento fra tutte le persone...», Luciano Scagliotti, in Giulio Calvisi e Aly Baba Faye (a cura di), *Libro bianco sulla Bossi-Fini*, *L’Unità*, 2004, pag. 52.

<sup>10</sup> Ernst F. Schumacher, *Piccolo è bello*, Mondadori, 1988, pag. 141.

<sup>11</sup> «Ci troviamo di fronte alla prospettiva di una società di lavoratori senza lavoro, privati cioè della sola attività rimasta loro. Certamente non potrebbe esserci niente di peggio», Hannah Arendt, cit. in Ferruccio Andolfi, *Lavoro e libertà. Marx Marcuse Arendt*, Diabasis, 2004, pag. 223.

che rendono visibile la loro presenza sulle strade ad uso pubblico, in taluni casi hanno dovuto pagare anche gli altri indumenti di lavoro.

Il titolare ha messo a disposizione un appartamento di Piancamuno, in cui vi abitavano una dozzina di persone, pagando ciascuna ben 150 euro per l'utilizzo della branda. Per garantire un minimo di pulizia nell'appartamento, l'azienda si è "preoccupata" di mettere a loro disposizione una signora, dietro l'impegno di ogni lavoratore di pagare altri 100 euro mensili.

Molto probabilmente la lavoratrice in questione avrà dovuto versare, a sua volta, un "riconoscimento" al responsabile per il lavoro procuratole.

Il titolare, sempre facendo leva sul bisogno del lavoro, ha provveduto alla "responsabilizzazione" di un loro compagno di lavoro che, debitamente istruito all'incarico, riesce a controllare più o meno direttamente cosa dicono e fanno nei "momenti liberi" all'interno (e spesso anche all'esterno) dell'appartamento.

Da una verifica effettuata, in merito al pagamento dell'assegno della Cassa Edile nel dicembre del 2003, è stato accertato che per alcuni lavoratori l'assegno spedito dalla Cassa Edile all'Azienda, invece che essere consegnato all'interessato era stato ritirato da un responsabile dell'Azienda stessa, che aveva provveduto a falsificare la firma del lavoratore girandolo a suo favore e incassando indebitamente l'assegno.

### Lavoro e "diritto di cittadinanza"

«È il lavoro, per tutti ma forse ancora di più per gli stranieri – scrive Donata Gottardi, Ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Verona – a costituire la chiave di accesso per i cosiddetti "diritti di cittadinanza", laddove per cittadinanza si intende un insieme di diritti sociali, tra cui l'assistenza sanitaria, l'abitazione e l'istruzione, diventando nel loro complesso strumenti di inclusione sociale».<sup>12</sup>

Ed ecco, dal breve racconto di Elio Musati, responsabile dello "Sportello immigrati" per la Cgil camuno-sebina, alcune storie di immigrati giunti fino in Valcamonica alla disperata ricerca di un lavoro e, quindi, un "diritto di cittadinanza".

**Nove rumeni**, fra cui due coniugi, entrati in Italia a sanatoria già avanzata, tramite un connazionale che agisce da mediatore, hanno riposto le loro speranze nella promessa di un permesso di soggiorno sicuro e di un lavoro regolare. L'intermediario straniero agisce "in società"

<sup>12</sup> Donata Gottardi, in Libro Bianco sulla Bossi Fini, *Ibidem*, pag. 119.

con un italiano che li avvia al lavoro irregolarmente presso una ditta bergamasca; non hanno la certezza che la pratica di sanatoria sia stata presentata, solo l'assicurazione che gli viene fornita dal mediatore rumeno.

A metà novembre 2002 si presentano allo sportello di Darfo col dubbio che la pratica non sia stata presentata; li informo della improbabilità che la stessa – anche se effettivamente presentata – venga accolta, perché sono entrati in Italia oltre i termini di legge.

In collaborazione con l'Ufficio diritti di Bergamo (dove li indirizzo), quindi, riescono a dar corso alla pratica e dopo circa venti giorni ritornano per informarmi che alcuni di loro hanno ottenuto la regolarizzazione. Pur con le comprensibili difficoltà di dialogo, le paure e le reticenze, riesco a farmi raccontare le loro condizioni di lavoro e ricavarne il quadro di una condizione di "prigionia" e ricatti: il permesso di soggiorno gli è stato ritirato e viene trattenuto dal datore di lavoro, con la minaccia di rimpatrio se protestano o "fanno questioni".

Non ricevono direttamente la paga perché la ditta per cui lavorano la consegna all'intermediario italiano che la "gira" a quello rumeno dopo aver trattenuto la sua percentuale; il mediatore rumeno fa altrettanto, ed alla fine al lavoratore arrivano 3 euro all'ora, in contanti e senza busta paga.

**Un gruppo di bosniaci** lavora da parecchio tempo irregolarmente presso una ditta di montaggi di Piancamuno. Tutto procede tranquillo fino a quando la ditta "aderisce" alla sanatoria e presenta la pratica di regolarizzazione. Da quel momento la ditta li fa lavorare solo a chiamata e per brevi periodi (una settimana/quindici giorni...), secondo "necessità"; anche la paga diventa saltuaria, e non sempre viene corrisposta. La storia va avanti per oltre sette mesi dalla sanatoria, e si risolve verso giugno 2003, quando viene siglato un accordo con la Prefettura di Brescia che autorizza al cambio del datore di lavoro.<sup>13</sup> Le scorrettezze della prima ditta persisteranno comunque fino alla fine, con le resistenze del titolare a rilasciare le lettere di licenziamento.

<sup>13</sup> Nei primi mesi di vigenza della "Bossi-Fini, infatti, il lavoratore extracomunitario rimaneva vincolato, con tutte le conseguenze che si possono immaginare, al datore di lavoro che si era assunto l'impegno di regolarizzarne la presenza in Italia (qualcosa di simile a quanto accadeva nei decenni scorsi agli emigranti italiani in Svizzera, ma con disagi ben più pesanti, evidentemente). Tale vincolo venne successivamente a perdere di efficacia, grazie soprattutto ad una serie di accordi stipulati fra le varie organizzazioni di assistenza ai lavoratori extracomunitari ed alcune prefetture italiane.

Un "clandestino" di nazionalità ecuadoregna lavora per circa tre anni con un'impresa edile di Marone, e quando si presenta l'opportunità della sanatoria chiede di essere regolarizzato, ottenendo il consenso del datore di lavoro, che gli assicura che penserà lui a tutto.

Si presenta al nostro sportello nel dicembre 2002, quando il periodo per inoltrare la denuncia contro lo stesso datore di lavoro, che lo ha raggirato, è ormai scaduto. Non ci sono possibilità e speranze di un esito positivo, ma si tenta comunque la strada di una vertenza. Nel frattempo il lavoratore si rivolge anche ad un legale di Costa Volpino, che gli fa sporgere denuncia contro il datore di lavoro: l'esito della denuncia sarà purtroppo l'espulsione dall'Italia.

Un ragazzo rumeno di circa 25 anni lavora in un cantiere edile della Valle. Con la presentazione della domanda di regolarizzazione inizia una storia di maltrattamenti e minacce continue, di rara intensità anche per un "clandestino". La situazione peggiora ulteriormente quando, a causa di un incidente stradale, si frattura un braccio. Per paura di ritorsioni si presenta al lavoro appena tolto il gesso, senza aver fatto alcuna riabilitazione, e chiede di essere adibito a mansioni non estremamente pesanti fino a che il braccio rotto non avrà recuperato. Ne ricava una bordata di insulti e maltrattamenti. Alle minacce seguono poi atti di vera e propria violenza fisica (martello scagliato contro, cancello in ferro sbattuto addosso...). La vicenda si conclude per lui fortunatamente quando ottiene il permesso di soggiorno e può finalmente licenziarsi.

### Dalla "serie A" alla "serie C"... ed oltre

Quelli di "serie C", come possiamo leggere nelle pagine di Oscar Barchiesi<sup>14</sup> sono i protagonisti di «Cento storie di ricatti, soprusi, e inadempienze nelle piccole imprese». Gezim Hasa, operaio albanese di 42 anni residente a Berzo Inferiore da oltre un decennio, invece, veniva dalla "serie A", ovvero, la nazionale di calcio albanese in cui aveva giocato prima di emigrare in Italia, dove sperava di offrire una prospettiva migliore alla famiglia, la moglie Adriana ed il figlio Erion (il secondo figlio, Mario, sarebbe nato in Italia verso la metà degli anni Novanta). L'epilogo della sua odissea lo raccontiamo avvalendoci della cronaca giornalistica: «Lunedì mattina era partito dalla Valcamonica intorno alle 4 per raggiungere il posto di lavoro a Genova»; nel pomeriggio dello stesso

giorno, nel cantiere di Bolzaneto in cui si stanno costruendo i mercati generali, è rimasto «schacciato da una trave, mentre si trovava nel cestello di una gru a cinque metri di altezza...».<sup>15</sup>

Così come ci si avvale della stessa cronaca giornalistica per una breve descrizione sui primi accertamenti effettuati dall'autorità giudiziaria, a carico di tre indagati per omicidio colposo: «si tratterebbe del rappresentante legale della ditta per cui lavorava Hasa e di altre due persone, una di Modena e l'altra della provincia di Milano, il cui ruolo non è chiaro, ma che avevano comunque a che fare con il cantiere dei mercati generali di Bolzaneto...».<sup>16</sup>

Come a dire che, probabilmente (e come avviene ormai sempre più diffusamente nei cantieri edili), le "scatole cinesi" in cui si svolgeva il lavoro nel cantiere in questione erano almeno tre.

Ipotesi che verrà confermata anche dalla cronaca giornalistica, nei giorni successivi al rimpatrio della salma: «Nel cantiere dove lavorava Hasa risultano diversi soggetti tra mandatarî e mandanti...».<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Oscar Barchiesi, *Quelli di "Serie C"*, Ediesse, 1992.

<sup>15</sup> R. Rag., "Operaio schiacciato da una trave", *Giornale di Brescia*, 8 settembre 2004.

<sup>16</sup> "Operaio morto in Liguria. Tre indagati", *L'Eco di Bergamo*, 9 settembre 2004.

<sup>17</sup> "La salma di Hasa parte per l'Albania", *Bresciaoggi*, 11 settembre 2004.

## UNA STORIA DI ORDINARIA FOLLIA

di Giancarlo Maculotti

### Gheorghe Mitis

All'imbrunire di un sabato sera novembrino Gheorghe viene investito da un gippone. Sta accompagnando la sua compagna al lavoro e su una curva della zona industriale di Breno "il mostro", completamente spostato sull'opposta corsia di marcia, lo prende in pieno e lo scaraventa a terra. Un volo di dieci metri. Si rialza a stento e l'individuo del gippone chiede: «Ti sei fatto male?»

Gheorghe risponde confusamente con poche parole. Bastano per far capire al bullo che il suo accento non è italiano. «Allora, se sei straniero, me ne vado».

E se ne va davvero forte del ragionamento che gli stranieri sono in gran parte clandestini e quindi non possono ricorrere alla polizia per non aumentare le loro grane, già purtroppo infinite. Subir tacendo, questo il motto.

Gheorghe individua invece il numero di targa e la marca del gippone e se li ficca bene in mente. Ha una memoria di ferro, meno male. È dolorante, non riesce a piegare il ginocchio sinistro che cola sangue, ma aiutato da Ileana chiama il 112 e gli amici italiani che in più occasioni l'hanno aiutato.

I carabinieri arrivano nel giro di un quarto d'ora. Registrano i dati, lo rassicurano sul fatto che il gippone sarebbe stato individuato e lo consigliano di andare subito al pronto soccorso.

Il motorino, suo unico mezzo per andare al lavoro, è a terra fuori uso: la forcina piegata, tutta la parte anteriore divelta dall'urto, i vetri del fanale sbriciolati per terra. E le rate ancora quasi tutte da pagare.

Al pronto soccorso lo medicano e gli prescrivono quindici giorni di assoluto riposo.

Il lunedì successivo non può recarsi sul cantiere e chiama la ditta per giustificarsi. Per tutta risposta riceve l'ordine di presentarsi nel giro di pochi giorni altrimenti avrebbe perso il posto. Dei rumeni ci si fida scarsamente. Spesso raccontano balle per cavarsi d'impiccio da qualche situazione difficile ed è quindi meglio non dare loro troppa corda. Del resto Gheorghe aveva raccontato frottole al precedente datore di lavoro che lo aveva regolarizzato. Gli aveva promesso di stare in Romania in ferie per una sola settimana. Poi la settimana è diventata un mese. Agli appelli di Angelo che aveva bisogno di operai aveva risposto: «Non torno dalla Romania. Apro una pizzeria a Borsa».

Borsa, la cittadina di 30 mila abitanti, di cui più della metà in Italia, soprattutto nel lodigiano, ha qualche vaga pretesa di sviluppo turistico: una vecchia seggiovia spiantata in qualche paese occidentale, qualche albergo nuovo di zecca, ma soprattutto la miseria della disoccupazione provocata dai licenziamenti nella miniera: 24 mila dipendenti ai tempi di Ceausescu, non più di 3000 con la società tedesca che l'ha rilevata da alcuni anni.

Gheorghe è già sulla strada del ritorno pronto a tradire l'unico impresario edile che gli aveva dato fiducia e che gli aveva fatto avere il permesso di soggiorno. Certo con Angelo lavorava lontano da casa, ogni giorno erano due e più ore di viaggio col motorino o, prima dell'acquisto del mezzo, tre o quattro con i mezzi pubblici. Levatacce al mattino, freddo boia durante i mesi invernali perché si lavorava all'aperto sopra i 1300 metri, ritorno a casa la sera per le nove con una bella camminata in salita per tre chilometri e la pastasciutta mai una volta pronta sul tavolo.

Tradisce Angelo, il casinista che non controlla mai il cantiere, per ritornare da Gioan con il quale aveva già lavorato sulla porta di casa ma che alla sua richiesta di regolarizzazione l'aveva mandato a quel paese. Gioan, dopo che altri avevano fornito al rumeno quel minimo di dignità che deriva dall'aver il diritto di stare in un paese che ha estremo bisogno di manodopera, lo accoglie a braccia aperte. Gheorghe è un bravo muratore. Per la verità il suo primo incontro con l'Italia era stato per la raccolta delle mele in Trentino: regolare permesso di soggiorno, ottimo guadagno rispetto alla miseria rumena, e, soprattutto, raccolta di preziose informazioni sulle possibilità di lavoro in Italia. Sì, in Italia cercano muratori, in Valcamonica per esempio.

Gheorghe si era quindi deciso ad abbandonare Borsa, il paese più miserabile e più sporco di tutta la Romania, nella provincia di Maramures, nel nord, al confine tra l'Ucraina e la Moldavia.

Non so esattamente perché capitò nello stesso paese dove abito io. So che stava assieme ad altri tre o quattro rumeni in un bilocale a duecento metri da casa mia, senza corrente elettrica.

Cominciò come manovale con ditte che lo fregavano regolarmente. «Quello di Demo ad esempio ci pagava ogni tanto la spesa al supermercato ma di soldi per due anni non ne ho mai visti e li aspetto ancora adesso».

Essendo sveglio ed intelligente pur avendo studiato da elettricista "ruba" alla svelta il mestiere ai muratori più provetti. Un giorno gli chiedono: «Sai fare muri in sassi?» Gheorghe non avendo capito la domanda risponde di sì e nel giro di poco tempo diviene uno dei pochi mu-

ratori che sanno ancora lavorare la pietra. È giustamente orgoglioso dei suoi manufatti. Come mio padre che ogni volta che si passava sulla strada di Edolo diceva: «Chèl mür chilò l'ho fat sù mi. Cul Marniga».

Gheorghe ritorna dunque a lavorare con la ditta che aveva preferito perderlo piuttosto che aiutarlo a prendere il permesso di soggiorno, ma che possiede il grande vantaggio di avere cantieri a due passi da casa.

Due tre giorni dopo l'incidente, minacciato di licenziamento, Gheorghe si presenta sul cantiere. Fa una gran fatica perché la gamba ferita non regge e nel frattempo trascura la sua pratica per ottenere giustizia dall'individuo che l'ha investito e che non l'ha nemmeno accompagnato in ospedale.

Per fortuna la forza pubblica questa volta è super efficiente e nel giro di poche ore individua l'autore del misfatto. Gheorghe si reca alla stazione dei carabinieri fiducioso ed ha la prima sorpresa. I militi, con mille scuse, non vogliono svelare il nome del bullo.

Lo accompagno e con me cedono subito: è un signore ricchissimo che possiede un'impresa di macchine movimento terra e numerosi camion. Andiamo dall'assicurazione trionfanti: abbiamo il nome, abbiamo il nome. La copia del verbale redatto dai due carabinieri invece non si riesce ad ottenerla: dicono che c'è bisogno di chissà quali autorizzazioni.

Alla sede della compagnia assicuratrice, a Breno, notiamo subito che non c'è una grande disponibilità a svolgere il compito per cui un'assicurazione viene pagata: tutelare il proprio assistito e cercare di farlo risarcire dei danni subiti. Si capisce velocemente il perché: il conducente del gipponè è assicurato con la medesima società e vuoi che la stessa perda un cliente miliardario per sostenere un miserabile rumeno che paga, in due rate, il "premio" (come lo chiamano questi turlupinatori della povera gente) di un motorino?

Gheorghe è di nuovo nella merda, è proprio il caso di dirlo. Ricorriamo ad un amico avvocato che, lavorando gratuitamente, fatica non poco ad avere copia del verbale dei carabinieri, ma poi dichiara sconsolato che o si denuncia anche la cosiddetta Benemerita oppure non si cava un ragno dal buco. Il verbale è tutto a favore dell'investitore e anche l'omissione di soccorso non esiste perché ci sarebbero dei testimoni pronti a giurare che il bullo offrì il suo aiuto a Gheorghe, ma Gheorghe lo rifiutò.

Una causa contro la Benemerita? Con quali soldi? Con quali speranze di avere giustizia?

Piegare la testa e andare avanti. Come è sempre accaduto in tutte le situazioni dove i più elementari diritti di giustizia sono stati vilipesi.

Sul cantiere Gheorghe non ce la fa: il ginocchio è ancora gonfio e non riesce a piegarlo, il lavoro è durissimo: muro di sassi, tanto per cambiare.

Alla visita di controllo il medico gli concede un'altra settimana di infortunio. Gioan lo minaccia a tal punto che è costretto a licenziarsi pur essendo in infortunio. Così, in un sol colpo, ha perso il motorino ed il lavoro. Non so da dove traggano la voglia di andare avanti e di tentare altre strade questi miei amici depredati e disprezzati, ma sta di fatto che dopo una settimana di inedia Ileana e Gheorghe la soluzione l'hanno già trovata: «Gheorghe apre una sua ditta, siamo già stati dal commercialista», mi dice lei.

Non mi entusiasma la faccenda perché un conto è essere bravi muratori, un conto è saper amministrare un'impresa, seppur piccola. E poi ho notato, in un anno di convivenza nella stessa casa, che hanno un rapporto con il danaro del tutto imprudente. Nessuna capacità di risparmio, nessun buon senso amministrativo, nessuna attenzione alle priorità. Avevo detto ad esempio, per quanto riguarda il riscaldamento: guardate che il metano è comodo ma costa un sacco. Accendete ogni mattina e ogni sera la stufa a legna. Niente da fare. Le loro case rumene non hanno né riscaldamento centrale, né acqua calda, né bagno e quindi per loro aprire un rubinetto ed avere l'acqua bollente è una specie di miracolo della natura e bisogna sfruttarlo fino in fondo. Quando arriva la bolletta ed è salata, i soldi per pagarla non ci sono.

La nuova ditta parte con una casa da ristrutturare a Braone e con dei piccoli lavori per il comune di Losine. Si va a gonfie vele. Certo i soldi bisogna aspettarli un po', ma prima o poi arrivano copiosi. Almeno nei sogni.

Nel frattempo Ileana perde il suo lavoro. La ditta di pulizie che l'aveva assunta e regolarizzata fallisce ed altri lavori precari durano poche settimane: una supplenza alla casa di riposo di Pisogne, un lavoro di cameriera in una pizzeria, qualche ora di pulizie in casa privata. Si avvicina rapidamente il mese di marzo nel quale scade il primo anno del permesso di soggiorno (il grande "regalo" che la Bossi-Fini ha fatto a 700 mila lavoratori stranieri!) ed è necessario dimostrare di avere un lavoro per ottenere il rinnovo. Ileana non trova lavori di nessun genere. In gran parte forse per colpa sua: non ha mai resistito in un posto per più di due settimane. Il

posto di cameriera in un bar di Malegno l'ha perso per la sua testardaggine di voler andare in Romania proprio nel periodo nel quale il bar aveva più bisogno di personale. Ventenne. Bella presenza. Non poteva aprire la bocca perché completamente sdentata. Un'intera dentiera in Romania si mette con 350 euro. Si parte per Borsa. Al diavolo il bar di Malegno. Un posto di cameriera si trova sempre...

Si arriva invece alla vigilia della scadenza del permesso e di assunzioni neanche l'ombra. Lunghe giornate a letto a guardare film dal dubbio contenuto educativo. La casa trascurata. Il lavandino sempre pieno di piatti da lavare. La polenta o le patate bollite mai pronte quando Gheorghe arriva stanco dal lavoro. L'inedia che colpisce il disoccupato senza speranza, poi la soluzione: «Gheorghe, puoi assumermi tu».

Detto fatto. Ileana diventa l'unica dipendente della ditta Gheorghe Mitis regolarmente assunta. Un posto di lavoro con licenza di poltrire in camera tutto il giorno non è una fortuna che capita tutti i giorni. Prendere al volo.

La questura non fa una piega quando si tratta di rinnovare il permesso. Ileana ha un lavoro alle dipendenze di una ditta edile con un solo titolare, non si capisce che ruolo possa svolgere in quell'impresa poiché, sempre che ce ne fosse bisogno, Ileana non è in grado di tenere neanche la più semplice contabilità, ma i questurini della logica se ne fregano. E meno male. Torna a casa con un permesso valido due anni e la più dirompente felicità.

La ventenne prosperosa ragazza dagli occhi ammalianti non ha mai avuto una vera e propria formazione professionale. Ha cominciato a sfornar figli a 15 anni e probabilmente le sue migliori qualità giacciono nel basso ventre. I figli scodellati stanno a Borsa, con la nonna, e sembra che la vera mamma non li rimpianga più di tanto.

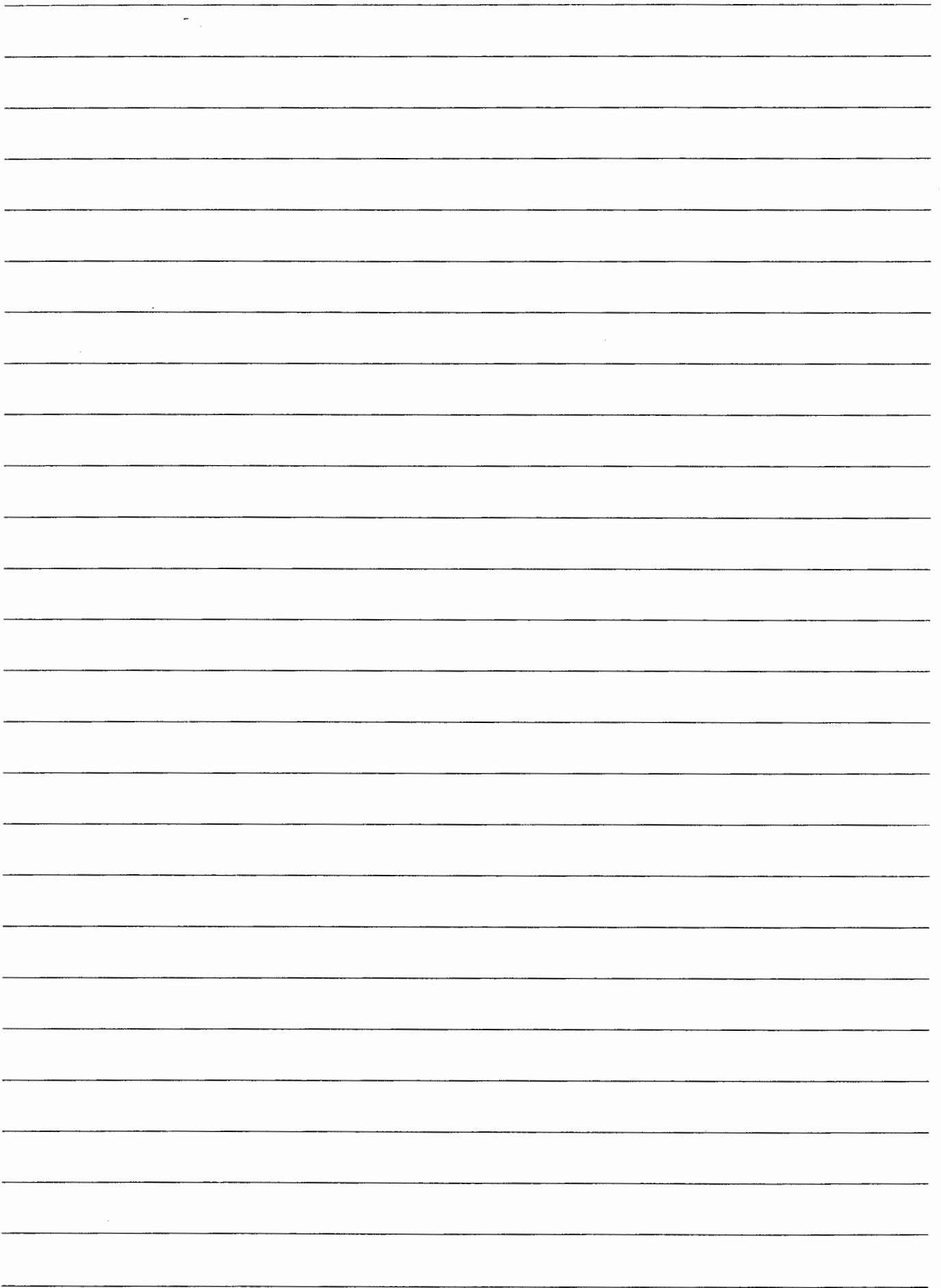
Si avvicina giugno. L'impresa gira e nel tempo libero il titolare si costruisce anche la sua futura casa ristrutturando un fienile di mia proprietà. Il 28 giugno il permesso scade. In questura per Gheorghe è doccia fredda: tu non hai un lavoro dipendente, tu non puoi avere il rinnovo del permesso di soggiorno (secondo Gheorghe è un marocchino che parla. Forse è semplicemente un siciliano). È la gloriosa Bossi-Fini. In realtà molte questure rinnovano i permessi anche ai lavoratori autonomi: Roma, Genova, Ravenna, Firenze, Reggio Calabria. Non è la stessa Italia di Ancona, Parma, Reggio Emilia, Bergamo e Brescia? Evidentemente no. A Brescia nulla da fare. Gheorghe presenta le ricevute delle tasse pagate, la partita Iva, la regolare iscrizione alla Camera di Commercio che se n'è guardata bene dal-

l'informarlo che come lavoratore autonomo non aveva diritto al rinnovo del permesso. I viaggi a Brescia si sprecano. File chilometriche davanti alla questura (ma quando diventerà minimamente civile questo benedetto paese?) per sentirsi ogni volta ripetere: «Il permesso per te non c'è e non ci può essere. Cercati un lavoro dipendente».

Siamo al colmo della follia. Il neoimprenditore è riuscito ad ottenere il permesso per la convivente che di fatto non lavora, ma per sé nulla e l'unica prospettiva è quella di sciogliere la ditta ed andare di nuovo ad inchinarsi davanti a qualche bastardo che alla prima occasione se ne libererà senza il minimo patema d'animo.

Sollecito una interrogazione parlamentare sull'applicazione difforme della stessa legge nelle diverse province, una visita di parlamentari bresciani e consiglieri regionali al Questore, una qualche presa di posizione ufficiale.

Niente di niente. I rumeni non votano. Viva l'Italia.



## CONSIDERAZIONI A MARGINE

### La “cittadella” dei diritti

Secondo una recente indagine curata da Pietro Ichino,<sup>1</sup> «i lavoratori che godono direttamente del sistema delle tutele giuslavoristiche nella sua pienezza, nel nostro Paese, sono *meno di dieci milioni*, con tendenza a una ulteriore – per quanto lenta – diminuzione».<sup>2</sup>

La conclusione cui giunge Ichino si basa sul seguente presupposto: la forza lavoro italiana occupata è composta (dati relativi al 1995) da circa 20 milioni di persone. Di questi occupati, «soltanto 3,6 milioni di dipendenti da amministrazioni pubbliche e 5,8 milioni di dipendenti regolari da aziende private con più di quindici dipendenti beneficiavano [nel 1995] effettivamente e direttamente della tutela piena offerta dal diritto del lavoro e in particolare della stabilità del posto di lavoro e della legislazione di sostegno alla presenza del sindacato nei luoghi di lavoro: in tutto, dunque, coloro che godevano pienamente del sistema delle tutele nei rispettivi luoghi di lavoro erano 9,4 milioni».<sup>3</sup>

Gli altri erano, sempre secondo l'analisi in questione, «circa 3,2 milioni di dipendenti regolari da imprese private con meno di 16 dipendenti, dove non si applicano la legislazione di sostegno al sindacato nel luogo di lavoro e la tutela piena contro i licenziamenti; 2,7 milioni di lavoratori irregolari o “non dichiarati”, secondo le stime più prudenti, molti di più secondo altre stime; e per il resto lavoratori autonomi, ai quali – nonostante che essi siano per il 95% privi di altri lavoratori alle proprie dipendenze, quindi gestori soltanto del proprio lavoro personale – il diritto del lavoro non offre infatti alcuna tutela, o ne offre soltanto una di modestissimo rilievo...».<sup>4</sup>

Potremmo aggiungere che un aggiornamento dei dati al 2004 farebbe emergere una situazione ben più drammatica, soprattutto in seguito al dilagare delle norme (e della prassi) sul lavoro precario, ma anche in ordine alle sempre più diffuse analogie fra il “lavoro autonomo” ed il lavoro dipendente, ma l'analisi in questione (aggiornata o meno), non ci aiuta molto nella comprensione di quan-

to scritto e denunciato in questo dossier, nel senso che almeno in cinque dei casi trattati (la Filatura di Lenna, la Sangrato, la Brawo, l'azienda di Passirano e quella di Edolo) siamo in presenza di aziende con più di 15 dipendenti e, quindi, i lavoratori dovrebbero beneficiare della «tutela piena offerta dal diritto del lavoro»...

Sentiremo poi, dalle testimonianze dirette di alcuni sindacalisti che hanno seguito da vicino le vicende, quali sono state le ragioni vere che hanno reso difficile la “normalizzazione” nell'ambito interno all'azienda, ma intanto non ci sembrano molto convincenti neppure le interpretazioni “apocalittiche” di quanti vedono nel ricorso alla magistratura una sorta di abdicazione del sindacato nell'esercizio del proprio ruolo.

### L'ultima trincea

Abbiamo già visto nelle pagine precedenti come il ricorso al Tribunale venga definito “L'ultima trincea”, ovvero, come «una sconfitta per il sindacato [...], un segno della nostra incapacità di affrontare i problemi laddove si creano»,<sup>5</sup> perché, sempre secondo il sindacalista della Fiom milanese, mentre «con la contrattazione si difendono e si conquistano i diritti sui luoghi di lavoro, nelle aule giudiziarie si difendono i singoli lavoratori» e, quindi, «il passaggio dal collettivo all'individuale segna un arretramento per il sindacato [...]. I nostri uffici legali – continua Zipponi – lavorano a pieno ritmo, segno di una nostra incapacità di affrontare i problemi laddove si creano, nelle fabbriche e negli uffici, frutto spesso dell'inadeguatezza degli strumenti che abbiamo a disposizione per fronteggiare il potere dell'impresa».<sup>6</sup>

Tuttavia si toccano con mano ogni giorno anche le situazioni in cui, non solo gli strumenti a disposizione del sindacato per fronteggiare lo strapotere dell'impresa sono inadeguati, ma perfino (anzi, in conseguenza di tale inadeguatezza, probabilmente) l'ultima trincea rischia di essere accessibile solo a condizione che venga interrotto – o che si metta in conto di interrompere – il rapporto di lavoro, come ci ricordava Gianluca Delvecchio a proposito della vicenda in questione («perché altrimenti si dovrebbero esporre i singoli lavoratori»), e come dichiarava l'ingegnere dell'est, “Angelo”, dopo aver deciso di tornare al Paese d'origine: «... e appena passato il confine denunciemo tutti per nome e cognome».<sup>7</sup>

Per altro verso, quindi, non manca neppure il rischio

<sup>1</sup> Professore ordinario di Diritto del lavoro all'Università Statale di Milano, già Coordinatore dei Servizi legali della Camera del Lavoro di Milano (1973-1979) e membro della Commissione Lavoro della Camera dei deputati per il Pci (1979-1983).

<sup>2</sup> Pietro Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, 1996, pag. 15.

<sup>3</sup> *Ibidem*, pag. 14.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> Maurizio Zipponi, *Si può!*, Mursia, 2003, pag. 145.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> Susanna Ripamonti, *cit.*

opposto, quello di un'autolimitazione (dettata magari da eccessi di "prudenza") nel ricorso agli organi predisposti dalla legge, come quando si dichiara che «manca la possibilità concreta di arrivare a delle denunce, perché l'Ispettorato del lavoro chiede una segnalazione diretta, che deve essere fatta dal lavoratore...».<sup>8</sup>

Le vicende descritte e denunciate in questo libro, così come tante altre che riempiono sempre più le cronache sui problemi del lavoro,<sup>9</sup> stanno a dimostrare che "si può", che è possibile difendere i diritti degli ultimi anche passando dalle aule dei Tribunali. Senza togliere nulla neppure alle preoccupazioni di un altro sindacalista della Fiom, il quale, denunciando l'ennesima estorsione a danno degli immigrati (in Valsabbia, in questo caso) afferma che «per opporsi a questa vera e propria tratta degli schiavi bisognerebbe iniziare ad umanizzare un po' le istituzioni, a partire dalla Questura, aiutando i funzionari a prendere coscienza del fatto che hanno di fronte delle persone e non solo dei numeri...».<sup>10</sup>

### Dal "mercato" alla giungla

Infine, non possiamo esimerci dal mettere in conto che siamo comunque di fronte ad una prospettiva inedita, per tutto ciò che si riferisce al mondo del lavoro. Lo stesso capoluogo lombardo, infatti, già punto di forza e di riferimento emblematico di quel "terziario avanzato" tanto decantato negli ultimi decenni del secolo scorso, è diventato ormai il simbolo di un "mercato del lavoro" in cui le cinque storie quasi esemplari raccontate da Antonio Panzeri nel suo recente libro,<sup>11</sup> possono convivere agevolmente con la ben più drammatica realtà in cui, come scriveva l'Eco di Bergamo nello scorso agosto, «i lavoratori venivano reclutati di giorno in giorno all'alba, nella zona della stazione ferroviaria di Lambrate, e accompagnati al lavoro...»<sup>12</sup> sul furgone di una delle cooperative nate in seguito alla diffusione del "la-

<sup>8</sup> Enzo Torri, della Femca-Cisl di Brescia, in "Immigrati, un lavoro col ricatto", *Bresciaoggi*, 15 agosto 2004.

<sup>9</sup> Basti citare, a titolo di esempio, la recente sentenza con cui il Tribunale di Bergamo «ha riconosciuto alla lavoratrice il diritto al risarcimento per danno da mobbing e danno biologico», Susanna Pesenti, "Mobbing, prima condanna a Bergamo", *L'Eco di Bergamo*, 4 agosto 2004.

<sup>10</sup> Angelo Ardesi, funzionario della Fiom di Brescia, in "Immigrati, un lavoro col ricatto", *Bresciaoggi*, 15 agosto 2004.

<sup>11</sup> Antonio Panzeri, *Il lavoratore fuori garanzia. Solitudini e responsabilità di una società avanzata*, Jaca Book, 2003.

<sup>12</sup> Fa. Co., "Sfruttavano immigrati: un pizzo sulla paga", *L'Eco di Bergamo*, 14 agosto 2004.

voro temporaneo" in cui stavano, stipati «ben tredici lavoratori, undici dei quali immigrati clandestini di nazionalità albanese, boliviana e ucraina...».<sup>13</sup>

Potremmo quindi concludere dicendo che «stanno di fronte a noi la fine di un soggetto sociale centrale e la crescita di differenze oggettive dentro la classe operaia e il mondo del lavoro...».<sup>14</sup> E non certo per il venir meno (non comunque in termini quantitativi) della componente operaia nell'economia del Paese, perché gli operai ci sono ancora, tanti, ma perché «quella che non c'è più è la forza, quella massa d'urto che ha influenzato per anni la politica italiana e determinato gli orientamenti della sinistra».<sup>15</sup>

Per altro verso (o forse in stretta correlazione con quanto abbiamo visto fin qui), si va facendo strada da tempo la figura ibrida dell'artigiano-libero professionista, frutto di quella trasformazione dell'operaio specializzato già intravista da Primo Levi sul finire degli anni Settanta: «... perché sa, se io faccio questo mestiere di girare per tutti i cantieri, le fabbriche e i porti del mondo, non è mica per caso, è perché ho voluto».<sup>16</sup> Perché tutti i ragazzi, continua il protagonista di Levi, Fausone, «si sognano di andare nella giungla o nei deserti o in Malesia, e me lo sono sognato anch'io; solo che a me i sogni mi piace farli venire veri, se no rimangono una malattia che uno se la porta appresso per tutta la vita...».<sup>17</sup>

### Non solo sogni

E i sogni, probabilmente, sono stati realizzati anche dai protagonisti delle cinque storie raccontate dall'ex segretario della Cgil milanese, Antonio Panzeri,<sup>18</sup> ma, accanto a queste storie di "vincenti" nel nuovo mercato

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Fausto Bertinotti, *La Camera dei lavori*, Ediesse, 1987, pag. 30.

<sup>15</sup> Dario De Vico, "I nuovi operai senza lotta di classe. Ora sono individualisti e itineranti", *Corriere della Sera*, 10 marzo 2004.

<sup>16</sup> Primo Levi, *La chiave a stella*, Einaudi, 1978, pag. 4.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> Ecco, in estrema sintesi, le cinque vicende narrate nel libro in questione: Ketti Carraffa, quarantenne, diplomata, breve esperienza in banca e, quindi, «la fuga, capendo all'istante che non era certo quella la propria vocazione...»; Sara Gualdoni, laureata in scienze naturali, dal 2000 svolge attività di gestione di una libreria specializzata, con contratto di associazione in partecipazione; Marzia Lepre, liceo classico e facoltà di lettere (fino all'abbandono degli studi), trova, attraverso un «percorso a ostacoli», una prospettiva gratificante nell'ambito dell'editoria; Angelo Palindromo, dopo quasi vent'anni di attività come tecnico informatico alle dipendenze di prestigiose aziende

del lavoro, continua a vivere un'«assai più grande folla di lavoratori tradizionali, destinata in parte a diminuire, in parte ad essere sostituita dalle nuove figure e per il resto (la grande maggioranza) a cambiare composizione ma a restare com'è nei suoi tratti fondamentali...».<sup>19</sup> Una folla di “lavoratori tradizionali” ed una quasi altrettanto grande folla di lavoratori che non sono più “tradizionali”, ma che rischiano di non uscire mai dalla giungla del “lavoro atipico”. Una folla immensa, nel suo insieme, che può continuare a nutrire una qualche speranza solo nella misura in cui riesce a sentirsi rappresentata adeguatamente.

In caso contrario, rischia davvero di affermarsi ed espandersi a macchia d'olio (con tutti gli effetti devastanti che si possono facilmente immaginare) la filosofia individuale adottata da un altro dei nuovi “vincenti” (una via di mezzo tra «un artigiano, un operaio e un libero professionista»), che dorme in albergo e, quando ne ha voglia, mangia al ristorante: «Mai avuto a che fare con il sindacato. Io mi rappresento da solo, ci mancherebbe...».<sup>20</sup>

Se fosse davvero così (o se andasse inverandosi qualcosa di simile), sarebbe un po' come far “terra bruciata” attorno ai sempre più impellenti e drammatici bisogni di milioni di lavoratori, destinati – in questo caso sì – a restare definitivamente “fuori garanzia”.

## Bisogno e diritto

Un “Bisogno di lavoro”, per riprendere dal titolo di questo dossier, che include tutti i vari bisogni contemplati dalla “scala di Maslow”,<sup>21</sup> dal bisogno primario della sopravvivenza fino al bisogno di autorealizzazione.

---

lombarde (Borletti, Ricordi...), oggi lavora «come consulente per un'importante azienda di prodotti tecnologici»; Marilisa Brighenti, «per far fronte alle esigenze della propria famiglia (oltre al bambino appena nato, un compagno con un'attività di professionista – architetto – che non garantisce, nonostante momenti buoni, continuità e sicurezza), comincia a lavorare per agenzie interinali, trovando occupazione presso strutture commerciali e svolgendo lavori di segreteria...».

<sup>19</sup> Sergio Cofferati, in Antonio Panzeri, *cit.*, pag. 16.

<sup>20</sup> Emiliano Fittipaldi, «Lorenzo, l'impiantista: “Mi chiamano anche gli sceicchi”», *Corriere della sera*, 10 marzo 2004.

<sup>21</sup> Abraham Maslow, individua cinque livelli di bisogno, e li esprime attraverso una “scala gerarchica” (nel senso che ogni livello di bisogno inferiore deve essere soddisfatto prima di poter prendere in considerazione un livello successivo). Ecco, in estrema sintesi, la “scala dei bisogni” secondo Maslow: a) bisogno di sopravvivenza (bisogni fisiologici); b) bisogno di sicurezza; c) bisogno di appartenenza e di attività sociale; d) bisogno di autostima e di *status* sociale; e) bisogno di autorealizzazione.

Bisogni che, in una società civile degna di tale pretenzioso appellativo, dovrebbero tendere a coincidere col diritto, tanto nella società stessa quanto sul lavoro, ma che, in realtà, come abbiamo visto nello svolgersi di queste pagine, sono spesso ben lungi dall'essere riconosciuti, rispettati e adeguatamente tutelati.

Giancarlo Maculotti, infine, nel raccontarci, con la sua abituale schiettezza, la sconcertante “storia di ordinaria follia” vissuta da Gheorghe e Ileana, ci offre un quadro vivo e crudo sulla natura degli uomini: una natura colma di umanità (se per “umanità” intendiamo un insieme di virtù e debolezze) dalla parte delle vittime; una natura ferocemente arida, invece, sul versante dei vincitori.



# documenti e rassegna stampa



**CURRICULUM VITAE DI** [redacted]

**Dati anagrafici**

Nata a [redacted] 1968  
Residente a [redacted]  
Domiciliata a [redacted]  
Stato civile, sposata, con due figlie (disposta a portare la certificazione medica dell'attuale stato di sterilità)

Camera del Lavoro Territoriale  
VALLE CAMONICA - SEBINO  
Data ..... 10.6.01  
Prot. n. ..... 915  
Class. .... 1350

**Studi compiuti**

Diploma di Ragioneria conseguito presso [redacted]  
Laurea in Scienze geologiche conseguita presso l'Università degli Studi di [redacted]  
Iscrizione per due anni alla facoltà di Scienze dell'educazione a [redacted]

**Lingue straniere**

Discreta conoscenza delle lingue francese ed inglese a livello scolastico e turistico.

**Strumenti informatici**

Discreta conoscenza del programma di video scrittura Word 98/ Excel 98

**Esperienze lavorative maturate**

Assunzione come operatrice per 7 anni e 5 mesi presso la [redacted]  
Assunzione per più di 5 anni presso la ditta [redacted] come operaia e impiegata.  
Collaborazione per 3 anni e 5 mesi con la [redacted] di Milano come intervistatrice telefonica  
Collaborazione con studi geologici locali per rilevamento e studi geomorfologici /strutturali della Valle Camonica e della Val di Scalve.  
Collaborazioni varie legate al periodo di studio.

Copia di un "curriculum vitae" – dal quale, per ovvie ragioni, sono stati cancellati i riferimenti personali – ricevuto dalla Cgil di Darfo Boario Terme (ma presumibilmente spedito a diverse aziende) nello scorso mese di giugno. È sconvolgente la disponibilità a «portare la certificazione medica dell'attuale stato di sterilità».

DITA: FILATURA di LENA SPA - [redacted] ZONE (BS)

PROPRIETÀ: [redacted] 16  
 DIRET. GENERALE: [redacted] DICEMBRE  
 " AZIENDA: [redacted] 2002  
 " TECNICO: [redacted]

OPERAIA: CAGNI [redacted]

Io CAGNI RITA sono stata assunta dalla Filatura di LENA in Zone il 12.09.1996 in qualità di operaria turnista 6x6 come da contratto di assunzione che ho in mano, ho sempre svolto il mio lavoro sui filatoi del reparto 5 fino al luglio 2 poi sui filatoi del reparto 1 fino al luglio 2002. Sono certa di aver sempre fatto al meglio il mio dovere, ho avuto e ho ottimi rapporti con le compagne di lavoro con le quali ero in coppia, fino al maggio 1998 non ho mai avuto un rimprovero, ma in quel periodo mi sono toppiato con un dito con il coltellino che abbiamo in dotazione, è un incidente molto frequente soprattutto per la mole di lavoro che dobbiamo svolgere e sempre in tensione, immediatamente cercare soprattutto il dritto. [redacted] invece con me la fuori mi tiene nei miei confronti, io offeso ma per niente intenerito risposero per le mine e da qui rimprovero scritto al quale ho risposto chiedendo un incontro Assemblea sindacale per farne

La prima pagina delle "memorie" di Rita Cagni ...

DITTA: FILATURA DI LENNA SPA - ZONE (BS)  
(DIPENDENTI CIRCA 85)

PROPRIETA':

DIRETTORE GENERALE: 16

DIRETTORE FABBRICA: DICEMBRE

\* TECNICO 1 2002

OPERAIA: DANESI PASQUA

Sono stata assunta dalla FILATURA di LENNA a ZONE il 6.9.1999 come operaia turnista 6x6 (HO PERSO IL CONTRATTO di ASSUNZIONE, HO FATTO RICHIESTA IN UFFICIO MA L'IMPIEGATO DICE CHE NON LO TROVA), dall'assunzione ho sempre lavorato nei turni (TDS) ho mantenuto sempre la stessa mansione fino al giugno 2002, dall'inizio del rapporto di lavoro fino al giugno 2001 ho svolto il mio lavoro senza mai altre simpatie o commenti ma in quella data ho operato di fare la rappresentante sindacale di fabbrica per il sindacato C.G.I. e da allora le cose sono cambiate, in quel periodo eravamo di risolvere molti dei problemi esistenti da sempre e mai risolti non ultimo o meno grave il comportamento molesto, ostacolante e arrogante del sig. (nome) e figlio (nome) per cui in accordo con le altre rappresentanze sindacali C.I.S.L. - U.I.L. siamo ricorsi a diversi scoperi, da quel momento ogni pretesto era buono per simpatie, accuse e fessie sono state

①

e di Pasqua Danesi.

Zone, 19.11.97

-Filatura Di Lenna s.p.a.

██████████  
Z O N E

OGGETTO: dimissioni per giusta causa.

Con la presente rassegno le mie dimissioni per giusta causa, a far data dal 21 novembre 1997, giorno fissato per il mio rientro al lavoro alla fine della malattia in corso.

Tali dimissioni si rendono necessarie a seguito dei gravi episodi di minacce, percosse e lesioni, da me subite in data 11 settembre 1997 sul luogo di lavoro da parte del direttore ██████████, per i quali mi riservo di agire in ogni sede penale e civile per il risarcimento dei danni patrimoniali, biologici e morali da me sopportati.

Distinti saluti

██████████

La lettera di dimissioni di un dipendente della Filatura di Lenna, nel novembre del 1997.

Egredi Signori,

Ancora una volta dobbiamo registrare il comportamento inqualificabile e incivile del Vostro Direttore dello stabilimento di Zone, [redacted] che ieri venerdì 21.09.2001 verso le ore 18,00, spalleggiato da un suo collaboratore si è messo ad inveire ed a urlare nei confronti della Signora Zatti E.

Oltre alla gravità dell'episodio in se, che da anni ormai è una costante nel comportamento di questo Signore nei confronti di moltissimi lavoratori e lavoratrici della Filatura di Leana, ad aggravare il fatto vi è da aggiungere che la Signora che è nostra rappresentante sindacale è stata minacciata sul piano personale con frasi del tipo "questa volta te la faccio pagare" "la metto apposto io".

Vi sia ben chiaro che la Filtea Cgil non è disponibile a tollerare simili comportamenti inqualificabili.

Da questo momento qualunque azione incivile come questa verso qualunque lavoratore e per qualunque motivo ci vedrà reagire sia sul piano sindacale che legale.

Prima di ogni altra cosa, chi dirige la fabbrica deve innanzitutto rispettare i Vostri dipendenti e la loro dignità.

A voi Signori la responsabilità, una volta per tutte, di garantire ai Vostri dipendenti le condizioni minime di civiltà più volte richieste.

Nel frattempo la Nostra Organizzazione tutelerà la nostra rappresentante sindacale per tutte le iniziative giudiziarie che intenderà prendere nei confronti del Direttore dello stabilimento di Zone.

Darfo B.T., 22 settembre 2001



p. la Filtea Cgil  
Valcamonica Sebino  
Il Segretario Generale  
Francesco Ballerini

*Ballerini Francesco*

La denuncia della Filtea-Cgil in merito alle ripetute minacce della direzione contro la delegata sindacale Elia Zatti e, sotto, la lettera di dimissioni della stessa lavoratrice.

Zone li, 26/09/2001

Oggetto: dimissioni art.2119 c.c.

La sottoscritta, Zatti E. residente a Zone in [redacted], è con la presente a comunicare a codesta azienda le proprie dimissioni in tronco e per giusta causa.

Le dimissioni sono determinate dai gravi fatti avvenuti in data 21/09/2001 alle ore 18.00, fatti che hanno visto la sottoscritta aggredita verbalmente e con minacce dal direttore e dall'assistente di fabbrica.

Per quanto sopra ritengo che non possano più sussistere le condizioni per proseguire un rapporto di collaborazione che, invece di essere improntato al rispetto della persona, vede assumere da parte dei responsabili aziendali atteggiamenti prevaricatori e offensivi della dignità del lavoratore sino ad arrivare a temere, di fronte a minacce, della propria incolumità personale.

Chiedo pertanto che mi vengano consegnati i miei documenti di lavoro unitamente alle competenze arretrate, di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai Signori

E per conoscenza  
Al Signor  
Gianni Frisario

Zone. 7/1/03

Abbiamo avuto tutti modo di leggere le dichiarazioni fatte da nostre colleghe della Filatura di Lenna tramite l'articolo di giornale apparso sul quotidiano, l'Unità del giorno 30 novembre scorso.

Il nostro non vuole essere un gesto di disprezzo nei confronti di chi ha deciso di adottare tali comportamenti ne, vuole essere, un gesto di cieca approvazione dell'operato della direzione dello stabilimento, noi intendiamo solo dimostrare, alla proprietà dell'azienda, che non esistono all'interno della fabbrica di Zone solamente comportamenti estremi.

Il fatto che nel tempo ci siano stati lavoratori dimessi per incompatibilità di carattere con la direzione è un dato vero ma, è altrettanto vero, che ci sono stati anche momenti di tensione causati da alcuni lavoratori, è importante parlare di episodi accaduti nel tempo perché ciò dimostra che la Filatura di Lenna ha una storia, una storia fatta da chi l'ha ~~coltivata, gestita e potenziata con esche da sé ha prodotte col proprio lavoro i risultati~~ che ne hanno consentito la continuità nel tempo.

Ecco, noi siamo un gruppo di quei lavoratori; proprio per questo noi intendiamo dissociarci da quanto conteruto nell'articolo di giornale sia nei toni sia nei contenuti perché, secondo noi, non è il vero ed unico volto della fabbrica ma solamente la rappresentazione di situazioni personali portate all'eccesso da singoli comportamenti.

Noi vi chiediamo, con questa lettera, per evitare il perdurare di simili questioni che, da parte vostra, ci sia una maggiore attenzione e l'intensificazione della presenza a Zone così da consentire il recupero di un clima di tranquillità che, ormai, non c'è più da qualche tempo all'interno della nostra filatura ma che, tutti si augurano, si possa ripristinare al più presto.

Distinti saluti.

[seguono le firme di alcuni lavoratori dipendenti della "Filatura"]

La lettera di alcuni lavoratori dipendenti dalla Filatura di Lenna (la data deve intendersi 2004, non 2003) che, pur non volendo esprimere «cieca approvazione dell'operato della direzione», manifestano la propria dissociazione rispetto a quanto pubblicato dall'Unità il 30 novembre 2003 (pagina accanto).

Rita e Nina hanno denunciato per «mobbing» il padrone della filatura: «Dobbiamo farcela, altrimenti qui ci fanno crepare»

## Due operaie, un giudice e la tortura del lavoro

DALL'INVIATA

**DARFB** Rita Cagni e Nina Danesi vivono a Zone e lavorano nell'unica fabbrica di questo paesino di 1200 abitanti, la Filatura Di Lenna, 80 dipendenti superstiti, dopo che negli ultimi 6 anni una settantina di lavoratori sono stati costretti a licenziarsi. Hanno denunciato per mobbing i titolari Angelo e Corrado Brignoli, ma attenzione: quando si parla di mobbing normalmente si pensa a una sottile forma di tortura psicologica che tende a isolare un lavoratore e a rendergli la vita impossibile, finché non se ne va. Ma Rita e Nina hanno 50 anni, non ci sono altre fabbriche nella zona e non possono concedersi il lusso di

sbattere la porta in faccia ai Brignoli, padre e figlio. Sono state umiliate e insultate, sono state vittime di aggressioni e minacce, costrette a fare i lavori più pesanti, nelle modalità più punitive. Adesso Rita va avanti a psicofarmaci, ha disturbi cardiaci ed è in crisi depressiva. Nina sta entrando nello stesso tunnel. È la delegata sindacale, ma non sa fino a quando potrà resistere: i lavoratori hanno paura a parlarle con lei perché temono di subire la stessa sorte.

Tutto inizia nel 2000, in seguito a un infortunio sul lavoro, Rita si prende una botta in testa: una finestra a ghigliottina la colpisce con violenza. Lei pensa: adesso passa, un'aspirina e passa. Il giorno dopo torna al lavoro, continua a lavorare nei mesi successi-

vi, ma un po' alla volta spalle e braccia si immobilizzano. Diagnosi: ernia cervicale. La operano e dopo 5 mesi di malattia rientra in fabbrica col suo certificato: niente lavori pesanti. Da quel momento inizia l'inferno. Le assegnano il lavoro più martoriante per chi soffre di dolori cervicali: deve caricare e scaricare spole che pesano 2 chili ciascuna, in punta di piedi, con le braccia sollevate. Deve infilarle e sfilarle dalle macchine, lo stesso gesto ripetuto centinaia di volte, uno sforzo impossibile per lei che è piccola, minuta, un lavoro che prima facevano solo gli uomini. Nina invece è una donna robusta, per lei è una pena stare per ore accucciata per terra, a pulire le ghiera sotto alle macchine, ma i due padoni appena possono la

inchiodano a questa mansione, 6 ore a fila nella stessa posizione. «Ci ordinano di pulire le pareti che separano i filatoi con spazzoloni che pesano 2 chili e mezzo, spieghiamo che non ci riusciamo, e il Corrado ci sfotte: sono a norma, ce li ha dati il Tribunale».

Con accanimento Corrado Brignoli da filo da torcere alle due ribelli che hanno osato denunciarlo: «Dovete andarvene all'inferno, dovete buttarvi nel lago!». Rita viene costretta a spazzare i residui che cadono sotto alle macchine. Potrebbe farlo con un aspiratore, ma le impongono di usare uno scopino e una paletta: «Devo fare 10 filatoi in 4 ore, in ginocchio, sedere in alto, viso a terra. Le compagnie fanno qualche commento di commiserazione. È atroce, non voglio far

pena a nessuno anche se arrivo alla sera con la febbre alta e le ossa spezzate. Il giorno dopo spero che mi assegnino un lavoro più umano, ho le ginocchia gonfie, un attacco di cervicale, ma l'ordine è di continuare». Non può mettersi in malattia perché se supera la soglia di 13 mesi in tre anni può essere licenziata, quindi giù farmaci e via, continua a lavorare. Urta e insulta se parlano tra loro, proibito bere un goccio d'acqua, fermarsi un attimo, andare in bagno.

Ci sarà un giudice che fermerà questa tortura? «Io credo di sì - dice Rita - c'è tanta gente che si è licenziata, che non è più ricattabile e che è pronta a testimoniare. Dobbiamo farcela, altrimenti ci fanno crepare».

s.r.

Zone 13 settembre 2004

Oggetto: dimissioni per giusta causa

La sottoscritta DANESI PASQUA, con il presente è ha comunicare l'impossibilità a continuare il rapporto di lavoro a causa:

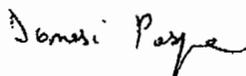
1. La pesantezza della situazione creata dall'Azienda nei miei confronti, che mi ha obbligato ad aprire causa per Mobbing.
2. L'assegnazione di mansioni di lavoro (fino a rendere la situazione insostenibile), che ha peggiorato le mie condizioni di salute fisiche e psicologiche.
3. Il rifiuto dell'Azienda di un cambiamento delle mansioni o almeno la trasformazione del mio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Pur avendo ottenuto un periodo d'aspettativa non retribuita dal maggio al luglio 2004, seguito dal periodo di chiusura per ferie collettive fino al 28 agosto 2004;

Il rientro al posto di lavoro, non ha modificato le posizioni aziendali nei miei confronti, pertanto mi dimetto per giusta causa (con effetto immediato senza preavviso) e procederò per vie legali per il riconoscimento dei danni subiti.

Distinti saluti

Danesi Pasqua



La lettera di dimissioni di Pasqua Danesi, del 13 settembre 2004.

P.5. Credo che il danno morale non l'abbia dato io a loro, ma loro a me con questo comportamento che continua in modo persecutorio a colpire me e la mia famiglia! (UOSO PERSONALE). Continuo dicendo che: la questa azienda ci sono stati alcuni gravi infortuni:  
- Signor Giacomini Franco (ora defunto per neoplasia) ha perso la dita di una mano sotto la Coniatrice.  
- Signor Bonomelli Vincenzo ha picchiato di morsa di scama guata per un peso fissarsi al del tenia degli ha tagliato la sua femorale.  
- Signor Porcini Silvano (1960) ha perso la vita in azienda ucciso da una puleggia.  
- Signor Bernardi Paolo ha avuto schiacciamento e lottine ad un piede.  
- Signor Nera Silvestro ha avuto delle gravi ferite al piede incastandosi in un ingranaggio dentato di un motore trasportatore.  
- Signor Pellegrinelli Luigi ha perso quasi completamente la vista ad un occhio per una puleggia metallica.  
- Il Signor Frassinelli Franco in seguito ad una fattura procurata da un carrello elevatore passato gli sui piedi gli è stato  
il giovane Rodella Nicola in contratto di formazione, licenziato al termine del periodo di prova perché  
Lo stesso ha avuto infortuni tra cui uno grave colpito da una stampo al ginocchio destro ha anche subito un intervento chirurgico.

Una pagina della "memoria" di Valentino Gozzi, in merito alla sua vertenza contro la Sangrato di Malonno. Le parti "oscurate", così come quelle non riprese nel testo, riguardano aspetti relativi al procedimento giudiziario in corso.

Nella pagina accanto il comunicato del sindacato metalmeccanici camuno-sebino (Fim-Cisl e Fiom-Cgil) denunciano l'ennesima vittima sul lavoro.

**Fim-Cisl**

**Fiom-Cgil**

**Valcamonica Sebino**

## **Comunicato**

### **Malonno ancora una vittima per cause di lavoro**

**Alla Sangrato di Malonno, Celestino Luciani un tecnico della Rambaudi è morto il 30 gennaio 2003 mentre svolgeva la manutenzione di una macchina utensile.**

Spetterà agli organismi inquirenti e alla magistratura accertare le modalità dell'incidente e le eventuali responsabilità. Purtroppo dopo l'infortunio mortale di Porcini Silvano avvenuto nel giugno 1996 all'interno della stessa fabbrica, ci troviamo di fronte ad un'altro tragico infortunio mortale.

Viviamo in una società in cui, il mercato e l'impresa sono i centri regolatori della vita di milioni di persone e per questa competizione tutto viene legittimato, a beneficio di un maggior profitto.

Tutto il resto è variabile dipendente, compresa la prevenzione e la tutela della salute dei lavoratori.

**In troppe realtà produttive mancano ancora le condizioni minime di sicurezza ed è assente una cultura della prevenzione, che abbia la stessa importanza e dignità degli altri aspetti del processo lavorativo.**

**Bisogna rimettere al centro il valore della vita e la qualità del lavoro. Per fare questo, servono misure e comportamenti coerenti, che partendo dalla prevenzione, sappiano applicare le normative sulla sicurezza.**

Questo fatto dice anche al sindacato che oltre alle parole di circostanza, tutti devono fare di più per assicurare ai lavoratori il bene prezioso: quello della vita.

**Per questo Fim e Fiom Territoriali, hanno dichiarato 8 ore di sciopero all'interno della fabbrica dove è avvenuto l'infortunio, affinché ci si fermi a riflettere per far sì che non si debba ancora assistere ad un altro drammatico fatto.**

Si deve porre al centro la sicurezza sul lavoro ed evidenziare le condizioni alle quali spesso sono esposti i lavoratori, al fine di guadagnarsi da vivere.

Darfo Boario Terme, 31/01/03

Fim-Cisl Fiom-Cgil  
Valcamonica Sebino

# Costretti a scioperare per chiedere il rispetto della dignità delle persone

Alla **SANGRATO** di Malonno il 14 maggio 2003 l'Azienda ha licenziato un lavoratore che

**Quando è troppo è troppo!**

recentemente era stato eletto come rappresentante sindacale unitario dei lavoratori.

L'azienda non voleva e non vuole riconoscere il risultato dell'elezione libera e demo-

cratica svolta dai lavoratori, accampando motivazioni infondate di non rispetto della procedura, quando questa è stata svolta con tutte le garanzie del caso e lo spoglio delle schede è avvenuto alla presenza dei lavoratori e dei rappresentanti del Sindacato.

Viene spontaneo chiedersi il perché l'Azienda si preoccupi così tanto delle regole che riguardano i meccanismi di elezione dei rappresentanti dei lavoratori, interferendo in modo pesante per condizionare ed inficiare libere elezioni, e non si preoccupi di mettere in pratica quel passo evangelico che dice: *prima di ricercare la pagliuzza negli occhi altrui è bene guardare la trave nei propri occhi.*

Dopo l'elezione, il Direttore di stabilimento ha pesantemente attuato pressioni che miravano a far desistere il lavoratore neo eletto dal ruolo di delegato.

Prima promettendogli ruoli di direzione, che il lavoratore non ha accettato, non ritenendosi all'altezza del compito propostogli, poi passando a minacce di trasferimento di posto, e, come ultima trovata l'obbligo di partecipare ad un corso di formazione (con altri due lavoratori) da tenersi all'esterno dell'azienda (che fra l'altro non era consono alle mansioni svolte dal lavoratore). Il neo delegato ha chiaramente spiegato al Direttore di stabilimento le ragioni che impedivano la partecipazione al corso, che fra l'altro non era stato discusso né concordato come si fa in ogni azienda dove i rapporti sono improntati ad una ragionevole correttezza e guarda caso il corso

**La vera libertà è partecipazione**

così urgente non è stato effettuato neanche per gli altri due lavoratori.

L'Azienda non ha voluto sentire giustificazioni e ha staccato immediatamente il licenziamento del neo Delegato Sindacale.

I lavoratori di fronte ad un simile atteggiamento di intransigenza padronale si sono spontaneamente fermati, decisi

a chiedere il ritiro del licenziamento del compagno di lavoro e loro rappresentante, per affermare un minimo di dignità e di rispetto delle persone che hanno contribuito, con il proprio lavoro, allo sviluppo ed al rilancio dell'Azienda.

In questi giorni qualcuno, ad arte, ha fatto girare la voce che se questa protesta non rientra, si rischia di mettere in discussione 40 nuovi posti di lavoro.

Francamente, ci pare alquanto strumentale che con una casualità che è più unica che rara, si cerchi di inserire la notizia di una espansione dei livelli occupazionali (mai comunicata prima) come se la questione fosse barattabile con un licenziamento senza giustificato motivo.

Tutti i cittadini di Malonno e dell'Alta Valle sanno qual è l'importanza di avere un'Azienda che dà lavoro in un a zona dove ancora oggi è difficile trovare uno sbocco occupazionale, non per questo si è disposti ad accettare e a subire comportamenti che offendono la dignità di ogni persona.

**Chiediamo il ritiro del licenziamento ingiustificato**

**Un'azienda è un bene sociale da difendere, quando rispetta i diritti e la dignità delle persone**

.....  
Le due pagine del volantino diffuso dal sindacato dei metalmeccanici camuno-sebini nel maggio 2003, sulla vicenda Sangrato/Gozzi.

Quando non si rispettano quelle regole previste dalle leggi e dai contratti si rischia di spianare la strada a quelle tristi e drammatiche conseguenze (infortuni mortali avvenute nel recente passato all'interno dell'Azienda) che hanno segnato tutta la comunità.

Si tratta di far prevalere il buon senso, se non si

**Stare uniti  
per non subire**

vuole che si scatenino tensioni. Nessuno vuole rivincite, si chiede solo che la Proprietà ritiri il licenziamento del lavoratore che, fra l'altro, con

professionalità e impegno ha sempre nel corso di oltre 10 anni di attività svolto il proprio dovere all'interno dell'Azienda.

Perché portare all'estremo queste situazioni? Perché costringere i lavoratori ad incrociare le braccia per giorni e giorni per affermare dei diritti fondamentali che se rispettati fanno progredire l'Azienda e dimostrano il grado di civiltà di un Paese?

Perché costringere i lavoratori a perdere giorni e giorni di salario in una disputa che con un minimo di disponibilità da parte dell'Azienda può essere risolta?

Ci rivolgiamo direttamente alla proprietà affinché sappia ricucire la situazione che si è venuta

a determinare e insieme si possa mettere le basi per costruire quel rapporto di collaborazione (che sempre è stato garantito dai lavoratori) nell'interesse generale di tutti.

Chiediamo alle forze sociali e politiche, all'Amministrazione Comunale e alla Comunità Parrocchiale di stare vicino ai lavoratori ognuno, per quel che può, ci aiuti a risolvere dignitosamente una lotta che è di dignità e di civiltà.

Ad oggi purtroppo le sollecitazioni fatte nei confronti dell'Azienda non hanno portato la stessa a rivedere la posizione.

Anzi ha messo in atto pressioni che facendo leva sul bisogno del lavoro hanno puntato a dividere i lavoratori.

Lunedì 26.5.03 ci sarà l'incontro presso l'Ufficio del Lavoro a Brescia per tentare di trovare una soluzione, noi ci auguriamo che l'Azienda si

presenti con una disponibilità all'accordo, in caso contrario i lavoratori nella stessa giornata si riuniranno in assemblea per decidere le iniziative del caso, sapendo che l'intransigenza dell'Azienda ha già costretto i lavoratori a perdere 8 giornate di lavoro.

I lavoratori non intendono demordere dall'obiettivo di fare rientrare il licenziamento ingiustificato. La lotta continuerà, rientrando al lavoro con una articolazione degli scioperi e del blocco degli straordinari. Si continuerà fino a che al loro compagno di lavoro sarà ridato il diritto al lavoro.

L'Azienda, prima che la situazione si aggravi, è ancora in tempo a trovare una soluzione che permetta di riprendere normali rapporti, in caso contrario si assumerà la responsabilità della rottura e quando la corda si è tirata troppo e si rompe le conseguenze si possono immaginare.

**Doveri, ma  
anche un po'  
di diritti**



*Fiom-Cgil / Fim-Cisl  
Valcamonica Sebino*

Darfo Boario Terme, maggio 2003  
Ciclostilato in proprio

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

SEZIONE LAVORO

DISPOSITIVO della

Cr. \_\_\_\_\_

SENTENZA

relativa alla causa iscritta al n. 9365 R.G.L. 2003,

promossa da :

**GOZZI Valentino,**  
rapp. e dif. dagli avv.ti Gaetano Raffone, Antonio Carbonelli, Guglielmo  
Simoneschi

**PARTE RICORRENTE**

contro

**San Grato spa,**  
rapp. e dif. dagli avv.ti Assunta Confiante e Donatella Mapelli

**PARTE CONVENUTA**

\* \* \* \* \*  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO**  
**IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO**

Visto l'art. 429 c.p.c.;

1. **CONVERTE** il recesso in giorni tre di sospensione,
2. **ORDINA** l'immediata reintegrazione del ricorrente in azienda, con le conseguenze dalla data odierna previste da legge e contratto sul piano retributivo e fatta salva la deducibilità dell'*allunde perceptum*,
3. **CONDANNA** parte convenuta, quanto al periodo pregresso, a corrispondere al ricorrente n. 5 mensilità di retribuzione, oltre accessori di legge,
4. **RESPINGE** ogni ulteriore domanda del ricorrente,
5. **RESPINGE** la domanda di cancellazione ex art. 89 cpc formulata in memoria,
6. **DICHIARA** compensate le spese di lite.

Torino, 20 gennaio 2003.

**IL GIUDICE**  
**- dott. Vincenzo Ciocchetti -**

*Vincenzo Ciocchetti*

Il dispositivo della sentenza emessa dal Tribunale di Torino nel gennaio del 2004 (non 2003, come riportato erroneamente in calce al documento), con l'ordine di immediata reintegrazione di Gozzi Valentino nel suo posto di lavoro.



**SANGRATO S.p.A.**  
STABILIMENTO E UFFICI: Str. S. Giovanni 33 - 10070 SAN CARLO (TO) - Italia  
Tel. 011/9216700 (r.a.) - Fax 011/9207510 - www.sangrato.it  
E-mail: sancarlo@sangrato.it  
STABILIMENTO: Via dell'Industria, 35 - 25040 MALONNO (BS) - Italia  
Tel. 0364/65234 - 0364/635683 - Fax 0364.65235 E-mail: malonno@sangrato.it  
Reg. Imprese, Cod. Fisc. e P. IVA 00811650012  
R.E.A. n. 334928 della C.C.I.A.A. di Torino - C.C. Estero n. 9166  
Cap. Soc. € 1.300.000,00 interamente versato  
SEDE LEGALE TORINO: 10122 - Via Boucheron 7  
V.A.T. CEE - IT 00511650012

Riferimento da citare nella risposta

Sigla \_\_\_\_\_ A. \_\_\_\_\_

**Raccomandata A.R.**

22.01.2004

San Carlo Canavese \_\_\_\_\_

Spett.

Egr. Sig. Gozzi Valentino

Via Ex Caserma, 1

25050 SAVIORE DELL'ADAMELLO  
(BS)

Con riferimento al dispositivo della sentenza emessa dal G. d. L.

Dott Vincenzo Ciocchetti del Tribunale di Torino in data 20.01.2004

Ella viene reintegrato in servizio.

Per la ripresa lavorativa seguirà comunicazione da parte della

Scrivente con l'indicazione della data di inizio.

Va da sé che la scrivente società formula comunque la più ampia

riserva di impugnazione della sentenza emessa dal G. d. L.

Dott. Ciocchetti, che ritiene ingiusta e gravatoria, dichiarando

esplicitamente di agire in ragione della immediata esecutorietà

della medesima e senza alcuna volontà di prestarvi acquiescenza.

Distinti saluti.

**SAN GRATO S.p.A.**  
UN AMMINISTRATORE

La Sangrato prende atto della sentenza, ne comunica l'esito al Gozzi e, però, ne preannuncia l'impugnazione (vedere lettere successive).

**pagamento di 5 mensilità.**

Il lavoratore era stato licenziato perché non si era reso disponibile, per problemi personali e familiari, a partecipare ad un corso di formazione.

Il motivo vero, e ovviamente mai dichiarato del licenziamento, era quello di frapporre ostacoli e difficoltà al lavoratore che si era candidato per l'elezione delle nuove rappresentanze sindacali unitarie.

**Questa sentenza è un atto di giustizia non solo nei confronti del lavoratore interessato, ma anche nei confronti di tutti i lavoratori della San Grato che si sono battuti contro questo licenziamento con decine di ore di sciopero.**

Viviamo in un periodo in cui, i lavoratori si sentono sempre più esposti ed in alcune situazioni vengono ricattati perché le condizioni di lavoro si sono precarizzate indebolendo i più elementari diritti.

Il recente tentativo di mettere in discussione l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, ha dimostrato il vero volto dei nuovi "neo liberisti".

**Giustizia è stata fatta** e ciò è stato possibile perché abbiamo ancora in vigore la legge 300/70.

Qui emerge la necessità di mobilitarsi per ridurre la precarietà e per salvaguardare le leggi che ancora oggi danno una certa garanzia di tutela e di dignità ai lavoratori, che fino a prova contraria, con il proprio sudore, producono la vera ricchezza di questo Paese.

Un grazie al sacrificio dei lavoratori che per far valere la dignità e i diritti più elementari, sono stati costretti a scioperare ed a sopportare certe pressioni da parte della proprietà, che

Il vero obiettivo probabilmente era quello di colpire il delegato con il licenziamento per inserire uno spauracchio fra tutti i lavoratori e dimostrare con "spudoratezza" che il "padrone" poteva fare ciò che voleva.

**Noi ci auguriamo che il reintegro avvenga senza difficoltà e si possa nell'interesse di tutti costruire delle relazioni sindacali corrette, nella consapevolezza che nei rapporti di lavoro ci deve essere il giusto equilibrio fra doveri e diritti che riguardano le persone.**

22 gennaio 2004

Fiom Cgil  
Valcamonica Sebino

All'indomani della sentenza di Torino, la Fiom-Cgil esprime soddisfazione e speranza di «relazioni sindacali corrette» per il futuro.



**SANGRATO S.p.A.**  
STABILIMENTO E UFFICE: Str. S. Giovanni 33 - 10070 SAN CARLO (TO) - Italia  
Tel. 011/8216700 (r.a.) - Fax 011/8207810 - www.sangrato.it  
E-mail: [sangrato@sangrato.it](mailto:sangrato@sangrato.it)  
STABILIMENTO: Via dell'Industria, 35 - 22040 MALONNO (BS) - Italia  
Tel. 0364/86234 - 0364/835083 - Fax 0364/86236 - E-mail: [malonno@sangrato.it](mailto:malonno@sangrato.it)  
Reg. Imprese, Cod. Fisc. e P. IVA 00511650012  
R.E.A. n. 324926 della C.C.I.A.A. di Torino - C.C. Estero n. 9100  
Cap. Soc. € 1.300.000,00 interamente versato  
SEDE LEGALE TORINO: 19122 - Via Boucheron 7  
V.A.T. CEE - IT 00511650012

Ritornamento da citare nella risposta

Spett.

San Carlo Carenese

Egr. Sig: Gozzi Valentino

Via ex caserma, 1  
22050 SAVIORE DELL'ADAMELLO

(BS)

Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione mancanze  
sospensione cautelare

Facciamo seguito alla nostra A.R. dello scorso 22.01.2004, con la quale, allo scopo di evitare l'esecuzione coatta della sentenza emessa dal Giudice del Lavoro di Torino, senza alcuna volontà di acquiescenza al provvedimento medesimo e con espressa riserva di impugnazione, abbiamo provveduto alla sua reintegra, per contestarLe quanto segue. Ci riferiamo all'articolo pubblicato sul quotidiano "Unità" del 30 novembre 2003 pag. 15 a firma Susanna Ripamonti, in cui Lei ha fra l'altro riferito all'articolista che, in occasione di un infortunio mortale verificatosi nel nostro stabilimento di Malonno, "la direzione pretendeva che continuassimo a lavorare", "tanto non è uno dei nostri". Lei ha anche dichiarato alla stessa giornalista che, in occasione dei medesimi fatti, Lei ha "protestato contro il ciniamo e me l'anno fatta pagare". Riteniamo che tali affermazioni per un verso siano gravemente lesive sia dell'immagine aziendale, sia dell'onorabilità dei dirigenti e degli amministratori della Sangrato S.p.A.; per l'altro verso evidenzio il Suo manifesto disprezzo verso il datore di lavoro tanto più che le stesse sono rese in dispregio della verità dei fatti. Ci riserviamo pertanto di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti del caso, valutate le eventuali giustificazioni che Lei volesse presentarci entro 5 gg. dalla presente. Disponiamo nel contempo la Sua sospensione cautelare per giorni sei a decorrere dalla data di ricezione della presente, ai sensi dell'art.26-D.G./III~del CCNL.

Malonno 05-02-2004

Distinti saluti

**SAN GRATO S.p.A.**  
Stabilimento di MALONNO (BS)  
(Deduzione)

La lettera con la quale, in seguito all'intervista rilasciata da Valentino Gozzi all'Unità (nelle pagine seguenti), la Sangrato si riserva di adottare i provvedimenti del caso». Sotto, la risposta del lavoratore, alla quale farà seguito una ulteriore lettera dell'azienda (pagine successive).

In riscontro alla Vostra del 05/02/04 ricevuta il 07/02/04 il sottoscritto Gozzi Valentino respinge ogni addebito considerato che il fatto contestato rientra nel legittimo esercizio delle libertà personali e si riserva di fornire ulteriori argomenti e diffida codesta azienda ad ottemperare immediatamente all'ordine di reintegrazione e di risarcimento del Tribunale di Torino datato 20/01/04.

Cedegolo 07/02/04

Distinti saluti.

Gozzi Valentino

## NUOVAMENTE LICENZIATO IL DELEGATO DELLA FIOM CGIL ALLA SAN GRATO DI MALONNO

Pur di fronte alla sentenza del Tribunale di Torino che ha annullato il licenziamento precedente, la San Grato di Malonno, invece di ottemperare a quanto deciso dal giudice, **ha deciso di licenziare nuovamente il delegato sindacale**, accampano delle motivazioni che mettono in evidenza, se ce n'era bisogno, il comportamento antisindacale dell'azienda.

L'azienda pur di non far rientrare il lavoratore ha utilizzato un articolo di stampa in cui il lavoratore aveva espresso alcune dichiarazioni che non sono altro che una parte della drammatica verità che colpì la comunità a causa dell'infortunio mortale accaduto ad un manutentore nel gennaio del 2003.

Di fronte a quel drammatico infortunio, quando ancora il lavoratore giaceva a terra in una pozza di sangue, il titolare tentò di far riprendere l'attività.

La "colpa" del lavoratore attualmente licenziato fu quello di contattare le OO.SS. per illustrargli cosa era successo e a fronte di quei drammatici fatti si dichiarò lo sciopero unitario dell'intera giornata.

Sarà un caso, ma dopo quel fatto sono iniziati gli interventi e le pressioni dell'azienda per influenzare l'esito delle elezioni dei delegati, in particolare contro questo lavoratore, che poi è stato eletto dai suoi compagni di lavoro alla carica di delegato sindacale aziendale.

L'azienda non volendo ottemperare al dispositivo di reintegrazione del giudice ha preso a pretesto alcune dichiarazioni rilasciate dal delegato alla stampa e ritenendole offensive nei confronti dell'azienda ha nuovamente messo in atto il licenziamento del lavoratore.

Il chiaro obiettivo dell'azienda è di non far rientrare il lavoratore e nello stesso tempo vuole lanciare un segnale anche a tutti gli altri lavoratori, su chi comanda nell'azienda mettendo in atto **una vera e propria intimidazione**.

**Questo è il clima che regna dentro l'azienda.** Il titolare non perde occasione per evidenziare il tipo di relazioni sindacali che vuole avere, in nome del bisogno del lavoro si arriva al punto di scambiare le capacità e l'autorevolezza che serve nel dirigere un'azienda con l'autoritarismo che è proprio di quei "padroni" che vogliono piegare i lavoratori con ogni sistema anche a scapito della dignità e dei diritti di ogni persona.

**Per queste ragioni, il sindacato continuerà questa battaglia contro questo ulteriore sopruso, per far sì che chi compie il proprio dovere possa continuare a lavorare all'interno della fabbrica, con tranquillità e non dover sopportare i ricatti e i soprusi che ci riportano a tempi che pensavamo ormai superati.**

FIM Cisl - FIOM Cgil  
Valcamonica Sebino

23 febbraio 2004

A distanza di un mese dalla prima sentenza di reintegro, il sindacato, unitariamente in questo caso, è costretto a denunciare il nuovo licenziamento del delegato sindacale. Merita un breve accenno il fatto che nelle due diverse circostanze vi siano distinte prese di posizione (Cgil, in un caso, e unitarie nell'altro): perché nel primo caso si trattava di commentare l'esito di una vertenza individuale, che di norma viene promossa e assistita da una singola organizzazione, mentre nel secondo caso si tratta di una difesa dei diritti collettivi, come già avvenuto in altre circostanze analoghe, anche alla stessa Sangrato.

## Licenziato il delegato Rsu

Gli italiani sono meno ricattati e allora si licenziano con un pretesto. È successo a Valentino Gozzi, eletto nella Rsu della San Grato di Malonno, 93 dipendenti. Il suo attrito con la direzione aziendale era iniziato nel gennaio scorso, dopo un infortunio in cui aveva perso la vita un tecnico, morto mentre stava ispezionando un macchinario. Gozzi racconta: «Arrivo in fabbrica e il corpo di quel poveraccio era ancora lì per terra, in una pozza di sangue, col cranio fracassato, a cinque metri dal mio posto di lavoro. La direzione pretendeva che continuassimo a lavorare: "Tanto non è uno dei nostri - dicevano - viene da fuori". Io mi sono rifiutato, ho chiamato il sindacato e abbiamo fatto 8 ore di sciopero». Poco dopo Gozzi viene eletto come delegato, ma la direzione contesta l'irregolarità delle procedure e impone una nuova elezione. Il sindacato protesta, poi decide di fare un passo indietro, dato che si tratta solo di una formalità. Ma prima della nuova nomina, Gozzi viene licenziato con un pretesto: si era rifiutato di partecipare a un corso di aggiornamento su tecniche che non riguardavano le sue mansioni. Adesso ha fatto ricorso per giusta causa al tribunale di Torino per essere reintegrato nelle sue funzioni. «Non ho mai capito perché gli facessi così paura: lavoravo lì da 15 anni, il mio lavoro lo sapevo fare alla perfezione. Anche quando volevano farmi le pulci, controllando quello che facevo, pezzo per pezzo, non sono mai riusciti a trovar da ridire. Avevo protestato contro il loro cinismo e me l'hanno fatta pagare».

Sopra: il testo dell'intervista rilasciata da Valentino Gozzi all'Unità.

Sotto: la risposta della Sangrato alla nota del lavoratore (pagina precedente).



SANGRATO S.p.A.  
STABILIMENTO E UFFICI: Str. S. Giovanni 33 - 10070 SAN CARLO (TO) - Italia  
Tel. 011/6216700 (r.a.) - Fax 011/6207510 - www.sangrato.it  
E-mail: sancarlo@sangrato.it  
STABILIMENTO: Via dell'Industria, 26 - 25040 MALONNO (BS) - Italia  
Tel. 0364/65234 - 0364/65235 - Fax 0364/65235 E-mail: malonno@sangrato.it  
Reg. Imprese, Cod. Fisc. e P. IVA 00611650012  
R.E.A. n. 324928 della C.C.I.A.A. di Torino - C.C. Estero n. 9166  
Cap. Soc. € 1.300.000,00 interamente versato  
SEDE LEGALE TORINO: 10122 - Via Bouchardon 7  
V.A.T. CEE - IT 00511650012

EGR. SIG.  
2004

GOZZI VALENTINO  
Ex Caserma N. 1  
25050 - SAVIORE DELL'ADAMELLO  
(BS)

Stipulato da chi è alla risposta

RACCOMANDATA A.R.

Spett.le \_\_\_\_\_

Con la presente che non intende comunque costituire in alcun modo acquiescenza alla sentenza emessa dal Tribunale di Torino - Giudice del Lavoro Dott. Ciocchetti - in data 20.01-2004, facciamo seguito e riferimento alla nostra del 15 febbraio u.s. per comunicarLe che le Sue giustificazioni non possono essere accolte. Limitandoci a trincerarsi dietro il "legittimo esercizio delle libertà personali" Lei

- per un verso, ha riconosciuto la paternità delle espressioni riportate dall'Unità,
- per altro verso, ha inteso eludere qualsiasi giustificazione relativa alla portata e al significato delle espressioni stesse.

A fronte di tale Sua posizione, non ci resta che ribadire il nostro sdegno e il nostro sconcerto per la Sua iniziativa, palesemente diretta a screditare la San Grato S.p.A.

Tale convincimento scaturisce con immediatezza dalla Sua scelta di travisare i fatti in modo da suggerire che la San Grato S.p.A è governata da persone prive di valori morali al punto da restare indifferenti di fronte ad un evento tragico, e ancor più indifferenti per il fatto che la tragedia era capitata a uno sconosciuto, seppure all'interno dell'azienda.

Da tutto quanto sopra discende con evidenza l'impossibilità di ipotizzare la continuazione di un rapporto di lavoro tra la San Grato, che a questo punto non può più accreditarLe nessuna fiducia, e Lei, che tiene in tanto e tale disprezzo e disistima la San Grato S.p.A.

Pertanto, ferma la riserva di cui sopra in ordine alla mancata acquiescenza, abbiamo disposto il Suo licenziamento con effetto dal 14 febbraio 2004 ai sensi dell'art. 2119 c.c., e dell'art. 25/B - D.G. /3 - del CCNL.

SANGRATO S.p.A.

944  
12/1

SENT. 1067/04

R.G. 625/2004

CRON. 4483/04

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO  
SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Dott. Marco BUZANO

**PRESIDENTE**

Dott.ssa Rita MANCUSO

**CONSIGLIERE Rel**

Dott. Federico GRILLO PASQUARELLI

**CONSIGLIERE**

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro iscritta al n.ro 625/2004- R.G.L.-

promossa da:

**SANGRATO SPA**

**APPELLANTE**

Avv. Confente

**CONTRO**

**GOZZI Valentino**

**APPELLATO**

Avv.ti Raffone/Simoneschi/Carbonelli

**P. Q. M.**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge l'appello principale,

in parziale accoglimento dell'appello incidentale condanna la Sangrato s.p.a. a pagare a Gozzi Valentino le retribuzioni maturate e maturande dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione e interessi, nonché due terzi delle spese del primo grado, liquidate per l'intero in euro [redacted] oltre Iva e Cpa, compensato il residuo terzo, con distrazione a favore del difensore;

condanna la Sangrato s.p.a. a rimborsare a Gozzi Valentino due terzi delle spese del presente grado, liquidate per l'intero in euro [redacted] di cui [redacted] per onorari e [redacted] per diritti, oltre Iva e Cpa, compensato il residuo terzo, con distrazione a favore del difensore.

Così deciso all'udienza del 8.7.2004

**Il Presidente**



La seconda sentenza, dell'8 luglio 2004, con la quale il giudice respinge il ricorso della Sangrato, relativamente al primo licenziamento. Nel frattempo, però, al lavoratore è sempre interdetto l'ingresso in fabbrica, in attesa che il giudice si pronunci anche in seguito al secondo licenziamento, del febbraio 2004.

A destra: una pagina della prefazione di Sergio Cofferati al libro "Fausto Spagnoli, una morte senza verità", curato da Sergio Cotti Piccinelli.

*del misfatto e all'occultazione delle prove. Incredibilmente lacunosa e approssimativa l'impostazione dei primi resoconti degli uffici competenti all'indagine.*

*Dietro a tante carenze non possono che insinuarsi sospetti in merito a possibili complicità o ad ulteriori condizioni di ricattabilità e corruzione ambientale. Per fortuna, dall'indagine di Sergio Cotti Piccinelli emergono anche numerosi esempi di rigore professionale e di coscienza civile. Ci sono alcuni generosi testimoni, preparati ufficiali ispettivi e solerti operatori sanitari.*

*Purtroppo la dinamica della morte di Fausto, ancora oggi dopo più di tre anni, è celata sotto una coltre di punti oscuri. Sono convinto che la sua famiglia, tutti i suoi cari, che hanno vissuto anni così angosciosi, in attesa di un po' di verità e di giustizia, siano perlomeno confortati dalla pubblicazione di questa indagine.*

*Non possiamo che augurarci che i contenuti di quest'inchiesta siano letti anche dai soggetti più sensibili e attenti tra i legislatori, gli amministratori pubblici, gli uffici ispettivi, gli operatori sanitari e gli stessi imprenditori che ritengono di volersi impegnare per l'affermazione di uno sviluppo economico qualitativo, fondato su diritti collettivi e individuali esigibili.*

Sergio Cofferati  
Segretario generale Cgil

In basso: la prima pagina del libro.

*«A parere dello scrivente, essendoci a circa 20 metri dal luogo ove è stato rinvenuto lo Spagnoli un avvallamento, è probabile che il giovane nel venire giù sulla strada ciotolata, magari a velocità non consona alle caratteristiche stradali, abbia urtato con una certa violenza contro l'avvallamento stesso e si sia letteralmente catapultato, andando a cadere direttamente ove poi è stato rinvenuto, così che il violento impatto con la terra gli abbia provocato il fatidico mortale trauma».*

Il maresciallo ordinario Antonio Didiano, comandante della Stazione dei Carabinieri di Esine, così conclude la sua nota informativa indirizzata alla Procura della Repubblica di Brescia, riguardante il decesso di Fausto Spagnoli, avvenuto il pomeriggio di martedì 22 luglio 1997. "E' probabile", scrive il maresciallo, che le cose siano andate così.

Crediamo che Fausto Spagnoli, operaio muratore dipendente dell'impresa "Filippi Palmino", non sia morto scendendo a velocità sostenuta da via Rovenna, nel comune di Prestine, in Valle Camonica, inciampando in un avvallamento e catapultandosi ad una distanza di venti metri. Lo crediamo non perché si sia raggiunto su ciò, nel corso delle indagini, un risultato chiaro e inequivocabile. Né lo abbiamo appreso da qualche fonte ignota al Pubblico Ministero o alle forze dell'ordine. Sono i troppi dubbi manifestati, le incredibili contraddizioni nelle parole dei testimoni e nella ricostruzione dei fatti, la distanza tremenda che resta ancora tra il dramma di quella morte e la verità, ad indurci a pensare che non sia andata così.

## REGIONE CARABINIERI LOMBARDIA

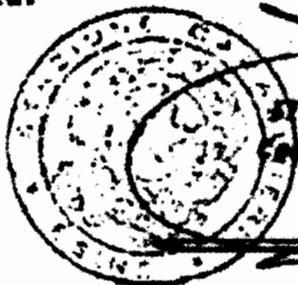
- Stazione di Esine -

**OGGETTO:** - annotazione d'indagine.-----

L'08 settembre 1997, alle ore 11,45, in Esine (BS), negli Uffici della Stazione Carabinieri.-----

Il sottoscritto Maresciallo Ordinario DIDIANO Antonino, Comandante del succitato Reparto, riferisce, alla competente Procura della Repubblica presso la Pretura Circondariale di Brescia, che nella mattinata odierna, forte della delega ricevuta nel contesto del procedimento penale nr. 15866/D/97, ha convocato, tra l'altro, anche l'infermiere, MORANDINI Giacomo, in altro atto allegato alle presente compiutamente generalizzato, che per primo soccorse il decorso 22 luglio 1997 il povero SPAGNOLI Fausto, in Prestine (BS), via Rovenna. Nella circostanza, durante il racconto di come si svolse il suo operato in quell'occasione, il MORANDINI, chiedeva allo scrivente che se non lo avesse verbalizzato, informalmente, gli faceva conoscere un suo parere personale. Avuta l'assicurazione, anche per il buon fine dell'indagine, l'infermiere asseriva che secondo lui lo SPAGNOLI era già deceduto all'istante era intervenuto e NON in quel luogo, stante le condizioni del viso e la posizione in cui l'aveva trovato ( con le braccia parallele ai fianchi ). Oltre che, rimane colpito dal fatto che i suoi colleghi di lavoro, anche se il titolare della ditta in prima istanza gli disse di non conoscere nemmeno la persona che c'era in terra, se ne stavano a circa 20 mt. dal luogo, come se avessero timore ad avvicinarsi. In questa circostanza, lo scrivente ricorda che ambedue i colleghi di lavoro del defunto SPAGNOLI, SPANDEE Mario e CRETTEI Stefano, a verbale hanno rispettivamente asserito, il primo che il corpo era posizionato con la testa verso il basso della strada ed i piedi verso la parte alta, per l'altro era posizionato al contrario, mentre per l'infermiere MORANDINI Giacomo, di traverso alla strada; poi per il CRETTEI con il braccio sinistro sotto il corpo, mentre per l'infermiere con le braccia parallele al corpo.-----

Di quanto sopra se ne da comunicazione per le determinazioni di competenza.-----



Maresciallo Ordinario  
Comandante della Stazione  
- Antonino Didiano - 5/1

Regione Carabinieri Lombardia  
COMPAGNIA DI BRENO  
"Nucleo Operativo e Radiomobile"  
- ALIQUOTA OPERATIVA -

27

GENTILE E. M.  
SOPRA PRESTINE CE STATO UN  
INCIDENTE, E' STATO DETTO CON  
MOTO, MA NON E' VERO!  
E' SUCESSO SUL CAMMERE  
DEI FILIPPI, IO, ERO NEL  
BOSCO PER FUNGHI E SENZA  
ESSERE NOTATO OVISTO, TUTTO  
A' PRESO UNA BOTTA IN  
TESTA CHE CE L'ANNO  
IMPAPOLATA, E POI ANNO  
SIMULATO L'INCIDENTE

COMPAGNIA CARABINIERI  
- BRENO -  
PROT.  
26 LUG. 1997  
ARRIVO



CASO SPAGNOLI

Sopra: la lettera anonima recapitata ai carabinieri di Breno (a destra copia della busta) in data 26 luglio 1997.

Nella pagina accanto: l'«annotazione d'indagine» dell'8 settembre 1997 sul caso Spagnoli, da parte della Stazione Carabinieri di Esine.

Regione Carabinieri Lombardia  
COMPAGNIA DI BRENO  
"Nucleo Operativo e Radiomobile"  
- ALIQUOTA OPERATIVA -

28

AL. MARESCALLO  
COMPAGNIA  
VA FOLGORE  
250h3  
BRENO

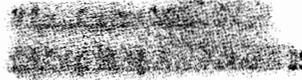




- Raccomandata a mano

Spett.le

MAI CLAUDIO



BRAWO S.p.A.  
23030 Piancamuno (Brescia) - Italy  
via XXV aprile, 20  
telefono 030-4091100  
telex 3204091407  
www.brawo.it - E-mail: info@brawo.it

Pian Camuno il 14.05.2002

Oggetto: comunicazione di licenziamento per giustificato motivo

Da oltre due anni il Suo rendimento sul lavoro è risultato sistematicamente inferiore, di circa il 25%, rispetto a quello di colleghi che svolgono le medesime mansioni. A seguito di un sopralluogo effettuato presso la nostra Azienda il 4.5.2000, il dott. Gianmauro Speziali, da Lei contattato, ha riscontrato e certificato una riduzione della Sua capacità lavorativa pari al 20%. Tale valutazione, comunicata all'Azienda il 31.5.2000, ha del resto confermato, fornendone una motivazione patologica, quanto già riscontrato e contestato nei mesi precedenti, sulla base dell'analisi delle schede di produzione, ossia che il Suo rendimento lavorativo era stato mediamente inferiore del 25% rispetto a quello dei colleghi che si erano avvicinati sui medesimi macchinari. Al solo scopo di evitarLe provvedimenti più drastici, seppure pienamente legittimi, la Brawo SpA, in data 6.6.2000 Le ha comunicato la propria volontà di riproporzionare la Sua retribuzione alla mutata capacità lavorativa, mediante decurtazione del 20%. Tale provvedimento è stato da Lei impugnato, ed ha formato oggetto di un giudizio dinanzi al Tribunale di Brescia. A seguito della sentenza emessa dal Giudice del Lavoro in data 14 febbraio u.s., depositata il 13.4.2002 e ricevuta in data odierna dal nostro Legale Avv. Merighi, che ha accertato l'illegittimità delle ritenute operate dall'Azienda, ed alla luce del Suo reiterato rifiuto di accettare tutte le diverse proposte transattive formulate in corso di causa, mirate a riequilibrare le reciproche obbligazioni, ci vediamo costretti a risolvere il rapporto per sopravvenuta parziale inidoneità a svolgere le Sue prestazioni. Pur spiacenti, Le comuniciamo pertanto con la presente il Suo licenziamento per giustificato motivo, esonerandoLa dal prestare il preavviso, per il quale Le verrà riconosciuta la relativa indennità sostitutiva. La invitiamo, pertanto, a voler concordare con noi la data per il ritiro dei Suoi documenti di lavoro e delle Sue spettanze di liquidazione. Distinti saluti.

BRAWO S.p.A.  
Il Legale Delegato  
GIULIO GABRIELI

cap. soc. lit. - IVA 01600000300  
c.c.i.a.a. n. 14020  
matricola n. 10100  
n. 10100  
cassa postale 2  
Incarico di lavoro n. 10101  
cod. fiscale 01600000300  
partita IVA 01600000300

Per ricevuta: Piancamuno 11

Firma: \_\_\_\_\_

Sopra: la lettera di licenziamento di Claudio Mai da parte della Brawo spa di Piancamuno

Nella pagina accanto: La lettera con cui la Filtea-Cgil di Valcamonica-Sebino contesta la accuse di "spionaggio industriale" mosse dall'azienda di Edolo alla dipendente Manuela.

**CGIL**



**filtea**

VALCAMONICA - SEBINO

Spett. Le Direzione



Darfo Boario Terme, 31 agosto 2004

**OGGETTO: Incontro aziendale del 26 agosto 2004**

In riferimento all'incontro di cui all'oggetto, ci vediamo costretti, con la presente a porre all'attenzione della direzione aziendale e della proprietà, alcune riflessioni, riservandoci di attuare le iniziative più opportune a tutela della lavoratrice in questione e dei lavoratori in generale.

Ribadiamo innanzitutto che riteniamo del tutto prive di ogni fondamento le accuse di "spionaggio industriale" rivolte alla lavoratrice ( Sig. [redacted] ) dal titolare Sig. [redacted], e che le "prove" ( il presunto testimone, da voi scomodato, Sig. [redacted] ) portate in tale incontro si sono dimostrate inconsistenti ed inattendibili.

Oltre a questa, già di per sé gravissima, accusa, nell'ambito dell'incontro ve ne sono state altre ed altrettanto gravi.

Infatti, dinanzi a tutti coloro che partecipavano all'incontro ( [redacted], [redacted] e [redacted] ) il Sig. [redacted] accusava la Sig. [redacted] di "essere una ladra" con la seguente espressione "..... lei in questa azienda ha rubato", ed invitandola a dimettersi.

Nel proseguo dell'incontro, di fronte al rifiuto della Sig. [redacted] di fornire volontariamente le proprie dimissioni, la proprietà ( il Sig. [redacted] ) minacciava di dar corso a dei licenziamenti collettivi, ( 10 o 15 persone ) attraverso l'utilizzo di una procedura di mobilità, ed aggiungendo che in tal caso la responsabilità sarebbe stata del sindacato.

Con sdegno e vivo rammarico respingiamo tali accuse e le minacce di ritorsione alle quali non vogliamo nemmeno replicare.

Ci riserviamo le iniziative più opportune, fra le quali le vie legali a tutela della dignità e dei diritti dei lavoratori.

Ci auguriamo che tali metodi abbiano a cambiare, in quanto non sono sicuramente improntati a corrette relazioni sindacali e irrispettosi di ogni minimo rapporto tra persone.

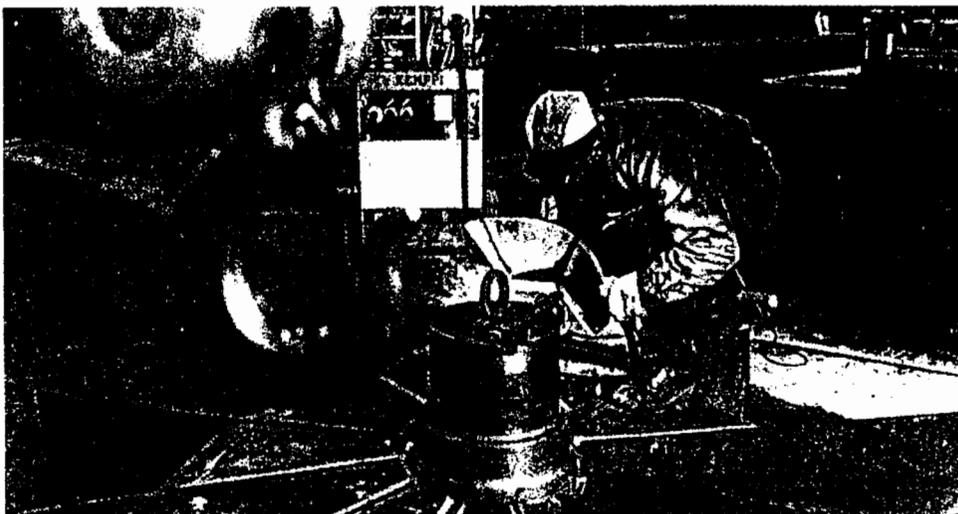
Distinti saluti

Per la Filtea-Cgil  
Gazzoli Daniele

Per chi è iscritto al sindacato le minacce sono pane quotidiano

DALL'INVIATA Susanna Ripamonti

DARFO Per tutti gli anni '90 la Valcamonica ha registrato il record nazionale degli infortuni mortali sul lavoro. I grafici hanno un singolare andamento: la Lombardia è la regione italiana in cui costantemente si rilevano le percentuali più elevate di infortuni, la curva sale prendendo in considerazione la provincia di Brescia e ha un piego restringendo l'analisi a quel territorio montano di 42 comuni, compreso tra il Passo del Tonale e Pradegno: 95 mila abitanti, una popolazione attiva di 20 mila addetti e una media di 6 morti all'anno. I dati più recenti indicano invece una flessione delle morti bianche, che sembrerebbe indicativa di un maggiore rispetto delle norme di sicurezza e di un miglioramento delle condizioni lavorative. Ma le statistiche fornite dall'Insi non sono uno specchio fedele della situazione. Domenica



La valle è diventata terra di pendolari, prede del capolarato

mulare le ferie per poter tornare per qualche settimana nei Paesi d'origine: India, Pakistan, Nord-Africa. E Mohammed, Arjuna, Ali, hanno sgomitato il rimpio e resistito la delusione, per non cancellare la loro unica speranza, quella di poter riacquistare il loro famiglia.

Licenziato il delegato Raa Gli italiani sono meno ricattabili e allora si licenziano con un pretesto. È successo a Valentino Gozzi, eletto nella Raa della San Grato di Malosso, 93 dipendenti. Il suo contratto di direzione aziendale era iniziato nel gennaio scorso, dopo un'informazione in cui aveva per la vita un tecnico, ma non aveva mai specificato un macchinario. Gozzi racconta: «Arrivo in fabbrica e il corpo di quel poveraccio era ancora lì per terra, in una stanza di bagno, col cranio frantumato, a cinque metri dal mio posto di lavoro. La direzione pretendeva che continuassi a lavorare: "Tanto non è uno dei nostri - viene da fuori. Se mi sono rifiutato, ho chiamato il sindacato e abbiamo fatto 8 ore di sciopero". Però dopo Gozzi viene eletto come delegato, ma la direzione contesta l'irregolarità delle procedure e impone una nuova elezione. Il sindacato protesta, poi decide di fare un passo indietro, dato che si tratta solo di una formalità. Ma prima della nuova nomina, Gozzi viene licenziato con un pretesto: si era rifiutato di partecipare a un corso di aggiornamento su tecniche che non riguardavano le sue mansioni. Adesso ha fatto ricorso per giusta causa al tribunale di Torino per essere reintegrato nelle sue funzioni. «Non ho mai capito perché gli infortuni costano lavoro 8 da 15 anni, il mio lavoro lo sapete fare alla perfezione. Anche quando volevano farmi le pale, controllando quello che faccio, pezzo per pezzo, non sono mai riusciti a trovar da ridire. Avevo protestato contro il loro silenzio e ora hanno fatto pagare».

# I nuovi schiavi della Valcamonica

## L'immigrato è il lavoratore ideale per fabbriche e cantieri: ricattabile e senza diritti

raccontare come davvero sono andati i fatti, che abbia coscienza e paura. Minacce agli iscritti alla Fiom. E il sindacato con lei Gianluca Del Vecchio, funzionario della Fiom ha in mano un plico di lettere, una trentina in tutto. «Ecco, queste sono deleghe di iscritti alla Cgil di una fabbrica, la MetalperDonati, che nel giro di pochi giorni sono stati costretti a restituire in massa la tessera del sindacato: 28 iscritti, 28 rinunce. Le lettere non sono una libera iniziativa dei lavoratori: sono firmate dal capo del personale, un certo Tonelli, che Del Vecchio aveva

### il caso Ingegnere dell'est a busta paga dimezzata

DARFO Angelo ha 28 anni, viene da un paese dell'est europeo: «No, non scriva la mia nazionalità, neppure il mio vero nome. Non sono in regola e se mi scoprono mi rimpatriano e non mi consentono più di rientrare». Nella sua città si è lavorato in ingegneria, i suoi genitori sono insegnanti: «Ma guadagnavo 30 euro al mese, non potevo vivere. Qui, in un mese guadagno quello che a casa avrei preso in un anno». Assieme a lui c'è Bruno, faceva l'istituto, adesso lavorava in una piccola impresa metalmeccanica, 10-12 ore di lavoro al giorno. «Siamo arrivati qui nell'estate del 2002, poco dopo ci siamo resi conto di essere caduti nella trappola della sanatoria. Ancora non sappiamo che fine faranno». Formalmente pensavano di essere stati assunti nella fornace in cui lavorano. Avevano affidato le pratiche a una conazionale, «una tipa che gira in Porsche, che cam-

minava con la stessa frequenza con cui cambia i vestiti e che ha messo in piedi un'agenzia per truffare gli immigrati. Ci aveva chiesto 1500 euro per occuparsi di tutto. Abbiamo pensato di essere stati truffati dato che agli altri chiede anche 3 mila o 5 mila euro. Ci ha dato in mano una cordia, dicendo che presso ci sarebbe arrivato il permesso di soggiorno, ma non abbiamo visto più niente: non sappiamo se questo documento è vero o falso». La sorpresa è arrivata con la prima busta paga: «Non ce l'ha data l'azienda, ma questa tipa dell'agenzia. Li abbiamo visti che risultavano assenti per 4 ore al giorno, il resto ce lo ha pagato in nero». Queste buste paga dimezzate sono arrivate per tre mesi, poi, la tipa dell'agenzia, ha cambiato sistema: «Adesso il titolare della fabbrica ti manda un fax, in cui sono indicate le ore che abbiamo fatto. L'agenzia gli spedisce una fattura e quello ci paga con un assegno contante. Per riscuotere torniamo dalla tipa, lei trattiene la metà e ci dà in contanti il resto: 670 euro all'ora contro gli 11 che paga l'azienda». Bruno e Angelo hanno deciso: torneranno al loro paese per evitare un decreto di espulsione: «Ma appena passato il confine denunciamo tutti per nome e cognome».

nesso alla porta perché intimidiva i lavoratori imponendo la sua presenza e abbiamo fatto 8 ore di sciopero». Con la presente vi informiamo che i sigg. sottocitati in data odierna hanno disdetto l'iscrizione al vostro sindacato, allegato alla presente vi restituiamo le deleghe». Sotto le firme dei lavoratori, tutti stranieri. Quelli che hanno avuto il coraggio di parlare, hanno spiegato di aver subito minacce: «Ci hanno detto che ci avrebbero trattati peggio degli schiavi». L'arma fatale di ricatto è stata brutale: niente possibilità di accu-

### Ci sono aziende che chiedono oltre 3mila euro per regolarizzare uno straniero, ma poi non assumono

### Sta per riaprirsi il processo per una morte sul lavoro che era stata fatta passare per un incidente di moto

Rita e Nina hanno denunciato per «mobbing» il padrone della filatura: «Dobbiamo farcela, altrimenti qui ci fanno crepare»

# Due operaie, un giudice e la tortura del lavoro

DALL'INVIATA

DARFO Rita Cagni e Nina Danesi vivono a Zone e lavorano nell'azienda fabbrica di questo paesino di 1200 abitanti, la Filatura Di Lenno, 80 dipendenti superstiti, dopo che negli ultimi 6 anni una settantina di lavoratori sono stati costretti a licenziarsi. Hanno denunciato per mobbing i titolari Angelo e Corrado Brignoli, ma attenzione: quando si parla di mobbing normalmente si pensa a una sottile forma di tortura psicologica che tende a isolare un lavoratore e a rendergli la vita impossibile, finché non se ne va. Ma Rita e Nina hanno 50 anni, non ci sono altre fabbriche nella zona e non possono concedersi il lusso di

sbattere la porta in faccia ai Brignoli, padre e figlio. Sono state umiliate e insultate, sono state vittime di aggressioni e minacce, costrette a fare i lavori più pesanti, nelle modalità più punitive. Adesso Rita va avanti a psicofarmaci, ha disturbi cardiaci ed è in crisi depressiva. Nina sta emorando nello stesso tunnel. E la delegata sindacale, ma non sa fino a quando potrà resistere: i lavoratori hanno paura a parlarci con lei perché temono di subire la stessa sorte. Tutto inizia nel 2000, in seguito a un infortunio sul lavoro. Rita si prende una botta in testa: una finestra a ghigliottina la colpisce con violenza. Lei pensa: adesso passa, un'aspirina e passa. Il giorno dopo torna al lavoro, costretta a lavorare nei mesi successivi,

inchiudono a questa mansione, 6 ore a fila nella stessa posizione. «Ci ordinano di pulire le pareti che separano i filatoi con spazzolini che pesano 2 chili e mezzo, spieghiamo che non ci riusciamo, e il Corrado ci sbatte: sono a norcia, ce li ha dati il Tribunale». Con scatenamento Corrado Brignoli dà filo da torcere alle due ribelli che hanno osato denunciarlo: «Dovete andarci ad inferno, dovete buttarsi nel lago». Rita viene costretta a spazzare i residui che cadono sotto alle macchine. Potrebbe farlo con un aspiratore, ma le impongono di usare uno scoppio e una palette: «Devo fare 10 filatoi in 4 ore, in ginocchio, sedere in alto, viso a terra. Le compagne fanno qualche commento di commiserazione. È atroce, non voglio far-

penda a nessuno anche se arrivo alla sera con la febbre alta e la ossa spezzate. Il giorno dopo spero che mi assegnino un lavoro più umano, ho le ginocchia gonfie, un attacco di cervicale, ma l'ordine è di continuare». Non può mettersi in malattia perché se supera la soglia di 15 mesi in tre anni può essere licenziata, quindi gli farmaciai e via, continua a lavorare. Urla e insulti se parlano tra loro, proibito bere un goccio d'acqua, ferirsi un anfranto, andare in bagno. Ci sarà un giudice che fermerà questa tortura? «Io credo di sì - dice Rita - c'è tanta gente che si è licenziata, che non è più ricattabile e che è pronta a testimoniare. Dobbiamo farcela, altrimenti ci fanno crepare».

L'Unità, 30 novembre 2003

Gezim Hasa, albanese di 42 anni, residente a Berzo Inferiore vittima di un incidente a Genova

# Operaio schiacciato da una trave

## BERZO INFERIORE

Schiacciato da una trave, mentre si trovava nel cestello di una gru a cinque metri d'altezza. È morto così Gezim Hasa - operaio albanese di 42 anni - residente a Berzo Inferiore. L'uomo era alle dipendenze dell'impresa Goc di Lovere e da una settimana lavorava a Bolzaneto in un cantiere per la costruzione dei mercati generali. Il suo impegno ligure avrebbe dovuto protrarsi ancora per circa tre settimane.

Lunedì mattina era partito dalla Valcamonica intorno alle 4 per raggiungere il posto di lavoro a Genova. L'infortunio è avvenuto intorno alle 14, mentre l'operaio si trovava, insieme ad un collega, nel «cestello» di una gru, ad un'altezza di circa cinque metri. La piattaforma si trovava in fase di elevazione e l'uomo ha urtato con la schiena una putrella rimanendo schiacciato tra questa ed i comandi della gru. Immediati i soccorsi, ma per l'uomo non c'è stato nulla da fare. Hasa viveva in Italia dal 1991 ed aveva regolare

permesso di soggiorno. Era giunto nel nostro Paese con la moglie Adriana e il figlio Erion, oggi diciassettenne. E qui in Italia era nato il secondogenito, Mario che oggi ha 11 anni e che frequenta le scuole a Berzo. La famiglia Hasa dal 2000 risiedeva a Berzo Inferiore, in un appartamento al secondo piano di una palazzina di via IV Novembre.

Ricevuta la notizia della tragedia, la moglie, Adriana Hasa, si è precipitata a Genova. La donna è stata accolta dal segretario generale dell'Unione generale d'Albania, Ivan Drogo. «È terribile - ha detto la signora Hasa - lui era qui per lavorare ed ora non c'è più. I miei figli sono disperati». «Era una persona sana e sportiva - ha aggiunto

lo zio Shaban che accompagnava la donna - in Albania aveva giocato nella nazionale di calcio così come fece suo padre. Aveva deciso di portare la famiglia in Italia perché sapeva che qui si viveva meglio». La salma, non appena verrà rilasciato il nulla osta della magistratura, verrà trasferita a Durazzo, luogo di nascita dell'operaio. (r. rag.)

Giornale di Brescia, 8 settembre 2004

## Operaio morto in Liguria Tre indagati

**LOVERE** Ci sono tre indagati per omicidio colposo per la morte dell'operaio albanese Gezim Hasa, vittima di un incidente sul lavoro lunedì pomeriggio a Genova. Da quanto si è potuto apprendere si tratterebbe del rappresentante legale della ditta per cui lavorava Hasa, la Cog Srl di Lovere, e di altre due persone, una di Modena e l'altra della provincia di Milano, il cui ruolo non è chiaro, ma che avevano comunque a che fare con il cantiere dei mercati generali di Bolzaneto (località di Genova), luogo del tragico incidente.

Mentre familiari e connazionali della vittima sono impegnati a raccogliere i soldi necessari al rientro della salma in Albania, questa mattina a Genova sarà eseguita l'autopsia, per la quale l'avvocato del foro di Genova Giuseppe Maria Gallo, che difende i diritti della famiglia del deceduto, ha richiesto la presenza di un consulente

di parte. Già oggi, quindi, potrebbero esserci ulteriori elementi utili a ricostruire l'accaduto.

Da una prima ricostruzione sembra che Hasa fosse impegnato a fissare con dei bulloni alcune travi metalliche. Una di queste lo avrebbe investito in pieno, schiacciandolo sul cestello mobile sul quale stava lavorando insieme a un collega di Costa Volpino. Le indagini intendono far luce proprio sulla dinamica dell'incidente, per individuare eventuali responsabilità.

Hasa, che aveva 42 anni, abitava con la famiglia a Berzo Inferiore, in Val Camonica. Lascia la moglie Adriana e i figli Erion, 17 anni e Mario, di 11. La mattina dell'incidente era partito alle 4 da casa. Insieme ad alcuni connazionali aveva raggiunto Darfo e da lì, con un furgoncino della Cog, aveva viaggiato fino a Genova. La disgrazia nelle prime ore del pomeriggio.

L'Eco di Bergamo, 9 settembre 2004

# Muore in cantiere, abbandonato

**NAPOLI** Un operaio cade da un'impalcatura e si spezza le caviglie. Lavorava in nero: l'impresa lo lascia in strada senza chiamare aiuto

RED. EC.

Nuovo dramma dell'indifferenza in un posto di lavoro, dopo un caso analogo accaduto qualche settimana fa: un lavoratore in nero subisce un incidente e viene abbandonato per strada. Il caso precedente riguardava un immigrato, in centro Italia. Ieri è toccato a un italiano, in Campania. Francesco Iacomino, 33 anni, è stato abbandonato ancora agonizzante sul ciglio di una strada a Ercolano, nel napoletano, dopo essere precipitato da una impalcatura di un cantiere dove probabilmente lavorava in nero. Soccorso dai passanti è morto durante il trasporto in ospedale.

E' questa la principale ipotesi su cui stanno lavorando gli investigatori del commissariato di Portici che indagano sul decesso dell'uomo, trovato in strada in fin di vita e con le caviglie spezzate da due automobilisti. Il giovane operaio, che indossava una tuta da lavoro, era riverso sul selciato all'incrocio tra via Quattro Orologi e via Gabriele D'Annunzio quando intorno alle 7 e 30 due pas-

santi lo hanno notato e soccorso. Iacomino è però arrivato all'ospedale Maresca già morto.

Il dirigente del commissariato di Portici Pasquale Errico ha presentato un rapporto alla procura della Repubblica per omicidio colposo, omissione di soccorso, alterazione dei luoghi e violazione delle norme sull'infortunistica. Iacomino era sposato, aveva un figlio, viveva ad Ercolano e veniva da una famiglia di operai, suo padre è un operaio saldatore in pensione. L'ipotesi che sia morto a causa di un incidente sul lavoro è confortata dalle dichiarazioni dei familiari che hanno riferito che Iacomino da dieci giorni si alzava molto presto per andare al lavoro ma che non sapevano esattamente dove si trovasse il cantiere. Inoltre le caviglie fratturate fanno ritenere che l'uomo possa essere caduto in piedi da un'altezza di almeno tre metri, elemento che spiegherebbe anche eventuali lesioni interne che avrebbero potuto causarne la morte.

In attesa dei risultati dell'autopsia disposta sul cadavere di Iacomino, la polizia sta cercando di indi-

viduare il cantiere dove si sarebbe verificata la disgrazia. Gli investigatori cercano di far luce anche su ciò che è avvenuto dopo l'incidente e cioè come Iacomino sia arrivato a quell'incrocio, chi lo abbia trasportato lì e poi se ne sia liberato, come si fa con un sacco di rifiuti, pensando forse che l'operaio fosse già morto. D'altronde con le caviglie in quelle condizioni Iacomino avrebbe potuto solo strisciare per spostarsi da un posto all'altro. La polizia sta ascoltando parenti ed amici della vittima, e svolgendo accertamenti per fare chiarezza sulla vicenda.

I casi di infortunio, d'altra parte, spesso riguardano proprio lavoratori in nero, in molti casi più scoperti di quelli in regola: se sono lievi, i datori di lavoro registrano il «dipendente» immediatamente, in modo tale che risulti infortunato, «casualmente», nel primo giorno di lavoro (e infatti nelle statistiche dell'edilizia gli infortuni «del primo giorno» sono diffusissimi). In caso di morte, ovviamente, tutto si complica e si trovano «soluzioni» come quella di ieri a Ercolano.

L'incredibile episodio accaduto a Napoli il 4 ottobre scorso, e descritto fin nei più crudi particolari dai quotidiani *Il Manifesto* (sopra) e *La Repubblica* (pagina accanto), non può non richiamare - per alcune inquietanti analogie - la drammatica vicenda di Fausto Spagnoli.

In basso, il commento della Fillea-Cgil pubblicato dall'*Unità* del 6 ottobre 2004.

## il sindacato

### Fillea Cgil: «È banditismo allo stato puro quello che domina parte dell'edilizia italiana»

**MILANO** «L'incidente di Napoli presenta caratteristiche diventate, purtroppo, "classiche" in cantieri di quel tipo, allestiti per ristrutturazioni di vecchi edifici. Ma quello che è più inquietante - sottolinea Mauro Macchiesi, segretario nazionale della Fillea Cgil - è che finora episodi di questo tipo, con lo spostamento del cadavere, erano avvenuti solo nei confronti di lavoratori stranieri, mentre in questo caso si trattava di un italiano». La distinzione di Macchiesi non ha ovviamente nulla a che vedere con il razzismo, ma serve per dimostrare «che il banditismo puro che domina un pezzo dell'edilizia italiana, ormai fuori da qualsiasi controllo, non conosce più confini».

Dall'inizio del 2004 sono già 172 i morti nei cantie-

ri italiani. Almeno quelli accertati. Perché nella palude del lavoro nero, dei caporali, dell'imprenditoria che si muove nella zona grigia che sconfinava nell'illegalità, non è raro che un operaio caduto da un'impalcatura venga caricato in fretta e furia su un'auto e abbandonato davanti a un pronto soccorso o, peggio, sul ciglio di una strada per simulare un incidente d'auto.

Non sono leggende metropolitane, sono storie vere, che riempiono anche fascicoli giudiziari nella procura di mezza Italia, ultimamente più nel ricco nord che nel "solito" Mezzogiorno dell'economia sommersa. La Regione che registra più infortuni mortali è infatti la Lombardia, seguita dal Piemonte e dalla Sicilia. La causa più frequente di infortuni è la caduta dall'alto, ma si

muore anche travolti da una gru, per il crollo di un muro, per la caduta di materiali, per folgorazione. Gli infortuni mortali accadono più frequentemente nel giorno di lunedì e venerdì ma ci sono anche nei giorni festivi.

«Nell'anno per la sicurezza del lavoro nel settore edile - dice il segretario generale della Fillea, Franco Martini - il numero degli infortuni continua a essere troppo elevato. La delega approvata dal governo Berlusconi in materia di sicurezza è il segnale della volontà di allentare attenzione e controllo per quanto riguarda la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonostante le continue condanne della Corte Ue sulla vigente legge 626 considerata incompleta. Ad aggravare ulteriormente la situazione è l'approvazione della legge 30 che ha reso ancora più flessibile il mercato del lavoro, anche attraverso estesi meccanismi di depenalizzazione e acuiti i problemi che sono causa degli infortuni in questo settore, la frantumazione produttiva eccessiva, i ritmi di lavoro troppo sostenuti, la precarizzazione, la mancanza di formazione e di prevenzione».

gp.r.

E' caduto in piedi da una impalcatura, aveva le caviglie spezzate. Chi era con lui si è spazzato del corpo per non avere problemi

# Muore lavorando, buttato per strada Napoli: l'operaio, 33 anni, era assunto in nero e sottopagato

RIENE DE ARCANBELIS

NAPOLI — E' precipitato da una impalcatura, qualcuno ha preso il suo corpo e lo ha portato lontano dal cantiere. Per nascondere che quell'uomo, un operaio, lavorava in nero. Lo hanno trovato alcuni passanti in fin di vita, per strada. Ad Ercolano. Inutile ogni soccorso, è morto prima di arrivare in ospedale.

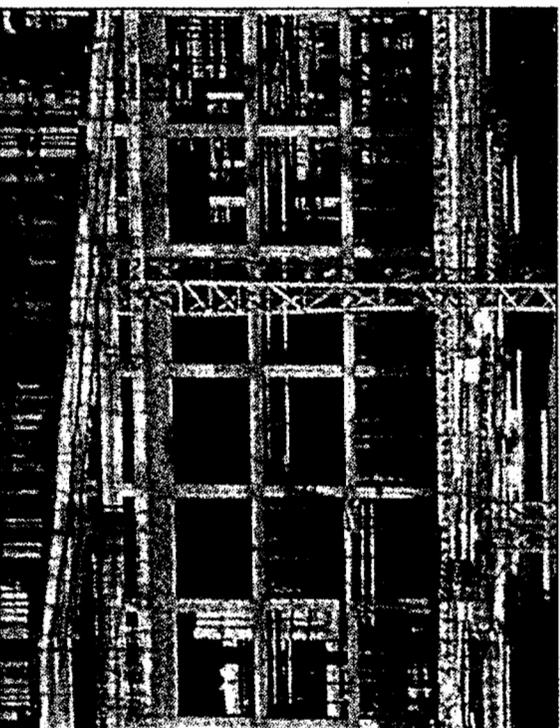
Sfruttato e sottopagato da vivo, scaraventato sul ciglio di una strada semi deserta quando è in agonia. Un operaio in nero che cade dal ponteggio e non ha né cinghie né casco protettivo, diventa un corpo da celare per evitare denunce e guai con la giustizia. Poi si trova il corpo, le caviglie sono spezzate. La polizia ci mette poco a capire. Quell'uomo, Francesco Iacominno, 33 anni, professionista saldatore, è precipitato da una impalcatura, a Ercolano, mentre stava lavorando. E caduto in piedi, per questo le caviglie si sono rotte, ma lui è morto per le emorragie interne. Non è successo dove è stato trovato l'uomo, una strada trafficata ma senza cantieri nei

**Disoccupato  
fino a poco tempo  
fa, quel posto  
era la sua salvezza**

**Era saldatore, non  
aveva cinghie e casco  
Lascia la moglie e un  
figlio piccolo**

**IL PADRE**  
L'uomo è morto per le emorragie interne. Suo padre rimase invalido per un incidente sul lavoro

paraggi. Chi era con lui, chi ha assistito all'incidente, si è liberato del corpo senza neanche tentare di salvarlo, abbandonandolo anche se davanti a un pronto soccorso. Francesco Iacominno è morto in questo modo nel giorno del suo onomastico. Un giorno felice, perché aveva da poco cominciato a lavorare



dopo un periodo di disoccupazione. Dieci giorni. Finalmente la possibilità di contribuire al mantenimento della sua famiglia — moglie e figlio piccolo, padre anche lui saldatore reso invalido proprio da un incidente sul lavoro, quando perse una gamba — anche se aveva dovuto accettare ricatti e svantaggi di

un lavoro nero. Ora è morto, e neanche la sua famiglia dice alla polizia qual era il cantiere edile dove aveva cominciato a lavorare da qualche giorno, mentre gli investigatori da ieri mattina stanno indagando su cantieri grandi e piccoli a caccia di qualcuno che dica finalmente dove stava lavorando Iacominno. Im-

possibile saperlo altrimenti. Perché il motorino della vittima è scomparso e dunque non si può neanche delimitare la zona dove l'operaio si era recato lunedì mattina. Intanto, però, esiste già una lista di «cantieri sospetti»: gli investigatori stanno interrogando operai e titolari delle imprese. Ieri mattina Iacominno era andato a lavorare in sella al suo motorino. Alle sette sul cantiere. Ed era poi precipitato giù da una impalcatura senza protezioni. La polizia sta tentando di ricostruire cosa è accaduto: realmente in quei minuti sulla base di un elenco di ipotesi di reato che vanno dall'omicidio colposo all'alterazione dello stato dei luoghi alla omissione di soccorso. Fino allo sfruttamento del lavoro nero. Il saldatore, una volta caduto, in agonia ma ancora vivo, è stato caricato a bordo di un'auto e trasportato in via Gabriele D'Annunzio all'angolo con via Quattro orologi. Strada trafficata nell'ora di punta del mattino, dove l'uomo è stato poi visto da un autotombilista che lo ha trasportato all'ospedale Maresca di Torre del Greco. Troppo tardi.

# Gli italiani sono diventati un popolo di debitori

Sta diminuendo la propensione al risparmio, mentre dal Nord al Sud esplose il ricorso al credito al consumo

Angelo Facchetti

**MILANO** Più 16,8 per cento nel 2003. Più 15,3 per cento nei due trimestri centrali del 2004. Non siamo ancora al livello degli altri paesi europei - e men che meno di quelli anglosassoni - ma anche da noi il ricorso al credito al consumo cresce a ritmi elevati, sconosciuti in passato.

Statistiche alla mano, in altri termini, si consuma di meno (meno 0,3 per cento, secondo l'Istat, nel mese di agosto rispetto a luglio, giusto per fare un esempio) e per consumare, sempre più spesso, ci si indebita. E non solo per acquistare la casa o per cambiare l'automobile. Ma anche per comprare il computer, cambiare la lavatrice, il televisore o il cellulare. Non c'è da stupirsi, del resto. Con l'inflazione che cresce e i salari che non riescono a tenere il passo, arrivare alla fine del mese diventa sempre più difficile. Così, se per molti - soprattutto appartenenti a fasce di reddito medio-basse - far ricorso al credito è una scelta che i sociologi definiscono di «modernità», per molti altri è una necessità.

Tanto che sono diverse le catene della grande distribuzione che hanno deciso di aprire linee di crediti

per i propri clienti anche per la vendita di prodotti alimentari, di prima necessità. Forma moderna di quel quidemotto, della copertina carta da zucchero, tanto diffusa negli anni cinquanta-sessanta da chi andava a far la spesa nella bottega sotto casa e, sulla fiducia, pagava a quindicina, quando in casa arrivava la «busta». Il risultato, comunque, non cambia. Sono sempre di più le persone che pagano a rate. E, per farlo, si indebitano. Con banche o finanziarie (attraverso prestiti finalizzati o carte di credito con tetto prefissato) o anche, nel caso della «cessione del quinto» (il prestito basato su un'anticipazione di stipendio previsto per contratto a favore dei pubblici dipendenti), col proprio datore di lavoro. Senza escludere tuttavia parenti e familiari.

Secondo Bankitalia i debiti familiari nel 2003 sono cresciuti di circa due miliardi rispetto all'anno precedente



L'ultimo bollettino della Banca d'Italia - quello di marzo - è lo specchio della realtà. I debiti delle famiglie sono passati dai 20,848 miliardi di euro del periodo gennaio-settembre 2002 ai 22,908 miliardi dei primi nove mesi del 2003: 271,446 miliardi in più, con un rapporto sul prodotto interno lordo in salita dal 3,5 al 4,7 per cento. Finanziamenti, tra l'altro, contratti per lo più a tasso variabile, favoriti dall'attuale basso costo del denaro, ma che potrebbero diventare particolarmente onerosi nel caso in cui il costo del denaro dovesse tornare in modo consistente a salire.

Ad aver contratto debiti, rileva un'indagine del Sole 24 Ore, sono 37 italiani su cento. Che, nella quasi totalità dei casi, si sono rivolti a banche e finanziarie. E che in gran maggioranza - quasi l'80 per cento - si trovano esposti fino al 30 per cento del proprio reddito mensile.

Secondo un'altra indagine, sono in costante crescita i giovani sotto i trent'anni. Che si indebitano - attraverso diverse forme di finanziamento - soprattutto per l'acquisto della prima casa, della moto, dell'automobile. E già, viste le spesso precarie condizioni occupazionali, sono fortunati quando possono farlo.

Ma interessante è anche l'analisi su base territoriale. Secondo i dati

elaborati dalla Cgia di Mestre, l'indebitamento medio nazionale è di 10.984 euro. E nell'ultimo anno è cresciuto dell'11,6 per cento. Il record dell'indebitamento spetta al Nord più profondo. Lo stock maggiore lo troviamo infatti, con 19.451 euro a famiglia, a Bolzano. Provincia in cui, nel 2003, con il 25,7 per cento si è registrato anche il record della variazione. Conferma di un dato storico: si indebita di più chi gode di livelli di reddito maggiori. Non a caso ad avere più conti in sospeso con gli istituti di credito sono le famiglie del Nord. Dopo Bolzano vengono Milano, Rimini, Trento, Lodi, Modena, Treviso e Reggio Emilia. In fondo alla classifica, invece, si trovano province del Sud come Vibo Valentia (ultima), Avellino ed Isernia.

Il record dei prestiti spetta al Nord (prime Bolzano e Milano), ma nelle città del Sud si è registrata la maggior crescita



Un quadro, questo, che trova conferma nelle graduatorie stilate su base regionale: primo il Trentino Alto Adige, seconda la Lombardia, terza l'Emilia Romagna. In coda, Molise, Calabria e Basilicata. Ma anche un quadro che suggerisce più di una lettura. Se Bolzano continua, nel 2004, a rimanere in testa alla classifica, sono proprio le città del Sud, a cominciare da Vibo Valentia e Crotone, a far registrare il salto maggiore. Qui i debiti per famiglia crescono, rispettivamente, del 22,5 e del 20,6 per cento. Dati alla mano, quasi il doppio rispetto alla crescita media nazionale, che è stata dell'11,6 per cento. Una conferma in più, secondo gli osservatori, della difficile situazione economica che sta vivendo in questi anni il Paese. Ma anche, specie in relazione a quanto registrato al Nord, segnale di volontà di approfittare di una fase caratterizzata da tassi di interesse bassi come non mai. Cosa che potrebbe aiutare in qualche modo la ripresa.

Nel contempo, ed è l'altra faccia della medaglia, diminuisce la propensione al risparmio. La quota investita dalle famiglie - dice Bankitalia - nel 2003 ammontava al 4,7 per cento del prodotto interno lordo. Tra il 1995 e il 2001 era stata del 7 per cento.

Due "pezzi" della pagina dedicata dall'Unità del 25 settembre ai problemi del lavoro.

Nella pagina accanto: un servizio del Corriere della Sera (del 27 settembre 2004) sul lavoro che cambia.

## MISSIONE IMPOSSIBILE: arrivare alla fine del mese

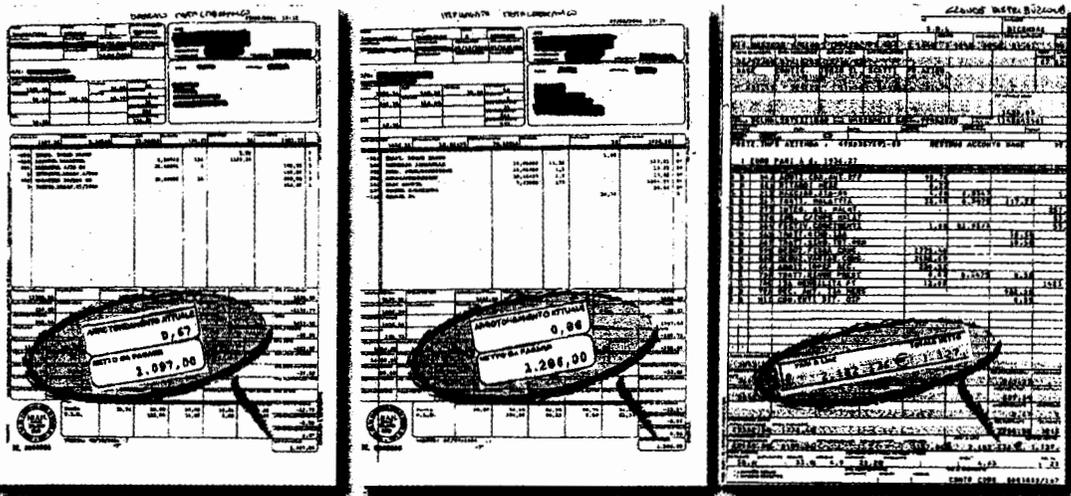
Nel nostro Paese 10 milioni di cittadini guadagnano meno di 1.350 euro I contratti non si rinnovano e l'inflazione taglia le retribuzioni sempre di più

L'economista Lunghini: la Finanziaria darà un altro duro colpo al potere di acquisto dei lavoratori, da troppi anni si premiano i profitti a scapito dei salari

# Non si vive con mille euro al mese

In Italia la vera emergenza è quella salariale, le famiglie non ce la fanno più

Buste paga ai tempi di Berlusconi



Ecco, da sinistra verso destra, le retribuzioni di un operaio metalmeccanico, di un impiegato metalmeccanico e di un lavoratore della grande distribuzione. Come si può leggere nell'intestazione delle buste paga, in tutti i casi presi in considerazione non si tratta di neassunti, ma di lavoratori che godono di alcuni scatti di anzianità.

# «Subito gli Stati generali su lavoro e precariato»

Stipulati dall'inizio dell'anno 307 mila contratti: uno su due è flessibile. La Camera di commercio: serve più occupazione stabile

Vita da precario per un neossessato su due. Nel primo nove mesi del 2004 il punto fisso a Milano sono riusciti a conquistare in 118 mila, gli altri si sono dovuti accontentare di contratti a tempo determinati (75 per cento), interi (17,2 per cento), di formazione lavoro (0,8 per cento) e apprendistato (4,3 per cento). Per 104 mila lavoratori — sui 320 mila che hanno firmato un contratto a tempo pieno — l'indagine ha determinato la base alla legge Biagi, gli operai dell'Alfa in protesta, i precari della moda che manifestano in strada, i tagli annunciati da alcune aziende.

Nell'autunno caldo di Milano la Camera di Commercio lancia, allora, una proposta: «È giunto il momento di organizzare una nuova edizione degli Stati generali dell'economia e del lavoro». — «Se il presidente della Camera di Commercio, Carlo Sangalli — è necessario affrontare il tema dell'occupazione a 360 gradi. Da gennaio a giugno sono stati siglati 307 mila nuovi contratti, altri 212.552 sono arrivati ai lavoratori nel complesso: quasi 400 mila alle prese con 211 mila «co.co.co» (collaboratori coordinati e continuativi) vicini alla scadenza del contratto in

forma di lavoro stabile in un mercato flessibile. I dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro mostrano, ancora una volta, che la flessibilità è soprattutto al femminile: le lavoratrici assunte a tempo indeterminato sono il 32,1 per cento degli uomini. Le percentuali si invertono per i rapporti di lavoro a termine: il 57,8 per cento delle assunte porta la goffina, mentre solo il 57,9 per cento dei neodimitati sono maschi.

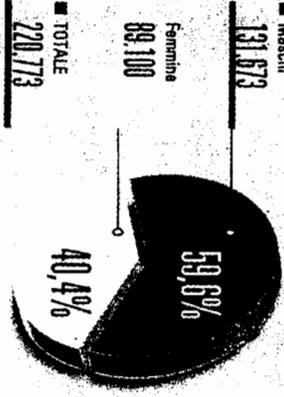
«Soprattutto per le donne vale sempre più il motto "Meglio un cattivo lavoro, che nessun lavoro". Milano rischia così di perdere il suo ruolo di locomotiva economica d'Italia. Bisogna incominciare a domandarsi che cosa sta succedendo».

Per chi cerca una nuova occupazione il tempo trascorre senza pietà: solo il 3,4 per cento dei nuovi contratti di lavoro vede protagonisti un'ultima occasione. Il momento dorato è tra i 25 e i 34 anni: il 43,1 per cento dei milanesi che ha trovato un nuovo posto di lavoro.

Non permette solo di visualizzare una selezione di annunci di lavoro, ma anche di analizzare, grazie alla banca dati del Centro per l'Identikit di un'occupazione negli ultimi mesi e in quale settore. «È uno strumento creato — afferma il assessore Luigi Vimerassi — per fare incrociare domanda e offerta». E aggiunge: «Il problema del precariato con un patto tra le parti sociali».

## COME CAMBIA IL LAVORO LAVORATORI ASSUNTI

Periodo: gennaio-settembre 2004



### PER CLASSI D'ETÀ

Fino a 19 anni	2,2%
Da 20 a 24	16,1%
Da 25 a 29	22,4%
Da 30 a 34	20,7%
Da 35 a 39	14,6%
Da 40 a 44	10,0%
Da 45 a 54	10,5%
Oltre 55	3,4%

### PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

A tempo indeterminato	116.742 (52,9%)
A tempo determinato	190.894 (82,1%)
Di cui:	
Part time	45.727 (14,9%)
Apprendistato	13.280 (4,3%)
Formazione lavoro	1.786 (0,6%)
Interinale	52.809 (17,2%)
Lavoro a domicilio	91 (0,01%)
TOTALE	307.626



### PER QUALITÀ DI OCCUPAZIONE

A elevata specializzazione	5,1%
Intermedie (tecnici, periti e impiegati)	12,1%
Impiegati esecutivi di ufficio o a contatto con la clientela	18,1%
Vendite e servizi	23,7%
Operai specializzati conduttori d'impianti e di macchinari	16,2%
Persone non qualificate (di ogni settore)	22,8%
Altro	1,8%

# Cura europea contro lo stress Patto tra imprese e sindacati

DAL NOSTRO INVIATO

**BRUXELLES** ■ "Che stress!" è ormai locuzione fin troppo abusata nel gergo giovanile, in risposta a ogni minimo fastidio. Ma, al di là dei tic verbali generazionali, lo stress — quello vero — esiste e ha una sua puntuale manifestazione sul luogo di lavoro, con un impatto sulla salute e costi economici non certo trascurabili. Circa il 28% del lavoratori europei manifestano disturbi riconducibili allo stress, che si traducono nel 50-60% di tutti i giorni lavorativi perduti, con un costo stimato in 20 miliardi di euro all'anno. Un problema non da po-

co, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Non deve sorprendere, perciò, se ieri a Bruxelles le associazioni imprenditoriali europee (Unice-Union of European Manufacturers) e le principali associazioni sindacali comunitarie (Etuca e Ceep) hanno deciso di firmare un accordo-quadro volontario per combattere lo stress sul luogo di lavoro. Dopo nove mesi di negoziati, le parti sociali hanno concordato un documento che indica in

particolare tre linee di azione per prevenire, eliminare o limitare l'incidenza del "comune nemico".

Nel campo del management e della comunicazione, si sollecita l'impegno a chiarire gli obiettivi dell'impresa e il ruolo dei singoli lavoratori, ad adottare adeguate misure gestionali per sostenere gli individui e i gruppi nella loro attività, a definire meglio responsabilità e funzioni di controllo, a perfezionare l'organizzazione del

lavoro e dei processi, oltre che le condizioni e l'ambiente in cui si svolge l'attività aziendale. Nel campo della formazione si invita ad aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress e delle sue possibili cause e ad apprendere meglio come trattarlo, adattandosi ai cambiamenti; infine, si raccomanda una adeguata informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sul tema.

Solo buoni propositi? «Abbiamo messo a punto una guida intelligente — ha osservato John Monks, segretario generale dell'Etuca — e abbiamo così posto in modo chiaro un problema sociale nella nostra agenda». «Lo stress non è una malattia, ma può avere effetti negativi sulla persona e deve essere combattuto — ha osservato Philippe de Buck, segretario generale dell'Unice — ed è motivo di grande preoccupazione per le aziende anche perché è un fatto che diminuisce la produttività. È importante aumentare la consapevolezza del problema».

**ENRICO BRIVIO**

in nome del bisogno...

Dopo 9 mesi di trattativa, intesa europea tra sindacati e industriali. Un fenomeno che costa 20 miliardi l'anno

## Lo stress sul lavoro? Sarà un obbligo combatterlo in azienda

**BRUXELLES** — Accordo «anti-stress» tra imprenditori e sindacati europei. Dopo nove mesi di trattative, ieri a Bruxelles, le parti sociali hanno firmato un'intesa per combattere l'ansia e le tensioni provocate da eccessi di lavoro. In particolare nelle fabbriche e negli uffici si vivrà su una serie di indicatori, come le assenze continue, i conflitti tra compagni di scrivania o di reparto, i cali improvvisi di impegno e quindi di produttività. Verranno, però, controllati anche la sequenza degli orari, oppure il livello del rumore, o i modelli organizzativi. Secondo gli studi condotti nei 15 Paesi

L'accordo lo definisce una vera e propria malattia  
Più colpite le donne

della vecchia Unione si «ammala» di stress circa il 28% dei lavoratori europei, cioè circa 40 milioni di persone. Il 22% delle malattie cardiovascolari nelle donne e il 16% negli uomini dipenderebbe da disagi accumulati sul posto di lavoro. Sempre nella Ue a 15 si calcola che il 50-60% delle assenze per malattia, in realtà, è dovuto a disturbi «psicofisici». L'impatto economico dei costi sociali e sanitari

è pesante: circa 20 miliardi di euro all'anno (dato sulla Vecchia Europa). Da qui l'iniziativa dei rappresentanti delle quattro principali organizzazioni produttive: la Confederazione europea dei sindacati (Ces), l'Unione delle Confindustrie europee (Unice), l'Unione europea degli artigiani e delle piccole imprese (Uapme) e, infine, il Centro europeo delle imprese pubbliche (Ceesp). L'accordo quadro, che è «volontario», potrebbe ora diventare la base di una direttiva vera e propria dell'Unione europea, salendo, quindi al rango di legge valida per tutti i 25 Paesi.

Commenti del Corriere della Sera (sopra) e del Sole-24 ore (a sinistra), in merito al recente accordo "anti-stress" sul lavoro, stipulato fra il sindacato e le associazioni degli imprenditori europei a Bruxelles

L'Unità, 11 ottobre 2004

**MORIRE di lavoro**

**Il presidente Mercandelli: «Chiediamo l'adeguamento delle indennità previsto per legge e un confronto sulla Riforma del lavoro, ma ancora nessuna risposta»**



Dopo una settimana tragica nei posti di lavoro d'Italia, l'Annil ha presentato i suoi dati: sicurezza zero una valanga di morti e di infartti

Marin Zegarilli

**ROMA** Un milione di infartti sul lavoro all'anno; più di 30 mila persone che restano invalidate per tutta la vita per incidenti avvenuti in cantiere, in galleria o in fabbrica; una media di 4 vittime al giorno del mancato rispetto delle norme di sicurezza. È un indice di frequenza di incidenti sul lavoro pari al 5,3% contro una media europea del 4%. Le Regioni più a rischio sono nell'ordine: Abruzzo, Lombardia, Lazio e Campania. I dati sono venuti fuori, ancora una volta, ieri durante la 54esima giornata organizzata dall'Associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro, dedicata quest'anno alla sicurezza sul posto di lavoro.

**Politica vuota**  
All'appuntamento c'era un grande assente: il ministro Roberto Maroni, insediato il 4 marzo. Un'assenza ancora più grave, dopo una settimana scorsa, quando il ministro era venuto a Roma per un'attività di lavoro. A dirla tutta, il ministro è venuto solo a scendere fino in fondo buco, a dire che non ha ancora dato il suo contributo agli impegni presi con l'Associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro. Il ministro è ancora oggi dopo di noi, non sono state emesse le leggi che ancora oggi dopo di noi. Non c'è il ministro delle Finanze. Non c'è il ministro del Lavoro. Non c'è il ministro della Sanità. Non c'è il ministro della Giustizia. Non c'è il ministro della Difesa. Non c'è il ministro della Pubblica Istruzione. Non c'è il ministro della Salute. Non c'è il ministro della Cultura. Non c'è il ministro della Pubblica Amministrazione. Non c'è il ministro della Cooperazione Internazionale. Non c'è il ministro della Difesa. Non c'è il ministro della Giustizia. Non c'è il ministro della Sanità. Non c'è il ministro del Lavoro. Non c'è il ministro delle Finanze. Non c'è il ministro della Pubblica Istruzione. Non c'è il ministro della Salute. Non c'è il ministro della Cultura. Non c'è il ministro della Pubblica Amministrazione. Non c'è il ministro della Cooperazione Internazionale.

# Strage nei cantieri, Maroni volta le spalle

Più di 1300 morti bianche nel 2003, il ministro diserta la giornata dell'Associazione mutilati del lavoro

**Controllo raro**

«Uno dei problemi che prima o poi il governo dovrà affrontare è quello degli spettri del lavoro, che oggi dipendono dal ministero. Noi siamo comitati», dice Antonio Calzavara, segretario nazionale dell'Associazione. «Che debbano rispondere agli enti locali, la Provincia in questo caso. Resta il fatto, comunque, che su una provincia come quella napoletana ce ne sono 12, un numero assolutamente inferiore a quello necessario».

**Flessibilità di legge**  
Piero Mercandelli, che in serata si è spostato da Genova a Napoli (in occasione dello spettacolo al Teatro Sanmarzano dove è andata in scena una pièce dedicata al tema «Chi ha paura del lupo cattivo», scritta da Patrizia Monaco, con la regia di Lucia Poli, premiata al concorso nazionale bandito dall'associazione «Tracce di Eva un percorso operista») ha ricordato le gravi inadempienze del governo. «Il ministro Maroni si era impegnato a promuovere un lavoro di concentrazione per affrontare insieme il discorso sull'articolo 14 della legge 30, ma a distanza di mesi non se ne è fatto nulla. Avevamo anche chiesto di approvare un emendamento per prorogare i termini del periodo di sperimentazione dell'articolo 13 della legge del 2003 che prevede i criteri per indennizzare in caso di infortunio sul lavoro con invalidità superiori al 6% il danno biologico». Nulla di fatto. Ecco perché da ieri è iniziata anche la raccolta di firme per modificare il Testo unico dell'Inail del 2003 che ha modificato le tabelle decurtando i punteggi di invalidità».

**«Indegno che oltre 470 mila persone che hanno buttato il sangue sul lavoro siano trattate con sufficienza, rabbia e poi inascoltate».**  
Un governo assente, su un tema così caldo, che invece dovrebbe essere all'ordine del giorno. Ieri durante la 54esima giornata si è parlato di sicurezza e prevenzione, in ogni città d'Italia, a Napoli soprattutto. Qui l'amministrazione regionale, insieme ai Comuni, sta portando avanti molti progetti, come spiega il consigliere regionale Dr. Antonio Annato: «La vera prevenzione deve iniziare

**Abruzzo, Lombardia Lazio e Campania le Regioni più a rischio Il dramma degli infartti non denunciati**

**Sette giorni di sangue**  
Era il 14 settembre scorso, Claudio Bini, anziano di 40 anni di Grosseto, stava scendendo da una autostrada l'orologio utilizzato per la produzione dell'acido alligatore. Il tubo era sceso dal bracciale e la scassa era venuta a terra colpendo il torace del 60enne. Non si è sopravvissuto e il giorno seguente, il 21 settembre, è morto sabato, il Sant'Eugenio di Roma.

co, mentre lavora in un cantiere in pieno centro. Aveva 26 anni anche lui, l'operaio senza un contratto regolare. Insieme al momento dell'incidente, nessuno ha fatto nulla: volentieri colleghi e caporali. Claudio Bini è stato ucciso.

Accora, elettricista letale, stavolta nella cantiera di Torre Valdeluga Sud a Chiavari, Chiavari.

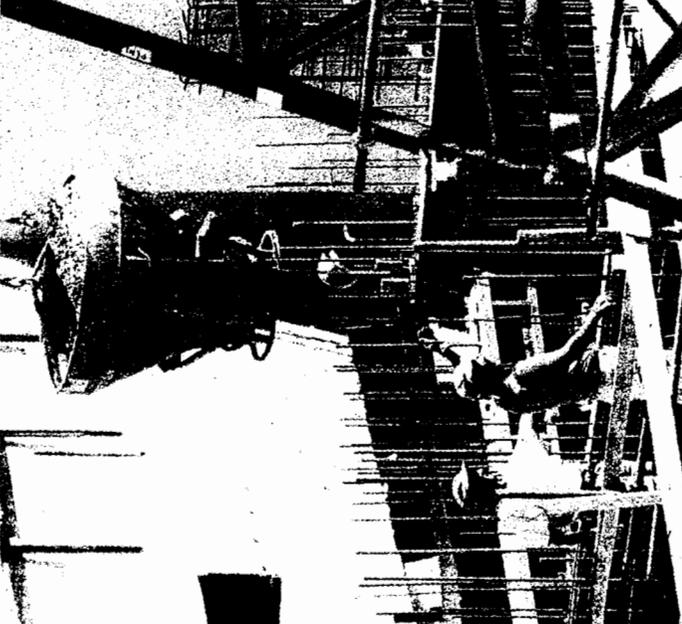
Si prezioso lo si faccia, è una rarità. Francesco Lurati, 33 anni, precario dell'Inps, è stato ucciso in un cantiere in cui stava in nero. Lo abbandonano appoggiato in strada. Milano.

La scia  
Erosolino, Napoli, Civitanova, Teramo, Bolzano: una settimana una scia di sangue che percorre i cantieri, i negozi, i ristoranti. Opere senza diritti, invisibili. Che poi dopo incidenti anche mortali, vengono abbandonati anche dai colleghi. L'operaio di chi è con la spalla al muro. Che non può recitare perché il posto, quale che sia è a qualsiasi costo.

**LAVORARE IN ITALIA NEL 2003**

<b>977.803</b>	<b>gli infartti</b>
<b>1.394</b>	<b>i morti</b>
<b>24.261</b>	<b>le malattie professionali denunciate all'Inail</b>
<b>1.091.000</b>	<b>le rendite per invalidità da lavoro pagate dall'Inail</b>
<b>962.571</b>	<b>gli infartti e malattie professionali</b>
<b>162</b>	<b>i percettori di rendita minoranti</b>

Fonte: Annil



**La voce dei 470mila**  
Se entro la fine di novembre quando la sessione di bilancio passerà dalla Camera al Senato - annuncia Mercandelli - non si vedranno segnali di accoglimento di questa nostra piattaforma mirata ad irrimediabile, l'Annil proclamerà la mobilitazione generale degli iscritti e protesterà con tutte le iniziative dimostrative ritenute opportune. «Ci prepa-

dalle scuole: è quello il luogo in cui rompere la logica dell'omertà e del lavoro nero. La Regione Campania sta facendo moltissimo al riguardo, lavorando insieme ai sindacati edili, con corsi di formazione e informazione, dando però, anche supporto economico e sociale a chi ha subito infortuni sul lavoro o ha contratto malattie professionali. Abbiamo stanziato 5 milioni di euro per la mobilità assistenziale sociale, per garantire percorsi gratuiti agli invalidi, cercando di sottrarre il più possibile ai privati tutta la questione della mobilitazione sanitaria».

**La salute**  
Ma i dati, pur essendo la Campania - quarto nella classifica di questi - a maggior rischio incidenti, sono ancora preoccupanti: 35.012 infortuni complessivi sul lavoro nel 2003

rima a fare dei sit-in permanenti di protesta presso le sedi dei Ministri interessati al Parlamento, davanti ai Territori del Governo non possiamo accettare che un'associazione formata da oltre 470 mila persone che hanno buttato il sangue sul lavoro sia trattata con sufficienza, rabbia e poi inascoltate».

**Omertà e contratti in nero**  
Un governo assente, su un tema così caldo, che invece dovrebbe essere all'ordine del giorno. Ieri durante la 54esima giornata si è parlato di sicurezza e prevenzione, in ogni città d'Italia, a Napoli soprattutto. Qui l'amministrazione regionale, insieme ai Comuni, sta portando avanti molti progetti, come spiega il consigliere regionale Dr. Antonio Annato: «La vera prevenzione deve iniziare

«Indegno che oltre 470 mila persone che hanno buttato il sangue sul lavoro siano trattate con sufficienza»

Il 23 marzo 2002 la Cgil portò in piazza tre milioni di persone per respingere l'attacco lanciato contro i diritti dei lavoratori

# Art. 18, Confindustria suona la ritirata

## «Non ci opporremo allo stralcio» annuncia Bombassei. Ora si parla di ammortizzatori

Nedo Caneiti

**ROMA** La Confindustria abbandona il proposito di modificare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Un orientamento, questo, già emerso nelle riunioni della presidenza e del direttivo della Confederazione di mercoledì e che è stato ieri confermato dal vicepresidente, Alberto Bombassei, ascoltato dal Comitato ristretto della commissione Lavoro del Senato, nel quadro delle audizioni sul del 848 bis, che delega il governo in materia di incentivi all'occupazione, di ammortizzatori sociali e di misure a sostegno dell'occupazione regolare.

Se la commissione, ha affermato Bombassei, deciderà di stralciare dal testo le modifiche al famoso articolo, oggetto due anni o sono di un durissimo scontro (il 23 marzo del 2002, la Cgil portò in piazza tre milioni di lavoratori), è previsto nella delega, la Confindustria non opporrà ostacoli. «Circa la maniera voluta politica delle istituzioni - ha affermato Bombassei - di procedere allo stralcio, la Confindustria si limiterà a prenderne atto: se lo faranno non ci opporremo».

Ha comunque sottolineato la necessità che siano comunque individuate soluzioni, sentite le parti sociali, per definire modifiche legislative, a partire da quelle di natura processuale, in grado di risolvere alcuni aspetti che costituiscono, a suo giudizio, la patologia della disciplina italiana in materia di licenziamenti individuali assicurando, così, all'impresa e ai lavoratori elementi minimi di certezza giuridica.

Da tempo l'opposizione stava chiedendo che, per proseguire più speditamente l'esame della riforma degli ammortizzatori, si trovasse dal testo della delega il maxigetto dell'art. 18. I senatori Giovanni Battarato (capogruppo Ds, in commissione), Tiziano Treu (responsabile politiche del lavoro della Margherita) e Nilsde Ripamonti (capogruppo Verdi in commissione), hanno registrato, con soddisfazione, questo importante passaggio. «Non solo non considero più necessario oggi, hanno dichiarato al termine della seduta - cambiare l'art. 18: al contrario, una buona riforma degli am-



**Silvio Berlusconi a Roma:** «Chi sciopererà lo fa contro i propri figli. Dovrà spiegare perché sciopera e se sciopererà contro i governi del Sud. Se è uno sciopero dei padri contro i figli. Uno scontro tra insiders e outsiders... Dal sindacato nessun suggerimento... Non cederemo».



**Antonio D'Amato a Napoli:** «L'argomento dell'articolo 18 è stato utilizzato ad hoc come strumento di forzatura contestazione politica... tutti coloro che hanno proposto interventi di flessibilità si sono visti bloccati dai veti pregiudiziali di Cofferati».



**Roberto Maroni a Pontida:** «È un'occasione storica per chiudere la pagina di un mercato del lavoro rigido che non crea occupazione, che non crea opportunità e che crea soltanto vincoli... questa è una occasione da non perdere il governo non teme la piazza».

mortizzatori sociali, misure per il rilancio dell'economia e della competitività sono gli obiettivi, indicati come assolutamente prioritari da tutte le parti sociali ascoltate nel corso delle audizioni sull'848 bis: su questo tutte le parti convocate, dai sindacati alla Confindustria sono state unanime. Si sono però anche dichiarati contrari ad una riforma a costo zero, come prospettato dal governo. «Con la dichiarazione di Bombassei - ha sottolineato il responsabile del Lavoro del Ds, Cesare Damiano - si chiude definitivamente un capitolo, quello dell'attacco senza precedenti ai diritti dei lavoratori, che ha disolto il Paese dai problemi reali e ha aumentato il conflitto sociale. Si volta finalmente pagina. È ora necessario concentrarsi su interventi utili: interventi per la produttività e misure per la tutela dei lavoratori e per una vera riforma degli ammortizzatori sociali».

Anche per Bombassei è necessaria (e fondamentalmente ha detto) una rapida approvazione dell'848 bis perché è importante - sostenere - incentivare l'occupazione, razionalizzare e semplificare le attuali misure contributive e fiscali. «Alla luce di questi elementi - propongo - noi senatori dell'Ulivo - chiediamo al governo di dare ascolto alle parti sociali e, coerentemente, stralciare le norme di modifica dell'art. 18, per concentrarsi piuttosto sulla riforma degli ammortizzatori sociali e sull'aumento dell'indennità di disoccupazione». Sembra un risultato raggiungibile, dal momento che lo stesso sottosegretario Maurizio Sacconi aveva confermato la possibilità di un passo indietro del governo e il relatore del del delega, Oreste Tollino (An) ha parlato dell'articolo come di un «avversivo estremamente ideologizzato».

Ritornando ai fatti, l'848 bis nacque dallo stralcio degli articoli della legge delega (848) per la riforma del lavoro (figlia del Patto per l'Italia), di diverse misure, tra cui, appunto, quelle sull'art. 18, che prevedono che le imprese sotto i 16 dipendenti possono continuare a licenziare liberamente, anche senza giusta causa (lo Statuto non si applica a queste imprese), qualora assumendo a tempo indeterminato, salgono sopra la soglia.

## C'È ANCORA UN CAPITOLO

messe assieme non rugginono il numero di iscritti della Fiom, in nome di una malintesa democrazia. Nessuno ha negato niente. Confidiamo a governare e tutti coloro che si sono opposti - per non hanno perso una battaglia. Ma non è finita. Non ancora qualche cosa da chiarire. Ed è un punto che ci sta molto a cuore.

Un gruppo di mascalzoni - probabilmente ispirato da classi quali servizi con contratti di esecuzioni politici di primo piano e di grandi e piccoli giornali - ha per molto tempo collegato la legittima, trasparente,

democratica battaglia per la difesa dell'articolo 18, condotta in primo luogo dalla Cgil e dal suo segretario Cofferati, con l'assassinio del professor Marco Biagi da parte della Brigata Rossa. La Cgil e Cofferati sono stati fatti oggetto di campagne infamanti e tutti coloro che si sono opposti - per modificare diverse norme, intellettuali sindacali - alla Legge Maroni sul mercato del lavoro sono stati spesso sospettati e indicati pubblicamente come fiancheggiatori o peggio delle bande terroriste. Queste campagne non le state casate, è stata promossa, organizzata e condotta con coerenza e impegno dai nostri servizi. Forse non è ancora arrivato il momento di parlarne, non è ancora ora. Ma questo capitolo resta aperto.

F. B.

L'Unità del 15 ottobre 2004 dedica un'intera pagina all'evento politico-sindacale più significativo della settimana, la rinuncia degli industriali (e, quindi, del Governo) alla "sterilizzazione" dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Le opposizioni: tolto questo «macigno» si può proseguire nella riforma del sistema delle tutele sociali

Oreste Pivetta

Una svolta storica, strombazzava Maroni. Quella dell'articolo 18 è solo una delle riforme di cui l'Italia ha urgente bisogno, incalzava D'Amato, l'intrepido presidente di Confindustria. Un blocco conservativo che sclerotizza il nostro mercato del lavoro... una guerra tra padri e figli, chiudeva il primo della classe, il cosiddetto premier, Silvio Berlusconi, sempre attento non solo alle definizioni che fanno effetto, al lodo Schifani e al falso in bilancio, ma anche alle sorti felici e progressive dell'industria italiana e all'armonia delle famiglie.

Tutti e tre s'erano armati, dandosi di spalla, contro i "veti" del solito Comitato generale della Cgil. Al centro del ballo, a scandire la marcia, s'erano messi il socialista Sacconi, che passa per il furbo e l'esperto della compagnia, per gli anni di militanza a sinistra (ma sempre coltivandola sua psicosomatica arripata per la Cgil), il sottosegretario, anima culturale della rivoluzionaria battaglia, preferiva le poltroncine di Vespa: da lì, a toni suadenti e tecnici, cercava di ammalgiarsi con i suoi sorrisi e con la seducente tesi: via l'articolo 18 e vedrete come crescerà l'impresa italiana, vedrete quali business non nascono quando saremo un po' meno trani.

Chiamati in causa, fidanzosi, Maroni, D'Amato, Berlusconi hanno seguito la merite ed eseguito il compito con inusuale testardaggine. Tre anni ci hanno tenuto in ballo con l'articolo 18, ci

hanno fatto subire puntate e puntate di Porta a porta, ci hanno regalato comizi, assemblee confindustriali, spot televisivi, hanno schierato i loro amanuensi, hanno mobilitato schiere di intellettuali del pensiero laico ed efficiente, panbianchi e gallidella loggia, hanno cercato di rompere il sindacato, hanno tentato gli accordi separati. Di tutto hanno provato. E noi a rispondere, con gli articoli, con le manifestazioni, con gli scioperi, persino con quei semplicissimi numeri che con chiarezza spiegavano come l'articolo 18 non fosse quel «blocco conservatore» e che non sarebbe stato la abbozzatura italiana verso la sognata grandeur e verso i primi posti delle classifiche mondiali. Ci voleva altro, per que-

sto, altro che non aveva nulla a che vedere con una leggina che tagliava soltanto i diritti dei lavoratori o, vista dalla parte della politica, con una rozza, volgare manovra per affossare l'unità sindacale, creare un bipolarismo che avrebbe dovuto stringere all'angolo dell'opposizione ininfluente una «minoranza» di milioni di lavoratori. Siamo arrivati, dopo tre anni, a una resa dei conti, conti banali e facili che la «nuova» Confindustria di Montezemolo e Bombassei non ha rinunciato a fare (ma che conosceva anche la «vecchia» Confindustria di D'Amato, che sospettava: «Sono molte altre le innovazioni che vanno fatte», disse a Bruxelles nel 2002), facendo intendere al nostro piccolo mondo che di

fronte alla crisi proprio non è più il caso di andare avanti così, a colpi di blitz antisindacali. Montezemolo proponeva una proposta di delega sul mercato del lavoro, per introdurre in via sperimentale una modifica all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (che era stato varato nel 1970), sostituendo un risarcimento economico all'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro al dipendente licenziato senza giusta causa. Secondo la triade Maroni-D'Amato-Berlusconi, Sacconi nell'ombra, di lì al miracolo poco sarebbe mancato: tutte le aziende "name" sarebbero d'improvviso cresciute, per la semplice ragione che non avrebbero tenuto di superare la soglia dei quindici dipendenti, oltre la quale lo Statuto si applica. Pabca apre-

Uno degli obiettivi era quello di mettere nell'angolo la Cgil e dimostrare ininfluente la lotta di milioni di lavoratori



Sergio Cofferati a Roma, nel marzo 2002, durante il comizio al Circo Massimo davanti a 3 milioni di lavoratori

I senatori dell'Ulivo chiedono al governo di dare ascolto alle parti sociali e togliere la norma di modifica

rono alla manifestazione di Roma del 23 marzo 2002, milioni ancora quelli che aderiscono ad altri due scioperi generali, il 16 aprile e il 18 ottobre di due anni fa.

Chissà se siamo arrivati davvero alla fine della storia, una storia che dice del tempo sprecato, di un conflitto che ha consumato energie e tempo, che sarebbe stato meglio utilizzare per mettere in piedi la politica industriale che manca, mentre il declino (parola che non piace neppure a Montezemolo) elenca ogni giorno nuove vittime. La storia, ultima, spiega anche che la guerra all'articolo 18 fu ideologica, tanto è vero che la parte prima coinvolta, gli industriali, ha deciso di cedere, pretendendo ben altro che possa aiutarla nel proprio cammino di progresso. E che fu ideologica quella guerra perché s'era data semplicemente lo scopo di sconfiggere un movimento, di cancellare una norma di giustizia e di civiltà. Poteva essere un inizio, probabilmente lo è stato. Estrevo raccontare dai disoccupati o dai pensionati. Oppure dai "figli", ostaggi della flessibilità, candidati alla precarietà perenne, senza neppure l'ombra di una crescita professionale. Miracoli della maroniana legge 30. Che consentono anche gli imprenditori di Confindustria: dove finisce la qualità del prodotto, vera via alla competizione internazionale, se chi produce non ha neppure il tempo per imparare a produrre, bocciato alla scuola del lavoro da troppi costrutti a termine, da troppi contratti a progetto, dalla convinzione di vivere perennemente da "usa e getta" della catena di montaggio?

## Tutto chiarito: avevamo ragione noi

### Nessun intento riformatore, governo e industriali volevano sconfiggere e isolare il sindacato

tagliava il nastro inaugurale dell'epica e monumentale lotta contro l'articolo 18, quando il governo presentò al Parlamento una proposta di delega sul mercato del lavoro, per introdurre in via sperimentale una modifica all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (che era stato varato nel 1970), sostituendo un risarcimento economico all'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro al dipendente licenziato senza giusta causa. Secondo la triade Maroni-D'Amato-Berlusconi, Sacconi nell'ombra, di lì al miracolo poco sarebbe mancato: tutte le aziende "name" sarebbero d'improvviso cresciute, per la semplice ragione che non avrebbero tenuto di superare la soglia dei quindici dipendenti, oltre la quale lo Statuto si applica. Pabca apre-

Massimo Franchi

# «Riformati» del lavoro, vite appese a 7 euro l'ora

Bilancio nero del primo anno della legge 30: ultimi in Europa sulle tutele, e anche Confindustria punta i piedi

**ROMA** Doveva portare più competitività per le imprese, ridurre il sommerso e creare più occupazione. Non ha centrato nessuno dei suoi obiettivi tanto che ora anche gli industriali, prima spesso apertissimi a criticarla e a smontarla nella contrattazione con i sindacati. Ad un anno dall'entrata in vigore (il decreto legislativo è del settembre scorso, ma ne rimandava la sua applicazione al 24 ottobre 2003), la legge di riforma del mercato del lavoro è per gran parte inapplicata e non ha dato gli effetti sperati.

Sulla carta  
Gli esempi sono tanti ed espliciti. Due capisaldi della legge, due delle nuove tipologie di contratto definite all'articolo 18, sono state «staff leasing», sono totalmente inattuati. «In Italia», spiega Claudio Treves, responsabile del mercato del lavoro per la Cgil, «non c'è nessun lavoratore sottoposto a contratti di lavoro a chiamata o in affitto di servizi e in più molti altri strumenti contrattuali flessibili creati dalla legge sono stati resi meno precari nella contrattazione con le parti sociali. Sia Cgil e Uil (che avevano sottoscritto due anni fa il famoso «Patto per l'Italia») sia Confindustria si sono resi conto che il gioco non valeva la candela: questi tipi di contratto non portavano vantaggi e quindi hanno firmato con noi contratti che ribaltano la filosofia della legge creando molte più tutele per i lavoratori rispetto a ciò che il quadro normativo della legge proponeva. È proprio per questo più volte il ministro Maroni ha «rimproverato» Confindustria e Concommercio per la loro decisione di non seguire i contenuti della riforma, soprattutto per quanto riguarda il terziario negli accordi su part time e apprendistato. La verità è che l'intera filosofia della legge alla prova dei fatti ha dimostrato di non andare incontro alle esigenze reali delle aziende: avere più precari non aiuta la

competitività delle imprese.  
**Il no di Confindustria**  
Conferma di questo atteggiamento viene anche dalle parole di Anna Maria Artoni, vice presidente di Confindustria e presidente dei «Giovani industriali», che recentemente ha parlato di una riforma «con un'eccessiva dose di ideologia, che non porta a grandi risultati» spiegando che «la partita della competitività si gioca sulla formazione della forza lavoro non, o non solo, sul costo del lavoro».  
**Scettro ideologico**  
«I risultati della riforma sono disastrosi», osserva Luigi Martucci, docente di Diritto del lavoro all'università Ca' Foscari di

**Centododici accordi per «evitare» la Riforma**  
**ROMA** Nelle lotte alle precarietà il sindacato sta segnando parecchi punti a suo favore. «Dopo l'entrata in vigore della riforma», spiega Enrico Vigore, segretario nazionale Nidl, la federazione degli artigiani Cgil «abbiamo firmato 112 accordi che riguardano oltre 100 mila lavoratori costruendo un quadro di diritti che ha smontato l'impulso della legge. Segnali positivi come quello dell'accordo firmato da Nidl (artigiani) e Filcams (commercio) con la Pirella, cooperative aderenti a Legacoop leader in Italia nel settore dei beni culturali. Da marzo 2004 i collaboratori operatori didattici museali hanno un contratto di lavoro, novità nel grande mondo degli artigiani. «È un'esperienza positiva come modello di contrattazione», spiega Caccia, 34 anni, guida turistica a Roma: «Il contratto è passato da uno a nove mesi con un diritto di prelazione alle accademie per chi già lavora e un minimo garantito di 20 ore settimanali, che ogni 2 mesi maturano una settimana di riposo psicofisico».

Venezia. La precarietà è aumentata e il tentativo di far emergere il sommerso non ha dato alcun effetto. Solo il governo continua a portare avanti una battaglia ideologica partita dallo scontro, poi perso, sull'articolo 18, mentre anche Confindustria si è accorta che bisogna abbandonare questa linea e tornare al tavolo delle trattative con i sindacati.  
**Fattore ipoletico**  
Gli effetti sulle persone di questa riforma sono drammatici. Come nel caso di Francesca, 26 anni, che lavora per due importanti istituti che fanno ricerca di mercato a Roma: «Dopo otto anni da co.co.co. si diventa invalidi di chi ha un lavoro nor-

male, di chi si può permettere di fare un figlio; si considerano privilegi i permessi e le malattie retribuite che io non mi sogno neanche di avere. È aberrante, me ne rendo conto, ma la precarietà porta a questo: si continua a vivere con i genitori non certo per scelta e anche iscriversi in palestra diventa un sogno. Non ho mai avuto un contratto scritto, prendo circa 7 euro lorde all'ora. Non ho un stipendio fisso, dipende dai mesi. Per arrivare ad una cifra dignitosa lavoro con più committenti con il rischio di chiamare gli orari e di non essere più chiamata. Se dovessi fare una media, prendo dai 600 ai 700 euro al mese, ma a luglio e agosto non c'è lavoro e quindi bisogna mettere soldi da parte per l'estate».

**Modello precario**  
Anche paragonando la situazione italiana con il resto del mondo i dati sono molto chiari. Una recente indagine dell'Ocse sulle tutele del lavoro pone il nostro paese al ventesimo posto, fanalino di coda in Europa e davanti di poco (25esimo posto) agli Stati Uniti, patria della precarietà. Il rapporto dell'Ufficio internazionale del lavoro assegna un indice di sicurezza economica ad ogni paese basandolo su flessibilità, tasso d'occupazione, sicurezza e continuità salariale. Il punteggio peggiore (32esimo posto) l'Italia lo ha avuto per possibilità di trovare lavoro e nella sicurezza del reddito (25esimo posto). Il report sul nostro paese sottolinea poi «l'effetto frustrazione legato allo status», denunciando come i giovani con un'alta formazione trovino lavori al di sotto delle loro capacità. Per il futuro la Cgil ha le idee chiare. «Bisogna tornare alla centralità del lavoro a tempo indeterminato. Un anno di riforma ci ha mostrato come più precari non porti a maggiore competitività. Dopo anni appesi a darsi battaglia, Confindustria sembra esserne accorta, lasciando da solo il governo: ne riterremo la volontà nei tanti tavoli aperti in questo periodo».

## effetti collaterali

### La «vita eterna» dei co.co.co.

**ROMA** Altro ravvicino di battaglia della riforma, altra delusione. «Speriamo i co.co.co. annunciano gli spot del governo più di un anno fa, l'idea di più false. Si ne sono di più in progetto. La trasformazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa in contratto a progetto era stata «venduta come una rivoluzione epocale: meno precarietà, bene con i lavoratori sfruttati per farerecken attività diverse a servizio dell'azienda. D'ora in avanti i contratti a

tempo specificavano bene le mansioni del collaboratore. Il governo si è però dimenticato di dire che la modifica non si estendeva al pubblico impiego e che un decreto prorogava le modalità ancora per un anno. Oltre il danno però si stava preparando la beffa. Le aziende, sprovviste dell'aumento dei contributi (senza contributi a progetto per i lavoratori è necessario versare il 18% alla gestione separata dell'Inps), nella gran parte dei casi chiedono ai lavoratori di aprire la partita Iva, che ha costi di gestione alti e tutele inferiori anche rispetto alle poche dei co.co.co., passando da un rapporto di lavoro subordinato (appena precario) a lavoro autonomo. Non esistono ancora dati nazionali, ma la tendenza è rassicurante da tutti. Sempre Anna Maria Artoni, vice presidente di Confindustria, sottolinea come «la proliferazione di partite Iva al posto dei co.co.co. mostra come la riforma del lavoro non porterà a grandi risultati». Esistono invece dati

locali: a Milano su 985 lavoratori con contratti ex co.co.co. il 41% se lo è visto rinnovare, il 26 è stato costretto ad aprire una partita Iva, il 23 è passato a progetto e solo il 3% si è trasformato in lavoro dipendente. Ancora peggio è andato a quel 7 per cento a cui il contratto non è stato rinnovato in alcun modo. Il governo intanto sembra negare l'evidenza. «Obiettivo della riforma è quello di evolvere il bacino delle co.co.co.», ricorda il sottosegretario Maurizio Sacconi, «impropriamente esplicito nella seconda metà degli anni '90, di tutte quelle collaborazioni che massimizzano lavoro subordinato. I datori di lavoro che, a rischio di ipotesi e di contestazione del lavoratore, vogliono ancora regolare a condizioni per sé vantaggiose una prestazione subordinata non adatteranno certamente una partita Iva dietro la quale è ancora più difficile occultare la funzione».

Pagina speciale dell'Unità (11 ottobre 2004) dedicata al tema del lavoro. Nella pagina accanto il testo integrale dell'articolo in basso.

Segue dalla prima

Senza eccezione alcuna, prendendo come riferimento le retribuzioni contrattuali (cioè i minimi), nessuna categoria si è salvata. Nemmeno quelle più «forti». Qualcuno ha perso «solo» l'1,5 per cento. Qualcun altro si è fermato al 3,5 per cento. Altri ancora, invece, hanno subito un vero salasso perdendo quasi il 17 per cento.

Ma le cose non sono andate bene nemmeno per le retribuzioni lorde. Che nel periodo considerato - appunto tra il '96 e il 2003 - non hanno tenuto il passo dell'inflazione. In questo periodo i prezzi calcolati per le famiglie degli operai e degli impiegati hanno subito un aumento - secondo l'Istat - del 19,4 per cento. Le buste paga sono aumentate, sempre secondo l'Istat, del 19,8 per cento. Un dato prossimo allo zero. Che scende e va «in rosso» se, invece, a raffronto si prende l'indice generale dei prezzi al consumo, che secondo il ministero dell'Economia, è stato del 20,2 per cento. E si tratta, come detto, di retribuzioni lorde, cui vanno sottratte tasse, imposte e contributi vari. Come dire che, conti alla mano, la «questione salariale» a più riprese denunciata con forza dal sindacato, c'è tutta. E che non c'è da stupirsi se ormai da anni i consumi delle famiglie languono e l'economia non riesce a dare segni decisi di ripresa. Il tutto, mentre, orari di fatto alla mano si lavora di più. Ma guardiamo il dettaglio.

**Dieci anni di contrattazione**  
Il primo passo è stata una rilettura dell'andamento dei minimi contrattuali, sulla base dei rinnovi dei contratti nazionali di lavoro, dall'accordo del luglio 1993 a oggi. Presa la paga base del 1993 di alcune categorie - alimentari, chimici, edili, metalmeccanici, poligrafici e tessili - lo studio

Uno studio della Cgil su dati Istat, Ubs e Mediobanca conferma l'esistenza per i 6 milioni di dipendenti delle aziende industriali, di una «questione salariale»

In dodici anni, dal 1993 al 2004 le retribuzioni contrattuali sono diminuite e le buste paga «reali» non hanno tenuto il passo dell'inflazione

## L'ECONOMIA in crisi

# Operai nel Duemila Si guadagna di meno si lavora di più

### LA BUSTA PAGA E L'INFLAZIONE

Crescita retribuzioni lorde	Totale industria dal 1996 al 2003
Indice 1996	87,1
Indice 2003	108,9
Incremento	19,8%
Incremento prezzi al consumo (NIC) dati Ministero Economia e Finanze dal 1996 al 2003	
	20,2%
Incremento prezzi per famiglie operai e impiegati (Istat) dal 1996 al 2003	
	19,4%

### RETRIBUZIONI CONTRATTUALI AL 1 FEBBRAIO 2004

	(Fatto 100 il 1993)
Alimentaristi	92,10%
Operai Agricoli	83,27%
Chimici	96,64%
Edili	91,81%
Metalmeccanici	91,10%
Poligrafici	98,50%
Tessili	88,30%

**Il costo e gli orari di lavoro**  
Il lavoro certosino compiuto dalla Cgil ha condotto anche a spulciare i dati di un'indagine realizzata da Mediobanca sui costi me-



Foto di Sergio Ferrarini/Reportage

L'UNITÀ 11 OTTOBRE 2004

Lo rivela uno studio Cgil su dati Istat, Mediobanca e Ubs

## Operai nel Duemila: si guadagna di meno, si lavora di più

Sei milioni di lavoratori dell'industria in 10 anni hanno perso fino al 17% del potere d'acquisto

di **Giampiero Rossi**

MILANO - Ma è proprio vero, come ci raccontano ogni tanto certe statistiche, che in Italia il costo del lavoro è aumentato, che i salari – qui parliamo di quelli dell'industria – reggono l'urto dell'inflazione e che, quindi, il potere d'acquisto dei lavoratori non è diminuito affatto? La risposta è un no secco. A tutto. E non si tratta di opinioni, sensazioni, valutazioni o previsioni: bensì di dati, numeri, fatti oggettivi, riassunti in una ricerca curata da Vincenzo Lacorte per il Dipartimento Attività produttive della Cgil e basata su tante autorevoli fonti, italiane ed europee, incrociate tra loro.

Lo studio è tecnico. Le fonti autorevoli: oltre all'Istat, Mediobanca e Ubs, l'Unione di banche svizzere. E la sintesi è chiara: Negli ultimi dodici anni, le buste paga dei lavoratori dell'industria – compresi gli operai agricoli oltre sei milioni di persone – «non hanno tenuto».

Senza eccezione alcuna, prendendo come riferimento le retribuzioni contrattuali (cioè i minimi), nessuna categoria si è salvata. Nemmeno quelle più «forti». Qualcuno ha perso «solo» l'1,5 per cento. Qualcun altro si è fermato al 3,5 per cento. Altri ancora, invece, hanno subito un vero salasso perdendo quasi il 17 per cento.

Ma le cose non sono andate bene nemmeno per le retribuzioni lorde. Che nel periodo considerato – appunto tra il '96 e il 2003 – non hanno tenuto il passo dell'inflazione. In questo periodo i prezzi calcolati per le famiglie degli operai e degli impiegati hanno subito un aumento – secondo l'Istat – del 19,4 per cento. Le buste paga sono aumentate, sempre secondo l'Istat, del 19,8 per cento. Un dato prossimo allo zero. Che scende e va «in rosso» se, invece, a raffronto si prende l'indice generale dei prezzi al consumo, che secondo il ministero dell'Economia, è stato del 20,2 per cento. E si tratta, come detto, di retribuzioni lorde, cui vanno sottratte tasse, imposte e contributi vari. Come dire che, conti alla mano, la «questione salariale» a più riprese denunciata con forza dal sindacato, c'è tutta. E che non c'è da stupirsi se ormai da anni i consumi delle famiglie languono e l'economia non riesce a dare segni decisi di ripresa. Il tutto, mentre, orari di fatto alla mano si lavora di più. Ma guardiamo il dettaglio.

### DIECI ANNI DI CONTRATTAZIONE

Il primo passo è stata una rilettura dell'andamento dei minimi contrattuali, sulla base dei rinnovi dei contratti nazionali di lavoro, dall'accordo del luglio 1993 a oggi. Presa la paga base del 1993 di alcune categorie – alimentaristi, chimici, edili, metalmeccanici, poligrafici e tessili – lo studio evidenzia che, fatto 100 il salario di quell'anno, al 1° febbraio 2004 per gli alimentaristi corrispondeva al 92,10; per i chimici il 96,4; per gli edili il 91,81; per i metalmeccanici il 91,10; per i poligrafici il 98,50; per i tessili l'88,30.

Insomma, le retribuzioni non hanno tenuto. Per alcune qualifiche alte, è vero, la difesa del valore reale del '93 c'è stata. In alcuni casi vi è stato un incremento anche consistente, ma il dato generale è che per le qualifiche medio-basse la condizione salariale contrattuale porta il segno negativo.

Anche leggendo i dati Istat nella loro dimensione pluriennale emer-

ge una sorpresa. Ad esempio la crescita delle retribuzioni lorde totali dell'industria: dal 1996 al 2003, fatto 100 il 2000, si scopre che l'indice 1996 era pari all'89,1 mentre l'indice 2003 è pari al 108,9. Quindi l'incremento di questi anni è stato del 19,8%. Negli stessi anni l'aumento dei prezzi al consumo (dati del ministero dell'Economia, sempre fonte Istat), è stato pari al 20,2%. Conclusione: anche le retribuzioni lorde – dal '96 al 2003 – non hanno tenuto il passo con l'incremento dei prezzi.

### IL COSTO E GLI ORARI DI LAVORO

Il lavoro certosino compiuto dalla Cgil ha condotto anche a spulciare i dati di un'indagine realizzata da Mediobanca sui costi medi unitari annui del personale, ottenuta scavando fra i bilanci di 1.941 aziende italiane che rappresentano circa il 40% del fatturato dei rispettivi settori. Ne emerge che nel 1994 il costo medio unitario (retribuzione e contribuzione) del personale era di 34.400 euro. Nel 2002 l'importo medio è stato di 42.500 euro. Quindi, la dinamica di crescita – fatto 100 il 1994 – nel 2002 arriva a 123,5. Considerando che l'inflazione dal '94 al 2002 è stata del 25,3%, il costo medio unitario annuo del personale è quindi in realtà diminuito, in otto anni, quasi del 2%.

Nelle imprese pubbliche il costo medio unitario era di 40.900 euro nel 1994 e di 49.400 nel 2002. Ma l'indice di crescita, fatto 100 il '94 porta a 120,8 nel 2002. Quindi anche [per le] imprese pubbliche il costo è diminuito del 4,5% in rapporto all'inflazione.

L'indagine di Mediobanca ha monitorato anche le ore lavorate mediamente da ciascun lavoratore. E il risultato è che, nel '93, mediamente si lavorava per 1.724 ore, compresa l'eventuale cassa integrazione. Nel 2002 sono diventate 1.577. Una riduzione consistente del numero delle ore impegnate e retribuite. Ma il cambiamento più importante è avvenuto nelle ore di cassa integrazione: infatti, se nel 1994 si contavano 1.510 ore lavorate e 200 di cassa integrazione, nel 2002 sono state calcolate 1.503 ore e 74 di cassa integrazione, con una riduzione di 133 ore retribuite pro-capite. Un calo che ovviamente incide sul reddito annuo e quindi sulla condizione salariale complessiva dei lavoratori.

Il costo medio dell'ora lavorata, poi, è passato dai 15,68 euro del '93 ai 19,26 del 2002, con un incremento del costo dell'ora lavorata del 21,3% a fronte di un'inflazione vicina, nello stesso periodo, al 28%. Dunque il costo medio orario ha subito una riduzione di quasi 5 punti percentuali. Altro che aumento.

Un altro raffronto sulla dinamica del costo del lavoro per dipendente si ricava, poi, sempre dall'indagine di Mediobanca rielaborata dalla Cgil, su 276 multinazionali che operano in Europa e nel Nord-America. Anche in questo caso emerge che il costo del lavoro per dipendente nel 2002 in Italia è cresciuto nel 2002 rispetto al '93 del 22,8% a fronte di un'inflazione dal '93 al 2003 del 28%. Quindi anche il valore reale relativo del costo del lavoro per dipendente nelle multinazionali è diminuito all'incirca del 5%.

La stessa dinamica delle imprese medie italiane. Ma, mentre in Italia l'incremento comunque relativo dal 2002 al '93 è stato del 22,8%, in Germania è stato del 27,8%, in Scandinavia addirittura del 73,3, in Svizzera del 35,2, nel Regno Unito del 45,7. Insomma, la media degli incrementi dal 2002 al '93 in Europa per le multinazionali è stato del 34,1 e nel Nord-America del 38%. Ma l'inflazione media sia in Europa che negli Stati Uniti d'America dal '93 al 2002 è stata notevolmente più bassa che in Italia, come minimo di un punto all'anno. Conclusione, mentre il costo del lavoro per dipendente degli altri Paesi è cresciuto, in Italia è diminuito.

segue a pagina XXXIV

da pagina XXXIII

## Operai nel Duemila...

### IL POTERE D'ACQUISTO

Ma quale potere di acquisto danno le retribuzioni italiane rispetto a quelle del resto del mondo? L'Unione delle Banche Svizzere (Ubs) fa periodicamente dei confronti su tenore di vita, costo, prezzi, delle principali città del mondo prendendo come riferimento 15 qualifiche e 15 professioni, dal cuoco all'operaio specializzato dell'industria; dalla segretaria al manager, dall'autista di mezzi pubblici al dipendente sanitario all'insegnante. Insomma, figure professionali medie presenti ovunque. Come riferimento c'è Zurigo, il cui livello dei prezzi viene indicizzato a 100: al confronto Milano sta a 74,4 e Roma a 73. Solo 1 punto percentuale divide il dato medio del costo della vita di Milano e Roma, mentre la differenza è del 26% circa tra Milano e Zurigo. Fatto 100 il potere di acquisto, cioè il valore dei salari lordi e netti, di Zurigo come riferimento ecco però che a Milano il raffronto dice che i salari lordi son solo a quota 44,4 e quelli netti 40,3: una gran bella differenza, 30 punti in percentuale. Tradotto in termini di potere d'acquisto medio il divario aumenta ulteriormente: Se Zurigo è a 100, Milano è a 59 e Roma 50.

### FEDERALISMO CONTRATTUALE?

Il contratto nazionale è obsoleto, non risolve i problemi, non premia le giuste differenze salariali, non tiene conto dei diversi tenori di vita, della diversa dinamica del costo della vita, dell'inflazione in Italia. È la verità o è un luogo comune? Rispondono i numeri. Per esempio quelli sulla media salariale lorda annua pubblicati il 21 giugno 2004 sulla base di 'un'indagine eseguita da una società specializzata: nel 2000 gli operai avevano un salario medio annuo di 18.950 euro, che nel 2003 è passato a 18.688 euro, con un calo – quindi – di 262 euro. Gli impiegati nel 2000 prendevano mediamente 24.655 euro e nel 2003 23.329, con una riduzione ancora più secca: oltre 1.000 euro all'anno. Per i quadri è andata meglio: nel 2000 prendevano 41.020 euro e nel 2003 sono saliti a 42.246, circa 1.000 euro annui in più. Sono aumentate le entrate anche per i dirigenti, che sono passati dagli 81.726 del 2000 agli 82.620 del 2003 (circa 900 euro in più in tre anni, insomma). Ma rispetto alla dinamica inflativa tutti quanti hanno perso in termini di valore reale, con maggior danno per operai e impiegati per i quali anche il valore medio reale è diminuito. «Questo è un dato registrato non da noi, ma dal "Corriere del lavoro" – sottolineano in Cgil – che ha osservato circa un milione di buste paga reali, un campione che equivale a un ventesimo (cioè il 5%) del totale dei lavoratori italiani. E sono interessanti, poi, le differenze tra le diverse aree geografiche: perché prendendo il valore 100 come parametro per l'operaio su base nazionale, risulta che quello del sud prende 93 (che in rapporto a Milano equivale a 87,7), l'impiegato prende 89 (84 rispetto a Milano), il quadro del sud rispetto alla media nazionale prende il 93 (89 a confronto con Milano) e non va meglio neanche al dirigente che prende 92 rispetto alla media nazionale e 86 rispetto al collega medio di Milano. Differenze forti, insomma, tra 13 e 16 punti. Ma forse il livello dei prezzi rimette le cose a posto? Falso. Perché prendendo come base di riferimento (quindi indicizzato a 100) il livello dei prezzi al consumo del 1995, nel 2003 risulta che a quota 120,5 a Milano, 123 a Napoli, 123, 3 a Roma, 127 a Bolzano, 117 a Pescara, 118 a Bari, 117 a Palermo. Insomma, Torino, Genova, Milano hanno registrato negli ultimi otto anni un'inflazione media più bassa di quella di Napoli e Roma e leggermente più alta tra quella di Bari e Palermo. Quindi, sulla base dei principi del federalismo contrattuale, i salari dovrebbero essere più alti al sud che al nord.

## Mobbing: dal riconoscimento alla tutela (a cura dell'Ufficio medico-legale dell'Inca-Cgil)

Mobbing: parola derivante dal verbo del vocabolario anglossassone "to mob" che significa assalire, malmenare, attaccare.

Nelle imprese si punta sempre di più alla performance sia organizzativa che individuale. E a questa richiesta sempre maggiore si associa la precarietà del lavoro e la riduzione dei legami di impiego con un aumento dell'individualismo.

L'ambiente di lavoro svolge, quindi un ruolo accresciuto nel determinismo dello stress vissuto dal lavoratore determinando un clima di insicurezza (paura di perdere il posto di lavoro, di una dequalificazione, di una riduzione dei privilegi e dei benefici ma anche della perdita delle possibilità di autorealizzazione).

Nell'attuale sistema esistono sollecitazioni continue che non è possibile evitare e che provoca la comparsa di numerosi e disparati disturbi di natura comportamentale, emozionale, psico-fisica.

La Comunità Europea valuta che lo stress da lavoro è il secondo problema per incidenza interessando il 28% dei lavoratori, cioè 40 milioni di persone nell'Unione Europea (a 15 membri). Il numero di persone che soffrono di sintomi legati allo stress causato o aggravato dal lavoro è più che raddoppiato nel decennio 1990-2002 con costi valutabili a oltre 20 milioni di euro.

Inoltre oltre il 4% dei lavoratori europei dichiarano di aver subito forme di violenza e il 9% di essere stati, nei dodici mesi precedenti l'intervista, vittime di forme di intimidazione sul luogo di lavoro.

Un argomento che occupa sempre più la letteratura specialistica ma anche i media è quello della violenza psicologica in ambito lavorativo, quello che i francofoni chiamano *harcelement psychologique au travail* e che però è più noto con il termine di "mobbing".

Problematica che, ci dicono le cifre, è in aumento, anche in relazione alle nuove tipologie di lavoro (interinale, para-subordinato, etc.)

Secondo il Centro di Disadattamento della Clinica del Lavoro di Milano ogni dipendente ha il 25% di possibilità di trovarsi, nel corso della propria storia lavorativa in condizione di vittima, mentre il 10% dei casi di suicidio presenta come causa una situazione di terrorismo psicologico sul posto di lavoro.

Il mobbing è una forma di terrore psicologico, caratterizzato dalla ripetizione protratta nel tempo, che viene esercitato sul posto di lavoro, ad opera di un superiore o di colleghi di lavoro singoli o in gruppo, con lo scopo di eliminare una persona ritenuta scomoda. Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, alle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori.

Le azioni che hanno la funzione di manipolare la persona in senso non amichevole, si possono distinguere in tre gruppi di forme di comportamento. Un gruppo di azioni verte sulla comunicazione con la persona attaccata. Un altro gruppo di com-

portamento punta sulla reputazione della persona, utilizzando strategie per distruggerla. Infine le azioni del terzo gruppo tendono a manipolare la prestazione della persona per punirla.

Per mobbing si intende una persecuzione sistematica; ad opera di una o più persone, in un arco di tempo piuttosto lungo, allo scopo di danneggiare chi ne è vittima, di emarginarlo, di discriminarlo, fin quando non perde il posto di lavoro o è costretto a lasciarlo.

Per completezza riportiamo anche una definizione desunta dalla giurisprudenza e precisamente della sentenza che per prima riconosce espressamente la rilevanza del mobbing come fattispecie normativa specifica, sebbene non ancora tipizzata dal legislatore nazionale. "Quell'insieme di soprusi da parte dei superiori nei confronti del dipendente ed in particolare quelle pratiche poste in essere nei confronti del dipendente dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e nei casi più gravi ad espellerlo, pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del lavoratore menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora perfino il suicidio.

Spesso le condotte di mobbing, poste in essere dal datore di lavoro o con la sua connivenza, sono preordinate a indurre il lavoratore indesiderato a recedere dal rapporto di lavoro, evitando così l'applicazione della disciplina dei licenziamenti.

Può accadere, in concreto, che il dipendente mobbizzato si dimetta in un momento di alterazione o di esasperazione, a causa di un comportamento intimidatorio del datore di lavoro, o perché indotto a farlo di fronte alla prospettiva di un licenziamento, di una sanzione disciplinare o di una denuncia penale.

Mentre il caso in cui siano riscontrati vizi del consenso il dipendente può ottenere l'annullamento delle dimissioni, una diversa questione si pone nell'ipotesi, frutto di una libera considerazione dell'interesse a far cessare il rapporto di lavoro, di recesso del lavoratore per giusta causa, ovvero per una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

Tali comportamenti possono determinare, in concreto, non solo il diritto del prestatore di lavoro di recedere per giusta causa del rapporto e il diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso (ex art. 2119 c.c.), ma anche la richiesta, in sede giudiziale, il risarcimento del danno biologico e morale (v. risarcimento del danno), quest'ultimo collegato al comportamento scorretto e penalmente rilevante, che ha indotto il lavoratore al recesso.

Ferma restando l'accennata possibilità, secondo quanto si è esposto in generale, di chiedere il risarcimento dell'eventuale danno alla salute o morale, dotati dei loro presupposti di azionabilità e prova, si discute se, in casi di particolare gravità del comportamento datoriale, il lavoratore possa chiedere un risarcimento del danno conseguente alla perdita del posto di lavoro, e quindi un danno patrimoniale, ulteriore rispetto a quello riconosciuto dall'art. 2119 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

I comportamenti di cui stiamo trattando provocano spesso

alla lavoratrice o al lavoratore vere e proprie patologie che impediscono lo svolgimento della prestazione, determinando la sospensione del rapporto di lavoro per malattia. Quando le malattie raggiungono notevole durata, si pone dunque il problema di evitare al lavoratore la perdita del posto di lavoro determinata dalla maturazione del periodo di comporto ("secco" o "per sommatoria").

A tale ultimo proposito, va sottolineato che un consistente orientamento giurisprudenziale ritiene illegittimo il licenziamento intimato per superamento del comporto, nei casi in cui i periodi di assenza per malattia siano originati da un insalubre ambiente di lavoro e, quindi, da un'inottemperanza datoriale agli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. (v. C. Cass. 14/5/1994 n. 4723, in "M.G.L.", 1994, pag. 597 e sugg.); pur non sussistendo precedenti editi sul tema, sembra, in ultima analisi, corretto affermare che anche nei casi di menomazione dell'integrità psico-fisica cagionati da comportamenti di mobbing, il protrarsi della assenza oltre i termini di comporto non legittimi il licenziamento.

Nel caso in cui venga accertata in capo al datore di lavoro la responsabilità per comportamenti di mobbing, la giurisprudenza ritiene risarcibili diverse tipologie di danno:

è pacifica la risarcibilità del danno patrimoniale, di quel danno, cioè, che incide sulla capacità di lavoro e di guadagno del dipendente.

Per i comportamenti di mobbing che integrano fattispecie anche penalmente sanzionate, è riconosciuta la risarcibilità del danno morale, che consiste nei patemi d'animo provati dalla vittima, e dal danno alla vita di relazione.

E' inoltre, risarcibile, a prescindere dalla sussistenza di un danno patrimoniale o morale o alla vita di relazione, il danno cd. biologico, in seguito a responsabilità sia contrattuale, sia extracontrattuale. Tale danno (recentemente definito a livello legislativo dall'art. 13 del D.lgs n. 38/2000) consiste nella menomazione dell'integrità psico-fisica della persona in quanto tale e, quindi si, riferisce non solo all'attitudine a produrre ricchezza e ad ogni eventuale conseguenza patrimoniale della lesione, ma anche alla totalità dei riflessi pregiudizievole rispetto alle funzioni naturali del soggetto nel suo ambiente di vita.

Parte della dottrina prospetta, infine, un'ulteriore figura di danno risarcibile: il danno cd. Esistenziale. Essendo mobbing un sistema di violenza psicologica che si compone di tante azioni "ostili", un utile suggerimento per il soggetto mobbizzato potrebbe essere quello di raccogliere costantemente informazioni scritte su tali azioni (segnalare la data, trascrivere conversazioni, descrivere atteggiamenti, azioni o omissioni, annotare la presenza di eventuali altri soggetti presenti e la loro reazione).

Un resoconto dei sintomi, psichici o fisici, che si manifestano da quel momento in poi, aiuterà, inoltre, i medici specializzati nella diagnosi e nel capire se sussiste, in primo luogo, una correlazione tra azioni mobbizzanti e sintomatologia e, di conseguenza, un nesso di causalità tra comportamento subito e danno risarcibile.

# L'Italia delocalizzata

**L'** Italia è in declino, agli ultimi posti nella classifica della competitività, ormai dietro al Botswana e a stati di recente ingresso Ue come Lettonia, Repubblica ceca, Slovacchia e Ungheria: in un anno ha perso sei posizioni - come ha comunicato il *World Economic Forum* due giorni fa - passando dal quarantunesimo al quarantasettesimo posto. Impreparazione ancor più grave se ci si deve confrontare con il problema della delocalizzazione: il lavoro fugge, ma non abbiamo la capacità di crearne nuovo nel nostro paese, tantomeno di qualità. L'Ires Cgil, ieri ha fatto il punto sulle nuove sfide del lavoro in Europa, con un occhio agli investimenti italiani all'estero e un altro alla forza del sindacato dopo gli accordi tedeschi Siemens e Daimler Chrysler, che hanno aperto un dibattito sulla garanzia delle tutele in Occidente a fronte degli enormi «mercati» di manodopera a basso costo aperti a Oriente.

Innanzitutto l'innovazione tecnologica, la vera chiave di volta dello sviluppo: l'Italia è al cinquantunesimo posto nel mondo. D'altra parte, la nostra percentuale di investimenti in ricerca e sviluppo sul Pil è di un misero 1,1%, a fronte dell'1,99% dell'Ue a 25, del 2,5% della Germania, del 2,7% degli Usa. Magro anche il flusso di investimenti all'estero nell'epoca della globalizzazione: dal 1990 al 2001 la percentuale italiana sul totale mondiale è rimasta praticamente immutata (è passata dal 3,3% al 3,0%), inchiodandoci all'undicesimo posto, mentre un paese come la Spagna passava dallo 0,9% al 2,8%. Allo stato attuale, le imprese italiane che hanno investito all'estero sono 5.202, con un impegno finanziario cumulato di oltre 200 miliardi di dollari; la metà di loro sono sotto i 50 dipendenti. Le società estere partecipate sono 14.104, con un numero di occupati pari a 1.147.000 unità; il fatturato di queste società è di 267 milioni di euro. Ma la qualità degli investimenti italiani all'estero lascia in molti casi parecchi dubbi: un buon 20% degli 84,5 miliardi di euro «emigrati» dal 1997 al 2003, è finito in Svizzera e Lussemburgo, destinazioni che certo non fanno pensare a investimenti industriali. All'Est Europa va meno del 5%: 3,4 miliardi di euro investiti, la metà dei quali (53,3%) nella sola Polonia. Alte anche le percentuali investite in Bulgaria (12,4%), Romania (8,7%) e Ungheria (5,1%). La Polonia è il paese che attira più capitali esteri in Europa, il quarto nel mondo: 75 miliardi di dollari le sono arrivati negli ultimi 15 anni, e sono già pianificati oltre 11 nel prossimo futuro. Tra gli investitori italiani, ci sono Fiat, Unicredit, Lucchini, Ferrero, Ict spa.

Uno dei più grossi problemi che si pone il sindacato - ieri sono intervenuti Agostino Megale, presidente Ires Cgil, Carla Cantone, segretario confederale Cgil, e Walter Cerfeda, del Ces - è quello di tenere coeso l'insieme dei lavoratori europei, perché proprio a causa delle delocalizzazioni si rischia una guerra tra poveri, dove il dumping non si farà più soltanto o soprattutto nei paesi dell'est, ma coinvolgerà sempre più drammaticamente anche gli stati occidentali. E' necessario insomma trovare al più presto una strategia comune per rispondere al ricatto di molte imprese («o abbassi i tuoi diritti o ci trasferiamo all'estero»), cercando di non firmare accordi peggiorativi: una china ripidissima, di cui sarebbe difficile vedere il fondo una volta che fosse imboccata.

Importantissima, seppure nell'ottica di un avvicinamento dei diversi modelli contrattuali europei, è comunque la tenuta del contratto collettivo nazionale, non a caso un punto irri-



Bittorf, Germania est. Una dipendente della multinazionale nordamericana Ford (foto Dino Fraechia).

Il lavoro fugge dal nostro paese, verso Est. Siamo tra gli ultimi ultimi in competitività. Le ricette di Cgil e Ces per la creazione di un vero sindacato europeo

nunciabile per la Cgil. Una copertura che fa sentire più sicuri i lavoratori e non li abbandona ai capricci del mercato o alle pressioni aziendali. Secondo Cantone, alla delocalizzazione va opposta la «localizzazione» di centri di ricerca nel nostro paese, e l'assunzione da parte del governo di una seria politica industriale, «finora totalmente assente, nonostante i ripetuti allarmi lanciati dalla Cgil e dagli altri sindacati, e ormai fatti propri anche dalla Confindustria».

Per Cerfeda, è importante innalzare il tasso di copertura della contrattazione collettiva dei lavoratori dell'est, che, senza considerare la Slovenia, è di un misero 26% (contro l'82% della

media Ue a 15). Nelle trattative, non bisogna mai scindere l'orario dal salario: ovvero, se aumenti le ore di lavoro, devi anche pretendere che siano remunerate. Più sindacalizzazione e rappresentatività nei luoghi di lavoro: a Est, capita ancora che sia il capo del personale a eleggere il rappresentante sindacale dei lavoratori. L'esponente del Ces ha lanciato un messaggio all'Ig Metall: «fermatevi». La Volkswagen ha chiesto ai metalmeccanici tedeschi di introdurre addirittura un criterio di competizione tra i diversi stabilimenti: i più produttivi toglieranno le commesse agli altri. «A questo punto - ha concluso Cerfeda - non si può arrivare».

## Europa, tutele allo stremo

Ondata di accordi aziendali-capestro. La Germania fa da battistrada

GIANNI DEL VECCHIO

Da inizio anno spira in Europa un pericoloso vento reazionario, alimentato da governi e organizzazioni padronali, e intento ad affievolire la fiamma delle tutele e dei diritti dei lavoratori, conquiste stentate di anni di lotte sindacali. Tecnicamente si chiamano accordi di *concession bargaining*, praticamente sono contratti che allungano gli orari di lavoro a parità di salario o congelano per anni la dinamica salariale. Contratti firmati, e malincuore, dai sindacati, sotto il ricatto da parte delle aziende di licenziamenti collettivi. Tagli giustificati dalla possibilità di delocalizzare le produzioni in paesi a più basso costo del lavoro. In altri termini, si tratta di dumping sociale elevato a sistema, in un Europa in cui la globalizzazione sembra favorire soltanto la classe imprenditoriale.

Questo il quadro, non certo roseo, che salta fuori dagli interventi del ricercatore Ires, Giuseppe D'Aloia, e dal suo collega tedesco, Reinhard Bispinck, al seminario Ires-Cgil su allargamento dell'Ue e delocalizzazione. Proprio Bispinck illustra i due casi più eclatanti dell'attuale trend di restrizione delle tutele sindacali: gli accordi Siemens e DaimlerChrysler, sottoscritti quest'anno in Germania. Dei due l'accordo Siemens

è quello più duro per i lavoratori. I dipendenti di due degli stabilimenti dell'azienda di cellulari sono stati infatti costretti ad accettare delle vere e proprie condizioni capestro, sotto il ricatto della chiusura degli impianti, e dello spostamento della produzione nella più «allettante» Ungheria: l'allungamento dell'orario lavorativo da 35 a 40 ore senza conguaglio, la sostituzione della tredicesima con un premio di risultato del 45% della retribuzione ordinaria e la riduzione del supplemento per il turno serale; il tutto in cambio della promessa della garanzia occupazionale per due anni. Un contratto «certo per incerto» fortemente vessatorio, favorito anche dalla scarsa sindacalizzazione dei due stabilimenti tedeschi.

Come sempre, proprio la presenza delle organizzazioni sindacali garantisce almeno un argine minimo alla preponderante forza contrattuale del ricatto-delocalizzazione da parte delle aziende. E' il caso DaimlerChrysler a dimostrarlo. Anche quest'accordo è andato a scapito dei lavoratori, ma in questo caso le concessioni all'azienda sono state più contenute: l'aumento dalle 35 alle 40 ore nelle divisioni di ricerca e sviluppo, ma volontario e remunerato; l'abbassamento del 2,79% delle retribuzioni dei neoassunti dal 2006, la conversione del-

le pause in un giorno supplementare di aggiornamento; a fronte però della garanzia occupazionale fino al 2012 e del mantenimento del supplemento per il turno serale.

In ogni caso, i due accordi dimostrano la tendenza ad utilizzare la delocalizzazione produttiva a mo' di intimidazione nei confronti di sindacati e lavoratori. Una tendenza che ha mostrato le prime avvisaglie sempre in terra teutonica, quando nel febbraio di quest'anno i metalmeccanici tedeschi hanno firmato il nuovo contratto, in cui è inserita la cosiddetta «clausola di apertura»: si tratta di una norma che prevede la possibilità di derogare ai minimi salariali in caso di crisi aziendale. Un tentativo forse, da parte dei sindacati, di poter almeno gestire il fenomeno crescente del decentramento contrattuale, secondo il quale il contratto nazionale delegherà sempre più aspetti al livello aziendale. Il problema è che tali deroghe saranno per lo più *in peius*. Maggior potere quindi alla contrattazione di secondo livello; una soluzione che però non vede d'accordo la maggior parte dei consigli aziendali tedeschi (circa l'80%). Perché? La risposta in una battuta di Bispinck: «Si può dare ai datori di lavoro il miglio, ma poi si deve continuare a vivere con quattro dita».

Dalla pagina del Manifesto (16 ottobre 2004) si colgono segnali tutt'altro che incoraggianti anche in merito al «rovescio» della medaglia, la delocalizzazione dei capitali in alternativa all'importazione di manodopera e, soprattutto, come strumento di pressione e di condizionamento nei confronti del sindacato.

dalle “Ultime lettere al figlio” del poeta Nazim Hikmet

*«Non vivere su questa terra come un estraneo  
o come un turista nella natura.  
Vivi in questo mondo come nella casa di tuo padre:  
credi al grano, alla terra, al mare, ma prima di tutto credi all'uomo.  
Ama le nuvole, le macchine, i libri, ma prima di tutto ama l'uomo.  
Senti la tristezza del ramo che secca, dell'astro che si spegne,  
dell'animale ferito che rantola,  
ma prima di tutto senti la tristezza e il dolore dell'uomo».*

Una profonda citazione del poeta che ci aiuta a riflettere. Purtroppo non di rado accade che ci si commuova di più per un animale ferito che non per una persona che subisce determinati torti e soprusi.

Il dossier denuncia alcuni fatti dove a nostro parere, si è arrivati oltre il limite.

Ci auguriamo che la pubblicazione possa contribuire a far emergere una giusta riflessione. C'è necessità di recuperare e conservare una scala di valori e di impegni.

**Se tutti nel nostro agire trattassimo gli altri come noi vorremmo che ogni altro trattasse noi**, la società sarebbe migliore, la convivenza civile e democratica si rafforzerebbe la coesione sociale diventerebbe lo strumento essenziale in cui credere per traguardare un futuro di progresso e di civiltà per tutte le persone, indistintamente dal ruolo o dal compito che ognuno svolge nella società.

