

"...STA NEL LAVORO



DELLA TALPA..."



ZIC.RADIO

BOLOGNA DAL BASSO
IN STREAMING SU
WWW.ZIC.IT

21 marzo '09 - supplemento al n.187 - redazione: Vag61 in via Paolo Fabbri 110, Bologna - tel. 0515880406 - www.zic.it - redazione@zic.it

SPECIALE: LA FIERA DELLE PRECARIETA'

La redazione di Zero in Condotta segue da ormai due anni la questione della precarietà (ed in generale delle condizioni di lavoro) nella Fiera di Bologna. Abbiamo pubblicato una prima piccola inchiesta sulle condizioni di lavoro in alcune "aziende satelliti" di BolognaFiere già nell'aprile 2007, con scopi prevalentemente

editoriale sulla questione del lavoro in Fiera c'è una molteplicità di elementi che ci hanno portato a identificare la situazione della Fiera come particolarmente significativa e interessante in un'ottica di inchiesta sul precariato sociale bolognese.

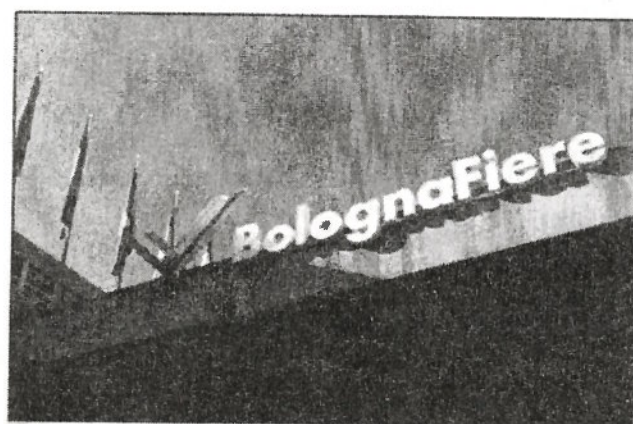
Innanzitutto esiste un elemento quantitativo, banale ma importante:

la Fiera rappresenta un polo centrale nell'economia della città ed è un luogo di lavoro che nelle giornate di punta arriva ad interessare (sommando addetti alle biglietterie, maschere, addetti informazioni, parcheggiatori, ristoratori, facchini, security, addetti alle pulizie e innumerevoli altri servizi)

passando da un datore di lavoro all'altro, ed hanno quindi la possibilità di acquisire informazioni riflettere sulla natura del lavoro in Fiera.

Un altro elemento estremamente interessante è la coesistenza di elementi di frammentazione, ricattabilità e addirittura personalizzazione del rapporto di lavoro tipici del mondo del lavoro ultra-precario di oggi con elementi più classici legati ad un'organizzazione tradizionale dei luoghi di lavoro grandi o medio-grandi, come spogliatoi e marcatempo collettivi, bacheche sindacali e altri meccanismi che in qualche modo tendono a favorire la socializzazione tra i lavoratori e la formazione di coscienza collettiva.

Infine non va dimenticata la specificità dei dipendenti BolognaFiere. Si tratta di una categoria storicamente combattiva, autrice di significative esperienze di autorganizzazione e di conflitto negli anni '80, e che mantiene tutt'ora una serie di garanzie contrattuali e un meccanismo di rappresentanza sindacale molto particolare, che prevede tra l'altro la possibilità per i lavoratori di eleggere i propri delegati diretti a prescindere dai sindacati. (SEGUE)



di disvelamento e denuncia di alcune situazioni di sfruttamento spietato. In seguito abbiamo seguito la mobilitazione sulla sicurezza dei dipendenti di BolognaFiere, sia nella fase di mobilitazione, sia nell'accordo siglato dopo mesi di contrattazione con l'azienda. Infine non abbiamo cessato di seguire con interesse la vertenza dei parcheggiatori, ormai ex-parcheggiatori, che hanno deciso di fare causa ai loro datori di lavoro chiedendo un risarcimento per la situazione di assoluta irregolarità delle condizioni di lavoro subita per anni.

Alla base di questo investimento

anche diverse migliaia di dipendenti, ovviamente frammentati in diverse aziende.

In secondo luogo, nonostante la frammentazione e i contratti di lavoro che spesso non superano i 10 giorni, per molti giovani bolognesi la Fiera può rappresentare un punto di riferimento lavorativo per anni. Non si tratta quindi solo di ragazzi che lavorano in Fiera pochi giorni, disposti il più delle volte a subire ogni tipo di trattamento o semplicemente non dotati degli strumenti per ipotizzare una ribellione, ma anche di persone che per anni legano parte della loro vita al lavoro in Fiera, a volte anche

I PARCHEGGI TRE ANNI DOPO - SFRUTTAMENTO E GUERRA TRA POVERI: I CONTROLLORI DEI CONTROLLORI -
LAVORARE IN CAMST TRAMITE AGENZIA - IL LAVORO NERO DEI PERIMETRALI
HOSTESS: IL CORPO SI FA MERCE - CINQUE PROPOSTE PER LA DIGNITA' DEL LAVORO IN FIERA -
PROTOCOLLO DI SICUREZZA E RSL DI SITO - IL MOVIMENTO DEI PRECARI DEGLI ANNI '80

Da queste premesse è nata l'idea di un lavoro di inchiesta ad ampio raggio, che servisse non solo a denunciare pubblicamente le situazioni di sfruttamento, ma anche ad analizzare i dispositivi di precarizzazione e il vissuto soggettivo dei precari attraverso le loro stesse parole. Non ci interessava solo fotografare le varie situazioni lavorative, insomma, ma anche e soprattutto la percezione che il lavoratore ha di queste situazioni.

La scelta del Motor Show come occasione per la nostra inchiesta sul campo non è ovviamente causale: si tratta della Fiera con maggiore impatto mediatico ed economico sulla città, di maggiori dimensioni (considerando area espositiva, durata della manifestazione e affluenza di pubblico) e quindi di quella che coinvolge lavorativamente il maggior numero di categorie e di singole persone. Abbiamo però

cercato di focalizzare la nostra attenzione su figure lavorative che vengono impiegate in Fiera con una certa continuità: l'obiettivo non era un'inchiesta sulle condizioni di lavoro al MotorShow in specifico ma, come detto, sulla Fiera di Bologna come luogo di lavoro.

Dalle varie interviste emerge un quadro estremamente complesso e variegato. Dal punto di vista delle condizioni materiali e dei diritti viene confermata l'assoluta eterogeneità delle diverse situazioni lavorative, pur in una cornice comune di precarietà e di salari modesti. Dal punto di vista delle soggettività, da alcune interviste è emerso un quadro di tendenziale disinformazione rispetto alle norme sul lavoro e spesso anche di accettazione più o meno esplicita della condizione di sfruttamento. Ovviamente però emergono anche punti di vista critici, consapevoli e di grande interesse.

Abbiamo deciso di unire al lavoro di inchiesta centrato sull'attualità anche un'intervista ad un ex-lavoratore della Fiera protagonista della prima stagione di mobilitazione dei precari, nell'ipotesi che la situazione attuale presenti aspetti di novità assoluta ma anche aspetti di continuità con il passato e che anche da uno sguardo ai movimenti degli scorsi decenni potessero uscire spunti utili per il presente.

Un'ultima nota tecnica: le interviste più lunghe ed approfondite sono state tagliate per poterle inserire nell'edizione cartacea. Sulla versione on-line del nostro giornale si possono trovare le versioni integrali delle interviste ed i relativi file audio, a partire dalla pagina www.zic.it/zic/articles/art_4206.html e nelle pagine collegate.

La redazione

I PARCHEGGI, TRE ANNI DOPO

Sono passati quasi tre anni dall'inizio del lavoro di inchiesta e denuncia sulle condizioni di lavoro dei parcheggiatori della Fiera. Da quando abbiamo denunciato le condizioni para-schiavistiche in cui si lavorava a pochi metri da uno dei centri propulsori economici principali della città. Si parlava di un complesso meccanismo di appalto e sub-appalto (BolognaFiere appaltava all'Operosa la gestione dei parcheggi, e l'Operosa si procurava la manodopera tramite una società chiamata Ser.In.Ter) che finiva per penalizzare solo i lavoratori. Si parlava di turni di lavoro che potevano superare le 15 ore giornaliere, di salari inferiori ai 6 euro l'ora, di violazione delle norme generali su giorno di riposo e ore di pausa tra un turno e l'altro, di assenza totale di indennità, straordinari o altro, di impossibilità di chiedere la malattia, di parcheggi da pulire senza guanti e di tanto altro.

Molte cose da allora sono cambiate. La virtuosa interazione di due diversi fattori (il nostro lavoro di autorganizzazione e denuncia sociale e la parallela mobilitazione sulla sicurezza dei dipendenti BolognaFiere) ha costretto BolognaFiere e l'Operosa a mettere parzialmente in regola le condizioni di lavoro dei parcheggiatori, diminuendo i turni, aumentando i salari e fornendo ai dipendenti i dispositivi di protezione individuale necessari.

Altre cose non sono cambiate affatto. In particolare la totale assenza di trasparenza e di controllo sul meccanismo delle chiamate crea un meccanismo di discrezionalità totale da parte dell'azienda e quindi di perenne

ricattabilità del lavoratore, e questa situazione rende tuttora impossibile l'avvio di un processo di sindacalizzazione in forma classica dei parcheggiatori. Nel frattempo 7 ex-lavoratori dei parcheggi (mai più chiamati e implicitamente licenziati in seguito alle prime iniziative) stanno portando avanti una causa nei confronti della Ser.In.Ter. per ottenere un risarcimento per le condizioni di lavoro irregolari a cui sono stati costretti per anni.

Per fare il punto della situazione abbiamo scelto un'intervista rapida ad un attuale lavoratore dei parcheggi, e un ragionamento più approfondito con Antonio, ex lavoratore attualmente in causa e ora anche dipendente precario di BolognaFiere.

INTERVISTA AD UN ATTUALE LAVORATORE DEI PARCHEGGI

Con che tipo di contratti siete assunti?

Abbiamo contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, siamo assunti dalla Cooperativa l'Operosa non come soci, ma come semplici lavoratori dipendenti.

Spiegaci brevemente le tue condizioni di lavoro: salario, turni, mansioni...

Abbiamo turni da 8 ore giornaliere, con mezz'ora di pausa a metà. Lavoriamo 6 giorni ogni 7, perché siamo tenuti per legge a fare il giorno di riposo. Dovremmo essere pagati circa 8 euro netti l'ora, ma nelle ultime buste paga facendo i conti abbiamo avuto anche qualcosa in più. Per quanto riguarda le mansioni, facciamo un lavoro classico da parcheggiatori, in alcuni cercando semplicemente di ordinare le macchine fino a riempire il parcheggio, in altri casi dobbiamo anche farci pagare dai clienti.

Com'è il rapporto con i vostri superiori?

Tranquillo, nessun problema particolare. Ci fanno fare il nostro lavoro, ma senza pressioni o imposizioni particolari.

Da queste poche domande emerge un quadro completamente diverso da quello che trovammo 3 anni fa. Si parlava di assunzioni tramite un'altra agenzia, di turni anche di 15-18 ore, di salari inferiori ai 6 euro l'ora, di un clima di forte intimidazione da parte dei capi, di parcheggi da pulire senza guanti...

Io lavoro qui da circa un anno e le condizioni sono state da subito quelle che ti ho descritto. Lavoriamo solo di giorno, con strumenti adeguati, veniamo pagati regolarmente. Per quello che so io tra l'altro la pulizia dei parcheggi esterni non faceva parte delle nostre mansioni. Però a volte si sente parlare della protesta di alcuni ragazzi e dei cambiamenti che ci sono stati...

In che termini?

Guarda, io personalmente non conosco nessuno che lavorasse già ai tempi cui fai riferimento, quindi ho potuto solo captare qualche mezza frase e qualche voce. Di sicuro tutti i ragazzi rimasti del vecchio gruppo sono d'accordo nel dire che adesso si lavora molto meglio.

Tra i tanti problemi che rilevammo al tempo delle nostre prime interviste, ce n'è uno che ci risulta non sia stato assolutamente risolto: mi riferisco alla trasparenza delle liste di chiamata. Allora non esistevano liste ufficiali ed era chiaro che chi provava a ribellarsi non sarebbe più stato chiamato. Com'è ora la situazione?

Non mi sono mai posto più di tanto il problema. È chiaro che se l'azienda non volesse più chiamarmi potrebbe farlo e io non avrei niente a cui attaccarmi, ma come ti dicevo le condizioni di lavoro sono accettabilissime e quindi nella pratica non si creano problemi di questo tipo.

INTERVISTA AD ANTONIO, EX-DIPENDENTE DELLA SER.IN. TER NEI PARCHEGGI ESTERNI DELLA FIERA DI BOLOGNA E ORA DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO DELLE LISTE DI RISERVA DI BOLOGNA FERIE.

Quando hai iniziato a lavorare nei parcheggi?

Ho cominciato nel 2003, ho lavorato là per quattro anni saltuariamente, facevo 7-8 fiere all'anno, per un totale di circa 60 giorni nell'intero anno.

In quegli anni stavi ancora studiando?

Sì, come tanti altri ragazzi lavoravo per le fiere proprio perché eravamo degli studenti. Era un lavoro comodo perché non richiedeva un impegno prolungato nel tempo.

Com'erano le condizioni di lavoro lì nei parcheggi?

Le condizioni non erano il massimo: bisognava stare fuori, quindi prendere acqua, freddo, pioggia, e in più ci richiedevano un numero di ore esagerato. I turni variavano dalle 8 ore base fino anche a 12-14, ci sono stati dei casi di colleghi che hanno lavorato fino a 17-20 ore consecutivamente. Per esempio io durante un MotorShow ho lavorato per 13 ore e mezza ogni giorno per 13 giorni, senza giorno di riposo, senza gli straordinari, senza i festivi, senza buoni pasto, senza tutto il resto di quello che veniva scritto nelle buste paga.

E la busta paga oraria alla fine?

La paga oraria ci veniva detto a voce che era di sei euro l'ora e questo comprendeva tutto, però comprendendo tutto alla fine la paga oraria veniva molto meno. C'era qualcosa che non poteva andare perché ogni contratto prevede un numero diverso di ore di straordinario,

festivi quindi è impossibile fare un calcolo perfetto il cui risultato faccia sempre sei euro, è una cosa matematica.

Quindi oltre al salario basso c'era anche un discorso di irregolarità nelle buste paga?

Sì, lampante anche quello. E in più non c'era una lista di riserva: ad esempio io ho lavorato per loro per tre anni quasi consecutivi, ma sempre senza garanzie.



Spieghiamo, non c'era nessuna lista ufficiale trasparente da cui voi venivate chiamati e quindi se uno per qualsiasi motivo non era più nelle grazie dell'agenzia poteva non essere più chiamato...

Era a discrezione dei datori di lavoro i quali ci contattavano con una telefonata molto rapida, se rispondevi subito ti chiamavano, se ci pensavi un po' su, allora "va bene, grazie". Chiaramente, per far presto, prendevano il primo che trovavano. Quando trovavo una chiamata persa mi veniva il panico, perché pensavo: "se li richiamo e hanno già trovato qualcun altro, non lavoro a questo giro."

Veniamo al momento in cui le cose

hanno iniziato a muoversi. Era un periodo un po' di tensione, c'era stato anche il licenziamento di un tuo collega e tu hai deciso di rischiare di fatto di perdere quel lavoro, iniziando prima il volantinaggio, la controinformazione e poi passando alla vertenza vera e propria contro l'azienda. Perché hai preso questa decisione?

Io ero ancora uno studente e non pensavo di far carriera in quel campo, ma sai, quando ti rendi conto che ti manca una parte dei tuoi soldi cominci a pensarci su e a muoverti. Per fortuna ci siamo mossi, siamo un nucleo di cinque persone che però si sta estendendo.

A livello personale come hai vissuto quel periodo?

Diciamo che sono stato felice di aver lasciato quel lavoro. Sono passato in una fase nuova: quella di mettere in chiaro tutto, cercare dei colleghi che la pensassero più o meno come me. Questa coesione anche con altri ha permesso poi di cominciare a fare un po' di chiamamola controinformazione o più che altro di informazione chiara su cose che spesso non vengono dette, e accettate anche dai lavoratori stessi proprio perché vige sempre un sistema di ricatto.

Quindi nessun rimpianto?

Assolutamente no. Io sono tutt'ora in causa con l'azienda attraverso i Cobas e spero di avere alla fine anche un guadagno personale, nel senso di un rimborso economico per le ingiustizie subite negli anni. Ma non è mai stato l'unico motivo, è una cosa che ho fatto per me e per gli altri, e sono contento che le condizioni dei ragazzi che lavorano ai parcheggi oggi siano migliorate. In più è stato un passaggio che mi ha fatto proprio stare meglio come persona.

Al di là di quel nucleo di cinque ragazzi che poi ha fatto partire la vertenza, tutti gli altri cosa pensavano? Avevano paura di perdere il posto, quindi c'era questo clima di timore nel provare a venir fuori, a dissentire, nel sostenere semplicemente le proprie ragioni. Io avevo già scelto di non lavorare più per loro quindi sentivo che non avevo più nulla da perdere, ma questi ragazzi avevano paura, non per colpa loro ma per un sistema di totale ricattabilità.

Facciamo un passo avanti: nel momento in cui parte la vertenza, si verifica anche un incidente molto grave dentro BolognaFiere, con un dipendente che rischia seriamente la vita. Parte una grossa campagna sulla sicurezza con uno sciopero compatto dentro la fiera, e quindi l'insieme di questi due fattori (la vostra vertenza e la campagna sicurezza in BolognaFiere) porta ad un effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro...

Sì, i ragazzi mi hanno confermato che hanno una paga superiore alla precedente, che le condizioni di lavoro sono migliorate.

Tuttora però non ci sono liste trasparenti, quindi un ragazzo in qualunque momento potrebbe non essere chiamato, quindi resta un elemento di ricattabilità...

Sì, a conti fatti sì, perché non essendoci nessuna lista praticamente può saltare tutto.

Lavori da circa un anno per BolognaFiere, fai parte in questo caso delle liste di riserva ufficiali...

Sì, a BolognaFiere diversamente che per le ditte che lavorano in appalto o subappalto, c'è una lista di riserva ed è rispettata, funziona, è una garanzia. Non devi stare in ansia, penso sia meglio per tutti.

Entriamo nel merito delle condizioni di lavoro con BolognaFiere...

Le condizioni di lavoro sono diversissime anche se le mansioni si assomigliano molto. C'è un continuo turnover tra le postazioni, in modo da non privilegiare qualcuno in particolare. Così ti senti più partecipe e quindi sei più motivato anche a parità di mansioni, cosa che non avveniva nei parcheggi.

E a livello di condizioni materiali: turni, salario, giorni di malattia?

Qua chiaramente è tutelato tutto, ci sono garanzie che io neanche conoscevo. Per esempio l'indisposizione, vale a dire una malattia senza bisogno del certificato, chiaramente per un numero limitato di giorni. Poi i buoni pasto che danno alla prima ora di straordinario. In più il turno è di 6 ore anziché 8 e anche il rapporto tra colleghi diventa più rilassato, si vive meglio. Ovviamente anche il salario è decisamente più alto.

Tu sei comunque un precario in BolognaFiere e vieni chiamato nelle fiere più grandi. Com'è il rapporto tra dipendenti precari e dipendenti fissi?

Personalmente mi sono trovato bene, il fatto del turnover per esempio l'ho riscontrato a più livelli: si mantengono dei livelli diversi di ruoli e di competenze, ma tutto sommato sono dei rapporti sani.



Invece che tipo di rapporto c'è tra dipendenti di BolognaFiere e tutto il mondo di chi lavora sotto le varie cooperative, aziende, agenzie diverse da BolognaFiere?

Il dipendente di Bologna Fiere è spesso visto dagli altri come un privilegiato; mi ricordo che quando lavoravo nei parcheggi vedevo i colleghi di BolognaFiere e mi sembrava che stessero meglio di me.

Ma c'era dialogo diretto fra voi ed i dipendenti di BolognaFiere?

No, assolutamente no. Era come lavorare a contatto con persone chiuse in compartimenti stagni, diversi proprio per categoria di appartenenza, per contratti, per condizioni di lavoro.

Adesso tu sei passato dall'altra parte. Perché credi che i colleghi che lavorano in BolognaFiere facciano così poco per entrare in contatto con chi gli lavora spesso fianco a fianco?

Forse è perché chi ha cominciato direttamente con BolognaFiere parte già da quel livello e non vede perché guardare in basso; per me è un po' diverso proprio perché sono passato dai livelli bas-

si, anzi tutto sommato sono ancora nei livelli bassi, quindi sono sempre interessato a chi lavora di fianco a me.

C'è una situazione specifica particolarmente interessante da analizzare: all'ultimo MotorShow, dove tu hai lavorato come addetto di Bologna Fiere per il controllo all'ingresso, c'era anche questa figura di ragazzi della Promotor, che di fatto controllavano il vostro lavoro, cioè che non faceste passare nessuno senza biglietto. Tu come hai vissuto questa situazione?

A me è capitato un episodio in particolare, volevo rientrare da una pausa ho fatto vedere il badge ad una mia collega, e questi ragazzi mi hanno chiesto a loro volta di far vedere il badge anche se tutti avevano visto che ero un collega. Ecco, a me mettevano un po' l'ansia personalmente, li ho visti troppo pressanti, forse perché dovevano fare solo quello o forse perché in realtà non c'è mai stato bisogno più di tanto di loro.

Ma credi ci fossero particolari differenze sociali o anche culturali tra voi e i ragazzi Promotor?

Ma no, noi riserve di BolognaFiere siamo in gran parte giovani e studenti, e credo lo fossero anche loro. Come sempre capita: in un'azienda o nell'altra è anche un po' un caso...

La situazione quindi era quella di due categorie messe quasi in contrapposizione l'una contro l'altra con piccoli attriti e frizioni, ma in cui in realtà poteva essere fondamentale casuale capitare da una parte o dall'altra; solo che, mentre voi addetti di BolognaFiere avevate certe garanzie, i ragazzi della Promotor erano pagati sei euro l'ora, senza straordinari e senza buoni pasto.

In effetti è strano pensare che io per guadagnare la stessa somma ho lavorato metà delle ore e che in più ho delle garanzie che loro non hanno. Noi un po' ci spostavamo e dopo sei ore ce ne andavamo a casa, loro invece in piedi mentre noi potevamo almeno stare seduti.

Secondo te quanti dei lavoratori di BolognaFiere fanno questo tipo di ragionamento?

Secondo me pochi. La maggior parte purtroppo non se lo chiede proprio.

Passiamo ad un piano di ragionamento più propositivo, nel senso di provare ad ipotizzare possibili rivendicazioni unificanti per i precari della Fiera. Cosa pensereste del salario minimo garantito per tutti coloro che lavorano in fiera sotto qualunque azienda?

Sarebbe una gran cosa. Significherebbe non solo più soldi ma anche proprio più dignità per tutti quelli che lavorano in Fiera e non devono essere trattati da schiavi. Certo non è una cosa facile da far accettare a tutte le aziende.

E proporre il discorso che ab-

biamo già accennato delle liste di chiamata ufficiali e trasparenti in tutte le aziende?

Ecco, su questa non solo sono d'accordo ma addirittura mi sembra proprio la cosa principale, forse quella da cui partire.

A parte il fatto di essere d'accordo tu, cosa facilmente prevedibile vista la tua storia e le altre cose che ci hai detto, quali tra queste o anche altre rivendicazioni credi possano essere capite più facilmente dai ragazzi che lavorano in Fiera? E quali e come possono essere realmente ottenibili?

Il problema che si incontra sempre

è che molti ragazzi vedono il lavoro in Fiera come un lavoro temporaneo in cui accettare tutto quello che ti impongono perché tanto finisce presto. E poi come dicevamo non c'è molta comunicazione tra le diverse categorie.

Credo comunque che un ruolo fondamentale dovremmo averlo noi di BolognaFiere, che siamo quelli più tutelati, quelli che possono muoversi rischiando meno. Una campagna su cose grosse come quelle di cui parliamo possiamo farla solo noi su BolognaFiere, che poi imponga le regole alle altre aziende.

SRUTTAMENTO E GUERRA TRA POVERI: I CONTROLLORI DEI CONTROLLORI

Da quando esiste il Motor Show, esistono anche i ragazzi della Promotor (la storica società organizzatrice dell'evento, che ha fatto capo per decenni ad Alfredo Cazzola), assunti sostanzialmente per controllare il lavoro degli Addetti al Controllo di BolognaFiere. Ovviamente la cosa ha sempre creato notevoli tensioni con i dipendenti BolognaFiere, che non erano certi felici di essere controllati e a volte contestati nel loro lavoro da ragazzi assunti da un'altra azienda. Dopo i primi, duri scontri (sia in sede di rapporti sindacali sia "sul campo" agli ingressi) si era progressivamente raggiunto un informale e delicato equilibrio, per cui i ragazzi Promotor controllavano le tessere espositori ma non interferivano nel lavoro di controllo dei biglietti ordinari svolto dal personale BolognaFiere.

Nel Motor Show '08, il primo organizzato dalla società francese GL Events dopo la vendita di Cazzola, la situazione si è leggermente modificata. Per la prima volta la Promotor (che resta comunque la società organizzatrice e lavora sotto la GL Events) ha chiamato i ragazzi tramite la Best Union, un'altra azienda che solitamente gestisce per conto della Fiera i sistemi informatici legati alle casse ed ai tornelli.

Ci è sembrato logico approfondire la questione, sia dal punto di vista delle condizioni di lavoro dei dipendenti Promotor/Best Union, che sono tra i più sfruttati tra coloro che operano nel quartiere fieristico, sia rispetto ai rapporti tra le due categorie di lavoratori.

NON È STATO INIZIALMENTE FACILE CONVINCERE I RAGAZZI DELLA BEST UNION A CONCEDERCI LE INTERVISTE. IL PRIMO CHE SI MOSTRA DISPONIBILE, DOPO DIVERSI TENTATIVI A VUOTO, È ADDIRITTURA IL RESPONSABILE DI UNO DEGLI INGRESSI.

Da chi siete assunti e con che tipo di contratto?

Siamo assunti dalla Best Union, ma per conto di Promotor, non a caso abbiamo giubbotti e tesserini della Promotor. Ci assumono con un contratto di collaborazione occasionale, siamo pagati in ritenuta d'acconto.

Quanto siete pagati e che turni fate?

Facciamo turni di 12 ore al giorno, dalle 7 alle 19. Ma c'è anche chi sceglie di fare dei turni più brevi. Ci pagano 7,50 euro l'ora lordi, quindi circa 6 euro netti.

12 ore al giorno per tutti i giorni del MotorShow? Avete il giorno di riposo?

No, niente giorno di riposo. Possiamo scegliere tra un turno breve da 6 ore o uno completo da 12, e facciamo quello per tutti i 10 giorni di MotorShow.

Cosa succede in caso di malattia? Siete ugualmente pagati?

Fornendo all'azienda il certificato medico è possibile essere pagati, ma nessuno lo fa. La prassi è che se qualcuno proprio sta male avvisa prima possibile e si cerca di sostituirlo.

Sai niente sulle condizioni di lavoro dei ragazzi chiamati direttamente da Promotor negli anni scorsi, quindi non attraverso Best Union?

Non è cambiato nulla, lavoriamo esattamente alle stesse condizioni.

Quali sono le esattamente le vostre mansioni?

Dobbiamo semplicemente controllare che nessuno entri senza biglietto.

Ma non lo fanno già i dipendenti di BolognaFiere?

È chiaro che noi esercitiamo anche un controllo indiretto su di loro, ma, almeno in questo ingresso, non c'è mai stato nessun tipo di problema. Tra l'altro quest'anno entra molta meno gente senza biglietto.

Come fate ad avere questo tipo di dati? Lo dici solo rispetto al tuo ingresso?

No, in generale siamo più seri agli ingressi e sappiamo che quest'anno stanno entrando molte persone senza biglietto.

▶ **Ma com'è possibile avere questo dato sulle decine di migliaia di persone che entrano ogni giorno? Chi entra senza biglietto non è registrato da nessuna parte e la proporzione è incalcolabile...**

(Il ragazzo assume un'espressione somiona, concede quest'ultima risposta, poi diventa impossibile strappargli altro)

Fidati, se ti dico che sta entrando meno gente senza biglietto vuol dire che lo so.

DOPO UN'ALTRA RICERCA NON SEMPLICE, RIUSCIAMO A PARLARE CON UN RAGAZZO DI BEST UNION/PROMOTOR CHE LAVORA AD UN ALTRO INGRESSO, IN UNA SITUAZIONE ABBASTANZA TRANQUILLA, ED EMERGONO UNA SERIE DI ELEMENTI UTILI E DI VALUTAZIONI INTERESSANTI.

Confermi quello che ci è stato detto sulle vostre condizioni di lavoro? 6 euro netti l'ora e turni da 12 ore, niente giorno di riposo?

Certo, le condizioni sono quelle. Tra l'altro sono le stesse anche per i nostri capi.

Intendi quelli che coordinano i vari ingressi?

Non solo. Ci sono un certo numero di coordinatori di ingresso, un paio in più rispetto al numero degli ingressi per poter ruotare, ma anche due coordinatori generali di tutto il quartiere. E anche questi ultimi lavorano alle nostre stesse condizioni.

Stranissimo. Tre livelli gerarchici nel lavoro senza nessuna differenziazione, anche solo salariale...

Sì è strano, ma tutto sommato tra di noi questo crea anche una situazione di fiducia reciproca. E comunque chi accetta questo lavoro sa in anticipo le condizioni a cui lavorerà.

Non è un buon motivo per violare le leggi sul lavoro italiane ed europee. 12 ore per 7 giorni fa 84 ore, molte più del consentito...

A livello legale, credo che la scappatoia stia nel fatto che noi non risultiamo dipendenti, ma collaboratori occasionali. Per quanto riguarda noi ragazzi, una volta che decidiamo di fare questa fiera siamo solo contenti di lavorare di più e quindi guadagnare di più.

Anche la paga oraria è molto bassa, rispetto al costo della vita attuale, non credi?

Sì, è abbastanza bassa, ma vale il solito discorso: lo sai prima e sei libero di accettare o meno il lavoro. Piuttosto la cosa che mi arrabbia è un'altra...

Quale?

Che noi non abbiamo diritto né ad un buono pasto, né a nessun tipo di sconto nei bar interni. Siamo trattati come visitatori del MotorShow e non come gente che ci lavora. Considerando che nell'arco di 12 ore qualcosa devi pur mangiare e che i prezzi nei bar sono altissimi è un problema serio.

Se tu dovessi identificare delle responsabilità per la situazione di sfruttamento che in qualche modo subisci, da chi partiresti? Leggi sbagliate, mancata applicazione delle leggi, aziende che speculano?

Non ho dubbi, il problema sono le leggi nazionali sul lavoro che consentono un certo tipo di contratti. Una volta che leggi ci sono è normale che le aziende le applichino a loro vantaggio, e peraltro se non lo facessero perderebbero gli appalti...

Cambiando argomento, quali sono esattamente le vostre disposizioni? È vero che in qualche modo il vostro lavoro consiste nel controllare il personale BolognaFiere?

Absolutamente sì. La prassi è che noi dobbiamo controllare le tessere, e non strappare i biglietti ordinari. Ma abbiamo anche indicazione di segnalare con un rapporto scritto ai nostri superiori se un dipendente di BolognaFiere fa entrare qualcuno gratis.

Addirittura? Una segnalazione scritta?

Esatto. Anzi, l'indicazione è di cercare di scoprire il nome del singolo lavoratore che ha fatto entrare qualcuno e segnalare il fatto con nome e cognome.

Ma voi non avete assolutamente l'autorità per chiedere il nome ad un dipendente di un'altra azienda.

No, e infatti è vero che queste sono le nostre indicazioni di lavoro, ma per quanto riguarda il nome e cognome sono di fatto inapplicabili. Credo che un mio collega nei giorni scorsi abbia provato a farsi dare qualche nome da un responsabile di BolognaFiere, ma oltre alla risposta negativa si è preso anche degli urli...

INTERVISTA A TIZIANA, ADDETTA AL CONTROLLO DI BOLOGNAFIERE, ASSUNTA DA OLTRE VENT'ANNI CON CONTRATTO PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO, SUI RAPPORTI CON I RAGAZZI BEST UNION/PROMOTOR.

Quando hai lavorato per la prima volta con i ragazzi di Promotor alle spalle?

Credo fosse il 1985, comunque al mio primo MotorShow loro c'erano già.

Com'erano i rapporti?

All'inizio estremamente tesi. Poi col passare degli anni la situazione si è un po' calmata e si sono raggiunti piccoli compromessi, più o meno espliciti, che hanno permesso di arrivare ad un livello di convivenza non troppo problematica.

Compromessi del tipo?

In pratica l'accordo informale è che loro controllano chi ha le tessere (e al MotorShow sono una piccola minoranza), ma non interferiscono nel nostro lavoro di controllo dei biglietti ordinari.

Nel corso di questi decenni, tu hai avuto anche almeno due occasioni di aperto conflitto con i ragazzi Promotor, vero?

Sì, la prima situazione delicata si verificò ad un ingresso, quando uno di loro bloccava fisicamente e aggrediva verbalmente tutti i ragazzi con il biglietto ridotto che secondo lui avevano più di 14 anni (la soglia oltre cui si paga l'intero). A parte il fatto che un ragazzo sotto i 14 anni non è tenuto ad avere con sé un documento e quindi un controllo reale è impossibile, i suoi modi erano davvero insopportabili.

Com'è finita?

Dopo aver provato a risolvere la questione attraverso i miei responsabili, senza riuscirci, ho fatto chiamare direttamente Cazzola, minacciando anche una denuncia. Il ragazzo è stato spostato e non l'ho più visto.

E il secondo caso?

In quell'occasione lavoravo ad un ingresso per operatori, non a un ingresso al pubblico. Io e altri colleghi avevamo già notato un ragazzo di Promotor che controllava, quasi spiava, il nostro lavoro da dentro le porte del padiglione più vicino. Ad un certo punto è entrato un dipendente di una ditta che esprimeva all'interno, faceva parte di una lista di nomi che ci avevano fornito e ci ha mostrato regolarmente il documento. Il ragazzo deve aver pensato che fosse un nostro amico che volevamo far entrare gratis e ha letteralmente braccato il signore, si è rischiesta davvero la rissa.

E in quel caso com'è finita?

Quella volta bastò la mia segnalazione ad un mio responsabile perché il ragazzo fosse spostato, dal giorno dopo ce n'era un altro che svolgeva pressappoco lo stesso ruolo, ma con più giudizio.

Cosa sai delle condizioni di lavoro dei ragazzi Promotor?

Poco o nulla, non c'è mai stato grande dialogo su questi temi. Posso facilmente immaginare che siano ultra-precati e sottopagati, ma non so i dettagli.

A livello di composizione sociale, chi sono secondo te i ragazzi che fanno questo lavoro?

La gran parte sono studenti fuorisede che fanno questo e altri lavori temporanei mentre studiano all'università. In questo senso nei primi anni in cui lavoravo qui la composizione sociale di noi dipendenti BolognaFiere e dei ragazzi Promotor era molto simile.

Questo è interessante: c'era molto attrito tra le due categorie ma la provenienza sociale era in realtà molto simile?

Certo, sia noi che loro eravamo giovani, quasi sem-

pre studenti, che cercavamo lavoretti delimitati nel tempo per pagarci gli studi o qualche extra. Spesso che un ragazzo fosse assunto da noi o da loro era semplicemente un caso, dipendeva da qual'era il tuo aggancio. E prima di venire a lavorare qui non avevi idea della differenza tra i due ruoli e tra i due datori di lavoro.

Quindi persone in realtà molto simili tra loro finivano per assumere due ruoli che li ponevano in aperta contrapposizione tra loro?

Absolutamente sì.

Come è cambiata negli anni questa situazione?

La composizione sociale dei ragazzi Promotor è più o meno sempre la stessa. La composizione degli Addetti al Controllo di BolognaFiere è cambiata, nel senso che l'età media è molto più alta e molti di noi lavorano qui da decenni e ci lavoreranno fino alla pensione. Ma tra le nostre liste di riserva (i ragazzi chiamati a tempo determinato nelle fiere più grandi) e i ragazzi Promotor credo esista tutt'ora una provenienza sociale molto simile.

Cos'è cambiato quest'anno, con i ragazzi chiamati non direttamente dalla Promotor ma tramite Best Union?

Io personalmente non ho notato particolari cambiamenti, ma molti colleghi mi hanno detto che da parte loro c'era una maggiore rigidità e che piccoli conflitti si sono nuovamente creati, in misura maggiore rispetto agli ultimi anni.

Sapevi che tra le loro indicazioni di lavoro c'è anche il fatto di scrivere un rapporto ai loro superiori con anche nomi e cognomi dei lavoratori BolognaFiere che avessero fatto entrare qualcuno senza biglietto?

No, i nostri responsabili non ci hanno detto niente del genere, mi sembra una cosa assolutamente inaccettabile. Dovrebbe essere anche una procedura inapplicabile, perché spero e credo che nessun mio collega dia il suo nome ai ragazzi Promotor e tantomeno che un nostro responsabile gli dia i nomi di chi di noi lavora al suo ingresso.

LAVORARE IN CAMST TRAMITE AGENZIA

INTERVISTA A RAFFAELE, LAVORATORE DELLA CAMST-CONVIVIA (ASSUNTO TRAMITE L'AGENZIA INTERINALE INJOB) E LICENZIATO CON MODALITÀ ABBASTANZA "PARTICOLARI".

Come hai trovato da lavorare per Convivia?

Nessun contatto diretto, ho mandato il curriculum a un gran numero

di agenzie con un apposito motore di ricerca e mi hanno chiamato dalla InJob per lavorare in Fiera all'Eima. Era la mia prima Fiera.

Che tipo di contratto ti hanno fatto?

Contratto con l'agenzia interinale, ma con già scritto che avrei lavorato per la Camst-Convivia. Riferimento al contratto nazionale dei "Pubblici Esercizi", con qualifica da operaio e mansione di barista.

Per quanti giorni? Con che tipo di orari e con quale salario?

Contratto per 5 giorni, con un minimo di 4 ore al giorno, per 7,3 euro l'ora circa netti.

In che senso 4 ore al giorno minimo?

Nel senso che dopo le 4 ore (quelle di massimo afflusso di pubblico) ci avrebbero detto di giorno in giorno se restare o meno, in base alle loro necessità. Le eventuali ore in più me le avevano definite "straordinarie".

Quindi più pagate?

L'ho pensato anch'io, ma guardando la busta paga alla fine le ore oltre le 4 risultano pagate esattamente come le altre.

► **Che ambiente hai trovato lavorando in Fiera per la prima volta?**

Niente di particolare, il capo-bar del primo giorno era rigido, ma sul momento nessun problema. I ritmi di lavoro erano piuttosto frenetici, perché come ti dicevo prima le nostre 4 ore corrispondono alla fase di massimo afflusso, ma in fondo è un lavoro che ho fatto tante altre volte e che so fare.

Poi cos'è successo?

Il terzo giorno sono rimasto fino all'orario di chiusura del bar perché l'afflusso di gente era notevole, basti pensare che nelle ultime due ore e mezza ho fatto 427 caffè (da scontrino riepilogativo). Alla fine eravamo stanchi e chiudendo ci siamo bevuti un sorso di birra a testa, tra l'altro insieme al capo-bar stesso.

Niente di particolare, dopo aver fatto il barista tutto il giorno...

Niente di particolare, senonché quando sono andato a firmare il foglio delle ore nel nostro ufficio con ancora un goccio di birra nel bicchiere mi hanno subito guardato storto e chiesto dove avessi preso quella birra.

E poi cos'è successo?

Sul momento niente, ho detto di averla presa nel mio bar e il mio responsabile ha risposto con un "va bene, va bene..." non troppo convinto. Il giorno dopo quando mi sono presentato al lavoro mi hanno detto che non c'era più bisogno di me, perché l'afflusso previsto era minore e quindi serviva meno personale.

Ed era vero?

Absolutamente no, intanto perché era sabato che in fiera è sempre stato un giorno di punta, poi perché a nessun altro è stata detta la stessa cosa.

Quindi?

Ovviamente ho subito pensato ad una ritorsione per quel famoso goccio di birra, e sono andato al mio bar, al padiglione 35, per capirci qualcosa. Il mio

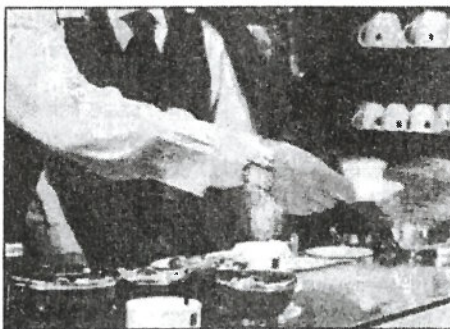
capo-bar mi ha detto che ero stato visto con la birra e anche che ero stato visto nel pomeriggio prima a non fare niente mentre i miei colleghi lavoravano.

Ma come, non era il giorno dei 427 caffè?

Esatto, e infatti era chiaramente una balla inventata così su due piedi. Tra l'altro mentre ero ancora presente il capo-bar ha detto agli altri baristi: "Oggi siamo solo 3, non 4, ragazzi oggi scopiamo..."

Altro che minore bisogno di personale...

Già. E invece quando poi sono andato a lamentarmi con l'agenzia (che mi aveva pur sempre fatto un contratto per 5 giorni e non per 3), anche lì mi hanno risposto che "non c'era stato più bisogno di me". Inutile dire che quei 2 giorni in più che avrei dovuto fare non me li hanno pagati.



Insomma, sei stato licenziato oralmente senza nessuna motivazione e nessun richiamo scritto.

Niente di tutto ciò. Per come sono andate le cose sono convintissimo che il problema sia stato quel goccio di birra, ma non me l'hanno nemmeno detto ufficialmente.

Probabilmente perché non è un motivo accettabile per licenziare...

Forse.

Ti hanno più chiamato dall'agenzia?

No, e nonostante ci sia stato nel frattempo il MotorShow, fiera in cui solitamente c'è bisogno di tantissimo perso-

nale.

Tu però non hai rinunciato a far valere i tuoi diritti, vero?

Circa due mesi dopo, avendo capito di non essere più nelle grazie dell'agenzia o della Camst stessa, mi sono rivolto ai Cobas per avere il loro appoggio. Volevo avere spiegazioni chiare e ovviamente farmi pagare i due giorni.

E com'è andata?

Abbiamo fatto una richiesta formale di incontro e non ci hanno risposto. Allora abbiamo deciso di agire in via informale ma decisa e ci siamo presentati direttamente all'agenzia chiedendo spiegazioni. Sui motivi del licenziamento non abbiamo avuto risposte chiare, ma almeno l'agenzia ha accettato di pagare i due giorni che mi spettavano. Dovrebbero pagarmeli ad Aprile.

Ma hai ottenuto anche il diritto ad essere nuovamente chiamato per le prossime fiere?

Questo è più difficile, perché se la Camst mi ha segnato sulla lista nera, l'agenzia se anche lo volesse davvero non avrebbe modo di impormi alla Camst. È un sistema perverso ma funziona così.

Forse l'unica soluzione sarebbe che la Camst chiamasse direttamente i lavoratori con delle liste trasparenti e controllabili, eliminando il passaggio dall'agenzia interinale...

Probabilmente sì, ma è un'ipotesi al momento abbastanza remota.

Un'ultima cosa: da alcuni particolari delle tue parole dai l'idea di conoscere abbastanza a fondo la realtà della Fiera di Bologna. Com'è possibile se l'Eima era la tua prima fiera?

Prima di lavorare sotto Camst-Convivia ho lavorato nei parcheggi (nel periodo peggiore, quello di Ser.In.Ter.) e saltuariamente anche come allestitore. E non è una particolarità mia, ci sono tanti ragazzi che finiscono per lavorare in Fiera per anni, sotto aziende diverse e sempre abbastanza sfruttati.

INTERVISTA A UN LAVORATORE PRECARIO DELLA CAMST, ASSUNTO TRAMITE AGENZIA INTERINALE.

Che contratto avevi e tramite chi eri assunto?

Tramite agenzia e con un contratto di collaborazione a tempo determinato.

I tuoi orari di lavoro e la tua paga?

Orario part-time, dalle 11 alle 16 con un'ora di pausa non pagata. Per un totale di 20 ore in 5 giorni e 156 euro, quindi facendo il calcolo verrebbero 7,8 euro netti. In realtà credo che fossero circa 6 euro netti di base, ma

con il giorno festivo pagato di più.

Durante la fiera avevi diritto al giorno di riposo?

In teoria no, ma alla fine sugli 11 giorni del MotorShow ne ho lavorati 5, solo nei fine settimana.

Se stavi male ti hanno detto cosa fare?

Non mi è stato detto nulla. Ma so che servivano due certificati, uno per l'agenzia e uno per l'inps. Comunque i giorni di malattia dovrebbero essere pagati all'80 %.

Che mansioni svolgevi?

Servizio bar, caffetteria e ristorazione. Spesso con ritmi frenetici e senza mai un momento per stare fermi.

Che tipi di rapporto c'era tra voi precari e i dipendenti fissi?

Rapporti cordialissimi, sono sempre stati tutti molto gentili, anche i responsabili erano molto tranquilli nei nostri confronti, disponibili a spiegarti le cose con calma se non avevi mai lavorato prima.

Tra voi precari è arrivata la voce dell'elezione degli Rls di sito (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'intero sito fieristico)? In teoria tutti i dipendenti Camst dovevano essere informati e votare.

No, non è mai giunta nessuna voce.

Avevate diritti sindacali o diritti d'assemblea?

Nessuno ci ha parlato dei diritti che avevamo.

Com'era la composizione sociale tra voi ragazzi precari? E che livello di ricambio c'è in questo tipo di lavoro?

Eravamo tutti giovani studenti fuori sede, e se non cambi agenzia ma stai sempre con la stessa ti richiamano sempre per fare altri lavori, magari devi insistere un

po', ma il lavoro è assicurato.

Le condizioni di lavoro cambiano tra le diverse agenzie?

Le condizioni di lavoro sono sempre le stesse tra le diverse agenzie. Nella fiera precedente l'agenzia mi ha chiesto disponibilità, poi due giorni prima dell'inizio mi hanno detto che non avevano più bisogno e non sono andato a lavorare.

In un anno quante fiere fai? E quanti giorni lavori in un anno?

Io faccio le fiere principali, che sono 7 o 8, per un totale di 35-40 giorni di lavoro all'anno.

Cosa ne pensi della proposta di salario minimo garantito per tutti i lavoratori del sito fieristico? Cioè l'idea che a prescindere da quale azienda ti assuma non si possa lavorare per meno di tot euro l'ora?

Sarebbe una garanzia per il lavoratore, ma mettere d'accordo tutte le imprese che hanno appalti sarebbe impossibile.

Il pagamento avviene regolarmente? Quanti giorni dopo la fiera?

Io ricevo regolarmente i soldi dall'agenzia, che paga sempre il giorno 15 del mese successivo.

IL LAVORO NERO DEI PERIMETRALI

INTERVISTA A MARCO CHE HA LAVORATO PER QUATTRO GIORNI A QUEST'ULTIMO MOTORSHOW COME "PERIMETRALE" PRIMA DI LICENZIARSI:

Le tue mansioni? Da chi e per fare cosa eri stato assunto?

Sono stato assunto casualmente, tramite un'amica che mi ha contattato per chiedermi se ero interessato a fare un lavoro molto tranquillo e non pesante, dovevo fare sorveglianza lungo il perimetro della fiera per controllare che nessuno scavalcasse le recinzioni. Mi era stato detto che dovevo lavorare cinque ore e mezza al giorno, dalle 12.30 alle 18 e ho conosciuto il mio responsabile il giorno stesso in cui ho cominciato a lavorare, quando ho firmato il contratto, di cui non ho ricevuto nessuna copia.

Che tipo di contratto era e per

chè non ti è stata consegnata una copia? Questa irregolarità è successa anche agli altri ragazzi?

Io penso che a nessun altro sia stata consegnata una copia di questo contratto. Era un tipo di contratto di collaborazione, c'era scritto che mi assumevo la responsabilità di lavorare per queste 10 giornate, di essere sempre presente e arrivare puntuale.

Il MotorShow dura 10 giorni, quindi non era concesso un giorno di riposo settimanale come previsto dalla legislazione italiana ed europea sul lavoro?

Esatto. Però mi era stato garantito che il lavoro era molto tranquillo e se una persona lavora 10 giorni in un anno e non fa un giorno di pausa non succede niente. Lavorando però mi sono accorto che il loro atteggiamento nei confronti di noi ragazzi non era così tranquillo come avevano garantito all'inizio.

Quanto siete pagati?

310 euro per l'intera Fiera.

310 euro per 10 giorni di lavoro lavorando 5 ore e 30 al giorno per un totale...

...di 31 euro al giorno e circa 5.60 euro all'ora, stessa paga anche nei

giorni festivi.

5.60 euro all'ora sono i soldi netti che entrano al lavoratore, ma su questo salario potrai accumulare anche contributi e tfr?

Avendo firmato il contratto 5 minuti prima di iniziare a lavorare non ho avuto il tempo di chiarire questo aspetto, ma visto che questo è l'unico lavoro che ho fatto nel corso del 2008 eventuali contributi saranno minimi e anche per l'azienda il peso sarà minimo perchè non pagherà tasse sul mio lavoro.

Un giorno verso l'orario di fine lavoro, che coincide con la chiusura del MotorShow, faceva un gran freddo, nessuno stava provando a scavalcare il cancello esterno e cos'è successo?

Avevo la macchina parcheggiata a pochi passi da dove lavoravo e ho avuto l'idea malsana di chiudermi 5 minuti con il riscaldamento acceso per prendere un po' di calore perchè avevo veramente freddo. Nella mia ingenuità ho pensato che piuttosto di far finta di andare in bagno dentro al padiglione avrei fatto prima ad andare dentro alla macchina per poi tornare al posto di mia competenza il più veloce possibile.

Dividevo la zona con un altro ragazzo e prima di muovermi gli ho chiesto di coprimi e mettersi più centrale per guardare tutta l'inferriata. Ho pensato anche che essendo le 17.15 non sarebbe stato un grosso problema se mi fossi assentato 5 minuti perché mancavano 45 minuti alla chiusura della fiera e vista l'esperienza dei giorni precedenti sapevo che nessuno avrebbe scavalcato. Dopo una decina di minuti però è comparso un personaggio che non avevo mai visto, ha chiesto se la macchina in questione fosse mia e mi ha detto che non dovevo assolutamente andare in macchina per nessun motivo, un po' seccato per la maniera in cui mi aveva trattato senza neanche conoscermi, gli ho detto che potevo anche andarmene via se dovevano trattarmi così.

Questa persona era quella che ti aveva assunto o un tuo superiore?

Era un mio superiore ma non l'avevo mai visto. La persona che mi aveva assunto è passata 5 minuti dopo chiedendomi scocciato se la macchina in questione fosse la mia e andandosene senza nemmeno rivolgermi la parola. Finito il turno e arrivato a casa l'ho chiamato scusandomi per aver creato un disturbo anche se mi aveva dato molto fastidio la maniera in cui si erano rivolti a me, come se avessi rubato qualcosa o avessi fatto un torto incredibile a qualcuno; lui mi ha risposto che non era un problema e ne avremmo parlato il giorno seguente.

Il giorno dopo mi ha detto che avevo dato la risposta giusta dicendo che era come se andassi in bagno, ma a quel punto avevo già deciso di interrompere il lavoro, gliel'ho comunicato subito con un giorno di preavviso e il giorno dopo non sono più andato. La cosa che mi ha dato davvero fastidio è stato vedere questo personaggio di cui non sapevo nulla venirmi a dire che la mia presenza lì era solo una questione di immagine per la ditta perché serviva che io stessi in quel punto.

Quindi non si parla di un effettivo disagio, di un problema causato da quei 5 minuti che ti sei preso, quanto di un fatto di immagine della ditta rispetto a chi gli ha appaltato quel lavoro e che chiedeva quel tipo di servizio con una per-

sona in quella posizione appositamente per essere vista.

Se qualcuno ha visto che sono entrato in macchina vuol dire che c'era qualcuno che controllava me mentre lavoravo e quindi la mia presenza rivestiva un ruolo ancora più marginale. Essere controllato nel controllare che nessuno faccia qualcosa è una cosa abbastanza ironica.

A proposito dei diritti che si hanno o non si hanno nelle varie situazioni di lavoro temporaneo, ti è stato detto come comportarti se fossi stato male in quei giorni, se ti sarebbe stata pagata la malattia e se dovevi presentare un certificato?

Non mi è stato detto niente, si dava per scontato che io per quei 10 giorni, in qualsiasi situazione sarei andato a lavorare.

Per esempio, il secondo giorno di lavoro sono andato a donare il sangue e teoricamente il donatore per la giornata in cui dona non dovrebbe recarsi sul posto di lavoro presentando l'esenzione. Ma sapevo che non avrebbero accolto la richiesta, avrei dovuto portare qualcun altro e non mi avrebbero pagato. Riguardo il mio ruolo all'interno del MotorShow mi è stato fatto capire che non valevamo niente; il signore che è venuto a parlarmi quando è successa questa cosa per chiarire le condizioni di lavoro mi ha detto che già ci veniva concesso di andare in bagno, quasi fosse una gentilezza che ci facevano.

Tu hai scelto dopo 4 giorni di smettere con quel lavoro, ma ti verranno pagati?

Per il pagamento so che è immediato e assicurato, ci pagano la domenica, ultimo giorno lavorativo. Mi è stato implicitamente garantito che i soldi mi verranno dati perché la persona che mi ha assunto mi ha detto domenica alle 5.30 presentati che verrai pagato per quello che hai lavorato.

Quando hai avuto questa reazione di orgoglio hai pensato di rischiare di perdere anche quei 4 giorni in cui hai lavorato?

Non avevo nessuna garanzia a riguardo, mi sembrava normale che mi pagassero ma mi sembrava anche plausibile, dal momento che non ho copia del contratto, che potessero far finta di non conoscermi, dirmi che non avevo mai firmato niente e che non ero mai stato lì.

Al momento della firma del contratto non ci ho pensato perché conosco abbastanza bene un'amica della persona che mi ha assunto, poi vedendo come sono andate le cose ho pensato non fosse una situazione normalissima il non avere nessun documento scritto che potesse provare il fatto che effettivamente ho lavorato lì.

Per quanto riguarda i lavoratori precari che lavorano attorno alla fiera di Bologna tramite una miriade di agenzie, aziende e cooperative satelliti di BolognaFiere, perché continua ad esistere una situazione in cui si accetta di lavorare sottopagati, in condizioni di lavoro modeste, senza il rispetto di leggi nazionali sul lavoro, in assenza di diritti sindacali? Perché non scatta l'ipotesi, nella testa delle persone che vengono chiamate a fare questo tipo di lavoro, di porre al centro dell'attenzione il problema delle condizioni di lavoro quando non c'è rispetto delle norme generali (copia del contratto, giorno settimanale di riposo, diritti sindacali, malattia)? Perché è difficile che queste situazioni vengano denunciate e non scatta l'idea di ribellarsi alla realtà che a spesso è palesemente ingiusta sul lavoro?

Secondo me il fatto che tanti ragazzi accettino questo tipo di lavoro è dovuto al fatto che è un lavoro limitato nel tempo, per questi 10 giorni sei consapevole di essere sottopagato, di fare un lavoro che non ti soddisfa, ma alla fine studio, mi servono dei soldi, non ho il tempo di farmi assumere anche part-time da un'altra ditta che mi paghi meglio e mi garantisca condizioni migliori e preferisco fare questo lavoro per pochi giorni in modo da portare a casa qualche soldo senza dovermi vincolare alla ditta. I ragazzi coinvolti in questo tipo di lavoro si stancano perché le condizioni e la paga non sono tali da giustificare una sopportazione prolungata nel tempo di questo lavoro.

Il lavoro poi viene molto pubblicizzato perché sembri che non devi fare niente e alla fine guadagni dei soldi, però una persona di fare un lavoro dove non fai praticamente niente e che ti porta a buttare via del tempo della tua vita alla lunga si stanca anche se guadagna qualche soldo.

Secondo te dove vanno ricercate le responsabilità o dove si dovrebbe agire per cambiare questa situazione? È un problema di leggi nazionali sul lavoro che non tutelano il lavoratore, non sono abbastanza rigide e precise rispetto a tutti i contratti precari e la miriade di nuovi contratti, è un problema di applicazione delle norme sul lavoro che esistono, un problema di informazione, o che riguarda le singole aziende? Credi che esistano responsabilità dirette di BolognaFiere e di chi porta avanti tutto il sito fieristico e dà l'appalto a tutte le varie agenzie che ci lavorano?

Secondo me la situazione attuale delle leggi a livello nazionale tutela troppo queste aziende che prendono gli appalti per questi lavori e poi possono assumere praticamente a qualsiasi condizione ragazzi sfrut-

tando anche il fatto che nell'epoca in cui stiamo vivendo è molto facile che una persona di 20-25 anni stia ancora studiando e quindi abbia bisogno di fare qualche lavoro ogni tanto per guadagnare qualche soldo.

Sicuramente le leggi che ci sono adesso permettono a queste aziende di trattare i loro dipendenti come meglio credono, ma il problema vero è a livello delle leggi nazionali, leggi che queste persone non seguono alla lettera, molte volte se ne infischiano, perché sono tutelati dal fatto che i giovani che lavorano per loro sono disposti a fare cose che la legge non prevede. Purtroppo la situazione generale favorisce queste aziende che guadagnano parecchio sul lavoro degli altri.

Secondo te per queste diverse forme di lavoro, a tempo determinato o con contratti di collaborazione, si potrebbe partire da un

discorso di salario minimo garantito?

Sicuramente il salario minimo per il lavoratore sarebbe una garanzia, ma in questo caso le aziende che prendono gli appalti per il lavoro non sarebbero più disposte a mettersi in gioco per dare un impiego ai lavoratori, non accetterebbero di prendersi l'onere dell'organizzazione di tutto il lavoro e probabilmente alla fine sarebbe BolognaFiere a dover gestire tutto quanto.

Il ragazzo assunto da queste aziende non si pone il problema del salario minimo, perché alla base c'è il problema sia dell'azienda che non è disposta a pagare più di tanto perché ci vuole guadagnare e il problema della miriade di persone che l'azienda può ingaggiare, disposta a lavorare a qualsiasi condizione per avere un minimo guadagno.

DOPO L'INTERVISTA A MARCO, ABBIAMO RITENUTO UTILE RACCOLGERE INFORMAZIONI E IMPRESSIONI ANCHE DA UN ALTRO "PERIMETRALE", ACCONTENTANDOCI DI UN'INTERVISTA SUL CAMPO, RAPIDA E ANONIMA.

Da che azienda sei assunto e con quale contratto?

Non firmiamo un vero e proprio contratto, ma una semplice dichiarazione contenente un impegno che il lavoratore prende di venire a lavorare in Fiera per tutti i giorni del MotorShow.

E l'azienda che tipo di impegno si prende?

Praticamente nessuno, non è specificata nemmeno la paga, né altri dettagli. Almeno credo, perché non ho una copia del "contratto" che abbiamo firmato e non lo ricordo con precisione.

Vuoi dire che neanche tu hai avuto una copia del contratto, o comunque della dichiarazione che vi fanno firmare?

Esatto. Loro fanno firmare senza darne una copia, e che io sappia nessuno dei ragazzi l'ha richiesta. D'altra parte i dettagli su paga e lavoro ci vengono spiegati a voce, e sul pagamento non ci sono mai stati problemi.

Quindi neanche tu sai dirmi il nome dell'azienda da cui sei stato assunto?

No.

Spiegaci brevemente le tue mansioni e le condizioni di lavoro (orari, salario...)?

Io lavoro come "perimetrale", cioè devo controllare il perimetro esterno della Fiera, in pratica controllare che nessuno scavalchi i cancelli o i muri esterni. Mi pagano 310 euro totali, cioè 31 al giorno per 5h30min di lavoro, dovrebbero essere circa 5,50 l'ora.

In caso di malattia che indicazioni avete? Siete pagati ugualmente?

No, diciamo che in linea di massima non è previsto mancare in uno dei 10 giorni. Se proprio succede, si avvisa e si viene sostituiti all'ultimo momento senza particolari problemi, ma non si viene pagati.

Hai saputo del ragazzo ripreso per essere andato qualche minuto in macchina a scaldarsi? Cosa ne pensi?

È difficile dare un giudizio, in un certo senso hanno ragione entrambi. È normale che un ragazzo in un pomeriggio gelido in cui nessuno aveva mai tentato di scavalcare possa pensare di andare in macchina a scaldarsi, ma è altrettanto normale che il suo superiore (il cui compito è proprio quello di controllare che noi stiamo sul posto di lavoro) lo riprenda. Probabilmente l'errore è stato nei modi e nei toni del richiamo.

DOPO QUESTA SECONDA INTERVISTA, CI È SEMBRATO UTILE SCAMBIARE QUALCHE PAROLA ANCHE CON ALTRI DUE "PERIMETRALI", PER SCOPRIRE SE NON ALTRO IL NOME DELL'AZIENDA E I DETTAGLI DEL CONTRATTO (O DICHIARAZIONE) CHE FANNO FIRMARE AI RAGAZZI.

PER QUANTO POSSA SEMBRARE INCREDIBILE, NESSUNO DEI LAVORATORI CON CUI ABBIAMO PARLATO AVEVA LETTO ATTENTAMENTE IL CONTRATTO O NE AVEVA CHIESTA COPIA E NESSUNO SAPEVA CON ESATTEZZA SOTTO QUALE AZIENDA AVESSE LAVORATO.

SOLO CON UNA SUCCESSIVA RICERCA INDIRECTA SIAMO RIUSCITI AD APPURARE IL NOME DELL'AZIENDA, KODOKAN, AZIENDA CHE RISULTA ESSERE UNA FORNITRICE DIRETTA DI SERVIZI DI BOLOGNAFIERE.

HOSTESS: IL CORPO SI FA MERCE

INTERVISTA A YAGODA, UNA RAGAZZA CHE HA LAVORATO COME HOSTESS ALL'ULTIMO MOTORSHOW

Che tipo di lavoro hai fatto, da chi eri assunta e quali erano le tue mansioni?

La mia mansione era quella della ragazza immagine, dovevo stare vicino ad una macchina, custodirla e stare attenta che la gente non salisse e non rubasse eventuali pezzi dell'arredamento. Ero assunta tramite una delle agenzie più grosse di Bologna che si occupa del MotorShow che ha praticamente metà di tutti i clienti. Ho fatto un casting ad ottobre e sono stata subito selezionata.

Che tipo di contratto ti hanno fatto e in generale che tipo di contratti fanno per le fiere?

Fanno un tipo di contratto a collaborazione a tempo determinato, il pagamento di solito avviene dopo 60 giorni o addirittura 90 giorni. Sono molto severi su tutto ciò che riguarda il lavoro e raccomandano le solite regole come ad esempio non prendere contatti diretti col cliente.

Che tipo di orario facevi e qual era la tua paga oraria?

Le ore erano quelle fieristiche quindi in genere dalle 9 alle 18 però dovevamo essere lì almeno mezz'ora prima per prepararci. Il nostro pagamento non va a ore ma a giorni, poi varia da ragazza a ragazza, perchè contano l'altezza, l'esperienza, le possibili lingue. Io prendevo 140 euro al giorno.

Quindi è una contrattazione individuale tra voi e l'agenzia o tra voi e lo stand per cui lavorate?

Teoricamente tra noi e l'agenzia, poi a volte capita di essere una delle preferite del cliente che ti riassume per diversi anni di fila e se si richiede anche una cifra più alta sono disposti a pagare.

Durante l'orario lavorativo era prevista una pausa? Nell'arco del MotorShow avevate o meno un giorno di riposo?

Ovviamente il giorno di riposo non esiste, la pausa per il pranzo era di un'ora, sempre regolare, in mensa con il pasto pagato, poi abbiamo contrattato

di avere un quarto d'ora di pausa al mattino e al pomeriggio ma non sempre ci venivano concessi.

In caso di malattia siete tutelati? E in caso di giorni festivi o straordinari venite pagati di più?

No, l'agenzia quando ci assume ci dice che la cifra è fissa. Se si sta male bisogna portare il certificato medico e non ci sono problemi, veniamo sostituite da un'altra ragazza, ma i giorni che non lavoriamo non vengono pagati.

Anche tu, come la maggior parte dei ragazzi che lavorano in fiera, non ti poni il problema del turno di riposo per quei 10 giorni del MotorShow, anche se è un tuo diritto ed è obbligatorio?

Sicuramente mi avrebbe fatto comodo un giorno di riposo, ma non mi pongo il problema appunto perchè il Motor Show è una cosa che succede solo una volta all'anno.

Rispetto ai soldi che prendi c'è un meccanismo di contribuzione, il pagamento come avviene?

Ci sono dei contributi che accumuliamo, poi a fine anno spetta a noi scaricarli o meno, veniamo pagate in genere tramite bonifico bancario, altre volte in contanti, con la cifra di tutta la fiera intera.

Ci puoi spiegare come avvengono i meccanismi di chiamata di queste agenzie nelle varie fiere?

Ci sono varie agenzie a Bologna. Per iscriversi bisogna portare curriculum e foto, molto importante per la maggior parte delle agenzie che operano in quel campo è il cast fotografico. Per il Motor Show il casting è dal vivo, qui dipende dal gusto del cliente, se gli piaci sei presa.

A volte il casting riguarda più agenzie, per cui se vince una sola agenzia e tu non sei in quella puoi perdere il lavoro all'ultimo.

Mediamente nell'arco di un anno a quante fiere hai lavorato?

In un anno 3 o 4 fiere, quelle solite, quelle principali.

Fai anche altri lavori? Che sfera occupa questo lavoro in fiera nella tua vita?

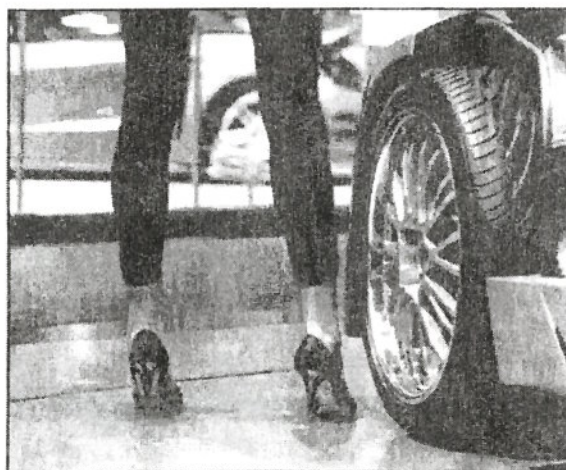
Sono un studentessa, il lavoro in fiera aiuta a mantenermi, soprattutto è una base sicura per il discorso tasse universitarie. Dato che la retribuzione arriva a

volte anche oltre 90 giorni dopo avere lavorato, ho altri lavori come barista nel fine settimana, o lavoretti part time.

Cambiando aspetto, come vivi questo lavoro di ragazza immagine nella auto pubblicizzata? È vendita del corpo per te?

Per me in questo tipo di lavoro il corpo subisce una mercificazione, è sempre stato così. È un lavoro però da prendere con serietà. Noi veniamo pagate per sorridere e per stare ferme.

È frustrante psicologicamente, non solo per il ruolo, ma per i commenti, le osservazioni continue dei clienti. C'è quasi l'idea che la ragazza immagine faccia parte della stessa auto. Il primo anno è stato quasi tragico per me, con denunce, telecamere... poi mi ci sono abituata, è dura, ma c'è molto di peggio. Cerco comunque di vedere con umiltà questo lavoro che il mio corpo mi permette di fare.



Nelle altre fiere il lavoro da hostess era diverso? Richiedeva altre capacità?

Dipende dal cliente. Ci sono fiere più di immagine, magari altre richiedono la conoscenza della lingua inglese. Ma non è mai nulla di complicato, infatti la prima funzione di una hostess, almeno nella mia esperienza, è stata sempre quella della ragazza immagine.

C'è differenza nella retribuzione tra le fiere?

Sì, la differenza c'è. Il MotorShow rimane sempre la fiera più pagata. Poi ci sono ragazze che anche nel MotorShow si fanno pagare, a mio avviso, troppo poco.

Io ho uno standard, che l'agenzia sa, e non mi chiama se il cliente non è disposto a pagarmi quanto ho richiesto preventivamente. A meno di 100-120 € non lavoro.

o avere
ista nel
le.

vi que-
ie nella
ita del

il corpo
sempre
prende-
ate per

e, non
ienti, le
ti. C'è
magine
l primo
ne, con
ci sono
peggio.
umiltà
mi per-



ostess
capaci-

ere più
lono la
se. Ma
nfatti la
almeno
sempre

one tra

how ri-
. Poi ci
Motor-
avviso,

ia sa, e
dispo-
to pre-
0 €

► Nelle varie interviste sul lavoro in Fiera il problema principale che emerge dai ragazzi è ovviamente il fatto di essere sottopagati. Il tuo caso è diverso, hai un livello di contrattazione personale che ti garantisce uno standard accettabile. Qual è la modifica più importante che faresti al lavoro di voi hostess?

Migliorerei i tempi di pagamento. 60 giorni da aspettare per essere pagate sono davvero troppi, anche perché immagino che il cliente paghi l'agenzia in tempi molto più rapidi.

Migliorerei senza dubbio anche le coperture nel caso di malattia.

Riterresti giusto che il salario

delle ragazze immagine assunte tramite agenzia fosse sempre lo stesso? O voi ormai siete in questo sistema di trattativa individuale e lo ritenete corretto?

Secondo me è più giusto così. Proprio perché c'è una contrattazione e ognuno è consapevole di quanto può dare anzi, l'agenzia specifica di non dire ad altri la propria retribuzione. Se i requisiti sono quelli fisici, è anche giusto che ci sia differenza di retribuzione, altezza e misure sono i requisiti, so che non è bello da dirsi, però è così.

Come sono i rapporti umani tra voi ragazze? Solidarietà, invidia o indifferenza?

Sono sempre stata fortunata, ho sempre lavorato con persone molto

tranquille e socievoli. Ammetto anche di avere avuto problemi, questa fiera hanno dato soltanto a me una divisa più "serale". A me non importa, però ha scaturito dei problemi, perché le altre ci sono rimaste male, sono piccole cose che si potrebbero evitare.

In caso di molestie, di problemi con i visitatori, siete tutelate?

Sì, il controllo c'è. Tutti gli stand tendono ad avere una security, o almeno una forma di controllo. Io personalmente sono sempre stata molto tutelata, una sola volta ho avuto un problema con un visitatore e sono stata immediatamente accompagnata all'ufficio della polizia dal ragazzo che faceva il lavoro di controllo nello stand.

CINQUE PROPOSTE PER LA DIGNITÀ DEL LAVORO IN FIERA

Che la gestione del lavoro da parte della Fiera di Bologna sia improntata al massimo livello possibile di esternalizzazioni e di frammentazione del lavoro risulta evidente. Allo stesso modo che nei mille rivoli del lavoro in Fiera si nascondano sacche di sfruttamento spietato, lavoro sottopagato, lavoro in nero o comunque mancato rispetto dei contratti collettivi e delle norme sul lavoro ormai non è più una notizia. La precarietà del lavoro in Fiera non si configura solo nei contratti a tempo determinato e nell'assenza di garanzie e stabilità, ma anche e soprattutto nell'assenza di diritti e nella ricattabilità totale. Questi elementi minimi di analisi e di fotografia della situazione emergono dalle varie interviste proposte in questa inchiesta molto meglio di come potrei descriverle io. Lo scopo di queste righe è invece di tentare di delineare delle linee di azione per andare ad incidere dal basso sui processi ed operare un'inversione di tendenza rispetto alla tendenza alla frammentazione, partendo dalla necessità di identificare parole d'ordine unificanti per le varie categorie di precari della fiera.

Quelli che seguono sono cinque spunti che mi sento di proporre per avviare una discussione.

Salario orario minimo garantito

Proposte semplice ma dirompente: sancire che in Fiera non si possa lavorare per meno di un determinato salario minimo, che si potrebbe attestare intorno agli 8 euro netti all'ora. In questo modo verrebbe garantito il diritto dei ragazzi che vengono a lavorare in Fiera a non essere troppo sottopagati, e al contempo si renderebbero meno vantaggiosi i processi di esternalizzazione basati sull'abbattimento del costo del lavoro.

Liste di chiamata trasparenti

Questione fondamentale per permettere ai precari di uscire dalla ricattabilità e base per ogni altra rivendicazio-

ne legata ai diritti sindacali. La proposta è di istituire in tutte le aziende che necessitano di personale a tempo determinato delle liste di chiamate trasparenti e controllabili, in modo che l'azienda non possa decidere arbitrariamente di non chiamare più un lavoratore. Si tratterebbe semplicemente di esportare nelle altre aziende il meccanismo delle liste di riserva di BolognaFiere.

Assunzione diretta da parte delle aziende, senza l'intermediazione delle agenzie interinali

Il passaggio attraverso le agenzie interinale nella ricerca di manodopera non presenta nessun tipo di elemento positivo, ma porta a riduzione dei salari e doppio livello di ricattabilità (il lavoratore deve andare a genio sia all'azienda che all'agenzia). Inoltre la presenza delle agenzie come datori di lavoro virtuali complica ogni meccanismo di tutela sindacale. L'esempio dei parcheggiatori Operosa è lampante: dopo l'eliminazione del sub-appalto a Ser.In.Ter. (che svolgeva un ruolo di pura e semplice somministrazione di manodopera) le condizioni di lavoro sono immediatamente migliorate.

Applicazione integrale delle norme sul lavoro dipendente per tutti i lavoratori.

I famigerati contratti di collaborazione (co.co.pro.) permettono alle aziende di agire in deroga alle norme nazionali ed europee sul lavoro, rendendo difficile l'azione sul piano legale. L'esempio dei dipendenti precari di Best Union è evidente: lavorano 12 ore al giorno senza giorno di riposo (84 ore settimanali) e sono evidentemente lavoratori subordinati, ma il contratto di collaborazione permette all'azienda di non dover sottostare alle norme sull'orario di lavoro. Io credo che i precari della Fiera siano a tutti gli effetti lavoratori dipendenti, quasi nessuno viene davvero a fornire le sue prestazioni liberamente sulla base di progetti di collaborazione. E dunque allo status di lavoratore dipendente deve corrispondere il rispetto dei contratti di riferimento, dello statuto dei lavoratori, dell'insieme delle norme sul lavoro. E quindi non devono più essere tollerati turni di lavoro ben oltre le 60 ore settimanali, straordinari e festivi non pagati, assenza di giorno di riposo.

Pagamento regolare in caso di malattia

Si tratta in qualche modo di una rivendicazione che dovrebbe essere compresa nel punto precedente. La propongo separatamente perché si tratta di una delle questioni più gravi nell'attuale sistema del lavoro in Fiera. Ogni lavoratore, a prescindere dal tipo di contratto e dalla durata del contratto stesso, deve avere diritto ad essere regolarmente pagato in caso di malattia confermata dal certificato medico. E' un elemento semplice e banale di dignità del lavoro, ma ad oggi in Fiera il diritto alla malattia pagata viene sistematicamente violato in quasi tutte le aziende satelliti.

Una precisazione per non rischiare di essere frainteso: ragionare su questo tipo di obiettivi unificanti per i precari delle varie aziende che orbitano attorno a BolognaFiere non significa affatto legittimare ulteriori passaggi di esternalizzazione. Credo anzi che uno dei principali obiettivi sindacali dei lavoratori di BolognaFiere debba restare l'opposizione a qualunque tentativo di esternalizzazione ed anzi la richiesta di reinternalizzare alcuni servizi (ipotesi per nulla balzana, se pensiamo anche che dai bilanci di BolognaFiere risulta che molti di questi servizi rendono anche utili minimi o nulli per l'azienda). Quello che dobbiamo capire è che sarà sempre più difficile di-

fendere i nostri diritti, la qualità e la quantità del nostro lavoro all'interno di un sistema in cui proliferano situazioni di semi-schiavismo. È necessario evitare la logica della "riserva indiana" e contrattaccare, sapendo che l'estensione dei diritti e la crescita generale dei salari nel sito fieristico rappresentano anche la migliore garanzia per la difesa del nostro stesso lavoro.

Per questo credo che ai lavoratori di BolognaFiere spetti un ruolo estremamente importante, in continuità con il ruolo svolto in occasione del protocollo di sito sulla sicurezza. I singoli piccoli tentativi di percorsi di autorganizzazione e di conflitto nelle singole aziende satelliti possono essere la prima scintilla, ma è necessario che i precari che tentano di ribellarsi non siano lasciati soli di fronte ad una lotta più grande di loro. È necessario che noi, lavoratori maggiormente tutelati, ci impegniamo in una battaglia generale per i diritti e la dignità del lavoro. Perché solo così possiamo aiutare quei ragazzi con cui lavoriamo fianco a fianco nelle fiere più grandi, quei ragazzi che vivono situazioni di sfruttamento che spesso neanche immaginiamo. E aiutando loro aiutare noi stessi, rendendo meno vantaggiose le esternalizzazioni.

Alvin Palmi

(delegato diretto dei lavoratori di BolognaFiere)

PROTOCOLLO DI SICUREZZA E RLS DI SITO

INTERVISTA BARTOLOMEO FIDONE, RLS DI SITO DELLA FIERA DI BOLOGNA

Partiamo spiegando senso e ruolo di questa nuova figura.

È una figura prevista dalla Legge 626 e ovviamente ripresa nel nuovo testo unico sulla Sicurezza sul Lavoro, ma di fatto siamo tra i primi ad attivarla in tutta Italia.

Come ci si è arrivati?

Più di un anno fa, dopo una serie di incidenti tra cui uno quasi mortale ad un nostro collega, lanciammo una mobilitazione forte sul tema della sicurezza, con uno sciopero assolutamente compatto della quasi totalità del personale BolognaFiere. Dopo aver ottenuto una serie di piccole misure immediate, ci concentrammo su un modo per andare alla base dei problemi e mettere in discussione tutto il modello di appalti e sub-appalti in Fiera. Partivamo ovviamente dall'idea che turni lunghissimi, ritmi frenetici e addirittura lavoro nero fossero tra le cause della mancanza di sicurezza.

Si arriva quindi al Protocollo di Sito sulla Sicurezza...

Esatto, ci si arriva dopo una fase di contrattazione gestita da noi del C.d.A. (allora ero rappresentante dei lavoratori) insieme anche ai sindacati confederali. Dopo una riunione di oltre 7 ore con diversi rischi di rotture arriviamo a firmare un protocollo di importanza enorme.



Perché lo ritieni così importante?

Il primo motivo, più immediato per noi di BolognaFiere, è che aumentando il nostro ruolo rispetto al tema della sicurezza abbiamo recuperato giornate di lavoro, questione non secondaria in questi anni di vacche magre. Ma poi rappresenta come detto una chiave per andare a scardinare il sistema di esternalizzazioni con lavoro sottopagato e in condizioni disastrose.

In che senso?

Nel senso che BolognaFiere si impegna

ad avere rapporti diretti solo con aziende che rispettano tutte le norme sulla sicurezza, i contratti nazionali e in generale le norme sul lavoro. Sembra una banalità, ma chi conosce il lavoro in Fiera sa che le aziende non in regola da almeno uno di questi punti di vista sono sempre state tante...

Quindi si risolvono problemi legati alla sicurezza e indirettamente migliora la qualità del lavoro...

La nostra idea è questa, ma dire che i problemi "si risolvono" con un accordo mi pare troppo ottimistico. Piuttosto, come dicevo prima, abbiano un'importante carta in più da giocare. Poi il lavoro di monitoraggio e denuncia delle situazioni di irregolarità dobbiamo comunque farlo anche e soprattutto noi dal basso. E qui arriviamo alla mia figura...

Esatto. Che fa questo Rls di sito?

Si occupa di raccogliere e inoltrare segnalazioni su tutti i problemi legati alla sicurezza, che arrivano sia dai dipendenti BolognaFiere sia da tutte le altre aziende che operano nel quartiere fieristico. E naturalmente cerca di proporre soluzioni e mettere pressione all'azienda. Il tutto sempre partendo da un'idea di sicurezza che non riguarda solo l'applicazione delle norme specifiche o l'utilizzo di dispositivi di protezione, ma che vede la maggiore sicurezza come conseguenza di un diverso modo di lavorare nel quartiere.

IL MOVIMENTO DEI PRECARI DEGLI ANNI '80

Siamo con Carlo Moccia, ex-lavoratore della fiera e uno degli attivisti dei primi movimenti di precari della fiera. Quando hai cominciato a lavorare in fiera, che tipo di situazione hai trovato e come vi siete mossi all'inizio?

Io sono arrivato a Bologna nel '73, in cerca di lavoro. Il mio primissimo lavoro l'ho trovato andando a chiedere a un sindacato di inserirmi in una lista per lavorare in fiera. In quegli anni le assunzioni avvenivano attraverso assunzioni clientelari senza nessun controllo.

Quando poi sono tornato in fiera, nei primi anni '80, sono invece passato attraverso l'ufficio di collocamento. La situazione era completamente diversa, ci si iscriveva al collocamento, si entrava in una lista di disoccupati, che era una graduatoria a punteggio con diversi parametri (il reddito, la situazione familiare, ecc.) e si veniva chiamati.

Questa lista che allora si chiamava "lista stralcio" era stata una conquista di qualche mese prima da parte di un gruppo di compagni. La lista stralcio rispettava molto di più i bisogni delle persone: tutte le assunzioni per lavori precari passavano attraverso questa lista, anche quelle per i lavori stagionali. E' stata una grande novità.

Qual era il vostro ruolo in quegli anni all'interno della struttura Fiera?

In fiera esistevano allora i dipendenti fissi, che lavoravano prevalentemente negli uffici, e due tipologie di lavoratori precari: i generici, quelli della lista stralcio, che venivano chiamati a bisogno: potevi lavorare per una fiera e poi non eri sicuro di essere richiamato; oltre a questi c'era il personale cosiddetto di controllo che aveva funzioni un po' più specializzate. Si entrava nel controllo per promozione decisa dalla direzione della fiera, era un fatto del tutto personale.

Ricordo che, mentre lavoravo come generico in fiera, mi capitò una volta di litigare con un camionista che voleva passare dove non poteva, in quel momento passò un dirigente dalla fiera che apprezzò la mia grinta e mi propose come personale di controllo. Solo che successivamente se ne è pentito...

Quali erano i rapporti tra generici, personale di controllo e dipendenti fissi?

I fissi ed i precari appartenevano a due

mondi completamente diversi, non ci si conosceva. Fra generici e personale di controllo invece si lavorava insieme, senza problemi. Una terza figura erano gli ispettori, che erano una specie di piccoli capi del personale che avevano anche funzioni organizzative.

Anche questi chiaramente erano scelti dalla direzione della fiera. C'erano personaggi che per ingraziarsi la direzione erano particolarmente esigenti nei confronti dei sottoposti e spesso e volentieri erano abbastanza odiati dagli altri.

Come vi siete mossi a livello sindacale o comunque a livello di rivendicazione nei confronti dell'azienda sul salario e le condizioni di lavoro?

Per capire bene cosa stava succedendo in fiera bisogna avere anche un quadro delle presenze sindacali all'interno della fiera. Quando sono entrato io c'erano solo Cisl e Uil, praticamente la Cgil non esisteva. Il movimento dei compagni che hanno creato la Lista Stralcio ha fatto sì che coincidessero due interessi: quello dei precari e quello della Cgil, che come sindacato aveva esigenza di essere presente in fiera. Per un po' c'è stata una copresenza all'interno del Consiglio d'azienda, un comitato spontaneo, nato come rappresentanza dei lavoratori in fiera: c'erano sia le forze autonome dei lavoratori sia alcuni dirigenti della Cgil.

Questa condivisione è saltata completamente quando la Cgil per inserirsi in fiera ha iniziato a cercare di ingraziarsi la direzione aziendale. I rapporti fra consiglio d'azienda e gli altri sindacati erano già rovinati perché gli altri sindacati collaboravano parecchio con la direzione della fiera, quando la Cgil iniziò a essere presente in fiera si rovinarono anche con lei.

Dopo la rottura con i sindacati e anche con la stessa Cgil, come vi siete mossi? Come siete riusciti lo stesso a diventare controparte riconosciuta dall'azienda?

Il consiglio d'azienda è nato come organizzazione di lotta, non era solo una rappresentanza, c'era piena condivisione sia nelle decisioni sia nei momenti di mobilitazione. Il consiglio d'azienda aveva forza proprio perché erano gli stessi lavoratori ad essere in contrapposizione all'azienda.

Gli obiettivi erano soprattutto quelli di un maggior numero di posti di lavoro e di condizioni di lavoro umane e per ottenerli abbiamo fatto occupazioni di uffici e cortei interni, che davano moltissimo fastidio alla fiera, perché minavano la sua immagine. Eravamo riusciti a costruire una forza contrattuale di grosso

spessore.

E che risultati siete riusciti a ottenere con questa forza?

Per iniziare, il numero dei posti di lavoro non era deciso solo dalla direzione come prima, ma c'era una discussione. All'interno di questa discussione siamo riusciti per anni a fare in modo che la direzione non tirasse al risparmio sui posti di lavoro. Poi anche le condizioni di lavoro migliorarono.

A un certo punto la fiera voleva mettere delle telecamere che spiassero i lavoratori in ogni momento, e grazie a noi furono tolte. Varie volte ha cercato di esternalizzare i lavori e noi per diversi anni abbiamo bloccato questa tendenza, anche se poi è avvenuto comunque.

In quegli anni al di là delle esternalizzazioni che siete riusciti a bloccare, c'erano comunque altre aziende che lavoravano all'interno del sito fieristico anche con altri tipi di mansioni. C'era un rapporto tra voi precari della fiera e le altre figure?

Le ditte che erano presenti in fiera e non dipendevano direttamente dalla fiera erano gli allestitori e la ristorazione. L'unico momento in cui c'è stata una esternalizzazione fu durante il Motor-Show: per una questione di sicurezza fu appaltata la sorveglianza di alcune recinzioni ad una ditta esterna, ma ci fu una grande contestazione e la presenza di questa ditta fu limitata di molto. I rapporti con gli allestitori e gli addetti alla ristorazione erano di tipo amicale, non c'erano molti momenti di collaborazioni sindacali, mi ricordo che moltissimi baristi ci guardavano con invidia per le garanzie che noi avevamo e loro no. Da un punto di vista sindacale rispetto a loro eravamo un gradino più in alto. Non c'è mai stato una collaborazione più diretta.

In effetti i processi di esternalizzazione sono andati avanti: oggi c'è una frammentazione fra molte più aziende, i dipendenti di BolognaFiere sono addirittura in minoranza nel sito fieristico, ma purtroppo la situazione è la stessa, nel senso che i ragazzi che lavorano per le ditte in appalto hanno condizioni e garanzie inferiori rispetto ai dipendenti di BolognaFiere e questo crea una situazione di invidia. In più fra questi gruppi non c'è un'organizzazione comune. Quale credi che sarebbe una soluzione possibile per accomunare tutti i lavoratori, di BolognaFiere e delle ditte in appalto, nella rivendicazione di condizioni migliori?

Per prima cosa bisognerebbe provare a creare un'unica controparte: se si costituisce un'unica società, tutti i dipendenti vengono unificati e anche le loro condizioni e i loro diritti. Fino a quando le varie cooperative rimangono separate non so se sia possibile ottenere dei risultati.

Quello che si sta cercando di fare in questa direzione, coerentemente con il protocollo di sito sulla sicurezza che è stato firmato l'anno scorso, è di richiedere i diritti minimi non solo per i dipendenti di BolognaFiere, ma anche per tutte le aziende in appalto.

Vale a dire costringere Bologna Fiere a mettere fra le condizioni di appalto il rispetto di certi caratteri sindacali. Certo, questo è sicuramente un passaggio più immediato e più facile da attuare.

Ai tempi della lista stralcio, c'era l'interesse fra voi precari di essere assunti per restare a lavorare in fiera a tempo indeterminato?

Absolutamente no: allora noi teorizzavamo il precariato come maniera migliore di lavorare. Come precario avevi meno condizionamenti nei rapporti con la controparte, col padrone, ti sentivi meno sfruttato. Passare fissi significava cambiare il proprio modello di vita. Anche perché molti di noi erano giovani, non avevano grosse responsabilità familiari, quindi ci andava bene avere anche del tempo libero. E poi allora, proprio per il potere che avevamo nei confronti della direzione, ci davamo comunque la garanzia di un certo reddito ed avevamo delle garanzie sociali che oggi mancano. Immagino che oggi invece, in una situazione di assenza di diritti, essere precari significhi insicurezza e basta.

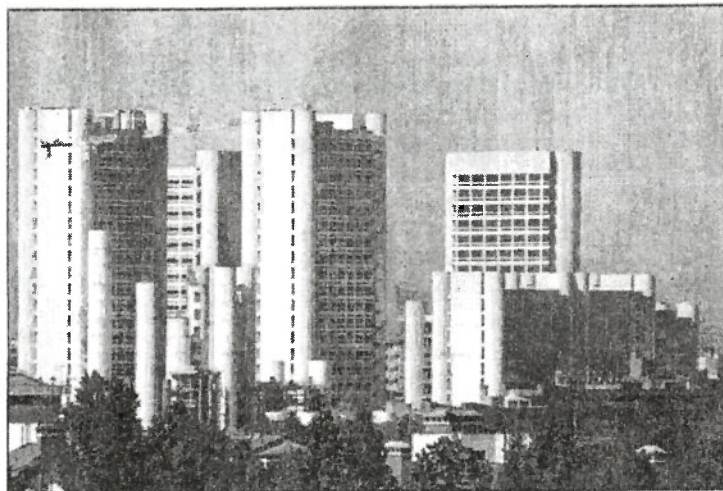
Tornando al meccanismo della Lista Stralcio, non esistendo l'anzianità come parametro poteva succedere che l'ultimo arrivato passasse avanti a chi stava lì da più tempo, perché aveva un figlio in più o un reddito più basso. Questo provocava invidie o tensioni?

No, era un fatto condiviso da tutti. Io sono andato a lavorare in fiera proprio perché ero disoccupato con due figli a carico, quindi avevo un punteggio ab-

bastanza alto. Lavorando accumulavi reddito per cui venivi abbassato come graduatoria.

Oggi non esiste più il collocamento, le chiamate avvengono azienda per azienda per meccanismi clientelari o addirittura casuali. In questo momento credi che sarebbe accettato, culturalmente, dai lavoratori il fatto che chi ha una condizione di reddito e familiare più svantaggiata passi avanti agli altri?

Penso che avere carichi familiari e non avere reddito indichi una situazione di bisogno e che il bisogno sia il primo criterio da utilizzare: per me è una cosa logica e penso che sia condivisibile. E' vero che ora la situazione è più difficile, ma comunque non credo che i lavoratori vi si potrebbero opporre.



La situazione generale, oggi, è quella non solo di salari bassi e scarsi diritti ma di accettazione da parte degli stessi lavoratori. Secondo te, perché tanti ragazzi accettano tutto questo senza opporsi?

Noi consideravamo il lavoro un diritto. Oggi per la volontà padronale di annullare questo diritto tramite la precarizzazione del lavoro, il lavoro viene considerato come una meta da raggiungere, qualcosa che non ci spetta e che se ce l'abbiamo siamo fortunati. E questo dà luogo a una forte concorrenza e all'accettazione di condizioni sempre peggiori.

La fase di mobilitazione che tu hai vissuto seguiva una fase di movimenti nazionali e internazionali, quella che va dal '68 al '77. In particolare buona parte dei protagonisti del movimento dei precari della Fiera venivano dal movimento di Bologna

del '77. In che modo questo ha influito sulla vostra mobilitazione?

Se non ci fosse stato il '77 al 90% non ci sarebbe stata nemmeno la Lista Stralcio. Non solo, il clima che si era creato nel '77 ha avuto un peso anche sulle rivendicazioni che siamo riusciti a fare in fiera, perché i dirigenti stessi avevano paura della nostra capacità di mobilitazione.

Oggi, fra i dipendenti di BolognaFiere, c'è un fenomeno di parziale identificazione del lavoratore con l'azienda: in molti cadono nella trappola del "Siamo tutti dalla stessa parte, se si perdono fiere non c'è più lavoro, conviene anche ai dipendenti che le cose vadano bene." Ai tuoi tempi questo meccanismo esisteva?

No, e penso che sia sbagliato anche adesso. Non c'era la paura che qualcu-

no ci portasse via le fiere, anche perché sapevamo bene che se una fiera chiudeva non dipendeva certo dalle rivendicazioni dei lavoratori. Credo che sia un discorso montato ad arte, che fa solo il gioco dei padroni.

In alcuni casi i lavoratori di BolognaFiere negli ultimi anni sono riusciti ad usare a proprio vantaggio le fiere più importanti o le fiere a rischio, ponendo una rivendica-

zione e minacciando lo sciopero. E' una strategia che usavate anche voi?

Sì, certo. Molte delle rivendicazioni più forti le sottoponevamo all'azienda proprio alla vigilia delle fiere importanti. In caso di mobilitazione poi il corteo interno è un'arma importante da usare, proprio perché mette in crisi l'immagine dell'azienda, sia verso l'esterno che verso gli stessi espositori. Noi sfruttavamo a nostro vantaggio proprio il problema d'immagine della Fiera.

Zero in condotta

Autorizzazione del Tribunale di Bologna
n. 6497 del 7/10/1995
Supplemento al n.187 del 1 novembre 2003
Prezzo di copertina: euro 1
Direttore responsabile: Valerio Monteventi
Stampa: Vag61 Officina dei media indipendenti
Redazione: c/o Vag61, www.vag61.info
via Paolo Fabbri 110, Bologna
tel 0515880406 - email: redazione@zic.it
www.zic.it, quotidiano on line