

Difesa sindacale

Bollettino di coordinamento dei Comunisti Anarchici e Libertari in CGIL n. 26 Settembre 2014

Ora o mai più!

Questo il grido dei padroni e dei loro lacchè quando hanno sferrato l'attacco decisivo sullo Statuto dei Lavoratori.

Dopo oltre 40 anni i padroni non hanno dimenticato il "torto" che hanno dovuto sopportare da una classe operaia in forte crescita numerica e combattiva per tutto il decennio degli anni '60 del secolo scorso. Lo Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) frutto di quelle lotte e di quelle battaglie anche cruenti, deve essere completamente superata e scardinata. Non si parla solo dell'articolo 18, già ampiamente menomato dalla legge Fornero, ma in particolare degli articoli 4 (1) e articolo 13 (2) dello Statuto non casualmente annoverati nell'articolato della legge " *Titolo I - Delle libertà e dignità del lavoratore (art. 1-13)*."

Dietro a quella vittoria legislativa del 1970 vi era questo semplice, quanto rivoluzionario in ambito capitalistico concetto, cioè libertà e dignità del lavoratore anche nei loro luoghi di lavoro.

Lo stesso dicasi per l'articolo 18 annoverato nel " *Titolo II- Delle Libertà sindacali (art. 14-18)*"

Appariva e ci appare un ragionamento di buon senso e perfino minimo l'indicare, con l'art. 18, che un licenziamento dovrebbe avere una giusta causa e non motivi discrezionali da parte padronale (magari l'impegno sindacale in fabbrica).

Ma il buon senso non appartiene a questo mondo rovesciato. Il controllo sui lavoratori deve essere totale. Anche con " *l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*" come invece l'articolo 4 al primo comma vietava.

Ma non è sufficiente . Anche una norma di buon senso ed ovvia, come quella prevista all'art. 13 sul fatto che se un lavoratore per oltre tre mesi fa un lavoro in qualifica superiore può rivendicare quel livello, norma del resto ampiamente non applicata, ma che aveva comunque il pregio di essere codificata, deve essere cancellata .

La discrezionalità è totale. Il disprezzo ed il controllo della forza lavoro deve essere totale.

Altro che cianciare di collaborazione fra le maestranze e le società con cui questi ultimi sgherri del padronato (buon ultimo l'ex Ministro Sacconi) cercano di indorare la pillola.

E per finire tutto il ragionamento sul contratto a tutele crescenti, emendamento presentato dallo stesso Governo in Commissione al Senato.

Senza entrare nel merito specifico della proposta, che del resto dovrà essere definita organicamente dal governo attraverso Decreti Delegati una volta avuto dal parlamento la delega, anche qui siamo di fronte ad un rovesciamento della logica di buon senso.

Se un contratto di lavoro garantisce tutele crescenti vuol dire che appena si entra nel mondo del lavoro alcune garanzie e diritti non si hanno.

Ma si conseguono, in una scansione temporale, ma in maniera comunque discrezionale, visto che si può licenziare senza giusta causa chicchessia, solo con una totale fidelizzazione all'azienda ed al padrone.

Alla faccia dei diritti universali e uguali per tutti.

O sono diritti inalienabili o altrimenti sono elargizioni discrezionali che in qualsiasi momento possono essere revocate, contraddette, limitate, spostate, ecc.

Tutto questo avviene con il Governo a guida PD e dopo aver già ceduto da parte sindacale, con quel tentativo sciagurato e grottesco, se non fosse tragico, delle 3 ore di sciopero contro la Legge Fornero, per quanto

riguarda la previdenza, le nostre pensioni.

Anche in questo caso si è reso discrezionale e cancellato un semplice ragionamento di buon senso e di minima garanzia sociale. Dopo 40 anni di lavoro in cui abbiamo contribuito alla comunità con il nostro lavoro, senza trascurare di aver fatto arricchire il padrone per 40 anni, la richiesta di avere almeno 80% dell'ultima retribuzione era una richiesta minima di buon senso.

Anche questa cancellata. Oggi non solo non bastano più 40anni ma con meccanismi individuali ed esclusivamente contributivi si spalma l'andare in pensione dai 43 anni di lavoro ai 47 o più e dopo aver colpevolmente lasciato senza pensione e senza reddito centinaia e centinaia di migliaia di pensionati. Occorre riprendere una dura e tenacia battaglia unitaria. Qui non sono in gioco singole realtà produttive o singoli comparti.

L'attacco è generalizzato e la risposta deve essere generalizzata.

Lo sciopero generale che sembra possa svolgersi in ottobre non solo deve essere generale, ma deve prevedere una chiara strategia di continuità usando tutta l'intelligenza e le capacità organizzative del movimento operaio.

Lotte settoriali e di singoli reparti o settori merceologici devono essere organizzate per fermare la poca produzione che ancora esiste. In particolare i prodotti destinati all'esportazione, produzione questa che ancora mantiene ritmi abbastanza alti di produttività.

Uso dei settori pubblici per fermare i servizi in un settore che ancora mantiene, rispetto alle realtà produttive private, garanzie occupazionali e minor ricatto di licenziamento e disoccupazione.

Uso intelligente di scioperi settoriali, ma strategici dei lavoratori della logistica.

Una lunga e tenacia battaglia con l'obiettivo dichiarato di non far passare questo ennesimo e forse definitivo attacco al movimento operaio.

La lotta si smette o con la vittoria o con la sconfitta. No si accettano mediazioni.

E la vittoria non è *"il sol dell'avvenire"*, ma il ritiro della delega governativa e dell'ennesima manipolazione e superamento della Legge 300/1970.

Con queste indicazioni forse il movimento operaio può sperare di arginare la frana che lo sta colpendo e forse può diventare reale rappresentanza anche di settori giovanile e delle giovani generazioni che nel loro agire da disoccupati o precari non trovano mai sulla loro strada le organizzazioni sindacali.

Difesa Sindacale

Note:

(1): Statuto dei lavoratori

Legge 20.05.1970 n° 300, G.U. 27.05.1970 Titolo I - Della libertà e dignità del lavoratore (artt. 1-13)

Art. 4. Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

(2): Statuto dei lavoratori

Legge 20.05.1970 n° 300, G.U. 27.05.1970 Titolo II - Della libertà sindacale (artt. 14-18)

Art.13. Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo».

La crisi ha messo in funzione una vera e propria “idrovora capitalista” per prosciugare salario e diritti dei lavoratori conquistati in oltre 30 anni di durissime e cruenti battaglie della classe e delle nuove generazioni.

di Cristiano Valente*

Finalmente la maschera è gettata. Il famigerato “*job act*” dovrà essere il modello tedesco. Precarietà, precarietà, precarietà ed assenza di diritti minimi.

Dopo tanto disquisire il premier Renzi indica chiaramente il modello tedesco come elemento da copiare e realizzare.

Ben 7 milioni di persone oggi in Germania vivono svolgendo uno o più “*mini job*”; lavori instabili che per legge sono pagati al massimo 450 euro al mese e su cui le aziende in pratica non pagano tasse e contributi.

Questa realtà concretizzatasi a partire dalle modifiche introdotte nel 2003-2005 dall’allora ministro del Lavoro, Peter Hartz, del governo del cancelliere socialdemocratico Schroeder, e un vero e proprio sfacciato trucco contabile, considerando questi lavoratori precari comunque occupati, che la Germania è passata come tasso di disoccupazione dal 2004 al 2013 dal 10,5% all’attuale 5,3%.

Ma la riduzione del potere di acquisto dei salari non è sufficiente per l’ “*idrovora capitalistica*” .

Così si è introdotto una parziale trasformazione del welfare (una prestazione concessa perché considerata un diritto) in workfare: per continuare a godere dell’indennità di disoccupazione (poco più di 300 euro al mese per un single più un contributo all’affitto che può arrivare sempre fino a 300 euro)

I disoccupati infatti devono accettare letteralmente qualsiasi impiego, talvolta anche a retribuzione zero.

Di recente hanno destato scalpore le 500 “*occasioni di lavoro*” a retribuzione zero o un euro l’ora (nelle mense popolari di quartiere) offerti dalla socialdemocratica città libera di Amburgo.

In generale, questa impostazione ha abbattuto il costo del lavoro tedesco, che in alcuni casi ha addirittura raggiunto quello della Cina.

Non è un caso che nell’accordo per la formazione della Grosse Koalition con la Cdu, la Spd abbia chiesto e ottenuto di stabilire per legge un salario minimo orario di 8,5 euro lordi.

Queste cose stanno dietro a tutte le chiacchiere sul *job act*.

Non è affatto, “*uno strano dibattito*” come dice la segretaria della CGIL, Susanna Camuso, e che “*la verità è che in questa discussione non si capisce dove si vuole andare, cosa si vuole veramente fare*”.

Si capisce eccome cosa e dove si vuole andare.

Quello che non si capisce è dove come e quando le strutture sindacali, a partire dalla CGIL, daranno indicazioni unitarie e solidali all’intero movimento operaio e dei lavoratori tutti per minimamente arginare questa vera e propria “*controrivoluzione preventiva*” nei confronti delle masse lavoratrici

Riportiamo per ulteriore chiarezza e veridicità una inchiesta che il settimanale tedesco Die Ziet ha svolto nel dicembre dello scorso anno alla fabbrica BMW di Leipzig proprio sull’eccessiva segmentazione della forza lavoro in questa grande fabbrica e del ricatto occupazionale che tali condizioni determinano in una grande industria comunque ancora sindacalizzata.

*Direttivo Filt Livorno

(5-10/12/2013)Un'altra grande inchiesta giornalistica da Die Zeit.

Mi' cuggino all'abbiemmevuu

Molto spesso si confrontano gli stipendi dei dipendenti Fiat con quelli delle case automobilistiche tedesche. Peccato che ogni volta ci si dimentichi di parlare dei lavoratori precari e degli appaltatori esterni. Lo stabilimento BMW di Liepzig è un esempio perfetto: una piccola società su 5 livelli.

Dov'è la migliore fabbrica tedesca? A Leipzig. E dov'è il più grande divario salariale fra i lavoratori permanenti dell'azienda e quelli delle ditte esterne? A Leipzig.

Il luogo è lo stesso - la fabbrica anche. E' la fabbrica BMW alle porte della fiera.

Qui il gruppo di Monaco ha costruito dal nulla il più moderno impianto automobilistico tedesco. Quattro turbine eoliche ben visibili rappresentano la sostenibilità, l'edificio centrale è stato progettato dal famoso architetto britannico Zaha Hadid.

Davanti alla porta c'è un'annoiata guardia di sicurezza con un giubbotto arancione, la receptionist nell'ampia hall di ingresso chiede i documenti con fare amichevole. Dietro a sinistra, nella caffetteria aperta, si muove un popolo colorato: gli operai con le tute da lavoro, a volte grige, a volte blu, a volte grige e blu, alcune con il nome, altre senza. Uomini in giacca e donne in tailleur sorseggiano un cappuccino o mangiano uno snack. A destra c'è uno shop per i fan della BMW. Oltre il parapetto del piano intermedio si vedono le maniglie dei tapis roulant della palestra. Un gruppo di visitatori stupiti segue la guida verso i capannoni di produzione.

Sembrerebbe l'anticamera del paradiso del lavoratore

All'interno c'è il portavoce della fabbrica Jochen Müller, pieno di buone notizie: è in corso l'allestimento di una parte degli impianti per la produzione della BMW-coupé, lì accanto sarà prodotta la prima auto elettrica con il marchio BMW, la city car con la sua rivoluzionaria carrozzeria in carbonio. Lo stabilimento BMW dà lavoro a sempre più persone. "Negli ultimi 2 anni abbiamo assunto oltre 1.000 nuovi lavoratori", racconta Mueller, "la forza lavoro permanente è cresciuta fino a 3.700 occupati". E quanti sono gli occupati in tutta la fabbrica? "Oltre 6.000", dice Mueller.

L'impianto BMW è stato premiato con il riconoscimento di "Migliore fabbrica del 2013"

Non c'è dubbio, il nuovo stabilimento tedesco di BMW, che nel 2005 ha lanciato la produzione di serie, è una storia di successo. Gli impianti di produzione ultra-moderni di Leipzig sono stati premiati con il riconoscimento di "Migliore fabbrica 2013" (tedesca ed europea) dalla famosa scuola di management Insead e dal WHU. Lo stabilimento di Lipsia permette a BMW di essere una delle case automobilistiche più redditizie al mondo.

Ma c'è anche un altro lato: in nessun'altro stabilimento automobilistico tedesco la percentuale di forza lavoro dipendente da aziende esterne è così alta come nei 200 ettari dello stabilimento BMW. I lavoratori impiegati nella costruzione delle stesse vetture sono trattati in modo molto diverso - a seconda di chi li ha assunti.

La IG Metall ha appena calcolato i dati nazionali relativi al settore automobilistico: 763.000 lavoratori sono impiegati dai produttori, 100.000 sono lavoratori interinali, e 250.000 sono impiegati con un contratto d'opera.

A Leipzig la quota di interinali e contratti d'opera è particolarmente alta. Lo stabilimento è il precursore di un fenomeno che presto o tardi si estenderà a tutte le fabbriche tedesche?

"Nello stabilimento BMW c'è una società su cinque livelli", critica Bernd Kruppa, 50 anni, rappresentante della IG Metall a Leipzig. Cio' che differenzia le classi sono soprattutto gli stipendi e il livello di precarietà del loro posto di lavoro. Klasse 1: gli occupati a tempo indeterminato di BMW. Klasse 2: gli interinali che lavorano per BMW. Klasse 3: gli occupati delle aziende che lavorano con contratto d'opera. Klasse 4: interinali che lavorano per le ditte appaltatrici. Klasse 5: lavoratori interinali impiegati presso le ditte esterne il cui contratto è a tempo determinato.

Come funziona e come può andare d'accordo con la buona immagine dell'azienda?

Le richieste inoltrate a BMW non ci forniscono molte informazioni sulle condizioni specifiche. A Leipzig "BMW ha dimostrato che anche nel nuovo millennio si può costruire una fabbrica di automobili in Germania gestendola con successo", recitano le dichiarazioni ufficiali. "L'elemento fondamentale è la concentrazione sul core business della produzione, ed un elevato livello di flessibilità in caso di fluttuazione della domanda". Tradotto: gli interinali delle aziende appaltatrici rendono il lavoro flessibile.

Numeri precisi sugli interinali impiegati da BMW "generalmente non li forniamo" dice Jochen Müller. Dopo tutto il numero di imprese esterne non è un segreto: "al momento nel nostro stabilimento ci sono 22 aziende che operano con un contratto d'opera".

La guardia, la receptionist, i camerieri nella caffetteria, i fitness trainer, e le guide nello stabilimento sono impiegati da ditte esterne. E questa è ormai la normalità nelle aziende industriali tedesche.

E' interessante invece il modo in cui a Leipzig si producono le vetture del marchio: si tratta di lavori come il montaggio delle assi, delle porte, delle cabine di guida, del tettino oppure del cablaggio.

Per avere qualche informazione in più si deve chiedere al Betriebsrat (consiglio di fabbrica). Il presidente Jens Köhler, 49 anni, meccatronico e sindacalista IG Metall, conta in totale: "tra i 3.700 e i 3.800 hanno un impiego stabile, in più ci sono circa 1.500 lavoratori interinali impiegati da BMW". Inoltre sulla superficie dello stabilimento ci sono altre "1800 persone" che lavorano per altre aziende. La maggior parte nella logistica e nel montaggio.

Che funzioni come la sorveglianza o le pulizie siano esternalizzate, secondo Köhler, non c'è da stupirsi. "A noi del Betriebsrat ci innervosisce il fatto che le attività classiche della produzione di auto, come il montaggio delle porte, degli assi o della trasmissione, siano dati all'esterno con dei contratti d'opera".

Un lavoratore BMW impiegato alla catena, di base guadagna uno stipendio di 14 € l'ora lordi, più altri benefici, ci dice Köhler del consiglio di fabbrica: sin dall'inizio è stata applicata la tariffa dei metalmeccanici sassoni. "Ai nostri dipendenti viene chiesto molto, ma per questo sono anche adeguatamente pagati, per noi va bene così", dice Köhler. E i lavoratori interinali impiegati direttamente da BMW dal 2008, grazie ad un'indennità di settore, ottengono lo stesso stipendio dei dipendenti. Per un lavoratore dipendente sono in media 2.650 € lordi, per un interinale 2.200 € lordi. Questi lavoratori interinali non danno grandi preoccupazioni al Betriebsrat. Spesso i nuovi assunti vengono scelti fra di loro.

Nelle due classi superiori la situazione è abbastanza trasparente. Molto più difficile è per chi sta in basso. Köhler sa bene che le cose non vanno bene per tutti i lavoratori: "Abbiamo anche lavoratori di aziende esterne con un contratto permanente che guadagnano meno di 8 € l'ora lordi". Fra questi ci sono anche lavoratori che devono chiedere un'integrazione salariale all'ufficio del lavoro, perché hanno figli oppure il partner non ha un lavoro.

Hartz-IV che costruiscono costose BMW - è possibile?

Jens Köhler lavora per BMW da 23 anni e dal 2002 è a Leipzig. Il sassone è fiero del suo stabilimento, non certo però del fatto che "il divario fra i redditi si stia allargando sempre di più".

Per molto tempo nessuno si è interessato ai lavoratori interinali

Ma una cosa lo sorprende: "La situazione del novembre 2013 è la stessa del maggio 2005, quando lo stabilimento ha iniziato ufficialmente con la produzione", dice Köhler. "Già allora si pensava che BMW dovesse occuparsi dell'assemblaggio finale mentre i fornitori e i partner lavoravano nello stabilimento. Ma per un lungo periodo questo non ha interessato nessuno, né la politica, né i sindacati o i media", critica Köhler.

Ma le cose sono cambiate. "Salari da fame alla catena di montaggio" era il titolo di un reportage della ARD di metà maggio. Un giornalista si è camuffato da lavoratore interinale in un'azienda logistica, che per conto di Daimler confeziona cilindri. Il giornalista ha lavorato accanto ad una dipendente Daimler sulla manovra ed il compito di caricare delle parti pesanti nelle casse di trasporto. Lui con un salario di 8.19 € lordi l'ora, lei con uno stipendio quasi triplo. Ancora oggi non è chiaro se impiegare forza lavoro in questo modo sia legale. Indiscutibile invece è la incredibile differenza nei salari.

L'intero settore è rimasto scioccato. I gruppi automobilistici tedeschi con un'immagine brillante e profitti record sono sospettati di fare "dumping salariale". In tutti questi casi i costi e i salari venivano compressi con i contratti d'opera: l'azienda A compra una prestazione di servizio presso un'azienda B ad un determinato prezzo. In che modo la società B debba fornire questo servizio, quante persone debba impiegare e quanto le debba pagare, non interessa alla società A. La cosa fondamentale è che la società B sia in grado di garantire il lavoro concordato nella qualità concordata e nel tempo previsto.

I contratti d'opera e il loro abuso sono stati uno dei temi di discussione durante i negoziati per la nascita della Grosse Koalition.

Il membro del consiglio di fabbrica Köhler ha cercato di sfruttare la risonanza avuta dal caso Daimler di Untertürkheim, e ha ottenuto un incontro con uno degli ex-direttori di stabilimento di Leipzig. "Da noi avrebbero potuto fare dei filmati molto simili", gli ha detto. Non proprio così sfacciati e senza avere i dipendenti BMW che lavorano accanto a quelli delle società esterne. Ma anche nell'impianto di Leipzig i

dipendenti di BMW e quelli mal pagati degli appaltatori esterni "montano pezzi per la stessa auto uno accanto all'altro, separati solo da un divisorio"

Dietro la sottile parete si nascondono i perdenti nella divisione del lavoro, la classe inferiore dello stabilimento.

Ma perché i lavoratori svantaggiati non si ribellano? "Ho paura di perdere il mio lavoro", si sentono dire sempre più spesso i sindacalisti della IG Metall Bernd Krupp e Jens Köhler. Chi si mette troppo in mostra perde ogni possibilità di salire alla classe successiva. La paura e la speranza fanno tenere la bocca chiusa.

Ma ci sono delle eccezioni. Christian Graupner è una di queste. Il 36 enne con un diploma di geometra ne ha parlato perfino alla Cancelliera. Durante una programma elettorale sulla ARD, poco prima delle elezioni di settembre, ha preso la parola: "sono interinale dal 2003", ha raccontato ad Angela Merkel, "ho lavorato sempre per la stessa azienda". "10 anni da lavoratore interinale?", si è meravigliata la Cancelliera, a me sembra un "caso davvero eccessivo". Non era il modo in cui era stato pensato. E ha promesso di esaminare la questione.

Graupner a Leipzig è sempre disponibile per spiegare le caratteristiche della struttura. Lui e i suoi 200 colleghi lavorano per il prestatore di servizi Wisag Produktionservice (WPS), che a sua volta ha solo un cliente, ThyssenKrupp Automotive Systems. La controllata del gruppo Thyssen Krupp monta le assi delle auto di Leipzig: dal 2002 davanti all'ingresso dello stabilimento Porsche, dal 2004 anche per BMW ma direttamente all'interno dello stabilimento.

"A fronte di 30-40 persone direttamente dipendenti da Thyssen Krupp, ci sono 500 lavoratori esterni a tempo indeterminato", ci dice Christian Graupner, e cioè i dipendenti WPS più i 300 delle agenzie di lavoro interinale.

La direzione del gruppo Thyssen Krupp di Essen non contesta le cifre, e anche il fatto che la costruzione fosse stata pianificata in questo modo sin dall'inizio. "Le richieste specifiche dei clienti e l'andamento altalenante degli ordini rendono necessaria una gestione flessibile del personale", si dice da Essen. Senza questa costruzione non sarebbe stato possibile mantenere i posti di lavoro in Germania. Il confine con l'Europa dell'est è molto vicino.

L'attuale Wisag Produktionservice nasce come una società interna per la fornitura di lavoratori interinali collegata al gruppo Thyssen Krupp. Nel 2009 è stata venduta ad una società di fornitura di servizi dell'Assia. E' rimasto però il contratto collettivo firmato con 3 sindacati. E un consiglio di fabbrica il cui presidente è il leader della IG Metall Christian Graupner. Per questo motivo i dipendenti WPS "in media arrivano a 10.65 € lordi". Vale a dire 1.800 € lordi al mese, dice Graupner. Dietro la parete divisoria i colleghi della BMW ricevono qualche centinaio di Euro in più. Il lavoro è molto simile. "Che cosa giustifica questa differenza?" si chiede Graupner.

Ma per i dipendenti Wisag non c'è solo uno stipendio più basso rispetto ai colleghi del reparto accanto. Per il pranzo alla mensa BMW i dipendenti Wisag sono considerati ospiti e devono pagare 6 €, i dipendenti BMW 3 €, uno dei tanti svantaggi. Il divario diventa molto evidente quando una volta all'anno ai dipendenti BMW viene pagato il premio di produzione. "Quest'anno è stato pari a due stipendi", dice molto soddisfatto il dipendente BMW Köhler. Gli interinali e i dipendenti delle altre aziende se ne sono andati però a mani vuote.

"Anche noi abbiamo dato il nostro contributo ai guadagni di BMW", dice il collega Graupner.

Secondo BMW Thyssen Krupp è un "classico fornitore" che fa montaggio direttamente nello stabilimento. Non un partner con un contratto d'opera nel senso stretto del termine. Come per altre società partner, la vicinanza spaziale permette di evitare il trasporto di moduli pesanti su lunghe distanze. Sostenibilità appunto. Per i sindacalisti di IG Metall le ragioni decisive sono altre: "Le case automobilistiche vogliono risparmiare sui costi e spostare la responsabilità altrove". Nella maggior parte degli stabilimenti automobilistici della Germania dell'ovest come quelli Daimler, VW, BMW oppure Porsche, le parti delle auto sono montate da lavoratori con un contratto a tempo indeterminato direttamente dipendenti dall'azienda.

Anche se ora vengono definiti "partner logistici" (citazione BMW) con un contratto d'opera, l'interdipendenza è molto elevata - all'interno di una rete di produzione, in cui le singole parti di un'auto devono essere montate in un ordine preciso, una dietro l'altra. Un'operazione di montaggio nello stabilimento in media dura 76 secondi, ogni movimento deve essere preparato, ogni parte deve essere disponibile. Tutti i fornitori di servizi industriali, sia vicino alla fabbrica che al suo interno, devono modificare il loro ritmo di lavoro e allinearli a quello della fabbrica.

Il rovescio della medaglia di questa interdipendenza è diventato ben visibile nel marzo di quest'anno. Il contratto collettivo dei dipendenti Wisag era scaduto. Graupner e colleghi, tesserati IG Metall all'80%, hanno

proclamato uno sciopero di 4 ore per reclamare una tariffa migliore. "Dopo mezz'ora la linea BMW si è fermata", dice Graupner, "poco dopo si è fermata anche la Porsche".

Questi stop di produzione, molto dolorosi per le aziende automobilistiche, in futuro potrebbero diventare più frequenti, almeno per i sindacalisti di IG Metall di Leipzig. "Bassi salari a tempo indeterminato", secondo Kruppa, non sono adeguati per un produttore di "auto del segmento premium".

"Entrare in BMW era il nostro sogno"

Fino ad ora Maik Zschoche, il cui vero nome è un altro, non c'è ancora riuscito. Ma Zschoche ha organizzato una elezione del consiglio di fabbrica. Il meccanico qualificato lavora per una società che monta le ruote per le auto prodotte nello stabilimento BMW, "anche per la nuova auto elettrica I3". Zschoche è uno dei 93 dipendenti a tempo indeterminato, a questi si aggiungono i "40 lavoratori interinali".

La sua società lavora sui cicli BMW. Il produttore di auto indica esattamente di quali gomme c'è bisogno e su quali cerchi dovranno essere montate. Con poche ore di anticipo Zschoche e i suoi colleghi conosceranno quali ruote e in quale sequenza saranno utilizzate nella fabbrica. Un camion speciale trasporta le gomme per 200 metri fino allo stabilimento. "Entrare in BMW per molti era il lavoro dei sogni", dice Zschoche.

Il giovane di Leipzig ha avuto una carriera tipica per la sua generazione. Non assunto dopo il tirocinio, disoccupato, poi interinale per 6-7 € lordi l'ora. "Anche da single non bastano per vivere", ci dice. Nel suo lavoro attuale ha iniziato come interinale, dopo due anni è riuscito ad entrare come lavoratore a tempo indeterminato, la paga oraria è arrivata fino ai 9 - 10 € lordi l'ora.

I successi ottenuti dai lavoratori di alcune società appaltatrici hanno incoraggiato anche ai lavoratori degli altri fornitori - il che significa che i manager di BMW dovranno essere pronti ad affrontare presso i loro fornitori di servizi una forza lavoro molto più consapevole. Gli effetti si vedono già: con i contratti d'opera non si sta facendo "un dumping salariale", precisa l'azienda. Per le nuove offerte fatte sulle varie fasi della produzione, le aziende esterne saranno obbligate "a pagare i lavoratori secondo i contratti collettivi validi per quella determinata categoria", continua l'azienda. Inoltre, i lavoratori interinali dovranno essere pagati secondo il contratto di categoria e non secondo quello del settore interinale. L'epoca del salario di 8 € lordi l'ora è davvero finita nello stabilimento BMW?

I sindacalisti di IG Metall sono alquanto scettici. Fino ad ora la situazione dei colleghi non è cambiata, dice Bernd Kruppa. Secondo Köhler, invece, BMW potrebbe rinunciare senza troppi problemi ad una piccola parte dei suoi guadagni, e pagare qualcosa in più i suoi fornitori esterni. Per gli azionisti BMW non sarebbe una tragedia, "se invece di un dividendo di 2.16 € ne ricevessero uno di 2.10 €".

Forse un aiuto lo può dare anche il legislatore. Il leader del consiglio di fabbrica di Wisag, Graupner, ha inviato la pratica relativa alla sua esperienza decennale di lavoratore interinale al Ministero del lavoro di Berlino. Ha saputo che il suo dossier è stato inoltrato al cancellierato. "Ora sto solo aspettando una risposta".