



■ DISPOSITIVO PROGETTI QUADRO L. 236/93 anno 2006

- Titolo progetto:
- ■ Sviluppo delle Risorse Umane e sicurezza:
la formazione integrata nella metallurgia
lombarda ID progetto: 417298
- ■ L'importanza della sicurezza
in metallurgia:
nuovi strumenti per analizzare e
risolvere le criticità del settore

Si ringraziano per la collaborazione,
i responsabili di Riconversider, Assofond e le strutture Fim-Fiom-Uilm nazionali e dei territori coinvolti per il supporto fondamentale fornito nell'organizzazione della ricerca, le Aziende e gli imprenditori che hanno consentito lo studio dei casi, i dirigenti aziendali e sindacali, i delegati delle RSU e i lavoratori che hanno partecipato con grande impegno agli incontri e ai focus.

Il Gruppo di ricerca incaricato della rilevazione sul campo e della stesura dei rapporti è composto da Luciano Pero, Eliana Cuneo, Emilio Lollo, Aldo Marchetti.

Hanno collaborato inoltre alla realizzazione del progetto Marco Franzoni, Eva Fontana e Valentina Cesario.



PREMESSA

Nella presente pubblicazione vogliamo illustrare i risultati di una ricerca che ha analizzato uno degli aspetti più attuali dal punto di vista professionale e sociale del settore: la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, con specifico riferimento ai lavoratori extracomunitari, operanti in alcune Province della Regione Lombardia.

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono un obiettivo prioritario per lo sviluppo della società. Questo obiettivo va perseguito in un ambito organizzato in cui siano fondamentali le politiche di prevenzione, che vanno rilanciate sia a livello istituzionale, sia a quello concertativo, in un rapporto sempre più propositivo ed integrato delle parti in causa. Sebbene questo convincimento sia ampiamente consolidato e condiviso, e gli sforzi intrapresi siano significativi, gli effetti negativi della salute del lavoro e del suo ambiente sono ancora elevati e sostanzialmente inaccettabili.

Purtroppo il settore metallurgico al quale il presente progetto fa riferimento, è tra quelli con il più alto indice di frequenza infortunistica, nonostante negli ultimi anni presenti indici in costante calo.

La sicurezza e la tutela della salute sul posto di lavoro richiedono conoscenze e abilità specifiche. Di primaria importanza per incidere nell'ambito della prevenzione infortuni e della tutela della sicurezza sono l'effettivo impegno nell'addestramento, nella formazione, nell'informazione e nella sensibilizzazione dei lavoratori.

La formazione e l'addestramento in materia di sicurezza e tutela della salute sono già oggi parte integrante del sistema di sicurezza aziendale. Grazie all'attività di formazione continua e addestramento pratico i lavoratori possono infatti acquisire le conoscenze necessarie per svolgere il proprio lavoro in condizioni di sicurezza. Essi diventano in questo modo soggetti corresponsabili nelle questioni inerenti la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro.

E' per questo motivo che Riconversider e i Sindacati Nazionali di Settore hanno verificato l'opportunità di proporre degli interventi formativi su queste tematiche e rivolti a lavoratori extracomunitari da realizzarsi in aziende di piccole e medie dimensioni.

L'intervento proposto intende dare un contributo per la soluzione del problema del difficile inserimento di extracomunitari nel settore produttivo, con l'obiettivo principale di realizzare delle azioni di addestramento, formazione, di informazione e sensibilizzazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.



L'idea è stata quella di realizzare, in stretta collaborazione con Fim, Fiom e Uilm, un'analisi volta ad affrontare il problema della sicurezza e che avesse una approccio esperienziale; infatti già diverse aziende si sono trovate ad affrontare il problema legato all'integrazione dei lavoratori extracomunitari realizzando azioni di formazione sulla lingua italiana, sulla sicurezza e su aree specifiche. Siamo quindi partiti da queste esperienze, attraverso interviste e focus group di imprenditori, manager e rappresentanti dei lavoratori, per identificare le azioni utili, dal punto di vista formativo, che dovranno essere attuate nelle tipologie di aziende oggi analizzate nella ricerca: fonderie di medie e piccole dimensioni con una forte presenza di lavoratori extracomunitari.

La ricerca che pubblichiamo, realizzata all'interno del progetto Legge 236/93 anno 2006 ID 417298 dal Titolo: "Sviluppo delle Risorse Umane e sicurezza: la formazione integrata nella metallurgia lombarda, ha quindi lo scopo di focalizzare l'attenzione sulle risorse umane extracomunitarie presenti in alcune Fonderie operanti nelle Province di Brescia, Bergamo e Lecco, individuando 6 casi aziendali con caratteristiche differenti tra di loro per numeri di lavoratori, territorio e struttura organizzativa.

Il Rapporto Finale fa chiaramente emergere una forte convergenza nell'individuazione dei problemi riscontrati e individua proposte di miglioramento che, seppur differenziate, individuano strumenti comuni da utilizzare per proporre alcune linee di tendenza che il settore esaminato potrà utilizzare nel prossimo futuro, in termini di miglioramenti dei sistemi tecnologici/organizzativi, formativi e di integrazione ed inserimento.

La volontà di Riconversider, quale ente tecnico di formazione del settore, sarà quindi quella di progettare i futuri interventi formativi tenendo ben presente le indicazioni emerse da questa ricerca/analisi.

Amministratore Delegato
Giovanni Corti





1) Finalità, obiettivi e metodi della ricerca	6
2) Il contesto: alcuni dati di riferimento	8
3) Sintesi dei risultati della indagine qualitativa sul campo	15
• I casi aziendali	15
• I focus con i lavoratori immigrati	26
• I focus con le RSU	30
4) Conclusioni: problemi e risposte	36

ALLEGATI

1) Casi aziendali	43
2) Focus group con rappresentanti sindacali e con lavoratori immigrati	69



Finalità, obiettivi e metodi di ricerca

Finalità

Questa ricerca costituisce una parte di un progetto più ampio concordato tra le Associazioni Imprenditoriali del settore siderurgico e delle fonderie, Assofond e Federacciai, e i sindacati Fim-Fiom-Uilm. Il progetto ha la finalità di individuare ipotesi e pratiche efficaci di formazione alla sicurezza nelle aziende siderurgiche.

Lo scopo assegnato a questa parte del progetto, dedicato alla Ricerca sul campo, è quello di individuare quali siano i fattori più importanti che intervengono effettivamente nei contesti di lavoro per determinare le condizioni oggettive, le conoscenze, la percezione del rischio e i comportamenti soggettivi degli operatori in relazione ai problemi della sicurezza. I risultati di questa analisi sono infatti ritenuti importanti per indirizzare i possibili interventi formativi di supporto alla sicurezza che sono lo scopo complessivo dell'intero progetto.

La ricerca si è focalizzata sui lavoratori immigrati data la loro elevata presenza nelle aziende del comparto metallurgico e delle fonderie e la specificità delle loro condizioni di lavoro, che presentano risvolti rilevanti per la sicurezza e la formazione.

Obiettivi specifici

L'indagine si è proposta di studiare negli ambienti di lavoro specifici delle fonderie e delle aziende metallurgiche lombarde i seguenti aspetti rilevanti per la sicurezza:

- a) **L'ambiente tecnologico e organizzativo** delle imprese e in particolare il ruolo dell'automazione e delle nuove tecnologie da un lato, e il ruolo degli aspetti organizzativi e gestionali dall'altro, con attenzione anche agli orari di lavoro, ai ritmi produttivi, all'organizzazione del lavoro e delle squadre.
- b) **Il funzionamento nel tempo dei dispositivi e delle attività di prevenzione**, di controllo e di formazione alla sicurezza previste dalla normativa (sistemi di prevenzione e ruoli previsti dalla 626, RLS, documenti di analisi e prevenzione, corsi di formazione etc.).
- c) **I fattori culturali, sociali e linguistici**. In particolare si è cercato di analizzare quale sia il ruolo della lingua, della cultura del lavoro e dei rapporti sociali nei luoghi di lavoro e come esso influenzi i comportamenti dei lavoratori immigrati, anche relativi alla sicurezza. Particolare attenzione è stata posta anche al ruolo dei corsi di formazione, frequentati dagli intervistati, sia di lingua italiana, sia di introduzione al lavoro oppure di terminologia tecnica.



Metodo di ricerca

L'impianto della ricerca e il metodo di lavoro è stato deciso nel dicembre 2007, dopo un periodo di lavoro e analisi, nel corso di riunioni di impostazione della ricerca tra il Gruppo di Ricerca e il Comitato Guida, composto dai Committenti di Riconversider e dai responsabili dei sindacati FIM-FIOM-UILM nazionali e lombardi.

In primo luogo si è deciso di concentrare la ricerca in tre territori nei quali è più rilevante la presenza di fonderie e di imprese metallurgiche in Lombardia e cioè nelle province di Brescia, Bergamo e Lecco.

In secondo luogo si è deciso di svolgere una ricerca di tipo prevalentemente qualitativo, privilegiando strumenti di indagine in profondità come gli studi di caso e i focus con i lavoratori e le RSU.

Le attività di ricerca, svolte nel periodo dicembre 2007/aprile 2008, possono essere sintetizzate nei seguenti punti.

- a) **Studi di caso.** Sono stati effettuati 6 studi di caso in imprese del settore, scelte prevalentemente tra aziende medio-piccole, significative sia per i prodotti e i processi, sia per la presenza di lavoratori immigrati. Gli studi di caso sono stati effettuati in base a una griglia di rilevazione e attraverso interviste approfondite e dirette ai responsabili dell'impresa e, ove possibile, anche ai responsabili aziendali della sicurezza e alle RLS. Lo studio di caso si è concluso con la stesura di una scheda di caso (vedi allegati).
- b) **Interviste qualitative a testimoni privilegiati** dei 3 territori, effettuate in piccoli gruppi con il metodo del Focus Group. Sono stati effettuati 3 Focus nelle zone (Brescia, Bergamo, Lecco) a cui hanno partecipato operatori sindacali FIM-FIOM-UILM di zona, RSU e delegati delle imprese. I Focus sono stati sintetizzati in Rapporti di Focus (vedi allegato). E' stato effettuato inoltre un incontro con i Responsabili FIM-FIOM-UILM dei territori, i cui risultati sono stati utilizzati per il rapporto finale.

Interviste qualitative a lavoratori immigrati, attraverso 3 Focus svolti nelle 3 province con lavoratori immigrati, sia extra comunitari che provenienti dai paesi dell'est-Europa. I 3 Focus sono stati sintetizzati in Rapporti di Focus Immigrati (vedi Allegati).

Complessivamente sono stati coinvolti nella rilevazione sul campo circa 10 dirigenti e tecnici aziendali, 20 lavoratori immigrati, 25 delegati sindacali delle 3 zone (BS, BG, LC).



Il contesto: alcuni dati di riferimento

Industria manifatturiera, industria dei metalli e sicurezza

La rilevanza del problema sicurezza sul lavoro è nota a tutti e i dati statistici essenziali sono molto diffusi.

Si ricordano alcuni dati di riferimento più importanti per i nostri obiettivi di ricerca.

Nell'Europa a 15 gli infortuni erano quasi 4 milioni all'anno nel 2003 con circa 5.000 casi mortali. In Europa è l'industria manifatturiera che presenta la più alta incidenza di infortuni tra tutti i settori con il 26%, seguita dal settore costruzioni con il 18% e dal terziario con il 12%. La più alta frequenza di incidenti con esito mortale si ha però in tutta Europa nelle costruzioni (il 27% del totale). Inoltre nell'industria Manifatturiera la più alta incidenza di infortuni si ha nella piccola e micro-impresa, mentre nella grande essi sono meno frequenti.

Se osserviamo l'Italia, e se si considerano i dati INAIL sulla Lombardia, si osserva facilmente che anche qui, come nel resto del mondo, il comparto dell'industria dei metalli presenta una più alta incidenza di infortuni rispetto agli altri comparti manifatturieri.

Infatti mentre il numero di occupati in Lombardia nell'industria dei metalli è pari a meno del 20% del totale occupati dell'industria manifatturiera, gli incidenti dell'industria dei metalli pesano per circa il 35% del totale incidenti dell'industria manifatturiera. I dati INAIL mostrano una elevata numerosità sia di incidenti denunciati sia di incidenti indennizzati da INAIL (vedi Figura 1). Anche i casi di incidenti mortali sono tra i più elevati dell'industria manifatturiera e sono minori solo rispetto al settore delle costruzioni.

I dati mostrano tuttavia una tendenza al miglioramento e un numero di casi che si riduce progressivamente nel corso degli ultimi 10 anni. Questo miglioramento è il risultato sia di investimenti in nuove tecnologie più sicure, sia di maggiore attenzione alle norme, ai controlli e ai sistemi di lavoro. L'industria dei metalli è quindi il più pericoloso tra i comparti dell'industria manifatturiera ma sta significativamente migliorando.



Figura 1 – Lombardia – Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2003-2005 denunciati all'INAIL e indennizzati entro il 2006

	ANNI	Casi denunciati	Di cui indennizzati					Morte	Totale
			Temporanea	Permanente					
				In capitale	In rendita	Totale			
Industria dei metalli	2003	16,487	14.208	417	136	553	23	14.784	
	2004	15.765	13.647	422	113	535	16	14.198	
	2005	14.418	12.297	341	57	398	20	12.715	
Totale Industria manifatturiera	2003	52.855	45.162	1.320	362	1.682	67	46.911	
	2004	50.312	42.993	1.413	349	1.762	52	44.807	
	2005	46.508	39.147	1.023	158	1.181	52	40.380	

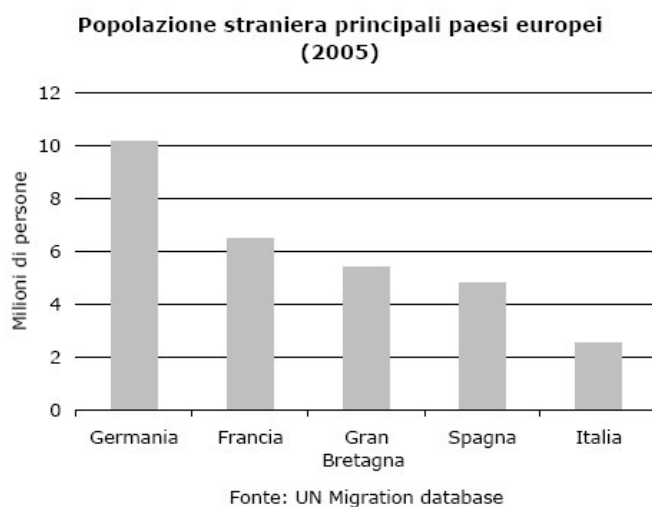
Inoltre i dati, sia italiani che europei, mostrano in generale anche la crescita del fenomeno infortunistico per i lavoratori extra comunitari.

La frequenza di incidenti infatti per questi lavoratori è superiore a quello dei lavoratori europei, soprattutto per gli infortuni più gravi. La maggiore frequenza è presente sia nelle costruzioni che nell'industria manifatturiera e nelle fonderie ed è un dato diffuso e costante in tutta Europa.

Presenza dei lavoratori immigrati nel settore metallurgico lombardo

E' noto dai dati statistici che la popolazione immigrata in Italia è ancora molto inferiore agli immigrati presenti negli altri grandi paesi europei, sia se viene calcolata come popolazione regolare che come totale (Regolari + Irregolari) (vedi Figura 2).

Figura 2

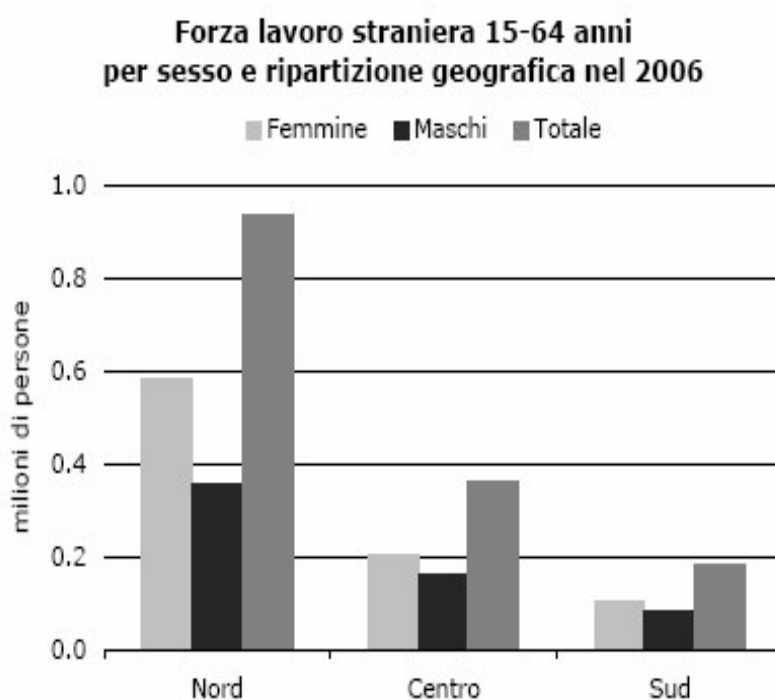


Tuttavia la velocità di crescita del fenomeno immigrazione in Italia è stata molto più elevata che negli altri paesi europei.

Più in dettaglio:

- La crescita numerica è stata molto rapida: tra il 2001 e il 2006 la popolazione immigrata regolare è salita da 1,5 a 3 milioni circa.
- La forza lavoro immigrata cresce a un tasso annuo molto elevato (più 14% nel 2006)
- La forza lavoro immigrata è concentrata al Nord (quasi 1 milione di lavoratori attivi) e al Centro (400.000). È invece minore al Sud (200.000)

Figura 3. (Fonte Cnel)



In breve la popolazione residente straniera regolare si è raddoppiata tra il 2001 e il 2006. Nel 2007 con gli irregolari si è arrivati a circa 3,7 milioni di immigrati (Fonte: rapporto Caritas), circa il triplo del 1999. Tra la popolazione straniera la maggioranza è nelle classi centrali di età e l'85% dei maschi lavora (rapporto Cnel)



Tabella 4 – Crescita della popolazione straniera regola

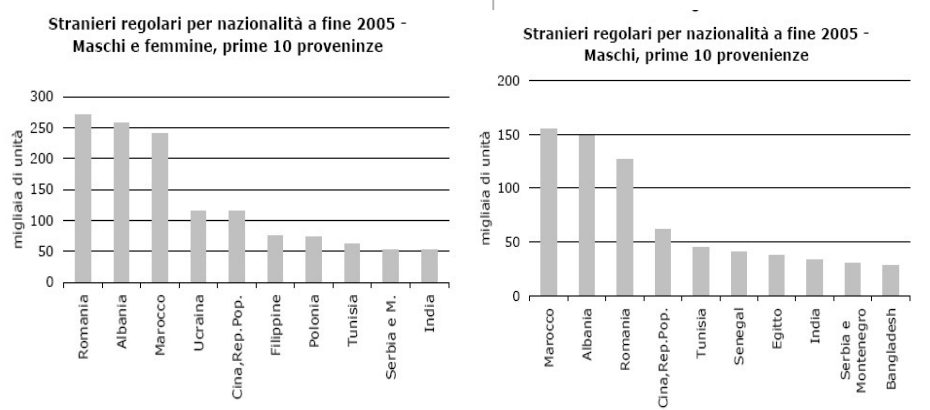
I numeri dell'immigrazione				
<i>Anno</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Stranieri regolari	1503286	2227567	2320000	2286024
Stima degli stranieri regolari corretta per il numero di minori	1800000	2570000	2740000	2767964
Popolazione residente	1549373	1990159	2402157	2670514

Fonte: Istat

Se si passa a studiare le forze di lavoro, i lavoratori immigrati ufficiali e regolari erano, secondo l'Istat, 1,5 milioni nel 2005 e quasi 2 milioni nel 2007: Con gli irregolari si arriverebbe a quasi 2,5-2,8 milioni di lavoratori immigrati. Le diverse provenienze delle immigrati sono visibili nella Figura 5 . Se si considerano solo i maschi regolari il Paese di origine con più presenze è il Marocco, mentre se si considera il totale maschi e femmine sono più numerosi i cittadini della Romania.

Figura 5 – Numero di stranieri regolari per nazionalità a fine 2005: totale e

SC



Purtroppo non esistono dati precisi di dettaglio e aggiornati nella presenta per settori e comparti produttivi di lavoratori immigrati nell'industria italiana. I dati Istat più recenti e precisi riguardano principalmente la popolazione residente regolare e solo indirettamente l'occupazione. Ci sono tuttavia elaborazioni locali, di solito sui dati INAIL e CNEL che individuando le tendenze.



Ad esempio se si considera la Provincia di Brescia è disponibile una elaborazione Fim-Cisl (vedi Relazione del Segretario al Seminario del 27 Novembre 2006). Secondo questa elaborazione Brescia era già nel 2006 una città con ampia presenza di popolazione immigrata che costituiva circa il 10,5% della popolazione della provincia (130.000 immigrati su più di 1.200.000 abitanti). Tenuto conto che nel 2000 la popolazione immigrata era solo di 50.000 persone, si è verificato in 6 anni quasi un raddoppio della presenza di immigrati a Brescia. Dai dati forniti in questo studio della FIM-CISL si evidenzia molto bene il fenomeno del cosiddetto "inserimento selettivo" dagli immigrati a Brescia. Essi sono orientati all'industria manifatturiera e, al suo interno al comparto metallurgico in particolare. Infatti nel caso di Brescia man mano che si passa dal considerare la popolazione in generale, ai settori manifatturieri e agli operai delle fonderie, le percentuali di presenza degli immigrati (UE ed extra UE) sono crescenti in modo netto (vedi Tavola 6).

Tavola 6 - Provincia di Brescia, anno 2006: incidenza degli immigrati su Popolazione e Lavoratori totali (Fonte elaborazione FIM-CISL)

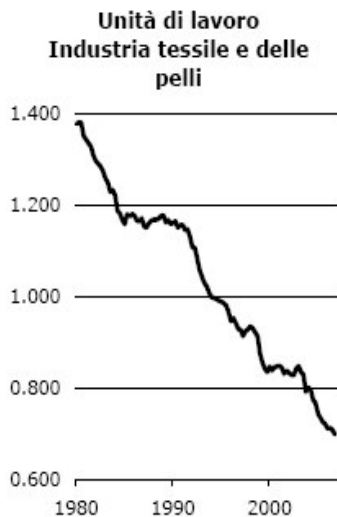
% di immigrati su:	
Popolazione residente	10,5%
Lavoratori dipendenti	16,4%
Operai Industria Metalmeccanica	20%*
Operai Fonderie e Metallurgia	40-50%
Interinali Metalmeccanici	50%
* Il 74% degli operai metalmeccanici immigrati è occupata nell'Industria dei Metalli e Fonderie	

La elevata presenza di immigrati nell'industria siderurgica e meccanica si spiega anche con la ripresa della crescita occupazionale sia nel settore meccanico che nei metalli dopo il 1996. Il settore delle fonderie è infatti uno dei principali fornitori di pezzi fusi per l'industria meccanica. La Figura 7 mette in evidenza le opposte tendenze occupazionali di lungo periodo tra Settore tessile-abbigliamento e Settore dei metalli

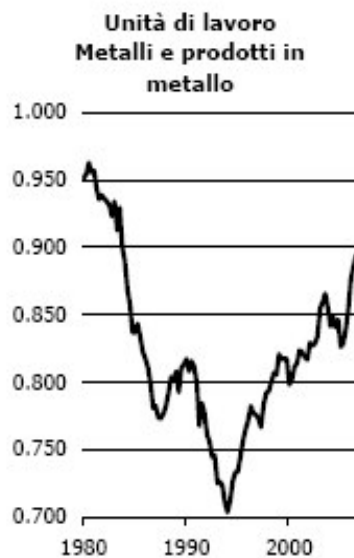


Fonte CNEL

Il declino dell'occupazione nel settore Tessile, Abbigliamento e Calzature (Unità di lavoro=1 lavoratore full time)



La ripresa del Settore dei metalli



Negli ultimi 25 anni è evidente la progressiva riduzione occupazionale del TAC e al contrario la ripresa dell'industria dei metalli.

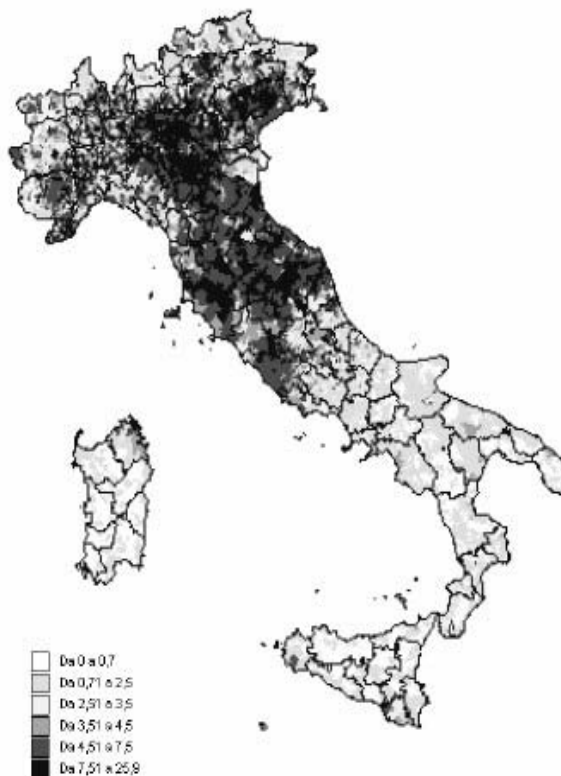
Infine la elevata propensione dei lavoratori immigrati in Italia a inserirsi nell'Industria del Centro-Nord è osservabile facilmente nel confronto delle 2 seguenti MAPPE di Fonte Istat: la **mappa del tasso di industrializzazione**, che indica la quota di occupati industriali sul totale occupati per Provincia nel censimento 2001 e la **mappa della popolazione regolare immigrata** per Comune nel 2006.

La parziale coincidenza delle mappe risulta evidente per le zone a più alto tasso di industrializzazione (mappa 8). Le altre zone ad alta presenza di immigrati (vedi mappa 9) sono zone tipicamente turistiche o caratterizzate da scarsità di manodopera a bassa qualifica in agricoltura e nei servizi: settori con forte presenza di immigrati.



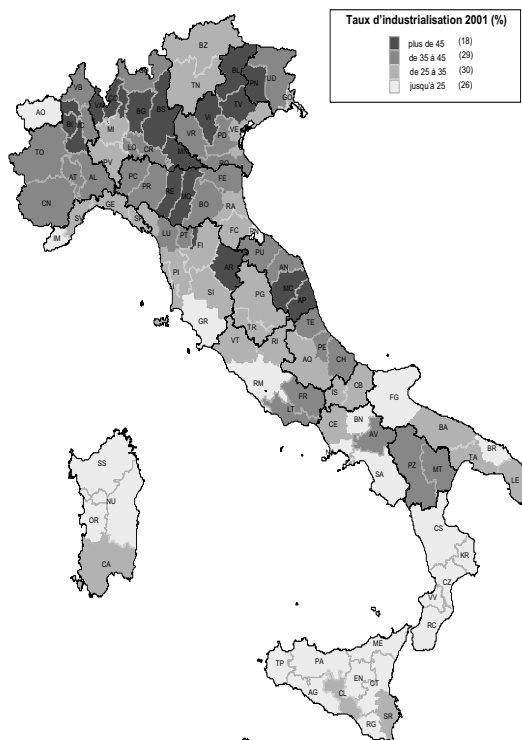
Mappa 8

Popolazione residente regolare immigrata come percento della popolazione italiana residente per Comune (Nero= max, bianco=min) (Istat 2006)



Mappa 9

Tasso di industrializzazione come tasso di occupati industriali sul totale occupati nel Censimento 2001 (scuro= max, chiaro=min.)



Sintesi dei risultati dell'indagine qualitativa sul campo

3.1 I casi aziendali

Le caratteristiche strutturali dei 6 casi aziendali studiati sono riassunte in Tabella 10.

Si tratta di Fonderie di 2° fusione specializzate in getti in ghisa e acciaio di qualità forniti a diversi settori dell'industria meccanica e in particolare all'industria automobilistica.

Le imprese sono simili per il ciclo produttivo che comprende le diverse fasi di preparazione dei modelli, la loro rifinitura o "ramolaggio", la colata del metallo fuso e poi la pulizia e finitura del pezzo (sbavatura e sabbiatura).

In certi casi, alcune fasi sono effettuate in outsourcing (vedi Tabella 11)

La differenza tra i Casi risiedono soprattutto in tre aspetti.

- La **dimensione**: tre imprese sono medio piccole (da 30 a 60 addetti) e tre sono medio-grandi (da 130 a 250 addetti)
- Il **grado di standardizzazione** del prodotto. Le imprese più grandi producono lotti più grandi e più standardizzati per l'industria automobilistica, quelle più piccole producono lotti più piccoli e diversificati per diversi settori. Il caso F è di tipo semiartigianale
- Il grado di **automazione del ciclo**. L'automazione è molto diffusa ma è più elevata nelle imprese più orientate al prodotto standard e su grandi lotti.

La presenza di lavoratori immigrati è elevata in tutte le imprese, ma è esclusiva delle mansioni operaie e quindi dei reparti produttivi. La percentuale di immigrati sul totale operai varia dal 30% al 50% secondo i casi ma è opinione di quasi tutti gli intervistati che essa è in rapida crescita e supererà tra qualche anno il 50%, a causa della difficoltà per le imprese di reclutare giovani operai italiani in Fonderia (Tabella 10).

La Tabella 11 sintetizza le principali politiche gestionali attuate dalle aziende. In sintesi si ricavano le seguenti informazioni:

- Gli **orari di lavoro** sono normalmente a giornate nei reparti di preparazione e finissaggio e a turni nei forni di fusione. Tuttavia nelle imprese con maggiori livelli di automazione e standardizzazione produttiva, anche i reparti di preparazione tendono ai 2 turni giornalieri (Casi C, D, E) o al 6x6.



- L'utilizzo di **lavoratori interinali e a tempo determinato** come forma stabile di flessibilità (e non solo come forma di prove prolungate per i neo assunti) è più elevata nei due casi con maggiore variabilità di mercato (Casi C e D). Tale variabilità è collegata alla produzione per il ciclo automotive. Negli altri casi l'uso di lavoratori interinali o a tempo determinato è finalizzata soprattutto a reclutare , inserire e provare il lavoratore per un periodo di tempo ritenuto congruo.
- Nella maggioranza dei casi negli anni scorsi ci sono stati **investimenti in tecnologie produttive** più automatiche e più sicure, con incremento della qualità del prodotto e della sicurezza sul lavoro
- La **formazione** alla sicurezza è presente in tutte le aziende come informazione in ingresso al momento dell'assunzione per l'uso dei dispositivi di protezione individuali (DPI), sulle norme di comportamento, sui rischi prevalenti negli impianti. Interventi di formazione continua, più focalizzati e complessi sono presenti solo in due cas. In questi casi sono presenti iniziative formative alla sicurezza più approfondite e successive all'assunzione. In un caso si tratta di un piano sistematico e ben congegnato di formazione continua (si veda nel seguito).
- In quasi tutti i casi è presente una **riduzione degli infortuni**, che calano progressivamente anno per anno come effetto sia degli investimenti tecnologici sia delle politiche aziendali e sindacali di formazione e comunicazione, sia dei ruoli di prevenzione previsti della legge (RLS, preposti, ASL, Medico di Fabbrica etc.). La riduzione dei rischi e degli incidenti sembra essere più rapida ed elevata nei casi in cui il management aziendale e le RSU sviluppano progetti mirati di innovazione tecnologica, di prevenzione e di formazione e cultura aziendale.

Tabella 10 – Caratteristiche strutturali dei Casi Aziendali

Caso	Prov. di ubicazione	N° Addetti				Prodotti Principali
		Totali	di cui operai	di cui immigrati	Paesi di prov.	
A	BS	31	17	12	6	Getti in ghisa per automotive e imprese industriali meccanica e siderurgica (alta varietà)
B	BG	49	40	23	9	Getti in leghe di acciaio speciali (50% valvole, 50% pompe) Da grandi lotti a singoli pezzi
C	BS	130	108	29	4	Getti in ghisa diversi per automotive
D	BS	190	158	75	17	Getti in ghisa speciale ad alta resistenza per molti settori industriali
E	BS	250		26	9	Getti in ghisa speciale ad altra qualità per automotive
F	BS	62		10 + 30 di Ditte esterne	4	Getti in ghisa per Industria meccanica a piccoli lotti o pezzi singoli (semiartigianale)



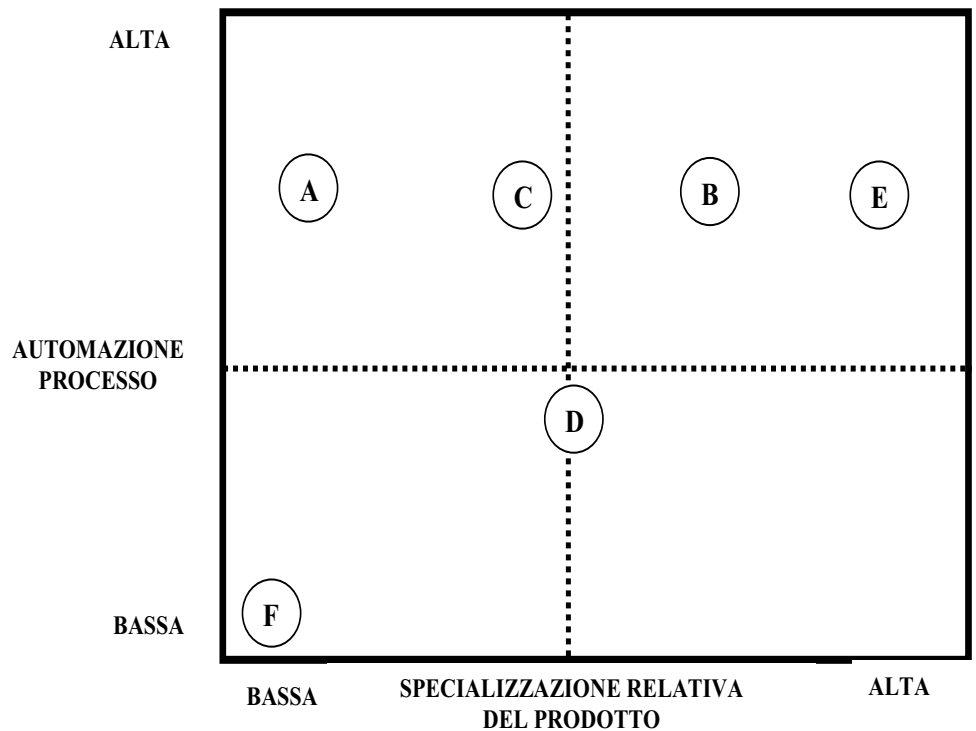
Tabella 11– Sistemi di gestione dei Casi Aziendali

Caso	% Export	Orario di lavoro	Utilizzo forme lavoro fless.(Interinali T.D.)	Sicurezza			Outsourcing totale
				Presenza investim. tecnologici	Formazione		
					Ingresso	Continua	
A	0	Giornata (8-17)	No (solo straordinario)	Sì (DPI e tecnologie)	Sì (1 g.)	Solo per cambio mansione	Sbavatura verniciatura
B	20%	Giornata; 2 turni ai forni	No	Sì (Ponti Gru Sparanime, D.P.I.)	Sì (4 mezzegiornate)	Solo per cambio mansione	
C	5%	2 turni (prod.) 3 turni (forni)	Sì (Max 12% interinali)	Sì	Sì	Sì (nuovo piano per mansione)	
D	10%	6x6	Sì Lav. interinale e T.D. (27 Inter. Romeni)	Sì	Sì	Solo per cambio mansione	Verniciatura Lav. Mecc
E	30%	Giornata; 3 turni (forni)	No (solo straordinario e polivalenza)	Sì (automazione fumi, polveri)	Sì	Solo per cambio mansione	Manutenz. e pulizia
F	?		No (solo straordinario)		Sì	Solo per squadre antincendio	Distaffatura Sbavatura Manutenz.

La Mappa 12 presenta un posizionamento dei Casi Aziendali in relazione a 2 fattori rilevanti della strategia competitiva: il grado di automazione del processo e il livello di specializzazione e standardizzazione relativa dal prodotto. L'azienda piccola e semiartigianale (Caso F) risulta in basso a sinistra poiché compete con alta varietà e alta customizzazione mentre i Casi B e E sono al polo opposto per gli alti livelli di standardizzazione e automazione. In sostanza si tratta di 6 casi che, apparentemente simili, presentano però strategie competitive diverse e assai differenti.



Mappa 12 – Strategia competitiva dei casi aziendali (grado di specializzazione del prodotto e livello di Automazione del processo)



Temi emergenti su immigrati e sicurezza

Uno dei risultati della ricerca è che in questo settore i problemi legati all’inserimento dei lavoratori immigrati e al tema della sicurezza si configurano in modo sostanzialmente simile in tutte le imprese e quindi non risultano collegati alle diverse strategie competitive aziendali. I temi e i problemi sembrano essere ricorrenti e uniformi dappertutto, e solo scarsamente legati ai modi di produrre e di competere. L’unica variabile strategica che sembra interferire è il livello di investimenti e il grado di automazione degli impianti. I temi emergenti nei Casi sono riassumibili nei seguenti punti; ogni tema viene nel seguito presentato con descrizioni tratte dagli stessi casi aziendali.

a) Cicli di lavoro e fattori di rischio

I fattori di rischio sono descritti in modo simile in tutti i casi.

Nel **Caso B** i fattori di rischio lavorativo, sono descritti come numerosi e diffusi in tutto il ciclo. In modo schematico essi sono stati individuati nel modo seguente (lo schema traslascia i fattori di nocività per elencare solo quelli relativi a infortuni)



Fase del ciclo (Caso B)

Fattori di rischio

	Rischi da attrezzature	Esplosione moviment.	Stoccaggio prod. pericol.	Posture ritmi, fatica	Fiamme mater. incan.
Prep. Modelli		*	*		
Recupero terre	*	*	*		
Formatura sabbia	*	*			
Formatura anidr. carb.	*	*	*	*	
Produzione anime cold	*	*	*	*	
Produzione anime hot	*	*	*	*	
Verniciatura	*	*	*		*
Ramolaggio	*	*	*		
Fusione	*	*	*		*
Colata	*	*	*	*	*
Manutenzione forni	*	*	*	*	*
Distaffatura	*	*	*	*	
Granigliatura	*	*		*	
Sbavatura	*	*		*	
Trattamenti termici		*	*		
Manutenzione	*	*	*	*	*

Gli altri fattori di rischio non compresi nell'elenco esposto e riguardanti la salute sono: rumore, vibrazione, polvere, Gas /vapori/fumi, microclima e calore, campi magnetici a bassa frequenza, radiazioni ionizzanti, radiazioni ultraviolette e infrarosse.

E' questione controversa se gli orari e i ritmi di lavoro possono aggravare o meno il rischio di infortunio. Secondo alcuni il rischio si aggrava perchè l'attenzione scende.

Secondo altri invece gli orari e i ritmi di lavoro non costituiscono fattori determinanti o aggravanti del rischio di infortuni. In qualche caso si sottolinea un maggior rischio per particolari periodi dell'anno. Per alcuni i lavoratori di religione mussulmana sono maggiormente esposti d infortuni durante il periodo del Ramadan quando devono svolgere il lavoro, osservando contemporaneamente le regole del digiuno.

Nello stesso **Caso B** negli ultimi anni non si sono verificati incidenti gravi: gli infortuni sono consistiti per lo più in abrasioni, stiramenti di arti, fratture, schiacciamenti, schegge di ferro, ferite e abrasioni. Nel 2005 si sono verificati 17 episodi di cui solo sei passibili di denuncia all'Inail, nel 2006 sono stati 15 di cui quattro denunciati. In questi casi vi è una maggiore esposizione al rischio dei lavoratori immigrati. Su 10 infortuni nel 2007, infatti, 8 sono occorsi a dipendenti immigrati e 2 a dipendenti di nazionalità italiana.



Nel **Caso D** i principali fattori di rischio riguardano lo schiacciamento di arti (soprattutto nei reparti di formatura a mano e materozzatura); scottature per scintille o versamenti di materiale incandescente nei reparti di fusione; penetrazione di schegge, distorsioni, slogature, contusioni possibili in quasi tutti i reparti. Gli incidenti, in media, sono più frequenti tra i lavoratori immigrati che tra quelli autoctoni. La tendenza tuttavia è verso una diminuzione degli infortuni. Se ci limitiamo ai 75 lavoratori stranieri presenti in azienda si osserva che gli incidenti nel corso dell'ultimo triennio sono passati (i calcoli sono in giornate di assenza per infortunio) da 881 nel 2005, a 483 nel 2006, a 235 nel 2007.

Nel **Caso F**, gli infortuni, quasi sempre di poca entità, riguardano prevalentemente lo schiacciamento degli arti, gli urti, le schegge o le ustioni. Gli incidenti di maggiore gravità sono accaduti nel corso degli ultimi anni ai lavoratori delle aziende esterne che si occupano delle pulizie e della manutenzione.

b) La riduzione degli infortuni e gli investimenti tecnologici

Gli investimenti in sicurezza, negli ultimi anni sono stati attuati in quasi tutti i casi e hanno riguardato tre diversi sistemi: i macchinari di produzione, le tecnologie di trasporto e spostamento, come i ponti gru, e infine la dotazione di strumenti di protezione personali con modelli più funzionali ed efficaci (scarpe antiscivolo, cuffie, abiti ignifughi, ecc).

I benefici delle nuove tecnologie possono essere aumentati con interventi sul sistema organizzativo e di sicurezza. L'esempio del *team aziendale* del Caso C, fornisce una "best practice".

Nel **Caso C** "L'attività dell'azienda per migliorare la sicurezza, oltre alla messa in pratica delle norme della legge 626, si sviluppa anche con specifiche riunioni del C. di A. dedicate a questi problemi. Nello stabilimento opera un team composto dal responsabile dell'impresa per i problemi della sicurezza dal Rappresentante dei lavoratori, dal medico di fabbrica che si incontrano periodicamente o su richiesta del Rls. Il responsabile per la sicurezza e la prevenzione dell'impresa, che sino a quattro anni fa era un funzionario interno, attualmente è un operatore di un'agenzia esterna specializzata che è presente in azienda due giorni alla settimana. Un rapporto frequente con l'Asl garantisce uno scambio efficace azienda e autorità sanitarie. La Asl ha quindi un ruolo attivo e non puramente formale e nel corso delle ispezioni ha suggerito soluzioni concrete ai problemi della sicurezza che sono state successivamente adottate dall'impresa. Le stesse Rsu riconoscono quindi l'impegno della azienda nel campo della prevenzione e protezione e ritengono che un rapporto stretto e costruttivo tra l'Asl e l'impresa sia una delle condizioni più importanti per una politica efficace di prevenzione del rischio.

Attualmente l'azienda sta progettando un programma di formazione che verrà svolto con fondi dell'associazione di categoria. Il piano prevede un insieme di corsi pari a 1000 ore per nove ore di formazione a persona della durata complessive di nove mesi. Il Rls sta partecipando alla progettazione di dettaglio dei corsi che prevedono l'intervento di traduttori".



Nell'insieme gli interventi di innovazione tecnologica e di automazione producono sicuramente effetti positivi sui livelli di sicurezza. Tuttavia essi appaiono ancora più efficaci se accompagnati da forte attenzione del management e degli organismi di controllo della sicurezza sulle modalità di applicazione.

c) L'integrazione nel lavoro

Da parte delle aziende non vengono segnalate particolari difficoltà dal punto di vista dell'integrazione del personale straniero con i lavoratori di origine italiana o dei lavoratori appartenenti dei diversi paesi stranieri nelle loro relazioni reciproche. Da parte delle Rsu si fa notare tuttavia che non sempre i lavoratori più anziani ed esperti sono disponibili a trasmettere le loro conoscenze ai neoassunti, specie se di origine straniera. Sempre da parte delle Rsu spesso si fanno notare le difficoltà che si frappongono nella comprensione della terminologia tecnica e della segnaletica e cartellonistica che non sono tradotte nelle lingue straniere più frequentemente parlate. Non vengono segnalati fattori di rischio specifici per i lavoratori stranieri che tuttavia sono concentrati nelle mansioni più dequalificate e sono quindi maggiormente esposti agli infortuni mentre tutti e tre i capireparto e il capo produzione sono di origine italiana.

Di solito i rappresentanti dell'impresa ritengono che non ci siano differenze sostanziali nel rendimento sul lavoro tra operai immigrati e autoctoni. Se una differenza deve esser messa in evidenza questa riguarda una maggiore cautela e attenzione da parte dei lavoratori immigrati relativamente all'attribuzione delle diverse mansioni: i lavoratori stranieri sarebbero meno propensi alla mobilità tra reparti e alla rotazione all'interno dello stesso reparto. Gli operai italiani sarebbero al contrario più disponibili al cambiamento e maggiormente autonomi nelle decisioni da prendere di volta in volta di fronte a variazioni o anomalie di processo. Questo atteggiamento più prescrittivo e rigido dei lavoratori immigrati trova forse una spiegazione nella minore dimestichezza con il funzionamento degli impianti e in una maggiore difficoltà (anche dal punto di vista linguistico) a comprendere le regole formali e informali che presiedono all'esecuzione corretta del lavoro. La maggiore prudenza dell'immigrato nascerebbe proprio da un deficit di informazione e di conoscenza del ciclo di produzione.

d) L'elevato numero di paesi d'origine e la frammentazione degli immigrati

In alcuni casi la frammentazione delle paesi d'origine è così elevato, che ci sono solo piccoli gruppi di connazionali che parlano la stessa lingua in una fabbrica.



In altri casi, dove ci sono numeri più elevati si formano piccole comunità etniche.

Nella Tabella 10 colpisce la elevata differenziazione di diversi paesi e paesi di origine presenti in ciascuna azienda. Il Caso D con 75 operai immigrati (il valore più alto dei 5 casi) ha una presenza di ben 17 paesi di origine. I motivi di questa elevatissima differenziazione appaiono legati in certi casi alla casualità e alle opportunità offerte dalle diverse ondate migratorie in altri casi a scelte e a politiche aziendali predefinite.

Solo nel **Caso C**, sono presenti comunità etniche organizzate al proprio interno mentre negli altri casi la politica di assunzione delle imprese sembra essersi orientata verso una forte differenziazione dei paesi di origine, in modo tale che i connazionali siano al massimo 3-4 persone nella stessa fabbrica.

Infatti il **Caso C** è l'unico dove sembrano essersi formate in fabbrica delle comunità etniche omogenee:

"Diverse comunità di lavoratori immigrati dimostrano di essere molto coese e solidali al loro interno. Ciascuna sembra avere una propria organizzazione interna anche perché i lavoratori immigrati giovani hanno molto rispetto per quelli più anziani. Alla deferenza verso gli adulti caratteristica di molte culture si aggiungono la stima e il rispetto verso coloro che sono arrivati prima nel paese di accoglienza e che magari hanno aiutato quelli più giovani al momento del loro arrivo e nella fase di inserimento nel mercato del lavoro locale. I gruppi degli egiziani e dei senegalesi hanno quindi una sorta di capo, cioè il lavoratore più anziano, cioè un leader informale che ha assunto un ruolo di mediatore e di rappresentante dell'intera comunità di fronte all'azienda e al sindacato. E' diventata pertanto cosa spontanea per i dirigenti aziendali e per i rappresentanti dei sindacati comunicare in prima istanza con questo leader informale affinché anche gli altri appartenenti al suo gruppo vengano a loro volta informati di una determinata questione. I rapporti tra le comunità, forse proprio per questo filtro rappresentato dai leader con il ruolo di rappresentanti e mediatori non hanno mai lasciato spazio a contrasti o a dissapori manifesti. Allo stesso tempo anche i rapporti tra immigrati e italiani, che in una prima fase, all'arrivo dei primi operai africani, avevano dato adito ad alcuni contrasti, sono progressivamente migliorati e si sono attestati su un buon livello di convivenza".

Negli altri casi invece prevale la frammentazione e non si segnalano presenze di vere e proprie comunità etniche con propri "capi", ma solo piccoli nuclei più affidati di connazionali o "compaesani".

e) Inserimento e formazione

Al momento dell'assunzione in tutti i casi viene effettuata un breve corso di formazione di alcune ore che fornisce prime informazioni sul posto di lavoro, i rischi, le norme, i dispositivi di protezione. Questo primo incontro è giudicato da tutti molto utile, ma è anche ritenuto evidentemente insufficiente e non adeguato alla complessità e ampiezza dei problemi in gioco.

In quasi tutti i casi l'iter è che al momento dell'assunzione il lavoratore viene informato sulla mansione alla quale sarà destinato e riceve una informazione di massima, con depliant e opuscoli, sugli infortuni possibili relativi alla sua mansione e



sull'uso dei dispositivi personali di protezione. Successivamente il nuovo assunto viene affiancato a un operaio esperto per la durata di una o due settimane: tempo ritenuto necessario all'apprendimento della mansione. In genere sono i capi e gli operai italiani anziani che vengono incaricati dell'addestramento dei lavoratori neo assunti immigrati. La lingua secondo le testimonianze raccolte: "è un problema ma fino a un certo punto perché l'insegnamento non è solo verbale. Anche la formazione è poco codificabile perché le lavorazioni sono molto varie".

In alcuni casi questo primo step di formazione viene giudicata insufficiente e alcune aziende hanno sviluppato Piani di Formazione continua più mirati e focalizzati. Il caso B, rappresenta una "best practice" da imitare e diffondere.

Nel **Caso B** l'azienda si è dotata da tempo di un piano di formazione sulla sicurezza che comprende quattro corsi iniziali della durata complessiva di quattro mezzeggiornate ai quali partecipano obbligatoriamente tutti i lavoratori subito dopo l'assunzione: il primo corso è dedicato all'informazione generale sull'azienda; il secondo sull'ambiente, salute e sicurezza; il terzo sulla comunicazione e il quarto sulla mansione specifica che il lavoratore andrà a ricoprire. Durante i corsi vengono anche fornite informazioni e conoscenze relative al linguaggio tecnico utilizzato nei reparti e sulla terminologia adottata anche in modo informale sul posto di lavoro. Nel caso che si verificano difficoltà di apprendimento da parte di un lavoratore neoassunto straniero l'azienda ricorre all'intervento di un mediatore linguistico esterno. Dopo i corsi iniziali ogni lavoratore neoassunto viene affiancato per un periodo variabile da un tutor interno: un operaio più anziano che a sua volta ha seguito un corso di formazione specifico dedicato allo svolgimento di questa funzione. L'azienda inoltre organizza corsi che comprendono anche i temi della sicurezza per particolari gruppi di mansioni (gruisti, addetti ai carri ponte, fonditori) che comprendono una parte teorica e una parte sviluppata attraverso mezzi audiovisivi (filmati) e che riguardano i comportamenti corretti o sbagliati in ordine ai temi della sicurezza. Ancora vengono organizzati corsi di riqualificazione ogni qual volta un dipendente cambia mansione o reparto o quando vengono acquistati impianti nuovi. Il responsabile aziendale per la prevenzione e la sicurezza infine ha seguito un corso di formazione relativo allo svolgimento della sua funzione della durata di 80 ore".

A proposito di efficacia della formazione molti sottolineano l'inefficienza delle lezioni teoriche, frontali, svolte con linguaggi molto specialistici, non conosciuti dai lavoratori.

Nel **Caso C** "il rappresentante sindacale ha osservato alla conclusione del colloquio che secondo la sua esperienza i corsi di formazione sulla sicurezza rischiano di essere poco efficaci se si limitano a lezioni teoriche frontali in aula. Ciò vale in particolare modo per lavoratori immigrati che spesso sono poco secolarizzati o hanno perso da molto tempo ogni dimestichezza con l'ambiente della scuola. E' necessario utilizzare, soprattutto con gli immigrati, strumenti didattici più appropriati come brevi filmati, procedere con esempi pratici e adattare ogni percorso formativo alla condizione concreta di lavoro che il lavoratore incontra nella azienda di cui è dipendente. Inoltre viene ritenuta utile una formazione su argomenti più ampi come le tradizioni di lavoro, l'ambiente della fabbrica, la tradizione sindacale nel nostro paese, il diritto del lavoro.

f) Conoscenza della lingua italiana



Il grado di conoscenza della lingua è valutata solo sommariamente al momento dell'assunzione del selezionatore aziendale in base al colloquio di selezione. I test linguistici sono poco presenti. In effetti, nel tempo, le aziende hanno compreso l'importanza della lingua e in molti casi sono arrivate a far compilare dai capi delle schede più precise di valutazione della competenza linguistica di ciascun lavoratore. .
Risulta da queste schede di valutazione che in effetti, anche dopo molti anni, il livello di conoscenza dell'italiano da parte degli immigrati è giudicato dai responsabili di produzione appena sufficiente, e spesso anche insufficiente a ricoprire il ruolo richiesto.

Nel **Caso B**, la conoscenza dell'italiano è stata giudicata dai capi, Buona per 5 operai immigrati, Sufficiente per 10, Scarsa per 5, e Insufficiente per 3.

Nel **Caso D** l'azienda ha elaborato schede di valutazione molto accurate, precise e complete facendole completare dai capireparto, con votazioni dall'1 al 10. Da queste valutazioni risulta che gli immigrati con buone conoscenze linguistiche sono pochi e che la maggioranza è appena sufficiente o anche un po' al di sotto .

In sintesi i lavoratori con buone competenze linguistiche e di linguaggio tecnico sono veramente molto pochi. Neppure col tempo sembra che le competenze si accrescano se non per il linguaggio quotidiano.

Sembra quindi difficile pensare a una evoluzione professionale e di sicurezza del lavoratore immigrato nella quale non sia previsto un significativo progresso nella competenza linguistica di base.

g) I corsi di formazione linguistica: dentro o fuori dall'azienda

In alcuni casi sono stati organizzati dei corsi di italiano dentro l'impresa. Essi tuttavia hanno incontrato difficoltà di vario tipo.

Nel **Caso B** "l'azienda in passato ha organizzato un corso interno di lingua italiana che tuttavia è stato giudicato dai lavoratori interessati come un'imposizione e come un obbligo aggiuntivo. In seguito pertanto l'azienda ha deciso di chiedere ai lavoratori in difficoltà di seguire corsi di lingua concordati con un ente esterno per la formazione degli adulti. All'atto dell'assunzione l'azienda svolge un test specifico per accertare il grado di conoscenza della lingua italiana che sbocca in un giudizio formalizzato. L'esperienza che da questo punto di vista l'azienda ha avuto in passato con i lavoratori interinali è stata particolarmente negativa al punto da decidere di ridurre al minimo il ricorso a questo tipo di rapporto di lavoro."

In altri casi si punta a tradurre i materiali base della sicurezza (in particolare i cartelloni) nelle lingue straniere più parlate, oppure a sollecitare i lavoratori a frequentare corsi di italiano organizzati dagli enti locali.

Nel **Caso D** i cartelloni e le segnalazioni relative ai problemi della sicurezza sono tradotti, ma solo in parte, nelle lingue più frequentemente parlate dai lavoratori immigrati (inglese e



francese). L'azienda sta ora studiando il modo di migliorare tale comunicazione, di metter a punto efficaci sistemi di comunicazione con la manodopera relativamente ai temi della sicurezza e si propone di tradurre nelle lingue straniere più utilizzate anche la modulistica interna. Allo stesso modo la direzione aziendale ha allo studio un sistema più formalizzato di segnalazione dei comportamenti non conformi alla tutela della sicurezza dei lavoratori.

h) Cultura del lavoro e della sicurezza nei lavoratori immigrati

L'opinione comune dei responsabili delle aziende è che gli immigrati siano molto attenti ai problemi di sicurezza e siano, almeno inizialmente, molto più rispettosi delle normative di quanto lo siano i giovani operai italiani. Purtroppo col tempo si dice che le cattive abitudini degli italiani vengano acquisite anche dagli immigrati

Nel **Caso D**, si riassume così la cultura prevalente del lavoratore immigrato e si ipotizza una sorta di "curva" del rischio" dell'immigrato.

In base alla lunga esperienza derivante dall'utilizzo di una numerosa manodopera straniera l'azienda si è andata convincendo che in generale i lavoratori stranieri hanno un'attenzione elevata ai problemi della nocività e del rischio, soprattutto nella prima fase dopo l'assunzione. Ancora più in generale si osserva come mantengano in genere un comportamento molto attento e scrupoloso nell'esecuzione dei compiti e come si attengano ad una esatta osservanza degli ordini impartiti (si ritiene anche che stiano di più sulla difensiva). Sotto questo aspetto il comportamento degli immigrati è più affidabile di quello dei colleghi italiani che appaiono più individualisti (soprattutto quelli più giovani). In genere inoltre gli immigrati più anziani sono più affidabili di quelli che sono arrivati più di recente.

L'azienda ritiene ancora che il maggiore rischio di infortuni non riguardi tanto i lavoratori appena assunti quanto quelli che lavorano già da qualche tempo e che perdono, per così dire, il senso del pericolo mano a mano che si abituano allo svolgimento della loro mansione. Il rischio inoltre ritorna a diminuire col tempo quando la progressiva esperienza sul lavoro fa conoscere più in profondità le caratteristiche della mansione richiesta. Si potrebbe in altre parole delineare una curva del rischio in relazione alla vita professionale di un lavoratore: nel primo periodo il rischio sarebbe più basso, si eleverebbe poi in un secondo periodo per poi smorzarsi in seguito quando l'esperienza di lavoro si approfondisce. Naturalmente questo andamento non è valido solo per i lavoratori immigrati ma per tutti. Nel caso degli immigrati tuttavia l'attenzione, il timore di sbagliare, la propensione all'osservanza delle norme e all'obbedienza ai capi, soprattutto nel primo periodo dopo l'assunzione, sarebbero più elevati rispetto i loro colleghi italiani (i lavoratori italiani, soprattutto quelli più giovani, lo ripetiamo, mostrerebbero invece di accettare molto meno ogni tipo di imposizione e di ordine e di avere meno rispetto della gerarchia di fabbrica). (CASO D)

i) I problemi di relazione tra diversi gruppi di lavoratori italiani e immigrati: ferie e straordinari, passaggio di know how, servizi

In tutti i casi si giudica positivo l'inserimento degli immigrati nella vita aziendale e non sono segnalati conflitti particolari.

Qualche problema e qualche frizione nasce su temi tipici come l'orario di lavoro, in particolare per la propensione degli immigrati a fare molti straordinari e doppi turni e a prolungare i periodi di ritorno nel paese di origine oltre alle ferie disponibili.



Queste difficoltà hanno portato in passato a momenti di tensione e di scontro diretto tra persone anche se si tratta di episodi isolati. Spesso i lavoratori italiani criticano i loro colleghi immigrati per la disponibilità ad effettuare straordinari o doppi turni. Dall'altra parte gli immigrati tendono a cumulare più periodi di ferie per poterle effettuare tutte assieme ogni due o tre anni. Le aziende di solito sono propense a venire incontro a queste esigenze ma gli operai italiani sollevano spesso difficoltà sostenendo di avere anch'essi diritto ad un uso più flessibile dei giorni di ferie e di permesso.

Nel **Caso D** su questo problema, che solleva spesso critiche o "mugugni", non si è mai raggiunto un accordo scritto tra Rsu e azienda, e la direzione aziendale, in modo informale, ha deciso di stabilire dei turni annuali in modo che ciascun operaio straniero possa ritornare al paese di origine nell'arco di alcuni anni per due tre o quattro mesi. Alcuni problemi sorgono infine per quanto riguarda le pratiche religiose: in mancanza di un luogo adeguato e di pause esplicitamente dedicate a questo scopo alcuni lavoratori musulmani cercano di ritagliarsi dei momenti per pregare rimanendo sul posto di lavoro o allontanandosi per qualche minuto in qualche luogo appartato non lontano. La festa legata alla fine del Ramadan provoca sempre un numero cospicuo di assenze."

Invece nel **Caso B** è stato siglato nel 2004 un accordo aziendale che consente di accumulare in Banca ore gli straordinari eccedenti le 80 ore, in modo tale da poter prolungare il periodo di ferie nei paesi di origine.

Un'altra occasione di incontro è il passaggio di conoscenze degli operai esperti e anziani italiani ai giovani immigrati: cosa in genere difficile per ragioni di lingua e di cultura. Le imprese di solito cercando di ovviare proponendo ruoli informali di **tutorship** ai lavoratori anziani. L'istituto del tutor-operaio anziano è un istituto di fatto ma molto diffuso nelle piccole e medie imprese. Molti suggeriscono di potenziare questo ruolo attraverso una adeguata formazione

3.2 I focus con lavoratori immigrati

1. L'esperienza passata del migrante : l'assenza della fabbrica

E' noto quanto sia importante l'esperienza passata per affrontare con successo nuovi lavori. Dai focus risulta che pochissimi immigrati hanno avuto precedenti esperienze di fabbrica. Nessuno delle persone intervenute al focus group di Lecco aveva lavorato in una azienda industriale nel suo paese di origine. Alcuni hanno fatto i commercianti, altri hanno aiutato i genitori nel lavoro agricolo e allo stesso tempo sono andati a scuola fino a conseguire il diploma di scuola media superiore. Solo due immigrati hanno svolto lavori in botteghe artigiane: uno lavorava il cuoio e l'altro ha lavorato



come apprendista presso un' officina di autoriparazioni. Inoltre nei paesi di origine, dove prevale una economia informale, la sicurezza sul lavoro non viene considerato un problema degno di discussione pubblica.

...”Bisogna pensare che molti soprattutto se vengono dall' Africa Subsahariana non hanno mai visto prima una fabbrica e che non sanno veramente niente di come si lavora in una fabbrica, in generale, mentre un operaio italiano ha già in testa cosa vuol dire lavorare in un luogo simile perché suo padre o i suoi parenti già hanno lavorato.... è vero molti di noi poi dicono sempre che hanno capito tutto ma non è vero... lo dicono per dare l'impressione di sapere la lingua e poi hanno paura di perdere il posto... si pensa sempre che è più facile per noi perdere il posto di lavoro”. (Focus Brescia)

...Nella città da dove vengo non ci sono fabbriche di nessun tipo e non ho mai visto una fabbrica prima di essere venuto in Italia. No credo proprio di non avere mai avuto idea di cosa era una fabbrica... neanche al cinema o in qualche fotografia...

E' molto diffusa invece l'esperienza di lavoro nell'edilizia, ma si tratta sempre di lavoro in piccole imprese dove, secondo i ricordi di tutti gli intervenuti, non c'è attenzione ai problemi della sicurezza. *“I miei fratelli sono operai edili, lavorano però in un piccolo villaggio, prima hanno lavorato alle dipendenze di una ditta e adesso si sono messi in proprio..... ma lavorano così senza niente per ripararsi... (Focus Bergamo)*

2. Il giorno dell'assunzione e la prima formazione alla sicurezza

Come si è visto l'iter tipico aziendale è di effettuare una prima formazione all sicurezza della durata di alcune ore nel primo giorno di lavoro. L'incontro è utile ma ha dei limiti evidenti che sono stati evidenziati nei focus.

“All'inizio anche se gli è stato spiegato e hanno capito quale è il rischio non sanno esattamente quali saranno le conseguenze e per questo non capiscono la gravità di quello che stanno facendo. Viene loro detto magari cosa non devono fare ma non gli dicono che cosa succede dopo che hanno fatto una determinata cosa che è sbagliata.... e loro non sanno bene..... però una volta che hanno visto cosa succede... che hanno sentito magari di un loro amico allora stanno molto attenti”.....”Alcuni hanno già lavorato nell'edilizia in Italia quando vengono a lavorare nella fonderia altri hanno fatto altri lavori... ma molti che vengono direttamente dal loro paese non conoscono gli ambienti delle fabbriche (Focus Brescia)...

”.....”Ti dicono di mettere i tappi, la mascherina, il casco, le scarpe con i rinforzi ma non ti spiegano cosa succede se non li metti”. (Focus Brescia)

3. Reparti monoetnici o plurietnici

Nella della discussione viene messo in evidenza come vi sia la abitudine, presso alcune aziende, di assumere gruppi di lavoratori immigrati della stessa comunità e di collocarli nello stesso reparto perché si ritiene che gli immigrati stiamo meglio tra di loro. Ciò è vero, tuttavia questa scelta preclude a molti lavoratori la possibilità di venire a contatto quotidiano con operai italiani più anziani che conoscono meglio il processo di lavoro: *“Se uno non ha il minimo di intraprendenza si chiude nel proprio reparto e*



ha poche possibilità di vedere la fabbrica, di capire il ciclo di lavoro, di vedere il prodotto”.

Inoltre si osserva che i lavoratori immigrati vengono solitamente impiegati nei lavori più pericolosi e meno qualificati dove in genere rimangono per un lungo periodo di tempo senza che da parte dell’azienda vengano fatti sforzi per elevare il loro grado di preparazione professionale in modo che possano passare a mansioni più ricche e qualificate (Focus Brescia). In altri casi le aziende si comportano in modo opposto e la frammentazione delle paesi d’origine è maggiore. Ciò è stato ritenuto più difficile all’inizio, ma man mano che passa il tempo è più facile inserirsi nell’azienda e si parla di più con gli altri.

4. L’apprendimento della lingua

Il problema della conoscenza della lingua italiana è uno dei problemi più rilevanti per quanto riguarda l’apprendimento delle regole sulla sicurezza e gli operai immigrati sembra che se ne rendano pienamente conto. Spesso tuttavia la formazione linguistica è difficoltosa e poco accessibile al lavoratore.

“Al momento dell’assunzione l’impresa mi ha dato un opuscolo sulla sicurezza e poi mi ha fatto firmare un foglio in cui dicevo di essere informato su questi temi e basta... solo questo...io lo ho letto perché sono abituato (chi parla è un senegalese che ha studiato Farmacia all’Università di Dakar senza riuscire a laurearsi) ma mica tutti sono abituati a leggere e anche se sanno leggere non sono abituati a mettersi lì a leggere, io so di tanti che ricevono questo opuscolo e lo mettono lì.... bisognerebbe usare altri metodi.... tutti guardano la televisione.... bisognerebbe fare dei corsi con qualche pezzo filmato da fare vedere alla televisione” ... (focus Brescia)

Nella maggior parte dei casi i candidati all’immigrazione arrivano in Italia senza avere alcuna conoscenza della lingua e affidandosi per il primo periodo alla mediazione di loro connazionali già residenti nel nostro territorio. Ci si affida a una acquisizione spontanea della lingua che avviene ascoltando la televisione, ascoltando e parlando con la gente, o leggendo i piccoli giornali quotidiani che vengono distribuiti gratuitamente alle stazioni dei treni. Alcuni acquistano vocabolari e grammatiche, oppure si iscrivono a uno dei corsi di italiano per stranieri frequentemente organizzati dalle amministrazioni locali. Alcuni percorsi sono più strutturati altri più informali (Focus Bergamo)

Ci sono diverse opinioni su come organizzare i corsi di lingua dentro o fuori l’azienda.

“E’ difficile chiedere a un lavoratore di lavorare e poi anche di seguire fuori orario di lavoro un corso di lingua... è sempre una scelta personale che non può essere imposta...”.

Ma da un’altra parte si osserva anche che proprio i corsi organizzati all’intero di una azienda potrebbero essere quelli che hanno maggiore successo: *“L’azienda dove si lavora ha una certa autorità sul lavoratore immigrato. Anzi in fondo è l’unica autorità che riconosce perché è quella che gli è più vicina. Se gli dici che ci sono corsi dl comune o di qualche altro ente ci andrà per qualche giorno e magari poi non ci andrà più soprattutto se deve pagare. Ma se è l’azienda a dirgli che deve fare un corso è più facile che ci vada perché gli interessa restare in azienda*

Sembra pertanto di poter dire che i corsi di italiano organizzati dalle aziende siano particolarmente ben visti dai lavoratori immigrati che non dovrebbero trasferirsi a altre sedi per poterli seguire, non dovrebbero sobbarcarsi i compiti di orientarsi o di doversi iscrivere ecc. Il



problema resta quello dell'orario del corso che non può che essere esterno all'orario di lavoro e dei costi del corso che in genere le imprese non sono disposte a sostenere. Una strada indicata dai lavoratori intervenuti al focus potrebbe essere tuttavia quella di corsi di lingua organizzati dagli enti locali o tramite questi da scuole specializzate ma svolti all'interno delle aziende, anche se fuori dall'orario di lavoro.(Focus Bergamo)

5. L'inserimento nel lavoro guidato dal capo. La nuova figura del tutor

Nella maggioranza dei casi, secondo un'antica tradizione, il lavoratore neo assunto viene affidato al capo reparto che ha il compito di insegnargli il mestiere seguendo da vicino il nuovo operaio per un periodo che non ha un limite preciso e varia da azienda ad aziende a dal rapporto con il singolo lavoratore. Questa prassi è la stessa sia per l'operaio italiano che per quello straniero.

Uno dei problemi che sorgono più frequentemente e che i lavoratori stranieri mettono in evidenza è quello della velocità con cui i capi parlano: *“Parlano troppo in fretta, e se poi mettiamo in conto il rumore che c'è in fonderia tante volte non si capisce niente” “Parlano a macchinetta perché tra di loro si capiscono ma non tengono conto che noi abbiamo più difficoltà”*. Sulle difficoltà di comprensione dovute alla velocità del linguaggio ci sono parecchie altre testimonianze. Esse manifestano la tendenza da parte dei capi a trattare allo stesso modo i lavoratori italiani e quelli immigrati senza tener conto delle differenze nel grado di comprensione. (Focus Brescia)

In alcune aziende si sta invece affermando la tendenza a istituire la figura del tutor che può essere il capo reparto o anche un operaio più esperto. Solo in alcuni casi tuttavia il tutor riceve una formazione specifica per lo svolgimento del suo ruolo mentre in altri riceve semplicemente questo incarico senza che venga precisato in che cosa consiste: *“Nel mio caso è capitato che il tutor non sapeva nemmeno che era stato incaricato di questo compito dall'azienda.”..... “Il tutor da noi funziona abbastanza bene ma non ha ricevuto una formazione per trattare specificamente con gli immigrati..... si forse sarebbe bene una formazione specifica in questo senso”*.(Focus Brescia)

6. Come correggere i comportamenti sbagliati

Nei focus sono emersi molti suggerimenti per correggere i comportamenti sbagliati e rischiosi. In primo luogo sembra che il cattivo esempio sia contagioso .

“Spesso sono i lavoratori italiani e anche quelli più anziani che dovrebbero dare l'esempio che non usano i dispositivi di protezione... e i giovani immigrati vedono questo e seguono l'esempio”..... “Nella mia azienda ci sono anche i capi che non stanno attenti e se vedono qualcuno che non porta le mascherine o il casco non dicono niente”.

Ma vi sono anche altri casi in cui i capireparto intervengono a correggere i comportamenti sbagliati: *“ C'è stato una persona che non ha portato gli occhiali mentre stava svolgendo un lavoro dove era previsto l'uso del dpi, alla fine il caporeparto lo ha segnalato alla direzione e il dipendente si è preso la multa “.....”* Questi interventi sono molto apprezzati (Focus Lecco)

Un suggerimento riguarda la diffusione di procedure di segnalazione alla direzione aziendale. *“Tutto dipende dal caporeparto.... l'azienda gli affida anche il controllo di quello che fanno i lavoratori.. se si mettono il casco o no.. se si mettono la mascherina o no e via dicendo...questo vuol dire che dipende dalla persona, ci sono quelli che ci tengono e quelli che lasciano andare....”* Un altro lavoratore aggiunge però: *“ Si è vero che molto dipende dal caporeparto ma se la*



direzione impone al capo di segnalare quei lavoratori che non si comportano come si deve per quanto riguarda la sicurezza allora lui è costretto a intervenire”...

7. L'importanza di fare accordi su ferie e straordinari

Uno dei motivi più frequenti di attrito tra italiani e immigrati è dato dalla questione delle ferie. Sapendo che si tratta di un problema delicato alcune aziende evitano di affrontarlo nella contrattazione aziendale e di regolarlo in un accordo. Per non sollevare problemi preferiscono trattarlo caso per caso in un rapporto diretto con gli interessati ai quali concedono di concentrare le ferie dei due anni tollerando anche in genere un rientro posticipato e non previsto originariamente.

Tuttavia i lavoratori immigrati di solito apprezzano molto la stipula di accordi su questo punto.. Nell'azienda di uno dei lavoratori partecipanti al focus (una fonderia di medie dimensioni) è stato siglato un accordo per cui tre lavoratori stranieri ogni dieci, a turno, ogni due anni possono utilizzare un periodo di ferie di cinque mesi che rappresentano la somma di due mesi di ferie, due mesi di riduzione di orario di lavoro previsti dai contratti, e un mese di permessi personali. Si tratta di un accordo particolarmente apprezzato (Focus Bergamo).

3.3 I focus con i Rappresentanti Sindacali Unitari

1. Ambiente di lavoro e fattori di rischio

L'opinione della maggioranza dei delegati è che le imprese siderurgiche e le fonderie presentino livelli di rischio e di infortunio diffuse in tutte le fasi di lavorazione e di solito più elevate che nel resto del settore metalmeccanico. Il principale fattore che abbassa il rischio è considerato l'investimento tecnologico in nuove macchine ma anche l'attenzione organizzativa è ritenuta importante.

“In provincia di Brescia si possono trovare fonderie anche di piccola dimensione con un grado molto avanzato di automazione e altre di media e medio grande dimensione con attrezzature e impianti che non vengono rinnovati da decenni. Non abbiamo dei dati certi ma possiamo pensare che nelle fonderie più vecchie il numero di incidenti sia superiore rispetto a quelle più moderne o che si sono rinnovate negli anni più recenti”. Un rappresentante dei lavoratori fa notare inoltre che: “Probabilmente c'è una relazione tra impianti vecchi, cultura dei proprietari che non hanno voglia o non hanno la possibilità di investire, e attenzione da parte delle direzioni per i problemi della sicurezza.

2. I fattori del miglioramento: attenzione organizzativa e investimenti

E' opinione condivisa che negli ultimi anni la cultura della prevenzione e della sicurezza ha fatto certamente dei passi in avanti. Molte imprese di fonderia hanno mandato ai corsi per gli RIs i loro dipendenti e in genere vengono osservate le norme



della legge 626. Le cose sono relativamente migliorate rispetto a dieci o anche cinque anni fa. Ma vi sono forti differenze tra azienda e azienda nei comportamenti organizzativi verso la sicurezza.

“In alcune piccole fabbriche i proprietari sono oggi più attenti e più aperti alle esigenze di sicurezza dei lavoratori. Si tratta in genere di imprenditori giovani, diciamo della seconda generazione che cercano di essere disponibili ma in altre aziende c'è ancora molto da fare”.....”Potremmo catalogare le piccole fonderie del Lecchese grosso modo in tre tipi. Il primo tipo è quello delle imprese in cui la direzione ha una attenzione ai problemi della sicurezza ed è anche attiva, interessata. Per esempio si informano e vanno in cerca delle migliori mascherine,de i migliori caschi, ecc. in altre parole non si accontentano di applicare la legge ma cercano di fare meglio. C'è poi un secondo tipo di aziende che si limitano ad applicare le regole della 626 però in modo passivo, per così dire, facendo le cose minime che vengono richieste e senza fare niente di più. Poi c'è un terzo tipo di imprese, sto sempre parlando delle piccole e medie fonderie, dove non solo la direzione cerca di fare il minimo ma anche mette il bastone tra le ruote, non convoca l'Rls..... non lo lascia muovere liberamente per la fabbrica...rinvia sempre la riunione annuale.. fa difficoltà insomma.... forse perché non crede che sia una priorità o perché rappresenta un costo...bisognerebbe fare soprattutto i corsi in queste ultime imprese più che nelle altre, coinvolgerle anche se non so bene come perché spesso in queste imprese il sindacato non è molto forte”. (Focus Lecco)

“Bisogna ammettere che in alcune aziende, anche per eventi esterni, perché sono vicini a luoghi abitativi, si stanno facendo molti investimenti e in parecchi stabilimenti siderurgici vengono fatti di continuo interventi per mantenere la sicurezza al massimo livello possibile. Da questo punto di vista le cose stanno lentamente migliorando anche solo rispetto a cinque o sei anni fa”. (Focus Lecco)

3. L'analisi delle RLS sugli infortuni e gli immigrati

Secondo l'esperienza e le conoscenze dei delegati presenti, la tendenza generale è verso una diminuzione degli infortuni nelle fonderie. In genere gli infortuni più gravi sono rari, ma restano frequenti quelli di minore entità. La diminuzione del numero e della gravità degli incidenti tuttavia non riguarda tutte le imprese.

Un Rls, per l'incontro del focus di Brescia, ha raccolto alcuni dati sugli infortuni avvenuti nel corso degli ultimi cinque anni, nella sua impresa, da cui emerge come la più alta incidenza di infortuni sia presente nei reparti manutenzione, distaffatura, sbavatura (40%) seguiti dalla formatura, dalle lavorazioni meccaniche e dalle lavorazioni al forno e dai trasferimenti (35%), mentre in tutte le altre operazioni di assemblaggio, trattamenti termici, animisteria, colata, lavorazioni in siviera, preparazione carica, gli incidenti hanno avuto una frequenza più bassa a seconda delle fasi (complessivamente 25%). Se si guarda alle modalità secondo le quali sono avvenuti gli infortuni si osserva che quasi un quarto degli infortuni sono riconducibili a maneggio o contatto con materiali (la maggior parte dei quali per urto-schiacciamento-lesione-sforzo in operazioni manuali), o in seguito alla caduta di pezzi (manovre di posizionamento, di spinta, di movimentazione ecc). Un altro quarto circa è riconducibile a caduta o proiezione di gravi (la maggior parte dovuti a proiezione di materiali in lavorazione: schegge, frammenti metallici, corpi estranei, pulviscolo negli occhi) nonché a caduta o rovesciamento di pezzi e oggetti vari. Importante anche il contributo del contatto o investimento da parte di sostanze pericolose, quasi interamente dovuti all'investimento da parte di materiale ustionante, mentre ridotto è quello dovuto ad attrezzature, utensili e macchinari.



Un delegato, che è anche un Rls, ha portato all'incontro i dati relativi alla sua impresa che ha attualmente 245 dipendenti in provincia di Bergamo. In questa azienda nel 2006 si sono avuti incidenti per un totale di 520 giorni di assenza che sono saliti a 982 nel 2007. Nel 2006 gli infortuni che hanno comportato un numero più alto di giorni di assenza sono avvenuti nella fonderia- sbavatura, seguiti da quelli nella manutenzione, nell'officina e nel magazzino. Nel 2007 la più alta incidenza di giornate perse si è avuta nell'officina seguita dalla fonderia-sbavatura, dalla manutenzione e dal magazzino. Gli infortuni più frequenti (in ordine) consistono in schegge negli occhi, traumi per caduta sul pavimento o per caduta dei dischi sui piedi, schiacciature della mano o delle dita, distorsioni o contusioni, tagli alla mano, bruciate per gli spruzzi di ghisa. Commentando le tabelle presentate e notando la frequenza con cui avvengono scivolamenti contusioni o distorsioni l'Rls osserva che *“come si può vedere sono frequenti gli incidenti non molto gravi ma che dipendono da comportamenti o movimenti, sbagliati dovuti a disattenzione...a un momento in cui si è sovrappensiero o si è perduta la concentrazione.....bisogna stare attenti in modo continuato e questo è molto difficile perché capita a tutti di pensare a qualche cosa d'altro e di perdere il contatto con quello che si sta facendo”*.

Viene fatto notare anche da altri delegati come siano molto numerosi gli incidenti di piccola entità che avvengono perché si perde l'equilibrio, o non ci si guarda bene attorno: *“ sono frequenti per esempio le tendinite alle mani a causa degli sforzi nell'alzare i pesi, gli urti, gli scivoloni a causa dell'olio che c'è per terra o dell'acqua chimica sui pavimenti dell'officina sono molto frequenti... la maggior parte delle volte non succede niente uno si alza e continua a lavorare poi però viene la volta che si resta contusi o ci si rompe una gamba come è successo poco tempo fa da noi....anche a me è successo di scivolare e di urtare una rulliera”*. (Focus Bergamo)

I delegati concordano infine nel ritenere che non vi siano fattori specifici di rischio per gli immigrati: il fatto che siano più esposti agli infortuni dipende dalla loro maggiore presenza in mansioni più pericolose e nocive; dalla loro minore comprensione della lingua, del linguaggio tecnico e della segnaletica; dalle modalità di assunzione che spesso avviene per tappe: dal contratto a tempo limitato a quello a tempo indeterminato

4. Disincentivare i comportamenti sbagliati

Molte osservazioni riguardano la cultura aziendale e l'abitudine a non criticare i comportamenti sbagliati, anzi a imitarli, e viceversa al fatto che non si premiano i comportamenti corretti. In generale sin nota come nel caso della sicurezza sia dominante la cultura di ridurre i costi immediati e risparmiare subito tempo, senza curarsi delle conseguenze e dei costi futuri indotti dagli infortuni (**i costi della non sicurezza**).

“Vedono quello che fanno i loro colleghi italiani e si adattano.... imparano presto i trucchi per eludere le misure di sicurezza come mettere la baionetta per rendere inefficace la fotocellula che deve fermare la macchina se c'è un'anomalia””Vedono che gli italiani non mettono il casco e non lo mettono neppure loro”.

“Se i comportamenti virtuosi sulla sicurezza fossero incoraggiati dalle imprese anche con riconoscimenti salariali o di altro genere forse le cose migliorerebbero”.



5. La fase di inserimento: formazione e informazione

La maggior parte delle aziende, secondo le testimonianze dei delegati intervenuti, per inserire il nuovo personale in azienda, utilizza il contratto interinale come primo passo per poi assumere il dipendente che dà prova di affidabilità a tempo indeterminato. In questo iter di inserimento ci sono casi in cui si dedica abbastanza tempo alla formazione alla sicurezza, ma ci sono anche casi dove il tempo è minimo.

*“In alcuni casi le aziende si limitano a consegnare al nuovo assunto un depliant con le norme relative alla sicurezza e fanno firmare un pezzo di carta in cui il nuovo lavoratore dichiara di essere stato informato su questi temi... invece di fare **formazione** sulla sicurezza si limitano a fare **informazione** e anche in questo caso non badano a controllare se il nuovo assunto straniero ha capito o no.... e poi consegnando solo un manualetto scritto chi va poi a vedere se quello lo legge veramente o no...” (Focus Brescia)*

“Il primo giorno che sono stato assunto ho firmato il contratto di lavoro e mi hanno detto in cinque o dieci minuti come funzionavano i dispositivi di prevenzione: tappi, scarpe, casco, occhiali e vestiti ignifughi, basta è finita lì” “subito dopo l’assunzione mi hanno detto in dieci minuti, un quarto d’ora al massimo che dovevo mettere la cuffia, gli occhiali stop”.

Alcuni delegati sottolineano la difficoltà di fare il tutor senza una adeguata formazione.

“Mi hanno detto di fare il tutor per alcuni lavoratori immigrati è stata una brutta esperienza.... è stato un dramma..... per me era difficilissimo spiegarmi e per loro era difficilissimo capire... era il problema della lingua... non la rifarei.... ancora oggi dopo tre anni sono convinto che non hanno capito”.

6. Integrazione in fabbrica: le culture nazionali. Comunità aperte o chiuse?

Sul problema dell’integrazione in fabbrica le opinioni dei delegati intervenuti divergono in modo notevole. Alcuni sostengono che i rapporti tra lavoratori immigrati e italiani sono ottimi e che gli immigrati non hanno difficoltà ad integrarsi. Altri ammettono che vi sono delle difficoltà di rapporto.

“ Gli extracomunitari sono comunque molto riservati e permalosi soprattutto quelli africani, sono orgogliosi, si risentono molto se vengono rimproverati e di conseguenza l’integrazione non sempre è facile”

“In genere andiamo d’accordo ma non è facile prenderli in giro perché se ne risentono, noi tra di noi è facile sfotterci, è il nostro modo di fare, ma con loro non è sempre facile scherzare, tra di loro c’è un rapporto diverso.... si rispettano di più tra di loro. Rispettano molto i più anziani....all’inizio queste cose non si capivano poi un poco alla volta si è capito...”. (Focus Lecco)

La trasmissione della “cultura del lavoro” non è facilitata dal forte turn-over degli operai immigrati e di quello ancora più elevato dei giovani operai italiani che spesso, anche quando sono assunti a tempo indeterminato, restano nelle aziende di fonderia per periodi di tempo



molto brevi. Benché la sensazione più diffusa sia che non esistono gravi problemi nei rapporti tra le diverse comunità e che in generale si respira un'atmosfera di relativa tolleranza reciproca, secondo alcune testimonianze, si formano all'interno delle imprese *gruppi chiusi* di operai appartenenti alle stesse comunità etniche che interagiscono con difficoltà tra di loro: “*I ghanesi che sono mussulmani non possono vedere gli altri ghanesi che sono cristiani*” “*Quelli dell’Africa subsahariana non vanno d’accordo con i marocchini o i tunisini*” “*Si è creata tra i romeni una piccola banda*....” “*Fanno gruppo a sé, stanno sempre tra di loro in mensa.... non si parlano tra i gruppi mentre con noi parlano*” “*Si ha a volte la percezione che gli stranieri vadano più d’accordo con noi che tra di loro*” “*In molte fabbriche ci sono problemi di dialogo tra stranieri e noi ma da noi non ci sono parliamo molto con loro*”. (Focus Brescia)

In molte imprese, inoltre, si cerca di concentrare i lavoratori immigrati provenienti da una determinata area, e che parlano quindi la stessa lingua, nello stesso reparto. Si vengono quindi a creare all'interno delle aziende, per così dire, dei *reparti etnici* (i senegalesi tutti in fonderia, i marocchini tutti nella formatura, ecc). In questo modo le aziende cercano allo stesso tempo di mettere a loro agio i nuovi assunti, che si verranno a trovare a contatto con i loro connazionali, e di favorire lo scambio di informazioni tra lavoratori che sono da più tempo in un reparto e che presumibilmente sono già esperti nello svolgimento del loro lavoro, e i nuovi arrivati che, appartenendo allo stesso gruppo etnico (e parlando la stessa lingua), saranno agevolati nell'apprendimento della mansione. Questo dispositivo tuttavia può rivelarsi controproducente dal punto di vista della diffusione di una cultura della sicurezza e della più larga integrazione nella comunità aziendale.

7. Lingua e sicurezza: i diversi livelli di competenza linguistica

I delegati sindacali sono generalmente convinti che esista un rapporto diretto tra la conoscenza della lingua e il maggiore o minore rischio di infortunio.

“Alcune aziende si stanno orientando a assumere solo lavoratori romeni perché sanno che conoscono meglio la nostra lingua o la imparano più facilmente, in questo modo ottengono lavoratori più sicuri senza avere spese o preoccupazione di fare loro imparare la lingua”...

“Trattare allo stesso modo operai che sono immigrati venti anni fa e altri che sono arrivati solo l'anno scorso può portare fuori strada. Certe volte loro ne sanno più di noi, sono più colti di noi, lo dico davvero..... sanno magari tre lingue, però sono anche molto orgogliosi e se gli dici che non sanno qualche cosa se ne risentono.... a volte ti dicono che hanno capito anche se non hanno veramente capito....”.

“Fare dei corsi d'italiano in modo generico, senza tener conto dei diversi livelli di conoscenza, non appare più plausibile: “sarà necessario tener conto di queste differenze”. Spesso, inoltre, le aziende non richiedono all'atto dell'assunzione una conoscenza adeguata della lingua italiana: “Nel corso del colloquio di assunzione se uno dimostra di capire grosso modo quello che gli viene detto allora vuol dire che sa l'italiano..... non si chiede per esempio se ha seguito un corso di italiano da qualche parte...”.

Molte osservazioni dei delegati riguardano la inefficacia dei metodi di formazione basati sulla lezione frontale. Raramente vengono adottati strumenti didattici innovativi



come i video e le prove pratiche. Alle lezioni frontali poi non seguono quasi mai test o altre procedure per valutare il grado di apprendimento degli allievi. Spesso anche la cartellonistica è solo in lingua italiana: solo in un caso tutti i cartelli sono tradotti anche in inglese, francese e arabo.



Conclusioni: problemi e proposte

I problemi emergenti

Le tre rilevazioni effettuate (studio di caso, intervista con i lavoratori, intervista con RSU) hanno un notevole grado di convergenza nell'individuare i problemi e per certi aspetti anche nell'indicare le soluzioni. Certamente i punti di vista e i linguaggi sono diversi, ma c'è un approccio e una mappa dei problemi che è molto simile a offrire i vari attori.

In sintesi i problemi emergenti e condivisi possono essere indicati in 4 punti.

a) Il miglioramento, ancora incompleto dell'ambiente tecnologico e organizzativo.

C'è un vasto accordo tra tutti gli attori nel notevole miglioramento della sicurezza legata alla evoluzione degli ultimi 10 anni degli ambienti di lavoro. Il cambiamento come si è detto riguarda sia gli aspetti tecnologici, con l'adozione di più automazione e di più robotica, sia gli aspetti socio-organizzativi con un maggiore impegno del management, dei ruoli della sicurezza e del sindacato nel modificare i comportamenti quotidiani di lavoro. Tuttavia il miglioramento è ancora incompleto, per limiti e incompletezze che esistono sia in ampiezza che in profondità. I limiti in ampiezza sono legati al fatto che molte imprese sono ancora indietro con le tecnologie e fanno pochi sforzi organizzativi per applicare meglio la legge e cambiare le pratiche. I limiti in profondità sono legati al fatto che la sicurezza è vista prevalentemente ancora come un fatto di comportamento, di disattenzione o di errori della singola persona e non invece come un fatto collettivo, espressione di una cultura e di ambiente organizzativo complesso. Da un lato si pratica sempre più il teamworking, dall'altra si ritiene la sicurezza un fatto individuale.

b) Una cultura che dà per scontato l'industria a confronto con culture senza fabbriche

Il fenomeno immigrazione si è sviluppato rapidamente e quasi inaspettatamente in ambienti aziendali che hanno appena consolidato una cultura industriale, basata sull'abitudine alle macchine, su orari di lavoro industriali, sulla definizione negoziata di ruoli e mansioni, sulla contrattazione sindacale. Ma nella cultura degli immigrati le fabbriche sono totalmente assenti, c'è invece l'economia informale, l'agricoltura e la bottega gestita dalla famiglia, c'è un po' di edilizia e qualche officina ma senza



tecnologia né apparati di sicurezza. E' stupefacente come gli immigrati siano stati inseriti nelle fabbriche più o meno come vengono inseriti i giovani che escono dalle nostre scuole professionali e che abitano nella porta accanto a quella del capo reparto o dell'operaio anziano. Oppure come se fossero figli di altri lavoratori italiani del settore metalmeccanico. Perciò il punto di incontro tra le due culture si è trovato nel lavoro, nel salario e nell'addestramento alla mansione e alle macchine. L'azienda dà quasi per scontata la cultura industriale, la scuola di base, la conoscenza della lingua e il sindacato. Viceversa nel bagaglio dell'immigrato è assente l'esperienza di industrie avanzate di regole di sicurezza, di negoziazione sindacale. Anche la lingua è conosciuta sommariamente.

c) Limiti del modello di inserimento praticato

Un problema pratico che deriva dal problema precedente del confronto di culture è legato al sistema di inserimento come oggi praticato. La prassi attuale è basata su un incontro tra azienda e lavoratore attraverso i canali informali, le agenzie di lavoro interinale, il colloquio di assunzione, su un breve incontro formativo di ingresso, sull'affidamento al capo reparto per l'addestramento alla mansione, sul successivo apprendimento on the job del lavoro. In molti casi si conta sull'aiuto dei connazionali più esperti che parlano la stessa lingua. Il sistema ha un buon grado di efficacia e in certi aspetti funziona. Ma presenta anche dei limiti. essi sono:

- la scarsa valutazione del livello di conoscenza della lingua e quindi il debole inserimento in percorsi di apprendimento dell'italiano;
- la scarsa valutazione dell'esperienza e della scolarità pregressa, e la coerenza di un percorso di sviluppo e formazione professionale, in grado di supportare lo sviluppo nel medio periodo;
- l'approccio prevalentemente normativo e individuale alla sicurezza "ti dicono cosa devi fare, ma non ti dicono cosa succede se non lo fai";
- l'inserimento nel lavoro basato sulla singola mansione, per affiancamento e con scarsità di feed-back ;
- socializzazione prevalente nello stesso gruppo etnico e debole supporto del tutor aziendale, di solito inesperto.

Questi limiti sono poco rilevanti allo scopo di assicurare un livello di prestazioni minime, ma diventano più gravi quando si vogliono prestazioni più elevate.



d) Ruolo rilevante della lingua e debolezza della formazioni linguistica

La lingua ha un ruolo rilevante per 3 funzioni fondamentali: L'organizzazione operativa del lavoro e dei rischi, la comprensione dell'ambiente socio-tecnico e la percezione del rischio, lo sviluppo di capacità professionali. Nella prassi attuale si tiene raramente conto del diverso livello di competenza linguistica posseduta dalla persona, non si distingue tra linguaggio quotidiano e linguaggio specialistico, non si tiene conto del rapporto tra compiti da svolgere e conoscenze tecniche necessarie che implicano linguaggi specialistici. Spesso non c'è neanche una verifica sulla comprensione delle istruzioni operative, dei documenti di lavoro dei cartelloni sulla sicurezza. Anche la formazione linguistica offerta in azienda o nel territorio dagli enti locali è spesso generica e spesso solo introduttiva .

Proposte

Le proposte che sono presentate di seguito, in forma di schema di azioni possibili e di best practice già in atto, sono relative ai tre principali sistemi che nella ricerca sono risultati fondamentali per la sicurezza. Le proposte sono quindi differenziate tra questi tre sistemi dal momento che ciascuno di essi presenta obiettivi e modi di funzionamento molto diversi; tuttavia c'è anche un forte collegamento poiché i tre sistemi si rivolgono alle stesse persone che operano in azienda.

Le azioni proposte sul sistema tecnologico e organizzativo hanno lo scopo di aumentare la sicurezza e le performance aziendali attraverso lo strumento principale dell'innovazione tecnologica. Tuttavia i benefici principali delle nuove tecnologie si ottengono accompagnandole con interventi sui sistemi manageriali di gestione e governo del flusso produttivo e sull'organizzazione del lavoro. Interventi che devono essere focalizzati sulla sicurezza, il miglioramento delle performance, la riduzione dei rischi. Le azioni proposte per il sistema formativo hanno lo scopo di potenziare dei percorsi adeguati sia per la formazione e l'ingresso sia per la formazione continua, individuando uno specifico ruolo della formazione fatta in azienda e di quella demandata ad enti esterni. Le azioni proposte per il sistema di integrazione per i lavoratori immigrati hanno lo scopo di suggerire alle aziende politiche di gestione degli immigrati sia di breve periodo sia di medio lungo.



A) Sistema tecnologico-organizzativo (socio-tecnico)

Scopi:

- a) utilizzare le nuove tecnologie anche a scopi di sicurezza, riduzione del rischio e dei costi della non sicurezza
- b) potenziare i benefici degli investimenti con interventi sull'organizzazione e la gestione
- c) superare l'approccio normativo e individuale con un approccio di team di lavoro che migliora in continuo.

Ambiti di intervento	Azioni	Best Practice
a) innovazione tecnologica	1. investire prima dove il rischio è alto 2. studiare modalità applicative che ottimizzano costi, qualità sicurezza	3. Studi preliminari su benefici di costi e rischio 4. Definizione congiunta delle modalità applicative tra management e sicurezza
b) organizzazione	5. analisi diagnosi degli incidenti e dei non incidenti 6. approfondimento delle cause dei rischi e individuazione di soluzioni migliorative 7. coinvolgimento di tutti gli attori	8. pubblicazione statistiche incidenti 9. analisi condivisa e diffusione di "Lesson learned" 10. team di miglioramento continuo della sicurezza 11. procedure di segnalazione dei comportamenti a rischio
c) sistema dei ruoli per la sicurezza	12. attivazione preventiva e coordinata di tutti i ruoli 13. coinvolgimento nelle decisioni di investimento e nel miglioramento continuo	14. riunioni CDA e sicurezza 15. riunioni mensili ruoli per la sicurezza 16. team di miglioramento continuo con specialisti 17. diffusione degli studi e delle best practice



B) Sistema formativo

Scopi:

- d) potenziare la formazione di ingresso in azienda e introduzione al ruolo e alla sicurezza
- e) individuare gli ambiti e i modelli alla formazione alla lingua italiana, differenziati per livelli e ruoli
- f) consolidare sistemi di formazione continua, in cui la sicurezza sia è integrata con gli aspetti tecnico-organizzativi

Ambiti di intervento	Azioni	Best Practice
a) formazione di ingresso	18. potenziare il momento di primo accoglimento 19. potenziare e formare i tutor anche come mediatori culturali 20. test di ingresso di lingua e definizione percorso 21. colloquio di orientamento col tutor	22. accoglienza coinvolgente di un giorno 23. traduzioni di opuscoli in varie lingue 24. strumenti multimediali su impresa e sicurezza 25. test di lingua 26. test di comprensione sicurezza
b) formazione alla lingua italiana	27. tenere sotto controllo i livelli di competenza linguistica 28. individuare e proporre percorsi di formazione sia esterni (lingua e cultura generale) sia interni (lingua tecnica e di ruolo)	29. scheda valutazione su competenze linguistiche 30. corsi di formazione tecnico linguistici per ruoli e tecnologie 31. intermediari culturali 32. accordi on enti formativi esterni 33. inchieste sulla comprensione
c) formazione continua	34. azioni individuare i ruoli e le mansioni specializzate "scoperte" nel breve e medio periodo 35. definire un percorso di crescita professionale nel lungo periodo per i lavoratori	36. piani formativi interni di rimpiazzo dei ruoli scoperti e di miglioramento dei ruoli 37. consorzi interaziendali di formazione continua



C) Sistema di integrazione e di inserimento

Scopi:

- g) potenziare la capacità dell'impresa di conoscere il neoassunto e di migliorare le modalità di primo inserimento
- h) politiche di gestione delle risorse umane e di integrazioni di immigrati in medio periodo
- i) collegare l'inserimento nel lavoro con l'inserimento nella società

Ambiti di intervento	Azioni	Best Practice
a) primo inserimento in azienda	38. potenziare l'inserimento oltre il primo giorno 39. verificare la comprensione della lingua e delle norme di sicurezza 40. definire un percorso di introduzione al ruolo e al gruppo di lavoro	41. prima accoglienza da un'ora a un giorno 42. colloqui con tutor e con gruppo di lavoro 43. brevi incontri di formazione al ruolo e alla sicurezza sulle macchine
b) integrazione in azienda di medio periodo	44. superare il dualismo tra reparti monoetnici e reparti differenziati 45. sviluppare forme di socializzazione interculturale 46. accordi sindacali su temi specifici (ferie, orari, mensa, servizi)	47. mobilità rotazioni pianificate e per sostituzione 48. discussione aperta sulla diversità di usanze costumi ed esigenze religiose e sociali
c) collegamento tra inserimento nel lavoro e inserimento nella società	49. collegamento tra politiche di gestione dell'azienda e politiche degli enti locali dello Stato del volontariato 50. quale modello di integrazione?	51. coordinamento con enti locali per alloggi, permessi, scuole e servizi 52. coordinamento con sindacati territoriali associazioni immigrati, volontariato





■ ALLEGATI

■ Casi Aziendali



Caso A

1- Dati sull'impresa

L'azienda è una fonderia di ghisa aperta all'inizio degli anni Sessanta, con sede in provincia di Brescia. L'azienda produce getti in ghisa (ghisa lamellare, sferoidale e legata) con peso variabile da un minimo di 50 kg. a un massimo di 900 kg. Il prodotto è utilizzato nell'industria meccanica (parti di macchine utensili e del meccanotessile; valvole per condotte; casse per valvole dosatrici); getti per mezzi di trasporto (dischi freno, basamenti motore, scatole di trasmissione, stampi per ruote in lega); getti per la siderurgia (lingottiere, placche, bobinatrici). La produzione media si aggira sulle 50 tonnellate al giorno ed è destinata esclusivamente al mercato nazionale. La produzione è relativamente costante durante l'anno: i picchi e le cadute della domanda sono quindi piuttosto contenuti e non richiedono il ricorso a manodopera interinale o a tempo determinato in misura consistente.

Il ciclo produttivo comprende le fasi di: a) formatura delle motte di sabbia-resina, b) lavaggio e verniciatura delle motte, c) fissatura delle motte in forno di essiccazione, d) verniciatura con vernice antiaderente e ramolaggio (rifinitura della forma per la pulizia dalla polvere, introduzione delle anime e apertura dei fori di colata e di fuoriuscita dei gas), e) accoppiatura, f) colata (l'azienda è dotata di tre forni fusori), g) distaffatura, h) sabbatura e sbavatura del pezzo (la sbavatura per il 90% viene appaltata ad aziende esterne e anche le fasi di trattamento termico e verniciatura sono svolte in outsourcing). Oltre agli impianti di produzione l'azienda è dotata di un magazzino per lo stoccaggio dei modelli, di una modelleria interna per le operazioni di manutenzione e di una animisteria per la produzione di anime. I servizi di verniciatura e trattamento termico vengono effettuati in outsourcing. In azienda operano inoltre stabilmente un elettricista, un manutentore e un carpentiere mentre la manutenzione straordinaria viene appaltata ad un'azienda esterna.

La struttura aziendale è costituita, oltre che dal presidente, dal responsabile del servizio protezione e prevenzione, dal servizio gestione qualità, vendite, acquisti, amministrazione, personale. La parte produttiva comprende il direttore tecnico, il responsabile servizio produzione, il responsabile del controllo qualità e tre responsabili di reparto (resine e formatura, forni, sbavatura). In totale lavorano in azienda sette tra dirigenti e impiegati, sette quadri tecnici e capireparto e 17 operai tutti con contratto a tempo indeterminato.

2- Ambiente di lavoro e fattori di rischio

Gli impianti di produzione presentano un elevato grado di automazione. In particolare la fase di formatura e mescolatura della sabbia è a caricamento automatizzato; anche le fasi successive di verniciatura e lavaggio, essiccazione e rammollaggio avvengono su impianti automatici. La distaffatura del pezzo e la successiva fase di sabbatura vengono invece svolte manualmente. L'orario di lavoro è su un turno unico di nove ore al giorno, compresa l'ora di pausa per la mensa, che va dalle 08,00 alle 12,00 e dalla 01,00 alle 17,00 per cinque giorni alla settimana. Gli straordinari sono frequenti ma vengono effettuati nel rispetto del contratto nazionale. Al sabato con ore straordinarie viene svolto il lavoro di manutenzione ordinaria e di pulizia degli impianti e dell'ambiente.



L'azienda attua un sistema di rotazione delle mansioni all'interno del reparto di formatura, e di sbavatura mentre è più difficile realizzare la polivalenza sui forni che prevedono un organico stabile di cinque persone. Il sistema di rotazione delle mansioni è stato introdotto alcuni anni or sono previo lo svolgimento di un breve corso di addestramento rivolto a tutto il personale con qualifica operaia. L'azienda tende inoltre a favorire il lavoro di gruppo soprattutto nella fase di fusione nella quale sono impegnate contemporaneamente cinque persone e cerca di favorire la diffusione delle conoscenze relative al ciclo produttivo e agli obiettivi di qualità organizzando corsi di formazione annuali.

I maggiori fattori di rischio dipendenti dalle tecnologie utilizzate, sono presenti nelle fasi di a) formatura, b) movimentazione dei pezzi, c) nelle operazioni di fusione, d) nei lavori di gestione del magazzino. Nel primo caso il rischio più frequente è quello della rottura della forma o del versamento del contenuto; nel secondo è quello della caduta pesi; nel terzo si tratta prevalentemente della fuga di materiale incandescente; nel quarto si tratta di incidenti che possono accadere nell'utilizzo dei muletti (rovesciamento), nella rottura di un carrello, o per caduta di pesi. Nelle attività di carpenteria e di manutenzione ordinaria i rischi sono relativi all'utilizzo degli utensili (tagli, schiacciamento di arti, schegge, contusioni, distorsioni). Più in generale vi sono rischi di slittamento e caduta. Sia secondo l'opinione del responsabile per l'impresa del servizio di prevenzione e protezione che di quella del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza gli orari e i ritmi di lavoro non costituiscono fattori determinanti o aggravanti del rischio di infortuni. Secondo l'opinione della direzione d'impresa tuttavia i lavoratori di religione musulmana sono maggiormente esposti a infortuni durante il periodo di Ramadan quando devono svolgere il lavoro osservando contemporaneamente le regole del digiuno: la condizione di maggiore debolezza porterebbe ad un incremento degli infortuni, anche se non di particolare gravità, proprio durante questo periodo. Il turn over dei lavoratori non è elevato e la stabilità dell'organico costituisce quindi un fattore positivo per la diffusione di una cultura della sicurezza e per l'adozione stabile di comportamenti adeguati nei confronti dei fattori di rischio. L'azienda non ha fornito dati esatti relativi all'andamento degli infortuni nel corso degli ultimi anni ma ha osservato che durante gli ultimi cinque anni non si sono mai determinati infortuni gravi e che il trend di incidenti di non grave entità è decrescente.

Nel corso degli ultimi cinque anni sono stati effettuati investimenti per rinnovare e migliorare i sistemi di sicurezza e antinfortunistici (messa in sicurezza degli impianti, rinnovamento della cartellonistica, recinzione dell'impianto di formatura, acquisto di indumenti ignifughi per gli addetti ai forni di fusione). I dispositivi di protezione individuale in dotazione dei lavoratori comprendono guanti, scarpe antiscivolo a punta rinforzata, mascherine anti-polvere, caschi, tappi per le orecchie, cuffie, occhiali, abiti ignifughi, ghette. Gli impianti sono messi sotto sicurezza tramite cancellature a blocco automatico in caso di guasto.

Sia secondo la testimonianza del Responsabile aziendale per la sicurezza che per l'RIs le norme relative alla tenuta del documento della valutazione dei rischi, del registro degli infortuni, della riunione annuale e della formazione al personale sono osservate dall'azienda. In particolare per la valutazione del rischio l'azienda si avvale della consulenza di una agenzia esterna.

Nel corso del colloquio di assunzione l'azienda si assicura che il candidato di provenienza straniera abbia una conoscenza minima della lingua italiana senza che venga tuttavia effettuato un esame formale del livello di apprendimento. La formazione per i neo assunti sulla sicurezza avviene all'interno di una giornata che comprende anche informazioni sull'impresa, sul prodotto, sugli impianti e sul sistema di controllo della qualità. All'atto dell'assunzione inoltre viene consegnato al lavoratore un ciclostilato sui principali fattori di rischio e sulle misure preventive presenti in azienda. In caso di cambiamento di mansione o di introduzione ad un sistema di rotazione viene



svolto un altro corso di mezza giornata sia sui nuovi compiti da svolgere che sui sistemi di prevenzione e sicurezza relativi alla nuova posizione di lavoro.

3- I lavoratori immigrati

Attualmente lavorano in azienda 12 lavoratori immigrati che rappresentano quindi la netta maggioranza dell'organico operaio e che sono distribuiti in tutti i reparti di produzione senza una particolare concentrazione su un impianto. I primi lavoratori stranieri sono stati assunti quindici anni fa e al primo nucleo se ne sono aggiunti altri in diversi cicli di assunzione avvenuti sei e tre anni fa. Si tratta di lavoratori provenienti da Marocco, Tunisia, Algeria, Bosnia, Romania, India e che hanno dimostrato sino ad ora, come abbiamo detto, la tendenza a stabilizzarsi nell'attuale posto di lavoro. Tranne un lavoratore romeno che è in possesso di una laurea gli altri hanno titoli di studio di scuola elementare o media inferiore. Mentre i lavoratori assunti in tempi più lontani non avevano esperienze di lavoro di fabbrica, di quelli assunti più di recente, alcuni hanno già lavorato nell'edilizia o in altri comparti sul territorio italiano.

Della formazione ricevuta sul tema della sicurezza all'atto dell'assunzione abbiamo già detto: va precisato che, dopo l'assunzione e il corso introduttivo di una giornata, ogni lavoratore immigrato viene affidato a un lavoratore più esperto che ha il compito di seguirlo per un periodo di tempo con compiti di istruzione alla mansione che tuttavia non sono formalizzati. Per lo svolgimento della funzione di *tutor* del resto non è previsto un programma di formazione specifico. Restano poi i corsi svolti *ad hoc* in caso di cambiamento di mansione, che abbiamo già ricordato e che sono previsti per ogni lavoratore indipendentemente dal fatto che sia un immigrato.

Da parte dell'azienda non vengono segnalate particolari difficoltà dal punto di vista dell'integrazione del personale straniero con i lavoratori di origine italiana o dei lavoratori appartenenti dei diversi paesi stranieri nelle loro relazioni reciproche. Da parte delle Rsu si fa notare tuttavia che non sempre i lavoratori più anziani ed esperti sono disponibili a trasmettere le loro conoscenze ai neoassunti, specie se di origine straniera. Sempre da parte delle Rsu (il rappresentante sindacale è un lavoratore algerino) si fanno notare le difficoltà che si frappongono nella comprensione della terminologia tecnica e della segnaletica e cartellonistica che non sono tradotte nelle lingue straniere più frequentemente parlate.

Non vengono segnalati fattori di rischio specifici per i lavoratori stranieri che tuttavia sono concentrati nelle mansioni più dequalificate e sono quindi maggiormente esposti agli infortuni mentre tutti e tre i capireparto e il capo produzione sono di origine italiana.

4- Aspetti culturali e di comportamento

I rappresentanti dell'impresa ritengono che non ci siano differenze sostanziali nel *rendimento* sul lavoro tra operai immigrati e autoctoni. Se una differenza deve esser messa in evidenza questa riguarda una maggiore cautela e attenzione da parte dei lavoratori immigrati relativamente all'attribuzione delle diverse mansioni: i lavoratori stranieri sarebbero meno propensi alla mobilità tra reparti e alla rotazione all'interno dello stesso reparto. Gli operai italiani sarebbero al contrario più disponibili al cambiamento e maggiormente autonomi nelle decisioni da prendere di volta in volta di fronte a variazioni o anomalie di processo. Questo atteggiamento più *prescrittivo* e *rigido* (secondo la definizione dei rappresentanti dell'impresa) non trova tuttavia una adeguata spiegazione. Va osservato in sede di analisi che potrebbe trovare spiegazione in una minore dimestichezza con il funzionamento degli impianti, in una minore consapevolezza dei rischi a cui si va incontro cambiando mansione e in una maggiore difficoltà (anche dal punto di vista linguistico) a comprendere le regole formali e informali che presiedono all'esecuzione corretta di un insieme di



compiti. Potrebbe in definitiva dipendere da una *surplus di prudenza* causato proprio da un deficit di informazione e di conoscenza del ciclo di produzione, anche se questa ipotesi andrebbe verificata più attentamente sul campo.

Considerazioni in parte analoghe in parte differenti valgono per quanto riguarda il comportamento nei confronti dei problemi della sicurezza: da un lato i lavoratori immigrati dimostrano di essere, almeno nella prima fase dopo la loro assunzione, più attenti dei loro colleghi italiani, dall'altra parte mostrano nel corso del tempo di perdere questa attenzione anche perché subiscono l'influenza dei comportamenti negligenti adottati dai lavoratori più anziani di origine italiana. Il direttore di stabilimento dichiara a questo proposito di dover spesso richiamare i lavoratori ad una maggiore osservanza delle norme di sicurezza relative soprattutto all'uso dei caschi, mascherine e indumenti ignifughi.

Un problema particolare viene sottolineato per i tempi di lavoro. I lavoratori immigrati di religione mussulmana, come è noto, seguono cicli festivi diversi da quelli dettati dal cattolicesimo e quelli che hanno la famiglia ancora nei paesi di origine manifestano necessità diverse nell'utilizzo dei periodi di ferie. Da questo punto di vista si assiste ad una composizione informale delle diverse esigenze tra azienda e lavoratori che, se non trova definizione in accordi scritti, funziona discretamente sul piano pratico: teoricamente l'azienda chiude tre settimane all'anno in agosto, ma di fatto, poiché parecchi lavoratori stranieri prolungano il periodo di ferie restando più a lungo nel paese di origine, si dà per scontato che il periodo di chiusura si protragga di un'altra settimana. Durante le feste religiose cattoliche i lavoratori immigrati di altra religione sono obbligati ad assentarsi ma in quelle della propria religione si sentono obbligati naturalmente ad assentarsi ricorrendo a diversi stratagemmi, sostanzialmente tollerati dall'impresa, come la rotazione al loro interno o l'assenza per malattia. Un certo livello di tolleranza reciproca e di flessibilità nel riconoscimento delle esigenze particolari dei diversi gruppi di lavoratori, che restano sul piano informale, sembrano quindi necessarie anche perché si ripercuotono positivamente sul rapporto tra le parti e sulla vita di lavoro dei diversi gruppi di lavoratori.

Infine va osservato l'elevato grado di sindacalizzazione dei lavoratori stranieri e la loro particolare attenzione al rispetto delle norme contrattuali (il rappresentante sindacale unitario come abbiamo detto è un lavoratore algerino). Il rigore adottato nell'esame della busta paga e la frequenza del ricorso alle organizzazioni sindacali esterne nel caso si verificano problemi d'interpretazione delle norme contrattuali fa ritenere ai rappresentanti dell'impresa che, anche sotto questo aspetto, ci siano, da parte dei lavoratori immigrati, quel formalismo e quella rigidità alle quali abbiamo già accennato.



Caso B

1- Dati sull'impresa

La fonderia Caso B, aperta nel 1970, ha sede in provincia di Bergamo. La sua attività consiste nella produzione di getti in acciaio speciale destinati principalmente all'industria meccanica e petrolchimica. I prodotti sono valvole di regolazione dei fluidi e pompe di aspirazione (la produzione è del 50% di valvole e dell'altro 50% di pompe) fabbricate su commessa in 200 tipi di lega d'acciaio (acciai inox, acciai al carbonio, leghe al nichel e acciai duplex). La produzione è destinata per l'80% al mercato nazionale e per il 20% a quello estero (Germania e Francia). I lotti variano notevolmente e possono essere di elementi singoli o di piccole e medie serie sino a un massimo di 200 pezzi. La dimensione dei getti varia da 0,5 kg. a 1500 kg.

Il flusso di produzione si compone delle fasi di: a) preparazione del modello e cassa dell'anima, b) formatura staffe e formatura anime, c) verniciatura, d) verniciatura anime e ramolaggio), e) colata, f) distaffatura, g) sabbiatura e taglio, h) saldatura e sbavatura, i) finitura, l) ulteriore sabbiatura, m) controlli (controllo visivo e a raggi x, prova idraulica, controllo magnetico, controllo liquidi penetranti), n) spedizione. Le principali attrezzature consistono in due macchine sparaanime a freddo e tre a caldo, un impianto di formatura semiautomatico, quattro forni elettrici ad alta frequenza e due forni per trattamento termico. Le operazioni di finitura vengono appaltate all'esterno dopo le quali i pezzi rientrano in sede per le fasi conclusive di lavorazione. Gli operai sono particolarmente concentrati nelle fasi di formatura (5 operatori), di fusione (5) e finitura (6) mentre variano da due a tre nelle altre fasi.

L'organico al gennaio 2008 è composto da nove impiegati tecnici e amministrativi e 40 operai. Di questi tutti sono assunti a contratto a tempo indeterminato tranne due apprendisti e due con contratto di lavoro interinale. Il turn over è abbastanza elevato: sul totale dei dipendenti nel corso del 2007 è stato del 13,6% ma sui soli dipendenti immigrati è salito al 35,2%. In passato l'azienda faceva un ricorso più frequente al lavoro interinale e a contratti a tempo determinato ma ha deciso di limitarli dopo alcune esperienze particolarmente negative.

2- Ambiente di lavoro e fattori di rischio

Il grado di automazione è elevato (con l'utilizzo di carri ponte) sia per quanto riguarda la preparazione delle forme che per la loro movimentazione e per quella dei getti dopo la colata. La preparazione delle forme si avvale invece di un impianto semiautomatico.

L'orario di lavoro prevede un turno giornaliero normale di otto ore con un'ora di pausa per la mensa (dalle 07,15 alle 12,15 e dalle 13,15 alle 16,15). Ai forni si effettuano due turni alternati nel corso della giornata di lavoro in modo da coprire anche l'ora di pausa per il pranzo. Le ore di straordinario sono nella norma e il lavoro non presenta particolari picchi nel corso dell'anno.

Se consideriamo la composizione attuale del personale assunto con contratti a tempo indeterminato a seconda delle qualifiche (sono compresi due lavoratori interinali e un apprendista) emerge una situazione che possiamo considerare abbastanza caratteristica: mentre gli impiegati amministrativi e tecnici sono tutti di origine italiana gli operai si dividono tra diciassette operai italiani (con età media di 50 anni) e ventitre operai immigrati (con età media di 37 anni). Nel corso del 2007 sono stati avviati 13 rapporti di lavoro 12 dei quali con contratto a termine e uno a tempo determinato. Di questi due sono stati convertiti in assunzioni stabili e per quattro i contratti sono



stati rinnovati per periodi variabili. Il ricorso a lavoro interinale è saltuario e contenuto in qualche unità (attualmente come abbiamo visto sono presenti in azienda solo due lavoratori interinali, ambedue immigrati, che coprono alcune assenze temporanee).

I ritmi sono relativamente sostenuti anche a parere dei rappresentanti dell'azienda e gli straordinari sono particolarmente diffusi in alcuni periodi dell'anno, in particolari alla formatura.

I fattori di rischio lavorativo, come in ogni azienda di questo comparto sono numerosi e diffusi in tutto il ciclo. In modo schematico essi possono essere delineati nel modo seguente (lo schema trascurava i fattori di nocività per elencare solo quelli relativi a infortuni)

Fase del ciclo	Fattori di rischio				
	Rischi da attrezzature	Esplosione moviment.	Stoccaggio prod. pericol.	Posture ritmi, fatica	Fiamme mater. incan.
Prep. Modelli		*	*		
Recupero terre	*	*	*		
Formatura sabbia	*	*			
Formatura anidr. carb.	*	*	*	*	
Produzione anime cold	*	*	*	*	
Produzione anime hot	*	*	*	*	
Verniciatura	*	*	*		*
Ramolaggio	*	*	*		
Fusione	*	*	*		*
Colata	*	*	*	*	*
Manutenzione forni	*	*	*	*	*
Distaffatura	*	*	*	*	
Granigliatura	*	*		*	
Sbavatura	*	*		*	
Trattamenti termici		*	*		
Manutenzione	*	*	*	*	*

Gli altri fattori di rischio non compresi nell'elenco esposto e riguardanti la salute sono: rumore, vibrazione, polvere, Gas /vapori/fumi, microclima calore, campi magnetici a bassa frequenza, radiazioni ionizzanti, radiazioni ultraviolette infrarosse.

Negli ultimi anni non si sono verificati incidenti gravi: gli infortuni sono consistiti per lo più in abrasioni, stiramenti di arti, fratture, schiacciamenti, scegge di ferro, ferite e abrasioni. Nel 2005 si sono verificati 17 episodi di cui solo sei passibili di denuncia all'Inail, nel 2006 sono stati 15 di cui quattro denunciati. Se guardiamo alla distribuzione degli infortuni nel corso dell'anno 2007 appare evidente la maggiore esposizione dei lavoratori immigrati. Su 10 infortuni infatti 8 sono occorsi a dipendenti immigrati e 2 a dipendenti di nazionalità italiana. Più esattamente:



Infortuni a dipendenti immigrati occorsi nel 2007

Reparto e qualifica	natura della lesione	sede della lesione	gg di assenza
Sbavatore	contusione	mano sinistra	7
Animista	abrasione	arti superiori	12
Sbavatore	contusione	coscia	0
Vernciatore	corpo estraneo	occhio sinistro	1
Vernciatore	schiacciamento	dito mano sinistra	12
Sbavatore	schiacciamento	mano sinistra	3
Sbavatore	schiacciamento	mano sinistra	37
Formatore	trauma distorsivo	mano destra	18

Gli investimenti in sicurezza, negli ultimi anni hanno riguardato il cambiamento delle “sparaanime” con attrezzature più sicure della messa in sicurezza dei ponti gru, e dei dispositivi di protezione su alcune presse nel reparto formatura. Si è inoltre migliorata la dotazione di strumenti di protezione personali con modelli più funzionali ed efficaci (scarpe antiscivolo, cuffie, abiti ignifughi, ecc).

L’azienda si è dotata da tempo di un piano di formazione sulla sicurezza che comprende quattro corsi iniziali della durata complessiva di quattro mezza giornate ai quali partecipano obbligatoriamente tutti i lavoratori subito dopo l’assunzione: il primo corso è dedicato all’informazione generale sull’azienda; il secondo sull’ambiente, salute e sicurezza; il terzo sulla comunicazione e il quarto sulla mansione specifica che il lavoratore andrà a ricoprire. Durante i corsi vengono anche fornite informazioni e conoscenze relative al linguaggio tecnico utilizzato nei reparti e sulla terminologia adottata anche in modo informale sul posto di lavoro. Nel caso che si verificano difficoltà di apprendimento da parte di un lavoratore neoassunto straniero l’azienda ricorre all’intervento di un mediatore linguistico esterno. Dopo i corsi iniziali ogni lavoratore neoassunto viene affiancato per un periodo variabile da un tutor interno: un operaio più anziano che a sua volta ha seguito un corso di formazione specifico dedicato allo svolgimento di questa funzione. L’azienda inoltre organizza corsi che comprendono anche i temi della sicurezza per particolari gruppi di mansioni (gruisti, addetti ai carri ponte, fonditori) che comprendono una parte teorica e una parte sviluppata attraverso mezzi audiovisivi (filmati) e che riguardano i comportamenti corretti o sbagliati in ordine ai temi della sicurezza. Ancora vengono organizzati corsi di riqualificazione ogni qual volta un dipendente cambia mansione o reparto o quando vengono acquistati impianti nuovi. Il responsabile aziendale per la prevenzione e la sicurezza infine ha seguito un corso di formazione relativo allo svolgimento della sua funzione della durata di 80 ore.

Date alcune difficoltà linguistiche riscontrate in alcuni neoassunti l’azienda in passato ha organizzato un corso interno di lingua italiana che tuttavia è stato giudicato dai lavoratori interessati come un’imposizione e come un obbligo aggiuntivo. In seguito pertanto l’azienda ha deciso di chiedere ai lavoratori in difficoltà di seguire corsi di lingua concordati con un ente esterno per la formazione degli adulti. All’atto dell’assunzione l’azienda svolge un test specifico per accertare il grado di conoscenza della lingua italiana che sbocca in un giudizio formalizzato. L’esperienza che da questo punto di vista l’azienda ha avuto in passato con i lavoratori interinali è stata particolarmente negativa al punto da decidere di ridurre al minimo il ricorso a questo tipo di rapporto di lavoro.



Oltre alle adempienze richieste dalla legge 626 l'azienda ha introdotto alcune procedure aggiuntive con l'obiettivo di raggiungere standard ottimali di sicurezza. Nell'ambito del registro degli infortuni l'azienda segue una procedura interna di analisi delle cause e delle modalità con cui è avvenuto un incidente. Nel sistema di valutazione del lavoro del singolo operaio viene incluso inoltre il giudizio sul comportamento tenuto nei riguardi delle norme di sicurezza. Ancora l'azienda sta studiando il modo di introdurre forme incentivanti i comportamenti positivi sulla sicurezza anche dal punto di vista della retribuzione.

Infine va segnalata una procedura interna che è costituita da un modulo con il quale ogni caporeparto è tenuto a segnalare comportamenti non aderenti alle norme da parte dei singoli lavoratori. La scheda riguarda comportamenti inadeguati relativi a: 1) utilizzo dei dispositivi individuali, 2) applicazione delle procedure di sistema, 3) vigilanza, 4) applicazione delle istruzioni operative, 5) altro. La scheda inoltre prevede quattro livelli di pericolosità del comportamento non conforme che vanno da un livello più basso, in cui il danno possibile è relativo solo alla persona interessata, al livello più elevato in cui il comportamento anomalo potrebbe danneggiare un numero elevato di altri lavoratori o un intero reparto. Le segnalazioni non hanno un intento immediatamente punitivo e le misure prese dalla direzione sono graduate seconda della gravità del comportamento.

3- I lavoratori immigrati

Come abbiamo visto i lavoratori stranieri sono la maggioranza nei reparti di produzione, presentano un elevato turn-over e sono particolarmente esposti agli infortuni. La presenza di operai immigrati data dagli inizi degli anni 90 con un piccolo nucleo di senegalesi a cui si sono aggiunti lavoratori provenienti dal Burkina Faso, Costa d'Avorio, Egitto, Eritrea, India, Nigeria, Togo Tunisia. Attualmente si ha una distribuzione relativamente omogenea dei lavoratori appartenenti alle stesse comunità a seconda dei reparti: il gruppo più numeroso di senegalesi è concentrato nella formatura (sei persone), gli indiani lavorano nella finitura (tre persone). La tendenza a collocare lavoratori originari dagli stessi paesi nello stesso reparto è una scelta spesso fatta dalle aziende che in questo modo tendono a incoraggiare il passaggio di informazioni da operai immigrati da più tempo a operai di più recente immigrazione facilitata dall'uso della stessa lingua (e anche perché l'esperienza insegna che i lavoratori degli stessi paesi convivono meglio tra di loro). I titoli di studio variano dal diploma di scuola media a quello di scuola media superiore ma non ci sono laureati: la tendenza generale è verso una diminuzione del titolo di studio se passiamo dai primi gruppi di immigrati agli inizi degli anni Novanta a quelli di più recente ingresso.

Abbiamo visto che la conoscenza della lingua italiana è uno degli aspetti che vengono valutati al momento della assunzione. L'azienda quindi è in possesso di una scheda di giudizio su ogni singolo lavoratore relativamente a questo aspetto. L'azienda giudica *buona* la conoscenza dell'italiano per 5 lavoratori immigrati, sufficiente quella di 10 lavoratori, scarsa quella di altri 5 e insufficiente quella di 3. La conoscenza del linguaggio tecnico e la comprensione della cartellonistica di conseguenza è alquanto differente a seconda della dimestichezza con la lingua italiana. Questo problema è presente alla direzione aziendale che proprio per questo motivo aveva cercato di organizzare in passato i corsi di lingua interni all'azienda.

Analoghe considerazioni valgono per il grado di integrazione sociale e organizzativa dei lavoratori immigrati all'interno dell'azienda. Il gruppo presente da più tempo, rappresentato dai lavoratori senegalesi, dimostra di avere assimilato le regole di lavoro e di avere dimestichezza con la "cultura del lavoro" tipica del comparto e dell'ambiente sociale circostante (un rappresentante sindacale è un senegalese). Gli operai arrivati da meno tempo trovano spesso qualche difficoltà (si fa notare ad esempio che il linguaggio scabro e le maniere brusche adottate normalmente dagli



operai bergamaschi nelle loro relazioni di lavoro lasciano spesso molto perplessi i lavoratori, soprattutto di origine africana, più abituati a rapporti di reciproco rispetto). L'integrazione sembra quindi essere problema di tempi solitamente più lunghi di quanto si possa ritenere. Il grado di sindacalizzazione comunque è elevato presso tutti i gruppi di operai immigrati.

4. Aspetti culturali

L'azienda osserva che i comportamenti dei lavoratori immigrati in relazione ai problemi della sicurezza in generale sono più attenti alla regola di quanto non siano quelli dei giovani lavoratori italiani, che in genere dimostrano maggiore "individualismo" e maggiore "disinteresse". Questa osservazione vale anche più in generale per quanto riguarda il comportamento nei confronti della gerarchia e delle regole relative alla esecuzione dei compiti.

Data la tendenza da parte dei lavoratori immigrati a chiedere permessi più lunghi da agganciare ai periodi di ferie in modo da poter andare nei paesi di origine, l'azienda ha siglato un accordo nel 2004 che permette di accantonare nella banca ore gli straordinari eccedenti le 80 ore. Mentre in passato, inoltre, il premio di produttività era legato alla presenza e alla puntualità nel contratto aziendale più recente l'azienda ha rinunciato a questa norma tenendo conto della maggiore flessibilità nei tempi di lavoro richiesta dalla manodopera immigrata.

Infine l'azienda osserva che i corsi di formazione sulla sicurezza devono sempre tener conto della realtà concreta della azienda in cui vengono svolti: gli esempi utilizzati dalla didattica devono di conseguenza essere "tagliati" su quelli degli infortuni realmente accaduti all'interno dell'impresa.



Caso C

(Il rapporto sul caso si è avvalso della intervista con l'amministratore delegato e da un colloquio con un rappresentante sindacale)

1- Dati sull'impresa

L'azienda ha sede in provincia di Brescia, è stata creata a metà '800 come fabbrica d'armi per l'esercito, è una delle antiche fonderie italiana ancora in attività. L'azienda è passata successivamente alla produzione di getti di ghisa acquistando negli anni del boom economico una posizione di avanguardia nel settore. Negli anni '80 ha affrontato un ulteriore processo di modernizzazione diventando uno stabilimento specializzato nella produzione di ghisa sferoidale di elevata qualità. Attualmente l'azienda è una S.p.a. con 130 dipendenti di cui 108 operai e 22 impiegati e tecnici.

Il prodotto consiste in getti di ghisa di seconda fusione da 3 a 70 kg. per i settori trattoristico, delle macchine movimento terra, dei veicoli industriali, delle macchine agricole. Il mercato è per il 95% italiano e per il rimanente 5% estero. L'organizzazione aziendale presenta una configurazione classica: sotto il consiglio d'amministrazione si collocano tre direzioni (di stabilimento, finanziaria, commerciale). Alla direzione di stabilimento fanno capo i responsabili di cinque funzioni di staff: controllo qualità, risorse umane, produzione, ufficio tecnico, ufficio acquisti.

2- Ambiente di lavoro

Il flusso produttivo va dalla preparazione alla spedizione. In una prima fase avviene la preparazione delle sabbie seguita dalle lavorazioni di formatura, verniciatura, essiccazione, ramolaggio delle anime. La fase seguente si scompone nella fusione, nel trattamento di sferoidizzazione e nella colata. Nella terza fase si hanno i processi di raffreddamento della staffa, di distaffatura e granigliatura. Seguono, in una quarta fase, le lavorazioni di smaterozzatura, controllo, sbavatura, trattamento termico. Le ultime operazioni sono quelle di verniciatura e lavorazione meccanica alle quali segue la spedizione. Gli impianti sono altamente automatizzati. La produzione delle anime avviene con procedimento a freddo tramite sei macchine sparaanime; l'impianto di formatura ha cadenza massima di 140 staffe all'ora; dall'impianto di formatura le staffe vengono trasferite automaticamente alla postazione di colata. Il raffreddamento dei getti avviene in tre fasi: in staffa, in contenitori multipli di notte e in tamburo. I getti vengono poi convogliati automaticamente in una granigliatrice a passaggio. La fonderia dispone di un laboratorio di metallurgia e prove meccaniche per il mantenimento dei parametri di prodotto e di processo richiesti.

Gli orari di lavoro sono di due turni (dalle 8 alle 14 e a dalle 16 alle 22) per i reparti di produzione più un terzo turno per il riempimento, la preparazione dei forni e altre operazioni legate al processo di fusione. I ritmi non sono elevati e per accordo sindacale all'interno delle otto ore di lavoro ogni dipendente gode di pause pari a 80 minuti complessivi. Neanche gli straordinari (che vengono utilizzati in genere di sabato per la manutenzione degli impianti) sono troppo frequenti e la loro media è nei limiti previsti dal contratto. La domanda nel corso dell'anno presenta un certo grado di regolarità: non si ha così un andamento stagionale ma si possono avere dei picchi di produzione poco prevedibili. Per fare fronte ai picchi di domanda, alle assenze e per mantenere un adeguato tasso di flessibilità l'azienda fa ricorso a lavoro interinale o a contratti a tempo determinato che raggiungono il tetto del 12% in conseguenza di un accordo aziendale con il sindacato. Secondo



tale accordo l'azienda non può impiegare la stessa persona con contratto a tempo limitato per più di 12 mesi all'interno di 24 mesi senza assumerla definitivamente. L'azienda utilizza tuttavia il lavoro a tempo limitato anche come strumento di selezione in vista della assunzione del personale a tempo indeterminato e assume con contratto fisso la maggior parte dei lavoratori che entrano con contratti atipici. In genere, comunque, il turn-over del personale non è elevato, sia per quanto riguarda i lavoratori immigrati che quelli di origine italiana, dato che le retribuzioni sono mediamente più elevate di quelle presenti nella zona. Grazie a questo fatto, e a una inveterata consuetudine locale per la quale molti lavoratori anziani fanno assumere i loro figli nella stessa azienda, l'azienda riesce anche ad assumere lavoratori giovani nati nelle località limitrofe. Si ha in questo modo un certo equilibrio tra manodopera straniera e locale anche dal punto di vista dell'età anagrafica e il ricambio generazionale e la trasmissione delle competenze essenziali vengono in larga misura garantite.

Secondo l'esperienza sia dei dirigenti dell'azienda che del Rsu il rischio maggiore per la sicurezza dei lavoratori non è presente nel primo periodo dopo l'assunzione quando l'attenzione nei confronti del proprio lavoro è più viva negli anni successivi quando con l'abitudine si ha un calo della soglia di attenzione del lavoratore che dopo aver eseguito migliaia di volte la stessa operazione senza alcun incidente ritiene ormai che non gli possa accadere nulla di negativo.

I fattori di rischio presenti in azienda sono quelli tipici dell'ambiente di fonderia: l'esposizione al rumore, ai polveri e ad agenti chimici nocivi; scottature per fuoriuscita di materiali incandescenti o scintille dai forni; schiacciamento di arti; pericoli di investimento da parte dei carrelli elevatori; caduta di carichi sospesi. Il trend degli infortuni è in diminuzione nel corso degli ultimi cinque anni: dopo un incidente grave nel 2003 si è avuta una diminuzione degli incidenti pari al 28% dal punto di vista numerico e pari al 52% se si considera l'indice di gravità (rapporto tra infortuni e numero di giornate di lavoro perdute). Negli ultimi due anni si è passati da tredici a otto infortuni. Gli investimenti più recenti hanno riguardato i sistemi aspirazione e abbattimento dei fumi, l'insonorizzazione, i condizionatori e il miglioramento degli strumenti di protezione (cuffie, tappi per le orecchie, scarpe da lavoro, guanti e indumenti ignifughi).

L'attività dell'azienda per migliorare la sicurezza, oltre alla messa in pratica delle norme della legge 626, si sviluppa anche con specifiche riunioni del C. di A. dedicate a questi problemi. Nello stabilimento opera un team composto dal responsabile dell'impresa per i problemi della sicurezza dal Rappresentante dei lavoratori, dal medico di fabbrica che si incontrano periodicamente o su richiesta del Rls. Il responsabile per la sicurezza e la prevenzione dell'impresa, che sino a quattro anni fa era un funzionario interno, attualmente è un operatore di un'agenzia esterna specializzata che è presente in azienda due giorni alla settimana. Un rapporto frequente con l'Asl garantisce uno scambio efficace azienda e autorità sanitarie. La Asl ha quindi un ruolo attivo e non puramente formale e nel corso delle ispezioni ha suggerito soluzioni concrete ai problemi della sicurezza che sono state successivamente adottate dall'impresa. Le stesse Rsu riconoscono quindi l'impegno della azienda nel campo della prevenzione e protezione e ritengono che un rapporto stretto e costruttivo tra l'Asl e l'impresa sia una delle condizioni più importanti per una politica efficace di prevenzione del rischio.

La formazione del personale sui temi della sicurezza prevede le seguenti tappe. Appena assunto un dipendente segue un corso della durata di un'ora con esercitazioni pratiche e riceve un opuscolo senza traduzione nelle lingue estere di base. Successivamente viene affidato ad un operaio anziano o al capo reparto che ha il compito di addestrarlo allo svolgimento della mansione e ai comportamenti adatti a mantenere livelli adeguati di sicurezza. L'affiancamento sul lavoro dura in genere una settimana ma può protrarsi più a lungo in caso di necessità. Altri corsi brevi sulla sicurezza abbinati a quelli di carattere professionale vengono svolti ogni qual volta un operaio cambia mansione o in occasione dell'introduzione di un nuovo impianto. Attualmente l'azienda sta



progettando un programma di formazione che verrà svolto con fondi dell'associazione di categoria. Il piano prevede un insieme di corsi pari a 1000 ore per nove ore di formazione a persona della durata complessive di nove mesi. Il Rls sta partecipando alla progettazione di dettaglio dei corsi che precedono l'intervento di traduttori.

3- I Lavoratori immigrati

Nello stabilimento sono impiegati 29 lavoratori immigrati: otto sono di origini egiziane, undici provengono dai paesi del Maghreb (Marocco, Tunisia), nove sono senegalesi e uno peruviano. Un senegalese è in possesso di un diploma di laurea e un altro ha un diploma di scuola media superiore mentre gli altri hanno livelli di scolarizzazione più bassi. Tra operai italiani e immigrati non si ha un dislivello di età significativo: si tratta di un'età di fabbrica che oscilla tra o trenta e i quaranta anni con la presenza di una decina di lavoratori italiani più anziani che si stanno avviando alla pensione. Gli operai con contratto a tempo determinato sono di origine africana (senegalesi e ghanesi). Il turn over non è elevato tranne che per i lavoratori provenienti dai paesi dell'Africa sud-sahariana.

I lavoratori immigrati sono in prevalenza concentrati in alcune aree: i senegalesi alla fusione, gli egiziani alle pulizie e alla manutenzione. Per il resto vi è una distribuzione meno schematica sugli impianti di formatura, ramolaggio, sabbiatura. La rotazione tra le mansioni e la mobilità tra posti non è frequente e in generale la trasmissione delle regole del mestiere tra operai anziani e giovani (e in particolare tra operai italiani anziani e giovani immigrati) viene ritenuta di minore importanza in impianti moderni e altamente automatizzati

L'azienda dà un giudizio molto positivo del lavoro svolto dai lavoratori immigrati, della disponibilità e del senso di disciplina che manifestano. Osserva in particolare l'elevato rendimento dei lavoratori senegalesi e l'attenzione che pongono nello svolgimento del lavoro e anche nell'osservanza delle misure di sicurezza. La loro disponibilità tuttavia è anche relativa allo svolgimento dei turni disagiati e di ore straordinarie. Non vengono ricordati litigi o momenti di frizione tra lavoratori italiani e stranieri né tra le diverse comunità si nota tuttavia che si frequentano poco tra di loro. C'è anche un buon rapporto tra anziani e giovani ma il problema della trasmissione delle conoscenze non si pone in modo evidente perché il grado elevato di automazione standardizza parecchio le operazioni.

In azienda le diverse comunità di lavoratori immigrati dimostrano di essere molto coese e solidali al loro interno. Ciascuna sembra avere una propria organizzazione interna anche perché i lavoratori immigrati giovani hanno molto rispetto per quelli più anziani. Alla deferenza verso gli adulti caratteristica di molte culture si aggiungono la stima e il rispetto verso coloro che sono arrivati prima nel paese di accoglienza e che magari ha aiutato quelli più giovani al momento del loro arrivo e nella fase di inserimento nel mercato del lavoro locale. I gruppi degli egiziani e dei senegalesi hanno quindi una sorta di capo, cioè il lavoratore più anziano, cioè un leader informale che ha assunto un ruolo di mediatore e di rappresentante dell'intera comunità di fronte all'azienda e al sindacato. E' diventata pertanto cosa spontanea per i dirigenti aziendali e per i rappresentanti dei sindacati comunicare in prima istanza con questo leader informale affinché anche gli altri appartenenti al suo gruppo vengano a loro volta informati di una determinata questione. I rapporti tra le comunità, forse proprio per questo filtro rappresentato dai leader con il ruolo di rappresentanti e mediatori non hanno mai lasciato spazio a contrasti o a dissapori manifesti. Allo stesso tempo anche i rapporti tra immigrati e italiani, che in una prima fase, all'arrivo dei primi operai africani, avevano dato adito ad alcuni contrasti, sono progressivamente migliorati e si sono attestati su un buon livello di convivenza. Resta tuttavia qualche contrasto dovuto alla tendenza degli immigrati a



fare più straordinari e a quella che viene interpretata come remissività di fronte alle richieste dei capireparto che contrastano con la forte cultura antagonista presente nel sindacato interno. Ancor oggi, nel corso delle vertenze sindacali, viene seguita l'antica usanza sindacale di formare picchetti all'ingresso dello stabilimento per impedire l'entrata agli eventuali "crumiri".

Va osservato che i lavoratori immigrati presentano un alto livello di sindacalizzazione. Il 70% di loro ha una tessera del sindacato con un livello quindi che non è diverso da quello dei lavoratori italiani. Anche la loro partecipazione alla vita interna del sindacato: (alle elezioni delle Rsu e alle assemblee di fabbrica) è relativamente elevata.

Post Scriptum- Il rappresentante sindacale fa osservare alla conclusione del colloquio che secondo la sua esperienza i corsi di formazione sulla sicurezza rischiano di essere poco efficaci se si limitano a lezioni teoriche frontali in aula. Ciò vale in particolare modo per lavoratori immigrati che spesso sono poco scolarizzati o hanno perso da molto tempo ogni dimestichezza con l'ambiente della scuola. E' necessario utilizzare, soprattutto con gli immigrati, strumenti didattici più appropriati come brevi filmati, procedere con esempi pratici e adattare ogni percorso formativo alla condizione concreta di lavoro che il lavoratore incontra nella azienda di cui è dipendente. Inoltre viene ritenuta utile una formazione su argomenti più ampi come le tradizioni di lavoro, l'ambiente della fabbrica, la tradizione sindacale nel nostro paese, il diritto del lavoro.



Caso D

1- Dati sull'impresa

L'azienda ha sede in provincia di Brescia, dov'è stata fondata nell'immediato dopoguerra. L'azienda è specializzata nella produzione di getti di ghisa di seconda fusione. Lo stabilimento dà lavoro a 190 dipendenti, di cui 32 impiegati e tecnici e 158 operai, e produce getti in ghisa legata, ad alta resistenza e ghisa speciale, realizzati su specifiche dettate dai clienti, del peso che varia da 1 kg. a 100 ton. I settori di attività comprendono componenti per macchine agricole e macchine movimento terra; automotive (scatole differenziali, assali e tamburi freno, volani motore, collettori di scarico, blocchi e basamenti motore, teste motore, ecc.); industria meccanica (basamenti e particolari vari per macchine utensili, macchine tessili, grafiche, per la lavorazione del legno, stampaggio materie plastiche, pompe per il trattamento dei liquidi, valvole, componenti per l'industria chimica e petrolchimica); applicazioni varie (componenti e parti di macchine per la produzione dell'acciaio e per le industrie metallurgiche, basamenti motore, teste e componenti per l'industria navale, freni per le ferrovie). Il fatturato è in costante crescita negli ultimi anni avendo raggiunto i 17,1 milioni di euro nel 2003 che sono saliti ai 23,0 milioni nel 2005. La produzione è destinata per il 90% al mercato interno e per il restante 10% a quello estero (soprattutto Germania e Inghilterra).

La struttura aziendale si articola in sei direzioni (commerciale, acquisti e logistica, stabilimento, tecnica, affari legali, personale). La direzione di stabilimento sovrintende all'attività delle unità di assistenza tecnica, tempi e metodi, produzione, laboratorio. Il ciclo produttivo si scompone nei reparti di formatura (che comprende cinque impianti), animisteria (con sei macchine Shell-Moulding e tre miscelatori continui), fusione (con cinque forni elettrici a induzione), finitura (con cinque sabbiatrici e quattro forni di trattamento termico più varie macchine di sbavatura), servizi (controlli metallurgici e meccanici attraverso attrezzature di controllo- durometri, macchine per prove di trazione e resistenza, microscopi, spettrometri, endoscopi, ecc.). Lavorazioni meccaniche, verniciatura e altre prestazioni di finitura sono realizzate nella maggioranza dei casi in outsourcing.

2- Ambiente di lavoro e fattori di rischio

L'azienda presenta un grado intermedio di automazione. La formatura viene eseguita per il 30% a mano e per il restante 70% con due impianti automatici ad alta pressione. Una delle sabbiatrici del reparto finitura è un impianto a camera con robot. Anche la movimentazione dei semilavorati avviene in parte su impianti automatici e in parte su impianti meccanici.

Gli orari di lavoro sono organizzati su due turni quotidiani per gli impianti meccanici, la formatura, l'animisteria. Oltre ai due turni si ha un turno giornaliero alla formatura a mano, all'animisteria, al collaudo. Ai forni si hanno tre turni (primo secondo e turno notturno, per il caricamento dei forni, la fusione, la distaffatura e i servizi connessi a queste lavorazioni). Il ricorso a un numero elevato di turni non è costante e dipende dall'andamento della domanda. Pur non essendoci un trend stagionale in senso proprio si hanno periodi in cui la domanda presenta dei picchi che in parte sono prevedibili (la domanda in genere aumenta nella primavera sino a fine luglio per declinare poi nel corso dell'autunno) in parte sono imprevedibili. All'aumento del numero dei turni è connessa anche la domanda di ore straordinarie. Al sabato mattina infine avvengono le operazioni di manutenzione, regolazione, pulizia.



L'azienda fa ricorso frequente al lavoro interinale come strumento di flessibilità nei periodi di aumento della domanda e per rimpiazzare i lavoratori assenti per malattia. Ma il lavoro a tempo limitato viene anche utilizzato come strumento di selezione del personale da assumere in pianta stabile. La valutazione dell'azienda sul lavoro interinale non è del tutto positiva: si osserva infatti che non sempre i lavoratori con questo contratto ricevono dall'agenzia di riferimento la formazione adeguata sia di carattere professionale che relativa ai problemi della sicurezza. Recentemente l'azienda ha raggiunto una convenzione con un società di intermediazione di lavoro che recluta i lavoratori in Romania attraverso una selezione che avviene nel paese di origine (si tratta in prevalenza di persone che in passato hanno già lavorato in aziende manifatturiere del paese di origine e che hanno quindi dimestichezza con la cultura e la disciplina del lavoro industriale) e che si occupa direttamente del loro trasferimento in Italia. I lavoratori interinali attualmente impiegati in azienda sono pertanto tutti di origine rumena. Si tratta di 27 operai distribuiti in modo relativamente omogeneo tra i diversi reparti di produzione con una particolare concentrazione nell'area della formatura. Oltre ai lavoratori interinali sono impiegati attualmente nello stabilimento 15 operai con contratto a tempo determinato. Infine va osservato che alcuni lavori di manutenzione e le pulizie sono affidati a cooperative esterne quasi esclusivamente composte da lavoratori immigrati di scarsa preparazione professionale.

I principali fattori di rischio riguardano lo schiacciamento di arti (soprattutto nei reparti di formatura a mano e materozzatura); scottature per scintille o versamenti di materiale incandescente nei reparti di fusione; penetrazione di schegge, distorsioni, slogature, contusioni possibili in quasi tutti i reparti. Gli incidenti, in media, sono più frequenti tra i lavoratori immigrati che tra quelli autoctoni. La tendenza tuttavia è verso una diminuzione degli infortuni. Se ci limitiamo ai 75 lavoratori stranieri presenti in azienda possiamo considerare che gli incidenti nel corso dell'ultimo triennio sono passati (i calcoli sono in giornate di assenza per infortunio) da 881 nel 2005, a 483 nel 2006, a 235 nel 2007.

La formazione sulla sicurezza avviene in fasi diverse: a) al momento dell'assunzione quando piccoli gruppi di neoassunti di due o tre persone vengono informati sui rischi, sulle misure di sicurezza presenti e su quelle relative, più precisamente, alla loro mansione. I neoassunti vengono poi accompagnati in una visita ai reparti dello stabilimento che ha lo scopo sia di far conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo che di orientarli nei precorsi di sicurezza e di uscita in caso di incidenti o di incendio, b) nella fase di inserimento nel posto di lavoro il neoassunto viene affidato a un operaio anziano (in genere si tratta del capo reparto o del capo squadra) che ha il compito di seguirlo, nell'apprendimento della mansione, per un periodo di tempo che varia da caso a caso; c) altri brevi corsi di formazione possono essere organizzati nel caso di spostamenti ad altre mansioni, o per specifiche mansioni come quelle del gruista o del cartellista. In questi casi i corsi si avvalgono della docenza di personale interno e comprendono sia nozioni di carattere tecnico e professionale che conoscenze relative al rischio e alle misure di protezione e prevenzione.

Nell'applicazione delle norme previste dalla legge 626 l'azienda organizza un incontro annuale sui temi della sicurezza tra gli Rls, il responsabile aziendale sui problemi della prevenzione e della sicurezza e la direzione aziendale. Lo scopo dell'incontro è quello di aggiornare il registro interno sui fattori di rischio, valutare gli investimenti necessari per ridurre i fattori di rischio e consultarsi reciprocamente circa l'efficacia della strumentazione attiva e passiva di prevenzione e protezione presente in azienda. Il responsabile per la prevenzione e la sicurezza dell'impresa è un esperto di un'agenzia esterna.

I cartelloni e le segnalazioni relative ai problemi della sicurezza sono tradotti, ma solo in parte, nelle lingue più frequentemente parlate dai lavoratori immigrati (inglese e francese). L'azienda sta ora studiando il modo di migliorare tale comunicazione, di metter a punto efficaci sistemi di comunicazione con la manodopera relativamente ai temi della sicurezza e si propone di



tradurre nelle lingue straniere più utilizzate anche la modulistica interna. Allo stesso modo la direzione aziendale ha allo studio un sistema più formalizzato di segnalazione dei comportamenti non conformi alla tutela della sicurezza dei lavoratori. Non esiste infine un metodo stabile di valutazione della conoscenza della lingua italiana da parte di lavoratori stranieri all'atto dell'assunzione (in passato si dava per scontato che tale questione fosse trattata dalle agenzie di lavoro interinale che per loro statuto avrebbero dovuto occuparsi della formazione dei lavoratori di loro dipendenza). Ma anche questo problema è attualmente allo studio della direzione aziendale.

3- La presenza dei lavoratori immigrati

La presenza di lavoratori immigrati in azienda è particolarmente numerosa e l'analisi della sua composizione per paese di origine e della distribuzione all'interno dei reparti presenta aspetti di notevole interesse al fine di questa indagine. Al momento attuale gli stranieri impiegati nei reparti di produzione sono 75 su un totale di 158 dipendenti: rappresentano quindi il 47,4% del totale della manodopera operaia. Di questi 75 lavoratori 17 sono a contratto a tempo limitato (tempo determinato o lavoro interinale) mentre gli altri sono a contratto a tempo indeterminato. L'anzianità aziendale varia in modo notevole poiché i primi operai immigrati sono stati assunti già a partire dalla fine degli anni '70, inizi del decennio '80 (l'operaio straniero con maggiore anzianità aziendale è un vietnamita che lavora nello stabilimento da più di 28 anni, seguito da un ghanese con 17 anni di anzianità e da un altro ghanese con 12 anni). Le assunzioni di personale straniero sono poi avvenute negli anni successivi ad ondate successive che hanno stratificato la manodopera straniera per paesi di provenienza e per anni di anzianità senza un ordine visibile (molto probabilmente ha giocato allo stesso tempo la presenza di catene di accoglienza e di presentazione alla direzione aziendale di nuovi amici o parenti e le successive ondate di ingressi dovute ai successivi flussi migratori internazionali). Nel corso degli ultimi trenta anni si è venuto a costituire pertanto all'interno dell'azienda un insieme di comunità di lavoratori stranieri molto composito e differenziato al suo interno. Attualmente la composizione per gruppi etnici è la seguente:

Albania	2
Argentina	2
Burkina Faso	11
Costa d'Avorio	5
Egitto	2
Filippine	1
Ghana	12
Guinea	1
Jugoslavia (ex)	1
Marocco	12
Moldavia	2
Pakistan	5
Romania	11
Senegal	2
Tunisia	4
Ucraina	1
Vietnam	1

Come si può facilmente vedere sono presenti tre comunità di riferimento più significative: Africa subsahariana, Maghreb, Europa orientale, con l'ulteriore presenza di alcuni lavoratori provenienti da paesi asiatici e dal Sud America. La dispersione tra comunità molto diverse tra loro tuttavia è molto elevata.



Se dall'età aziendale passiamo a quella anagrafica possiamo osservare che sono presenti lavoratori immigrati di coorti di età molto diverse. Vi è infatti un nucleo ristretto di operai più anziani, la cui età va dai 50 ai 60 anni, in prevalenza di origine ghanese, del Burkina Faso e del Marocco, e al polo opposto si ha un gruppo di lavoratori più giovani di età compresa tra i venti e i venticinque, anni provenienti in prevalenza dai paesi dell'Est europeo. La maggioranza dei lavoratori stranieri si colloca, con diverse età, tra questi due poli. Ma va osservato che anche i lavoratori italiani sono di diversa età anagrafica con un gruppo di una decina di operai in età più avanzata che attende di accedere alla pensione nei prossimi due anni e alcuni giovani che la azienda riesce ad assumere nei paesi circostanti. Alcuni di questi mostrano la tendenza a restare in azienda ma in generale il turn over è più alto tra i lavoratori italiani che tra quelli immigrati. Non vi sono quindi, a differenza di altre aziende, forti squilibri di età tra lavoratori italiani e stranieri. Resta il fatto che la maggioranza dei nuovi assunti, da parecchi anni a questa parte, è composta da lavoratori immigrati e che questa tendenza sta cambiando notevolmente la composizione del mercato del lavoro interno. Come si è visto la percentuale di lavoratori stranieri già oggi è molto elevata e sfiora la metà degli addetti ai reparti di produzione e non è prevedibile che nei prossimi anni le cose, da questo punto di vista, cambino. Se a tutto ciò si aggiunge che i lavoratori immigrati sono impiegati in tutti i reparti di produzione senza particolari concentrazioni etniche in uno o l'altro di questi, si ottiene l'immagine di una azienda che è anche un *melting-pot* allo stato quasi sperimentale.

L'azienda non ha i dati relativi al titolo di studio dei dipendenti di origine straniera tuttavia si può ritenere che, tranne uno o due di essi che sono in possesso di diploma di laurea (un rumeno e uno del Ghana), tutti gli altri abbiano il diploma di scuola media superiore o inferiore. E' utile osservare che i gruppi di antica immigrazione sembrano avere titoli di studio mediamente superiori rispetto a quelli che sono arrivati in tempo più recenti. L'azienda ha presentato anche un prospetto relativo al grado di conoscenza della lingua italiana, del livello di formazione professionale, del grado di conoscenza del linguaggio tecnico e di integrazione socio organizzativa. Per ogni lavoratore immigrato è stato dato un voto da uno a dieci relativo a ciascuno di questi quattro aspetti. La scheda è stata compilata in base all'esperienza diretta del capireparto: rappresenta quindi un punto di riferimento interessante ai fini della indagine.

Per quanto riguarda la conoscenza della lingua italiana si ha una votazione che va dal 5 all'8. Il ristretto gruppo di persone più svantaggiate da questo punto di vista è caratterizzato non da una comune appartenenza etnica ma dall'età piuttosto avanzata (hanno quasi tutti più di 50 anni). La votazione più alta viene raggiunta solo da due lavoratori accomunati dalla giovane età. Tutti gli altri dipendenti dimostrano di avere una conoscenza appena sufficiente della lingua (ottenendo il voto di 6 o 7). Si può pertanto ritenere che la quasi totalità dei lavoratori immigrati sia in grado di svolgere il proprio lavoro con una adeguata conoscenza della lingua ma che allo stesso tempo questa conoscenza non sia tale da garantire un facile e rapido apprendimento di un linguaggio più complesso e di nozioni più articolate. La stessa situazione si ripete infatti di fronte al grado di conoscenza del linguaggio tecnico. In questo caso abbiamo solo due persone che dimostrano di avere una buona padronanza degli strumenti linguistici di base (due lavoratori giovani provenienti dalla Romania) mentre quasi tutti gli altri si fermano alla sufficienza (alcuni dimostrano di non ottenere nemmeno questa). Il grado di esperienza professionale segue grosso modo lo stesso andamento. A parte due casi di eccellenza (due otto) quasi tutti gli altri lavoratori dimostrano una sufficiente formazione mentre due soli presentano una netta insufficienza.

I rilievi della azienda sul grado di competenza per quanto riguarda la lingua, il linguaggio tecnico, la professionalità di ogni lavoratore immigrato si presta a diversi tipi di interpretazione. Se da un lato mette in evidenza un livello medio di sufficiente competenza nella stragrande maggioranza dei casi, sottolinea anche come i lavoratori che dimostrano di avere competenze di



livello medio-alto siano molto pochi. Sembra pertanto di poter dire che gli spazi per l'attività di formazione tanto di tipo professionale che di tipo linguistico e linguistico tecnico siano ancor oggi molto ampi. Nel caso dei lavoratori immigrati inoltre sembra di poter concludere che formazione tecnica, professionale e linguistica debbano procedere insieme con programmi integrati e adattati ai diverso tipo di conoscenze che già ora dimostrano di possedere.

La scheda preparata dall'azienda si sofferma anche sul livello di integrazione sociale e organizzativa. Solo un gruppo molto ristretto di 4 persone, di età tra i 32 e i 40 anni (di provenienza molto diversa), secondo la valutazione dell'azienda, mostrano di aver raggiunto un elevato grado di integrazione, mentre quasi tutti gli altri si fermano ad uno stadio di sufficiente (voto 6) o buona (voto 7) relazione con l'ambiente circostante (solo tre lavoratori, da questo punto di vista, pongono seri problemi all'azienda).

Infine la scheda mette in rilievo come tutti i lavoratori immigrati abbiano ricevuto una formazione generale sui problemi della sicurezza e sulla legge 626. Anche in questo caso è possibile ritenere che vi sia lo spazio per ulteriori passi in avanti verso una formazione più completa e differenziata a seconda dei diversi fattori di rischio presenti nei reparti.

4- Aspetti culturali e di comportamento

In base alla lunga esperienza derivante dall'utilizzo di una numerosa manodopera straniera l'azienda si è andata convincendo che in generale i lavoratori stranieri hanno un'attenzione elevata ai problemi della nocività e del rischio, soprattutto nella prima fase dopo l'assunzione. Ancora più in generale si osserva come mantengano in genere un comportamento molto attento e scrupoloso nell'esecuzione dei compiti e come si attengano ad una esatta osservanza degli ordini impartiti (si ritiene anche che stiano di più *sulla difensiva*). Sotto questo aspetto il comportamento degli immigrati è più affidabile di quello dei colleghi italiani che appaiono più *individualisti* (soprattutto quelli più giovani). In genere inoltre gli immigrati più anziani sono più affidabili di quelli che sono arrivati più di recente.

L'azienda ritiene ancora che il maggiore rischio di infortuni non riguardi tanto i lavoratori appena assunti quanto quelli che lavorano già da qualche tempo e che perdono, per così dire, *il senso del pericolo* mano a mano che si abituano allo svolgimento della loro mansione. Il rischio inoltre ritorna a diminuire col tempo quando la progressiva esperienza sul lavoro fa conoscere più in profondità le caratteristiche della mansione richiesta. Si potrebbe in altre parole delineare una curva del rischio in relazione alla vita professionale di un lavoratore: nel primo periodo il rischio sarebbe più basso, si eleverebbe poi in un secondo periodo per poi smorzarsi in seguito quando l'esperienza di lavoro si approfondisce. Naturalmente questo andamento non è valido solo per i lavoratori immigrati ma per tutti. Nel caso degli immigrati tuttavia l'attenzione, il timore di sbagliare, la propensione all'osservanza delle norme e all'obbedienza ai capi, soprattutto nel primo periodo dopo l'assunzione, sarebbero più elevati rispetto i loro colleghi italiani (i lavoratori italiani, soprattutto quelli più giovani, lo ripetiamo, mostrerebbero invece di accettare molto meno ogni tipo di imposizione e di ordine e di avere meno rispetto della gerarchia di fabbrica). Resta tuttavia il fatto che gli immigrati sono più soggetti agli infortuni di quanto non lo siano i lavoratori italiani. Le cause di questo fenomeno però non andrebbero ricercate in una maggiore *disattenzione o indifferenza al rischio*, bensì nella poca dimestichezza con le tecnologie, con la cultura del lavoro industriale, con il mondo della fabbrica e con la lingua italiana.

Le testimonianze concordano del resto nel ritenere i lavoratori stranieri sono sempre molto bene informati sui loro diritti, sulle leggi, sulle norme che riguardano la loro condizione di



immigrati. Questo interesse si allarga anche alle norme del contratto di lavoro soprattutto quelle che garantiscono loro vantaggi dal punto di vista retributivo e del tempo di lavoro.

In una situazione come quella che abbiamo delineato non è affatto strano che vengano a determinarsi problemi di varia natura. La presenza di gruppi molto diversi da esca a contrasti che nascono per motivi religiose e culturali (tra mussulmani e cristiani dello stesso paese come nel caso del Ghana, tra nazioni diverse, ad esempio tra africani del Nord e africani del Sud del Sahara). Altre difficoltà possono insorgere tra lavoratori immigrati e italiani nell'utilizzo dei servizi comuni o per la presenza di atteggiamenti xenofobi in alcuni lavoratori italiani. La presenza di un capo squadra donna ha posto problemi poiché non è facile che un lavoratore appartenente alla cultura islamica accetti di buon grado un rapporto di subordinazione rispetto ad una donna. A queste difficoltà si aggiungono quelle dovute alla scarsa propensione di alcuni operai italiani più anziani a trasmettere le conoscenze del mestiere ai giovani che provengono da altri paesi (Una certa gelosia di mestiere si aggiunge quindi- anche se il fenomeno non va enfatizzato- a ostilità e diffidenza verso gli stranieri). Queste difficoltà hanno portato in passato a momenti di tensione e di scontro diretto tra persone anche se, come abbiamo già detto, si tratta di episodi isolati che si collocano all'interno di un rapporto di convivenza che non ha mai ostacolato la normale attività di lavoro.

Altri motivi di discordia tra operai italiani e stranieri derivano dai diversi orientamenti circa l'uso del tempo di lavoro. Spesso i lavoratori italiani criticano i loro colleghi immigrati per la disponibilità ad effettuare straordinari o doppi turni. Dall'altra parte gli immigrati tendono a cumulare più periodi di ferie per poterle effettuare tutte assieme ogni due o tre anni. L'azienda è propensa a venire incontro a queste esigenze ma gli operai italiani sollevano spesso difficoltà sostenendo di avere anch'essi diritto ad un uso più flessibile dei giorni di ferie e di permesso. Su questo problema, che solleva spesso critiche o "mugugni", non si è mai raggiunto un accordo scritto tra Rsu e azienda, e la direzione aziendale, in modo informale, ha deciso di stabilire dei turni annuali in modo che ciascun operaio straniero possa ritornare al paese di origine nell'arco di alcuni anni per due tre o quattro mesi. Alcuni problemi sorgono infine per quanto riguarda le pratiche religiose: in mancanza di un luogo adeguato e di pause esplicitamente dedicate a questo scopo alcuni lavoratori mussulmani cercano di ritagliarsi dei momenti per pregare rimanendo sul posto di lavoro o allontanandosi per qualche minuto in qualche luogo appartato non lontano. La festa legata alla fine del Ramadan provoca sempre un numero cospicuo di assenze.

Infine va osservato che su 75 lavoratori immigrati solo 22 non sono iscritti a un sindacato di categoria. Ma 16 di questi 22 hanno un contratto a tempo limitato (interinale o a T.D.) e ciò contribuisce a spiegare la loro mancata adesione alle organizzazioni di rappresentanza. In altre parole il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori immigrati è particolarmente elevato e raggiunge la quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato. In maggioranza i delegati di reparto che formano le Rsu sono lavoratori immigrati. Ma anche la gerarchia interna si sta modificando nel tempo poiché due capisquadra sono stranieri. Si può quindi ritenere che la crescente presenza di immigrati all'interno dell'azienda stia modificando in profondità la composizione della forza lavoro con comportamenti, interessi, bisogni e richieste sempre più differenziati.



Caso E

1- Dati sull'impresa

L'azienda è una Società per azioni costituita nel 1924 con sede in provincia di Brescia impegnata nello sviluppo, produzione e vendita di getti di ghisa a elevata qualità per il mercato automotive. I prodotti consistono in dischi freno per applicazioni automobilistiche, per veicoli industriali leggeri e pesanti e altri getti di ghisa quali volani motore, mozzi, blocchi cappello, pompe freno, coppe per ruote, tubazioni e collettori scarico.

Il mercato è per il 70% interno e per il rimanente 30% estero.

Il ciclo produttivo si compone di tre linee di formatura a grande produttività e dotate di raffreddamento controllato in staffa, reparto anime, fusione, sbavatura e collaudo, lavorazione meccanica. I servizi si compongono di ufficio tecnico per attività di progettazione degli elementi grezzi e finiti, delle attrezzature di produzione e per attività di codesign, laboratorio prototipazione, laboratorio prove di qualificazione e sviluppo prodotto con banco dinamometrico, area di studi di riempimento e moduli di raffreddamento in staffa. Nel 2002 l'azienda ha portato a compimento un programma triennale di investimenti rinnovando tutti gli impianti produttivi, integrando verticalmente il prodotto e adottando nuovi strumenti di R./D. Tali investimenti hanno fatto della fonderia una delle più avanzate in Europa.

Gli impianti raggiungono un elevato livello di automazione e le uniche attività manuali consistono nello spostamento delle anime già verniciate dalla linea ai cassoni di contenimento e, a valle del processo di produzione, nello spostamento dei dischi tra la finitura e il collaudo.

2- Ambiente di lavoro e fattori di rischio

Al processo di ammodernamento degli impianti avvenuto negli anni scorsi si sono accompagnati investimenti nei dispositivi di sicurezza e di prevenzione. Sono stati rinnovati i dispositivi di evacuazione dei fumi in fonderia e di abbattimento delle polveri, mentre sono stati modificati i procedimenti che prevedevano l'utilizzo di sostanze pericolose per la salute. Il problema del rumore, che era particolarmente sentito in alcuni reparti, è stato in parte risolto con il ricorso alla robotica e allo spostamento automatico dei pezzi che vengono depositati con movimenti più lenti e completi.

Gli infortuni avvengono prevalentemente nelle fasi di sbavatura, nella fusione e nella manutenzione. Si tratta in prevalenza di incidenti di scarsa rilevanza dal punto di vista delle giornate di lavoro perdute: scottature, schegge, urti e distorsioni e cadute. Gli incidenti appaiono più frequenti quando vengono nelle attività di manutenzione e pulizia che sono svolte durante la domenica quando gli impianti sono fermi e le attività di controllo sono più allentate. Le pulizie sono appaltate a un'azienda esterna nella quale lavorano quasi esclusivamente lavoratori immigrati.

Nel complesso gli investimenti in automazione e nei dispositivi di evacuazione dei fumi e di abbattimento delle polveri hanno portato ad una diminuzione degli infortuni e delle giornate di assenza per malattia. Complessivamente, nel corso degli ultimi dieci anni, le giornate di assenza per malattia e infortunio si sono ridotte del 70%. Negli ultimi anni sono avvenuti circa venti incidenti non gravi all'anno. Secondo l'opinione di alcune Rsu la maggior parte degli incidenti avvengono ancor oggi: *"per troppa confidenza"*.



Nel complesso, secondo le testimonianze tanto della Direzione aziendale che delle Rsu, le norme previste dalla legge 626 vengono sostanzialmente rispettate e anzi l'azienda svolge attività supplementari non strettamente previste dalla legge. La sorveglianza sanitaria è garantita dalla presenza del medico del lavoro per due giornate ogni settimana e dal presidio sanitario interno garantito da una infermiera. Ogni due anni viene condotta un'indagine ambientale con monitoraggio delle polveri e delle sostanze dannose presenti nel ciclo produttivo. Ogni due anni vengono eseguite analisi di laboratorio su sangue e urina dei dipendenti (in particolare di quelli che sono impiegati nella area di fusione). La statistica sugli infortuni viene costantemente aggiornata e esposta nella bacheca aziendale. Le RIs hanno libertà di movimento e intervengono assieme al Responsabile aziendale ogni qualvolta avviene un infortunio per un'indagine sulle cause che lo hanno provocato e le dinamiche che lo hanno caratterizzato. La riunione annuale dei soggetti responsabili della sicurezza prevista dalla legge 626 viene ripetuta anche cinque o sei volte all'anno. I capi reparto sono esplicitamente coinvolti nella osservanza delle norme da parte degli addetti ai loro reparti e sono tenuti a segnalare i comportamenti pericolosi dei lavoratori alla direzione aziendale attraverso la compilazione di moduli appositi. Ogni reparto ha un responsabile della sicurezza. La funzione di responsabile aziendale per la prevenzione e la sicurezza coincide con quella di direzione del personale. Le squadre antincendio, composte da lavoratori addetti alla manutenzione si avvalgono solo di personale italiano (i manutentori sono italiani) e svolgono un corso di aggiornamento ogni tre anni. Nelle squadre di pronto soccorso è presente un lavoratore immigrato. La riqualificazione del personale, anche sotto il profilo della sicurezza, avviene regolarmente quando si ha un cambiamento di mansione o quando vengono introdotti nuovi impianti. Corsi di formazione sono anche assicurati ai carrellisti e agli operatori ai carroponte.

Al momento dell'assunzione il lavoratore viene informato dei rischi presenti nell'impresa e di quelli in particolare legati al reparto e alla mansione in cui verrà impiegato. Inoltre gli viene spiegato l'uso dei dispositivi di protezione individuale e gli viene consegnato un opuscolo illustrato relativo alle misure di sicurezza e di prevenzione relative al reparto di riferimento. Il colloquio nel complesso, secondo la testimonianza, delle Rsu è della durata di circa mezz'ora.

Il lavoro è organizzato su turni di sei ore per un orario settimanale a persona di 33,5 ore pagate 40. I ritmi sono sostenuti in alcune aree come l'animisteria e i collaudo mentre sono più rilassati nelle altre aree. In alcuni reparti infine le ore straordinarie sono relativamente numerose durante alcuni mesi dell'anno. La polivalenza e la mobilità tra reparti non sono molto sviluppate e grazie anche all'alto grado di automazione il tempo di apprendimento di una mansione non è particolarmente lungo. Nelle mansioni più povere un lavoratore apprende i propri compiti nell'arco di cinque o sei giorni.

3- La presenza di lavoratori immigrati in azienda

La fonderia occupa attualmente 250 lavoratori di cui circa 12 con contratto di lavoro interinale. Il lavoro interinale da anni viene utilizzato dall'azienda come periodo di prova. In passato il numero di lavoratori a contratto interinali erano particolarmente numerosi (nel 2001 avevano raggiunto il numero di quaranta) attualmente, dopo una serie di assunzioni, il loro numero è di molto calato. Allo stato attuale lavorano in azienda 18 lavoratori immigrati a tempo indeterminato e 8 con contratto di lavoro interinale. Si tratta di operai provenienti dal Senegal (quattro o cinque), Pakistan (cinque o sei), India, Burkina Faso, Egitto, Sri Lanka, Ucraina, Romania, Uruguay. Gli operai stranieri non sono concentrati in un singolo reparto ma sono distribuiti in modo apparentemente casuale nelle diverse aree della produzione compresa la fusione. A quanto appare dalle dichiarazioni delle Rsu questa si tratta di una scelta esplicita della Direzione aziendale che ritiene che una



distribuzione variata degli immigrati nei vari reparti favorisca il processo di integrazione e sia occasione di minore tensione tra i lavoratori stessi.

Al momento dell'assunzione non viene richiesto in modo organico un livello adeguato di conoscenza della lingua italiana. Tuttavia l'azienda sotto questo profilo ha attuato in passato una politica di assunzioni di personale immigrato da altre fonderie o aziende siderurgiche della zona che sono entrate in crisi assicurandosi così la presenza di personale già esperto nel processo produttivo e immigrato nel nostro paese già da qualche anno. Il problema della scarsa conoscenza della lingua tuttavia esiste presso un gruppo di lavoratori immigrati. A questo proposito l'azienda ha favorito in passato la frequentazione da parte dei lavoratori dei corsi delle 150 ore per l'ottenimento del diploma di terza media. Sembra tuttavia che i lavoratori immigrati non abbiano utilizzato questa risorsa nella misura attesa.

4- Aspetti culturali e di comportamento

Secondo le testimonianze raccolte il grado di integrazione dei lavoratori stranieri è soddisfacente e il loro rapporto con gli italiani è improntato a cordialità e rispetto reciproco. Semmai si osserva una maggiore tensione tra le diverse comunità (tipica quella tra indiani e pakistani) La mensa aziendale ha dovuto adattare la propria attività alle esigenze alimentari delle diverse comunità. I bagni, gli spogliatoi e i servizi sono stati ristrutturati tenendo conto delle diverse abitudini igieniche. Non esiste un accordo scritto tra le parti ma le esigenze di cumolazione delle ferie e le assenze che si verificano spesso al momento del ritorno da paese di origine sono problemi che l'azienda ha affrontato con pragmatismo e larghezza di vedute consentendo una sorta di autoregolamentazione che avviene in ciascun reparto ad opera del caporeparto e dei soggetti direttamente interessati. La indubbia tendenza da parte dei lavoratori immigrati ad effettuare un numero molto elevato di straordinari viene infine tollerata con una certa indulgenza dai lavoratori italiani che la ritengono abbastanza scontata e frutto più della particolare condizione di questi operai che della volontà di contravvenire alle regole non scritte alle quali nel mondo del lavoro spesso si cerca di attenersi.



Caso F

1- Dati sull'impresa

L'azienda è una fonderia di piccole dimensioni della provincia di Brescia nata nel 1920 e impegnata nella produzione di getti di ghisa lamellare e sferoidale con fusioni che variano da 20 kg. a 50 ton. (La capacità produttiva è di 20.000 tonnellate all'anno). La produzione non è di serie ma avviene su lotti numericamente molto ridotti o su pezzi singoli. I prodotti sono bielle per impianti per cemento, valvole per acquedotti, casse riduttori, carri portaslitta per macchine utensili ecc. La progettazione avviene all'esterno dell'impresa: è il cliente infatti che manda il prototipo in base al quale viene realizzato il modello e lo stampo in sabbia.

Il ciclo di lavorazione si scompone nelle fasi di modellatura e formatura a mano, preparazione anode, fusione, raffreddamento, distaffatura, sabbiatura, sbavatura, verniciatura, trattamenti termici, lavorazioni meccaniche, collaudo. L'azienda si avvale inoltre di un laboratorio per controlli e analisi: analisi termica, chimica, di trazione e resistenza, controllo ultrasuoni, controlli magnetoscopici e radiografici. Gli impianti sono parzialmente automatizzati: la formatura, la sbavatura, le lavorazioni meccaniche avvengono prevalentemente a mano. Le lavorazioni richiedono pertanto alta professionalità e come si esprime un delegato delle Rsu: *“Ogni volta bisogna inventare il modo migliore per fare il lavoro. In alcuni reparti come la fusione è necessaria molta esperienza e i lavoratori devono conoscere tutto il processo perché c'è anche un po' di mobilità...il lavoro non è in linea e solo una parte del lavoro è stata automatizzata e sostituita con i robot.....si usano anche 2000 codici diversi in un anno...”*.

La distaffatura e la sbavatura sono state appaltate a ditte esterne. In particolare la distaffatura viene eseguita dal personale interno durante il turno giornaliero e da personale esterno nel turno di notte. A ditte esterne sono appaltate anche le attività di pulizia e manutenzione. Quasi tutto il personale delle ditte esterne, che ammonta a circa trenta unità, è composto da lavoratori immigrati.

Nell'azienda sono impiegati attualmente 62 lavoratori a tempo indeterminato. Il turn over è relativamente contenuto. Le persone appena assunte talvolta danno le dimissioni entro i primi mesi di lavoro ma se restano per il primo anno di lavoro tendono a restare in azienda in modo definitivo. Tra i lavoratori italiani vige la regola tradizionale per cui i figli di operai che sono residenti nella zona attorno alla fabbrica tendono a prendere il posto dei loro padri. Secondo la valutazione dell'azienda e delle Rsu i lavoratori immigrati che meglio si adattano al lavoro in questa fonderia sono quelli che provengono da precedenti esperienze nell'edilizia o nei lavori di carpenteria metallica mentre sono meno adatti coloro che hanno lavorato in altre fonderie dove avvengono lavori di serie e che presentano anche un livello più avanzato di automazione. Nella azienda infatti alcune importanti lavorazioni avvengono ancora manualmente e richiedono pertanto alcune competenze ancora *artigianali*.

In azienda viene adottato un turno centrale per tutti i reparti tranne l'area di fusione dove si hanno tre turni (lo staffaggio e il caricamento dei forni si fanno prevalentemente di notte dato che si tratta di lavorazioni molto rumorose). I ritmi di lavoro sono considerati piuttosto intensi dai delegati delle Rsu e le ore straordinarie di lavoro sono numerose e frequenti.

2- Ambiente di lavoro e fattori di rischio

Le testimonianze dei rappresentanti dell'impresa e delle Rsu sono concordi nel ritenere che non esistono problemi di rilievo nella messa in atto delle norme previste dalla legge 626. Le misure



antifortunistiche sono adeguate, le regole relative alla tenuta del registro degli incidenti, del documento sulla valutazione del rischio, sull'incontro annuale sono puntualmente rispettate e il Rls è libero di circolare nei reparti. Gli infortuni, quasi sempre di poca entità, riguardano prevalentemente lo schiacciamento degli arti, gli urti, le schegge o le ustioni. Gli incidenti di maggiore gravità sono accaduti nel corso degli ultimi anni ai lavoratori delle aziende esterne che si occupano delle pulizie e della manutenzione.

Al momento dell'assunzione il lavoratore viene informato sulla mansione alla quale sarà destinato e riceve una informazione di massima sugli infortuni possibili relativi alla sua mansione e sull'uso dei dispositivi personali di protezione. Successivamente il nuovo assunto viene affiancato a un operaio esperto per la durata di dieci giorni o due settimane: tempo ritenuto necessario all'apprendimento della mansione. In genere sono italiani gli operai che vengono incaricati dell'addestramento dei lavoratori neo assunti immigrati.

L'opinione espressa da alcuni delegati delle Rsu intervistati è che uno dei maggiori fattori di rischio sia l'eccessiva familiarità con il lavoro: "la gente è troppo disinvolta".

Ad integrazione delle informazioni date ai dipendenti sui fattori di rischio recentemente la direzione ha organizzato un corso di formazione di due ore tenuto da un avvocato e dal Responsabile aziendale per la sicurezza sui contenuti della legge 626. Inoltre va segnalato che ripetuti corsi di addestramento sono stati tenuti per la squadra antincendio e per la squadra di pronto soccorso.

La direzione aziendale, in modo informale e senza la stipula di un accordo, eroga inoltre quello che potremmo definire un *premio di sicurezza*, cioè un una-tantum annuale nel caso che per il periodo di tempo di un anno accadano meno incidenti dell'anno precedente.

3- La presenza di lavoratori immigrati

I lavoratori immigrati presenti in fonderia e con contratto a tempo indeterminato sono una decina e appartengono a comunità molto diverse. Uno è senegalese, un altro proviene dal Ghana, uno è della Sierra Leone. Gli altri provengono dai paesi dall'Est europeo. Un gruppo consistente di immigrati è concentrato nella sbavatura che rappresenta l'area dove il lavoro è più pesante e meno qualificato. Altri immigrati sono presenti negli altri reparti ma non in quello di fusione dove si ritiene che sia meglio impiegare manodopera locale, data l'importanza e la delicatezza della lavorazione e dato il bisogno di maggiore professionalità.

Per quanto riguarda il reclutamento dei lavoratori immigrati si sostiene: " *Negli ultimi due o tre anni è aumentato l'utilizzo di migranti perché è aumentato il carico di lavoro (C'è più richiesta di mercato). Comunque è da due o tre anni che lavorano anche immigrati, per cui è un fenomeno ancora recente. Non hanno ancora alti livelli di professionalità. Anche per immigrati funzionano i canali familiari (chi entra deve sapere che cosa si troverà davanti). C'è una sorta di selezione naturale già all'ingresso: chi entra ha un approccio più o meno di lunga durata altrimenti non ci prova nemmeno (anche per questo motivo l'interinale è sempre fallito: vedono l'ambiente e se ne vanno!). Comunque l'azienda vuole immigrati che siano più o meno stabili, cioè che sono più o meno integrati e hanno deciso di vivere per un po' in Italia. Anche gli immigrati provengono da precedenti esperienze di lavoro, soprattutto nell'edilizia. Raramente vengono da altre fonderie: se hanno lavorato in una fonderia in serie non serve a niente, perché il processo di lavoro è completamente differente. L'unica cosa è che magari hanno meno paura del calore... La cosa migliore è che abbiano già lavorato in edilizia*" .



Sino ad ora i rapporti tra lavoratori italiani e immigrati sono stati improntati a correttezza e reciproco rispetto. Il problema del cumulo delle ferie è affrontato dall'azienda con spirito pragmatico: se l'assenza si prolunga oltre il periodo previsto il lavoratore non viene remunerato per i giorni di assenza ma ritrova il posto di lavoro al momento del suo ritorno, purché ne faccia avviso all'azienda.



■ Focus group con rappresentanti sindacali
e con lavoratori immigrati

- Bergamo
- Lecco
- Brescia



FOCUS GROUP 1

Incontro con Delegati Sindacali Unitari della zona di Bergamo (17- 01-2008)

L'incontro ha visto la partecipazione di otto delegati appartenenti a tre fonderie di media dimensione (la prima ha 290 dipendenti, la seconda 245, la terza 300) e di una azienda di produzione di batterie per automobili (257 dipendenti). Delle tre fonderie due producono getti in ghisa e la terza è specializzata nella produzione di pezzi in alluminio per pressofusione.

La discussione si è sviluppata sui seguenti argomenti:

- a) la dinamica degli infortuni nelle imprese
- b) il ruolo degli Rls e delle Rsu
- c) la formazione alla sicurezza nella fase della assunzione e nel periodo successivo
- d) il problema della formazione linguistica e di altre conoscenze che i lavoratori immigrati dovrebbero avere

L'incontro ha visto un elevato interesse da parte delle persone intervenute ed è durato due ore e mezza.

a) Secondo l'esperienza e le conoscenze dei delegati presenti, la tendenza generale è verso una diminuzione degli infortuni nelle imprese della provincia. In genere gli infortuni più gravi sono rari, ma restano frequenti quelli di minore entità. La diminuzione del numero e della gravità degli incidenti tuttavia non riguarda tutte le imprese. Un delegato, che è anche un Rls, ha portato all'incontro i dati relativi alla sua impresa che ha attualmente 245 dipendenti. In questa azienda nel 2006 si sono avuti incidenti per un totale di 520 giorni di assenza che sono saliti a 982 nel 2007. Gli incidenti non sono distribuiti con un ordine apparente a seconda dei reparti. Nel 2006 gli infortuni che hanno comportato un numero più alto di giorni di assenza sono avvenuti nella fonderia-sbavatura, seguiti da quelli nella manutenzione, nell'officina e nel magazzino. Nel 2007 la più alta incidenza di giornate perse si è avuta nell'officina seguita dalla fonderia-sbavatura, dalla manutenzione e dal magazzino. Gli infortuni più frequenti (in ordine) consistono in schegge negli occhi, traumi per caduta sul pavimento o per caduta dei dischi sui piedi, schiacciature della mano o delle dita, distorsioni o contusioni, tagli alla mano, bruciature per gli spruzzi di ghisa. Commentando le tabelle presentate e notando la frequenza con cui avvengono scivolamenti contusioni o distorsioni l'Rls osserva che *“come si può vedere sono frequenti gli incidenti non molto gravi ma che dipendono da comportamenti o movimenti, sbagliati dovuti a disattenzione...a un momento in cui si è sovrappensiero o si è perduta la concentrazione.....bisogna stare attenti in modo continuato e questo è molto difficile perché capita a tutti di pensare a qualche cosa d'altro e di perdere il contatto con quello che si sta facendo”*. Viene fatto notare anche da altri delegati come siano molto numerosi gli incidenti di piccola entità che avvengono perché si perde l'equilibrio, o non ci si guarda bene attorno: *“ sono frequenti per esempio le tendinite alle mani a causa degli sforzi nell'alzare i pes.... gli urti, gli scivoloni a causa dell'olio che c'è per terra o dell'acqua chimica sui pavimenti dell'officina sono molto frequenti... la maggior parte delle volte non succede niente uno si alza e continua a lavorare poi però viene la volta che si resta contusi o ci si rompe una gamba come è successo poco tempo fa da noi....anche a me è successo di scivolare e di urtare una rulliera”*.

Tra le cause che stanno alla base degli incidenti meno gravi vengono così citati la disattenzione e la scarsa vigilanza di molti lavoratori: *“Gli incidenti più gravi come quello di Torino avvengono spesso per cause che riguardano le attrezzature che sono guaste o obsolete o per mancanza di*



manutenzione.... invece per i piccoli incidenti... o meglio per quelli meno gravi.... diciamo così.... spesso il motivo non sta nelle carenze degli impianti ma nella distrazione di chi lavora, o nella fretta o perché si pensa a qualche cosa d'altro"...."I giovani soprattutto qualche volta sono nel pallone". C'è anche chi sottolinea tuttavia come la mancanza di dispositivi di protezione alle macchine e i ritmi di lavoro abbiano il loro peso: "La bindella verticale per tagliare i pezzi non ha praticamente protezione perché è impossibile metterla... non c'è niente da fare bisogna andare sotto con le mani.. la protezione è zero... e proprio lì un marocchino si è tagliato due volte, ha continuato a lavorare e poi si è tagliato ancora una terza volta...""Qualche volta le aziende tagliano i tempi e questo fa diventare il lavoro più pericoloso".

Viene posto ancora il problema della maggiore o minore frequenza degli incidenti a seconda dei giorni di lavoro: *"Nel corso della settimana gli incidenti sono più frequenti al lunedìperché?... non lo saprei bene... ma sicuramente al lunedì si è meno attenti...si ha difficoltà a ingranare.."...."il lunedì la gente ha in testa quello che ha fatto la domenica, la partita di pallone, la discoteca... i giovani tornano più stanchi il lunedì dalla domenica di quanto non siano stanchi il venerdì quando cessano il lavoro....".* Se la domanda si sposta sulla frequenza degli infortuni a seconda dei periodi della vita lavorativa i pareri non sono del tutto omogenei. Alcuni ritengono che il periodo più delicato sia quello dei primi mesi di lavoro a causa dell'inesperienza secondo, altri invece è proprio nel primo periodo che una persona sta più attenta proprio perchè non conosce il mestiere. C'è invece un certo consenso sulla convinzione che il pericolo si concentri in particolare in un periodo della vita lavorativa in cui prevale la consuetudine e la dimestichezza con il proprio lavoro e durante il quale la soglia di attenzione e la vigilanza tendono ad abbassarsi: *"Quello che ti frega è la convinzione che dopo tanto tempo che lavori e che non ti è successo niente ormai non ti può succedere niente e che qualsiasi cosa fai vai sul sicuro... questo ti frega... è allora che ti capita qualche cosa.... proprio per questo motivo non serve fare un corso di formazione sulla sicurezza una volta nella vita perché poi te ne dimentichi ed è come se tu non lo avessi mai fatto".* Le riflessioni sulle modalità con cui accadono gli infortuni fanno ritenere in conclusione che la formazione sulla sicurezza debba essere considerata un processo continuo, debba cioè essere svolta in modo ricorrente nel corso della vita lavorativa, debba essere aggiornata di volta in volta a seconda dei cambiamenti che avvengono nell'organizzazione del lavoro e nelle tecnologie, comprendendo sia i temi più generali, relativi alla legge 626, sia quelli più specifici che riguardano i rischi presenti nei singoli comparti e sulle specifiche postazioni di lavoro.

b) Alcuni interventi si sono soffermati sulle modalità con cui viene applicata nelle imprese la legge 626 e sul ruolo degli Rls. Anche in questi casi si fa osservare come negli ultimi anni vi sia maggiore attenzione da parte delle imprese nei confronti dei problemi della sicurezza e per una applicazione più efficace delle norme previste dalla legge. Tuttavia non mancano i casi in cui questa materia viene ancora trattata in modo superficiale: *"Talvolta le imprese invece di fare formazione quando i lavoratori vengono assunti si limitano a fare una rapida informazione della esistenza dei rischi e poi non si preoccupano nemmeno di accertare se i nuovi assunti soprattutto se sono immigrati hanno capito o non hanno capito quello di cui si parla".... "Qualche volta le imprese si preoccupano solo di attuare le norme della legge per mettersi le spalle al coperto, per mettersi in regola ma quello di cui non si preoccupano è dello spirito delle leggi del loro contenuto che è quello di garantire la sicurezza dei lavoratori"*

Un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza racconta delle difficoltà che incontra a svolgere il suo ruolo nell'impresa dove lavora: *"Per poter consultare il documento di valutazione dei rischi devo spedire una raccomandata di richiesta alla direzione, aspetto la risposta che non arriva e allora spedisco una seconda raccomandata e così via.... la cosa può ripetersi anche più volte. E lo stesso succede per il registro degli incidenti. Cercano proprio di farti passare la voglia....Come Rls avrei poi il diritto di accedere a tutti i reparti per fare ispezioni ecc... ma devo chiederlo alla*



direzione la quale ogni volta mi mette i bastoni tra le ruote..... accampa scuse... poi mi dice che posso andare in un reparto solo a una certa ora dalle otto alle nove per esempio quando non faccio il mio turno... e così via”....Un Rsu racconta: “Noi come Rsu abbiamo più volte chiesto all’impresa di poter fare un’assemblea in azienda sui temi della sicurezza ma l’azienda non ci ha mai dato il permesso.... poi secondo la legge dovrebbe essere fatta una riunione annuale sulla sicurezza in cui dovrebbero esserci il rappresentante dell’impresa, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Rls che nel nostro caso è anche un delegato.. La riunione dovrebbe servire a rivedere i programmi di intervento sulla sicurezza e quelli della formazione. Bene.... noi facciamo richiesta ogni anno di fare questa riunione ma la direzione accampa sempre un sacco di scuse per cui la si fa sempre con molto ritardo e con una grande fretta di modo che non c’è mai tempo di discutere con calma di tutti i problemi”Un altro Rsu aggiunge: “Da noi è la direzione che sceglie i componenti delle squadre di pronto soccorso e quelli delle squadre antincendio e li sceglie più con criteri di simpatia o antipatia che con criteri di efficienza. Mi spiego: ha messo nelle squadre antincendio quasi solo degli impiegati che lavorano in ufficio, forse come fosse un premio o qualche cosa del genere e non gli operai nei reparti...ora mi dica lei dove è che scoppiano gli incendi, negli uffici o nei reparti? ...”.

Accanto ad esempi di difficile applicazione della legge tuttavia se ne possono trovare altri in cui si ha un buon grado di collaborazione tra azienda, sindacati e Rls: *“Da noi le cose vanno abbastanza bene, i titolari sono giovani e vogliono avere un buon rapporto con il sindacato. Si danno dati da fare sui problemi della sicurezza, hanno cercato davvero le migliori mascherine, i migliori caschi e così via, che ci sono sul mercato. La riunione annuale la facciamo regolarmente e al Rls non vengono posti ostacoli anzi c’è una buona collaborazione. Hanno fatto anche parecchi investimenti sul rumore e l’evacuazione dei fumi. Anche tutte le macchine e gli impianti sono sotto sicurezza”.*

Anche nelle aziende più virtuose tuttavia un problema di scarso coinvolgimento dei lavoratori immigrati nella gestione dei problemi della sicurezza. Chiedo infatti se è frequente o raro che gli operai immigrati vengano a far parte delle squadre di pronto intervento e delle squadre antincendio e le risposte sono abbastanza omogenee. In genere sono solo i lavoratori italiani che vengono coinvolti in questi gruppi mentre è raro che vi sia anche la presenza di lavoratori stranieri: *“In genere si privilegiano operai più esperti e anche se non proprio anziani comunque di mezza età, non c’è la volontà di lasciar fuori gli immigrati ma forse si pensa che siano meno preparati””Nella mia azienda questi gruppi sono formati da operai delle qualifiche più alte... è un modo di dare loro un poco di responsabilità, e allora gli immigrati, che sono nei lavori più dequalificati, restano tagliati fuori”* *“bisognerebbe fare di più per integrare gli immigrati in tutti questi organismi ma allo stesso tempo bisognerebbe anche favorire la loro presenza nelle Rsu, In genere anche nelle aziende dove ci sono molti immigrati la maggioranza delle Rsu è sempre di operai italiani e questo vuol dire lasciarli fuori in genere da tutte le attività comprese quelle della formazione, della sicurezza, delle commissioni di ogni genere. Bisognerebbe fare una politica in questo senso”.*

Infine si è anche accennato al problema del rapporto tra Rsu e Rls e da più parti si è osservato che è meglio che in un’azienda le due figure coincidano. Secondo l’esperienza di parecchi degli intervenuti infatti se il rappresentante della sicurezza è anche un delegato è più facile che le iniziative di formazione sul tema e le attività previste dalla legge 626 siano sviluppate con continuità e efficacia: *“Se il Rls è anche un delegato riporta i problemi nell’organismo di rappresentanza, se ne discute e negli incontri che si hanno con la direzione è più facile porre anche i problemi della sicurezza. Se invece è una persona isolata è più facile che resti fuori, che si senta isolato e che alla fine anche si scoraggi”*



c) La discussione si è soffermata a lungo sul problema della formazione alla sicurezza che deve essere fornita dall'impresa al momento dell'assunzione e successivamente nel corso della vita lavorativa. Viene raccontato in una prima fase come all'atto dell'assunzione in non poche aziende la formazione della sicurezza si riduca a un corso (per così dire) della durata di qualche minuto: *"Il primo giorno che sono stato assunto ho firmato il contratto di lavoro e mi hanno detto in cinque o dieci minuti come funzionavano i dispositivi di prevenzione: tappi, scarpe, casco, occhiali e vestiti ignifughi, basta è finita lì" "subito dopo l'assunzione mi hanno detto in dieci minuti, un quarto d'ora al massimo che dovevo mettere la cuffia, gli occhiali stop"*. Talvolta al breve corso sulla sicurezza si accompagna la consegna di un opuscolo sui temi della sicurezza con la raccomandazione di leggerlo: *"Mi hanno detto in dieci minuti cosa dovevo indossare, mi hanno consegnato un libretto e poi mi hanno fatto firmare un foglio in cui dicevo di essere stato informato sulla sicurezza"*.

Accade inoltre spesso che le aziende assumano a tempo indeterminato lavoratori che sono stati già impiegati precedentemente con contratto di lavoro interinale. In questo caso le aziende si fidano del fatto che la formazione sulla sicurezza sia stata già effettuata dalla agenzia di somministrazione del lavoro interinale e non si preoccupano di verificare che ciò sia davvero successo. Ma si contano anche casi in cui l'agenzia di lavoro interinale svolga davvero questi corsi di formazione e talvolta con un metodo anche più serio e avanzato di quello utilizzato in molte imprese. Un lavoratore racconta: *"Io sono stato assunto diverse volte con contratto di lavoro interinale. L'agenzia che era una delle più grosse (era la Manpower N.di r.) ci ha fatto un corso di mezz'ora sulla sicurezza con un video e le cuffie. L'agenzia ha poi rilasciato un attestato che avevo svolto questo corso e io lo ho consegnato alla azienda quando sono stato assunto. Poi in seguito sono stato assunto a tempo indeterminato ma l'azienda, devo dire, mi ha fatto fare di nuovo un corso all'inizio del rapporto di lavoro"*. Al contrario un altro ricorda che *"Anch' io ho seguito lo stesso tragitto ma non ho fatto nessun corso all'agenzia del lavoro interinale e quando sono stato assunto fisso nell'impresa dove sono adesso mi hanno fatto solo un'informativa rapida"*. Non sempre le aziende si limitano a dare rapide informazioni della durata di qualche minuto ai nuovi assunti. Un lavoratore racconta che l'impresa dove lavora dedica tutto il primo giorno di lavoro dopo l'assunzione a un corso sulla sicurezza con l'intervento di un medico, del responsabile aziendale per la prevenzione e la sicurezza e del Rls. Il corso in altre parole è di otto ore e si sofferma tanto sui problemi del rischio e della sicurezza che su quelli della salute in fabbrica e sui dispositivi della 626. Il corso in questione viene tenuto ai lavoratori neoassunti in piccoli gruppi di cinque o sei persone. A questo proposito un altro lavoratore ricorda che nella sua impresa le Rsu hanno chiesto alla direzione aziendale una cosa analoga: *"Abbiamo chiesto alla direzione aziendale più o meno la stessa cosa. Nel nostro caso volevamo dedicare alla formazione sulla sicurezza tutto il giorno precedente al primo giorno di lavoro per non far perdere una giornata di lavoro all'azienda e al lavoratore ma l'azienda ci ha risposto di no, abbiamo anche fatto una proposta per fare dei video sulla sicurezza per ogni postazione di lavoro ma è rimasta a livello di proposta"*.

Vale la pena di sottolineare a questo punto che l'opuscolo sulla sicurezza che spesso le imprese rilasciano ai neoassunti non sempre presenta la traduzione del testo nelle lingue di immigrazione più diffuse e quando ciò avviene ci si limita quasi sempre al francese e all'inglese senza cercare di tradurre in altre lingue come l'arabo, l'hindi, l'urdu, ecc. Va anche osservato che le imprese, anche quando svolgono per i nuovi assunti un corso di formazione sulla sicurezza, raramente adottano strumenti didattici innovativi come i video e le prove pratiche e si limitano a lezioni frontali. A queste poi non seguono quasi mai test o altre procedure per valutare il grado di apprendimento degli allievi. A questo proposito bisogna anche segnalare che delle aziende in cui lavorano le persone intervenute al focus group la cartellonistica è solo in lingua italiana: solo in un caso tutti i cartelli



sono tradotti anche in inglese, francese e arabo. Ancora si nota che gli Rls non sono quasi mai coinvolti nei brevi corsi di formazione che vengono tenuti ai neoassunti. Ma anche in questo caso non si può parlare di una regola sempre valida. Nella azienda che tiene un corso di otto ore che occupa tutto il primo giorno di lavoro del neoassunto (si tratta di una multinazionale) assieme al medico e al responsabile aziendale della prevenzione e sicurezza svolge attività di docenza anche il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

E'frequente che, subito dopo il passaggio delle informazioni, o dopo il corso, il neoassunto sia accompagnato in una visita allo stabilimento per conoscere i reparti, le fasi del ciclo di produzione e individuare le uscite di sicurezza nel caso di attuazione del piano di evacuazione. Successivamente viene affidato al preposto del reparto presso il quale verrà impiegato. E' compito del preposto (o caporeparto) a questo punto addestrare il lavoratore alla mansione e allo stesso tempo integrare le conoscenze sui problemi della sicurezza precedentemente acquisite con i dettagli relativi al reparto, alla postazione di lavoro e alla macchina o impianto presso il quale il nuovo lavoratore viene impiegato. Racconta un lavoratore: *“A questo punto tutto dipende dal caporeparto, se è uno che ha coscienza fa bene anche questo lavoro di addestramento ma se è un facilone addio”*..... *“Il capo deve insegnare quello che bisogna fare e quello che non bisogna fare per la sicurezza ma lo fa se ha tempo... magari aspetta quindici giorni dopo che uno è stato assunto per prenderlo in disparte e dirgli queste cose”*. Si deve ritenere insomma che nella maggioranza dei casi il processo di apprendimento della mansione e dei comportamenti virtuosi dal punto di vista della salvaguardia della salute e della integrità fisica abbia un carattere eminentemente informale, sia cioè lasciato alla discrezionalità del capo stesso. Non ci sono cioè procedure di verifica del grado di apprendimento dei comportamenti relativi alla sicurezza mentre quelle sull'apprendimento della mansione sono quelle solite che le imprese adottano per la valutazione del lavoro del singolo dipendente. In altre parole la valutazione del lavoro (presenza, produttività, grado di professionalità, ecc.) segue un suo iter mentre quella sui comportamenti sulla sicurezza non ha luogo. Come sostiene un delegato: *“Se i comportamenti virtuosi sulla sicurezza fossero incoraggiati dalle imprese anche con riconoscimenti salariali o di altro genere forse le cose migliorerebbero”*. Più in generale si fa osservare che la cultura dominante nelle imprese è quella per cui l'apprendimento di un mestiere e anche i comportamenti virtuosi da tenere durante il lavoro viene affidato a un processo di imitazione. Si tratta probabilmente di una cultura antica che è quella del tramandare le conoscenze. Ma bisogna aggiungere che questo: *“Funziona meglio nelle piccolissime imprese o nelle botteghe artigianali che nelle medie o grandi fabbriche”*. *Imitare gli altri è a doppio taglio perché finisce che imiti anche quello che non dovresti fare oltre a quello che dovresti fare... quando è lo stesso caporeparto che dovrebbe insegnarti come comportarti che fa le cose sbagliate allora l'imitazione non serve anzi è dannosa”*

In parecchie aziende, a conoscenza dei delegati presenti al focus-group, si stanno conducendo esperienze relative all'utilizzo dei “tutor” tuttavia non si tratta di esperienze semplici e prive di problemi. Un delegato che ha partecipato al focus-group racconta a questo proposito la sua esperienza: *“Mi hanno detto di fare il tutor per alcuni lavoratori immigrati è stata un'esperienza.... è stato un dramma..... per me era difficilissimo spiegarmi e per loro era difficilissimo capire... era il problema della lingua... non la rifarei.... ancora oggi dopo tre anni sono convinto che non hanno capito”*. Sembra di poter dire che l'istituzione della figura del tutor, senza che prima esista una adeguata conoscenza della lingua nei lavoratori immigrati e una capacità di insegnare da parte dello stesso tutor, rischia di essere inefficace e frustrante.

d) Il problema della lingua e di altre competenze per gli immigrati è stato a lungo discusso durante il focus-group. Le esperienze delle imprese sotto questo aspetto sono molto diverse. In genere le imprese non si occupano della formazione linguistica dei lavoratori immigrati. Tuttavia esistono



esperienze che vanno in una diversa direzione. Alcune aziende informano gli immigrati sui corsi tenuti nelle scuole pubbliche per iniziativa degli enti locali, altre siglano convenzioni con enti di formazione esterni all'azienda per corsi dedicati ai dipendenti immigrati. In un'azienda di un lavoratore intervenuto al focus-group si è raggiunto, nel 2001, un accordo tra direzione aziendale e Rsu per lo svolgimento di corsi di alfabetizzazione di lingua italiana per i dipendenti immigrati. L'accordo ha previsto lo svolgimento di tre corsi che hanno coinvolto 110 lavoratori immigrati. Ogni corso è durato otto ore alla settimana per tre mesi con un totale di 120 ore (complessivamente quindi le ore di insegnamento sono state 360). Ogni corso è stato tenuto al di fuori dell'orario di lavoro, all'interno dei locali dell'impresa, da un insegnante di scuola elementare. L'esperienza ha dato risultati che sono stati valutati positivamente da tutti i soggetti interessati e non è stata replicata in seguito solo a causa del peggioramento delle condizioni economiche dell'azienda stessa.

Alcuni delegati sottolineano il fatto che per quanto riguarda i lavoratori immigrati non si tratta solo di mancata conoscenza della lingua: *“Non sanno nulla spesso dei loro diritti, non conoscono il contratto di lavoro, il contratto che l'azienda è tenuta a consegnare a ogni lavoratore appena assunto non è tradotto in nessuna lingua perciò se uno non sa già bene l'italiano non lo capisce..... i lavoratori stranieri spesso sono ricattati.... o si sentono ricattati.... non conoscono i loro diritti e quindi far loro conoscere il contratto di lavoro sarebbe una cosa importante”*. Non tutti i delegati presenti al focus concordano sul fatto che gli immigrati non sono a conoscenza dei loro diritti e quindi su questo punto si ha un confronto punti di vista divergenti.

FOCUS GROUP 2

Incontro con lavoratori immigrati della zona di Bergamo (18- 01-2008)

L'incontro ha visto la partecipazione di quattro operai immigrati (due senegalesi e due marocchini) impiegati rispettivamente in tre fonderie (una di piccole e due di media dimensione) e in una azienda metalmeccanica di media dimensione.

La discussione si è sviluppata sui seguenti argomenti:

- a) Le esperienze di lavoro pregresse e i problemi dell'impatto con l'ambiente di fabbrica
- b) Le modalità di apprendimento della lingua italiana
- c) La formazione alla sicurezza nella fase della assunzione e nel periodo successivo
- d) Il problema del rapporto con i colleghi italiani e le manifestazioni di razzismo

L'incontro è durato due ore ed è stato facilitato dalla presenza di una operatrice sindacale della Fim di origine angolana che attualmente si occupa, per la federazione di categoria, dei problemi dell'integrazione dei lavoratori immigrati.

a) La discussione inizialmente si sofferma sulle origini familiari e sulle esperienze di lavoro che i lavoratori hanno avuto nel loro paese di origine prima di immigrare in Italia. Un lavoratore marocchino racconta: *“Mia madre era casalinga e mio padre insegnante alle scuole medie in una piccola città. I miei fratelli sono ancora in Marocco, uno è nella polizia e uno lavora come impiegato nella amministrazione locale. Nella città da dove vengo non ci sono fabbriche di nessun*



tipo e non ho mai visto una fabbrica prima di essere venuto in Italia. No credo proprio di non avere mai avuto idea di cosa era una fabbrica... neanche al cinema o in qualche fotografia... poi quando sono arrivato me lo sono fatto raccontare dagli amici che erano già qui da qualche anno.. uno di questi mi ha aiutato a cercare lavoro.....il primo giorno ero confuso non capivo niente...è stata una cosa dura”...un altro operaio senegalese continua “ anche io quando sono arrivato non sapevo cosa era il lavoro come operaio un mio amico mi ha detto solo...- tu fai quello che ti dicono e basta non preoccuparti del resto-”. Un altro lavoratore senegalese invece afferma di aver avuto già nel suo paese una esperienza di lavoro come operaio in una piccola fabbrica di trasformazione dei prodotti agricoli: “ In Senegal non ci sono molte grandi fabbriche ci sono una raffineria e u cementificio a Dakar e qualche fabbrica di mobili, di vestiti, di scarpe e di mattoni.....ma ci sono molte piccole aziende di lavorazione del pesce, per la pasta di pesce, e di lavorazione dell’olio di arachide. Io ho lavorato per un anno in una azienda di queste che poi ha chiuso. Qualche cosa sapevo quando sono arrivato e mi aspettavo..... insomma.... quello che ho trovato”. L’altro operaio originario del Senegal ha avuto invece un’esperienza del tutto diversa, suo padre è u agricoltore dell’interno del paese e non ha mai visto una fabbrica prima di venire in Italia. Prima di immigrare nel nostro paese ha fatto per un periodo il commerciante nella capitale Dakar. L’impatto con il lavoro in fonderia è stato per lui molto difficile: “La cosa che più mi ha colpito è stato il rumore..... non avevo mai sentito un rumore così”. Il quarto lavoratore proveniente dal Marocco afferma che nella sua città esistono solo fabbriche di mattoni e molte piccole botteghe artigiane. Prima di emigrare in Italia ha lavorato solo come apprendista nella bottega di un fabbro dalla quale se ne è andato perché non riusciva ad imparare il mestiere: “Sapevo vagamente che cosa era una fabbrica ma solo per sentito dire... c’erano altri miei parenti emigrati in Francia e in Germania ma quando tornavano alla mia città in vacanza non parlavano mai molto del lavoro... io chiedevo a loro di raccontarmi ma loro non ne avevano molta voglia”

Se si considerano in generale le esperienze di lavoro degli immigrati dai paesi dell’Africa subsahariana e dai paesi del Maghreb si può affermare che è molto raro che abbiano avuto l’opportunità di lavorare in un ambiente di fabbrica simile a quello che hanno trovato nel paese di accoglienza e comunque che abbiano avuto modo di farsi anche lontanamente un’idea di cosa significava lavorare in una moderna officina. La maggior parte degli amici e dei parenti dei lavoratori intervenuti al focus, nel paese di origine avevano avuto esperienza di lavoro in agricoltura, nel commercio o nel lavoro domestico, o non avevano mai lavorato del tutto. E’ molto diffusa invece l’esperienza di lavoro nell’edilizia, ma si tratta sempre di lavoro in piccole imprese dove, secondo i ricordi di tutti gli intervenuti, non c’è attenzione ai problemi della sicurezza. “I miei fratelli sono operai edili, lavorano però in un piccolo villaggio, prima hanno lavorato alle dipendenze di una ditta e adesso si sono messi in proprio..... ma lavorano così senza niente per ripararsi.... non ci sono queste cose.... non esistono”..... “questo è vero- continua un operaio senegalese- se da noi succede qualche disgrazia sul lavoro non è che si parli tanto.... è stata una disgrazia..... poteva capitare..... forse adesso le cose stanno un poco cambiando”.....”E’ vero anche da noi che in edilizia non ci sono misure di protezione, per esempio non ci sono caschi o cinture di sicurezza- afferma un lavoratore marocchino- ma noi cominciamo a lavorare molto giovani quando siamo molto agili e quindi impariamo presto a salire sulle impalcature con i secchi di malta o a stare in bilico e ci abituiamo presto anche a stare attenti”.

b) La discussione si è poi soffermata sui diversi tragitti con cui i lavoratori stranieri hanno cercato di apprendere la lingua italiana. In Marocco talvolta i lavoratori che intendono immigrare in Italia ascoltano i programmi di alcune reti televisive italiane che sono diffusi in alcune zone del paese. In Senegal i giovani che si preparavano ad emigrare, sino ad alcuni anni or sono, cercavano di seguire i corsi di lingua che erano organizzati dal Centro di cultura italiano che faceva capo all’ambasciata del nostro paese a Dakar e che sono stati sospesi da cinque anni a questa parte. Da qualche anno i



giovani senegalesi che intendono espatriare per raggiungere il nostro paese cercano di contattare altri loro connazionali che hanno vissuto per qualche anno in Italia e che poi sono ritornati in Senegal per farsi dare delle lezioni di italiano gratuitamente o dietro un modico compenso. Tuttavia questi non sono le strade più frequentemente percorse per avvicinarsi alla nostra lingua. Nella maggior parte dei casi i candidati all'immigrazione arrivano in Italia senza avere alcuna conoscenza della lingua e affidandosi per il primo periodo alla mediazione di loro connazionali già residenti nel nostro territorio. Ci si affida a una acquisizione spontanea della lingua che avviene ascoltando la televisione, ascoltando e parlando con la gente, o leggendo i piccoli giornali quotidiani che vengono distribuiti gratuitamente alle stazioni dei treni e che sembrano essere diventati una risorsa notevole dal punto di vista dell'apprendimento della lingua e della cultura italiana dal momento che sono gratuiti, si acquistano vocabolari e grammatiche, oppure ci si iscrive a uno dei corsi di italiano per stranieri frequentemente organizzati dalle amministrazioni locali. Alcuni percorsi sono più strutturati. Un operaio senegalese residente in Italia da 12 anni racconta *“Mi sono iscritto, appena arrivato, a un corso di italiano serale organizzato dal comune in cui abitavo e poi, sempre andando a scuola, ho conseguito il diploma di terza media. Dopo mi sono iscritto a una scuola professionale e ho ottenuto il diploma di perito industriale. L'azienda dove lavoro non me lo riconosce, continuo a fare l'operaio, ma va bene così per il momento”*.

Se si riflette sulle modalità migliori per l'apprendimento della lingua tuttavia emerge un certo interesse da parte dei lavoratori immigrati per il ruolo che a questo proposito potrebbero giocare le imprese. Da una parte si osserva che i lavoratori spesso non dimostrano interesse a un percorso organizzato da istituzioni o da enti locali per l'apprendimento o per il miglioramento delle conoscenze linguistiche: *“E' difficile chiedere a un lavoratore di lavorare e poi anche di seguire fuori orario di lavoro un corso di lingua... è sempre una scelta personale che non può essere imposta...”*. Ma da un'altra parte si osserva anche che proprio i corsi organizzati all'interno di una azienda potrebbero essere quelli che hanno maggiore successo: *“L'azienda dove si lavora ha una certa autorità sul lavoratore immigrato. Anzi in fondo è l'unica autorità che riconosce perché è quella che gli è più vicina. Se gli dici che ci sono corsi del comune o di qualche altro ente ci andrà per qualche giorno e magari poi non ci andrà più soprattutto se deve pagare. Ma se è l'azienda a dirgli che deve fare un corso è più facile che ci vada perché gli interessa restare in azienda.”* Sembra pertanto di poter dire che i corsi di italiano organizzati dalle aziende siano particolarmente ben visti dai lavoratori immigrati che non dovrebbero trasferirsi a altre sedi per poterli seguire, non dovrebbero sobbarcarsi i compiti di orientarsi o di doversi iscrivere ecc. Il problema resta quello dell'orario del corso che non può che essere esterno all'orario di lavoro e dei costi del corso che in genere le imprese non sono disposte a sostenere. Una strada indicata dai lavoratori intervenuti al focus potrebbe essere tuttavia quella di corsi di lingua organizzati dagli enti locali o tramite questi da scuole specializzate ma svolti all'interno delle aziende, anche se fuori dall'orario di lavoro.

c) Un altro problema trattato nel corso della discussione riguarda la formazione al lavoro e alla sicurezza che si ha al momento della assunzione. La convinzione di tre dei quattro partecipanti al focus è che la formazione sulla sicurezza che hanno ricevuto sia stata affrettata, sommaria e generica. In due casi ha riguardato solo gli strumenti di difesa passiva (occhiali, mascherine, caschi, ecc.) ma non ha approfondito gli argomenti relativi al funzionamento delle macchine e degli impianti, i fattori prevalenti di rischio, la dinamica degli incidenti più frequente, le conseguenze che gli incidenti possono avere sull'integrità fisica sei lavoratori, i comportamenti da tenere in caso di infortunio. Questi problemi non vedono trattati durante i brevi corsi di formazione (o meglio di informazione) che vengono solitamente erogati il primo giorno di lavoro ma diventano un terreno di scoperta lenta da parte del nuovo assunto nelle settimane o nei mesi successivi alla data di assunzione. Spesso è solo dopo il primo infortunio che i lavoratori devono informarsi su quello che devono fare in queste occasioni.



Tuttavia questa non è l'unica esperienza raccontata dai lavoratori del focus. Un operaio senegalese racconta che il corso che ha seguito il primo giorno di lavoro sui temi della sicurezza nella azienda multinazionale in cui è occupato è durato l'intera mattinata e una parte del pomeriggio. Durante il corso gli è stata presentata la legge 626, gli è stato spiegato in che cosa consisteva il lavoro che avrebbe dovuto svolgere e sono state condotte esercitazioni pratiche sull'utilizzo degli strumenti di prevenzione personale. Al corso è intervenuto anche un medico della Asl che ha spiegato i rischi legati allo svolgimento di alcune mansioni. Nel pomeriggio si è svolta una visita all'intero stabilimento con l'individuazione delle uscite di sicurezza e l'esposizione del piano di evacuazione da parte del responsabile aziendale della prevenzione e sicurezza. Inoltre, nell'azienda in cui lavora da otto anni, si svolgono a scadenze fisse esercitazioni di simulazione di casi di emergenza con l'intervento delle squadre di pronto soccorso e antincendio.

Alcune riflessioni vengono anche sviluppate sulla scarsa formazione tecnica e professionale ricevuta in azienda. Alcuni lavoratori, tenendo conto delle esperienze personali e di quelle dei loro connazionali che lavorano in altre aziende del settore metallurgico e metalmeccanico, ritengono che ai corsi di qualificazione che vengono organizzati nel caso di rinnovo degli impianti vengono prevalentemente i lavoratori italiani. Si ritiene anche che i lavoratori italiani siano anche privilegiati quando si tratta di organizzare il lavoro in gruppi o in team e che abbiano maggiori possibilità di rotare tra più mansioni e di essere spostati in diversi reparti. Si avverte quindi il timore che gli immigrati vengano segregati nelle mansioni più basse senza avere possibilità di sviluppare percorsi di carriera e di poter migliorare le proprie condizioni professionali. Ciò è particolarmente avvertito da quei lavoratori stranieri che in Italia hanno seguito a loro spese corsi di qualificazione e che hanno conseguito diplomi seguendo i normali corsi professionali in scuole pubbliche. Anche questa esperienza tuttavia non è comune a tutti gli interlocutori. Un lavoratore in particolare, nella cui azienda lavorano numerosi lavoratori stranieri appartenenti a molte origini diverse, ricorda che vi sono nello stabilimento ci sono tre capireparto immigrati: *“Si tratta di due senegalesi e un romeno che sono in Italia da molti anni. Io credo che è anche un questione di tempo, perché dopo molti anni che lavori puoi fare carriera, almeno è così nella mia azienda”*.

d) L'ultimo argomento toccato nella discussione di gruppo è stato quello relativo alla trasmissione delle informazioni in possesso degli operai anziani a quelli giovani, specie se immigrati, e dei comportamenti dei lavoratori italiani nei confronti dei loro colleghi stranieri. La convinzione comune è che non esista una regola e che i problemi dei rapporti tra generazioni in fabbrica e tra italiani e stranieri siano diversi da azienda ad azienda e da reparto a reparto. La disponibilità da parte di un operaio anziano ad insegnare il mestiere sarebbe insomma una caratteristica individuale. Resta il fatto che le aziende non hanno una strategia a questo proposito; non incoraggiano o non esercitano alcuna pressione sugli operai anziani perché siano disponibili verso i giovani. Il problema è abbastanza delicato e complesso. Si fa osservare infatti che spesso anche gli operai più anziani sono coinvolti in processi di ristrutturazione delle aziende e sono essi stessi tagliati fuori da processi di apprendimento dei nuovi sistemi di lavoro. Quando poi le fonderie sono più automatizzate le conoscenze da trasmettere ai giovani da parte dei vecchi tendono a diminuire.

In generale si ritiene che gli operai giovani siano più aperti e disponibili nei confronti degli immigrati di quanto non lo siano quelli più anziani. La discussione si sposta pertanto sugli atteggiamenti di xenofobia o di razzismo che talvolta si manifestano all'interno delle aziende: *“Nella mia azienda non ci sono mai stati litigi. Non si può dire che ci sia vero e proprio razzismo almeno non che si manifesti così apertamente, però ci sono molti atteggiamenti che ci si avvicinano molto. Ti faccio degli esempi, frasi del tipo- ma cosa siete venuti a fare qui- non potevate stare a*



casa vostra- ma torna in Africa- torna da dove sei venuto- queste frasi ogni tanto si sentono e come"."Questo è vero -continua un altro lavoratore- queste cose si sentono, oppure parlano tra di loro o mugugnano e noi li sentiamo anche se facciamo finta di niente" "Qualche volta dicono che non capiamo niente oppure fanno a posta a parlare piano piano come se non capissimo, come se stessero a parlare a un bambino- afferma un terzo interlocutore. Ci chiamano cioccolatini.... Questi cioccolatini fanno troppe ore di lavoro". Nonostante episodi come questi i lavoratori intervenuti non drammatizzano, anzi tendono a non dare loro troppa importanza attribuendoli all'ignoranza di certe persone. Resta il fatto che non sempre l'attività produttiva si svolge in un clima sereno di reciproca comprensione e stima come dovrebbe essere in un ambiente comune di lavoro.

Uno dei motivi più frequenti di attrito tra italiani e immigrati è dato dalla questione delle ferie. Sapendo che si tratta di un problema delicato alcune aziende evitano di affrontarlo nella contrattazione aziendale e di regolarlo in un accordo. Per non sollevare problemi preferiscono trattarlo caso per caso in un rapporto diretto con gli interessati ai quali concedono di concentrare le ferie dei due anni tollerando anche in genere un rientro posticipato e non previsto originariamente. Ma anche da questo punto di vista l'esperienza non è sempre negativa. Nell'azienda di uno dei lavoratori partecipanti al focus (una fonderia di medie dimensioni) è stato siglato un accordo per cui tre lavoratori stranieri ogni dieci, a turno, ogni due anni possono utilizzare un periodo di ferie di cinque mesi che rappresentano la somma di due mesi di ferie, due mesi di riduzione di orario di lavoro previsti dai contratti, e un mese di permessi personali. Si tratta di un accordo particolarmente avanzato.

FOCUS GROUP 3

Incontro con Rappresentanti Sindacali Unitari della zona di Lecco (17-01-2008)

Al Focus Group hanno partecipato sette delegati tra RSU e RLS dipendenti di altrettanti stabilimenti metallurgici e metalmeccanici del Lecchese, di piccole e medie dimensioni.

La riunione ha trattato i seguenti temi:

- a) Situazione ambientale e fattori di rischio in azienda e tipo di rapporto di lavoro utilizzato
- b) Presenza dei lavoratori immigrati, livello di conoscenza della lingua, formazione professionale, grado di integrazione nell'ambiente di lavoro
- c) Aspetti culturali e comportamentali
- d) Investimenti aziendali per prevenire gli infortuni e iniziative di formazione in azienda

La riunione è stata molto seguita e partecipata ed è durata tutto il pomeriggio.

a) Durante la riunione è emerso come i fattori di rischio e la situazione ambientale siano notevolmente diversi tra la siderurgia e le aziende metalmeccaniche. Il rischio di incidenti e il problema della salute sul posto di lavoro appaiono più elevati negli stabilimenti siderurgici e in particolare nel loro reparti di produzione. Sostiene un delegato: " Possiamo dire che il rischio di infortuni nelle fonderie e nelle imprese siderurgiche è più diffuso in tutti i reparti di modo che è difficile dire dove ci sono più incidenti. Nelle fonderie le cause di incidenti sono anche più



numerose perchè vanno dalle schegge negli occhi agli schizzi o il versamento di materiale incandescente, dai tagli agli schiacciamenti, dalla caduta dei pesi alle distorsioni e ai mali di schiena per i pesi che bisogna trasportare a mano. Nelle industrie metalmeccaniche del Lecchese poi, per mia esperienza c'è in media un grado di automazione abbastanza elevato e in genere con l'automazione il rischio fisico diminuisce mentre le fonderie sono molto diverse tra di loro. Ci sono alcune fonderie dove c'è un elevato grado di automazione ma altre dove ci sono stati pochi investimenti e dove molto lavoro è ancora manuale. Devo però dire che in alcuni reparti anche nelle aziende metalmeccaniche c'è un certo rischio. Per esempio quando c'è la movimentazione manuale dei pezzi e nella manutenzione c'è molto rischio tanto negli stabilimenti metalmeccanici quanto nelle fonderie.” Un altro delegato aggiunge: “Nelle fonderie i problemi grossi sono quelli dell'evacuazione dei fumi e dello smaltimento degli acidi (acidi che si versano negli stampi) e poi quello della forte presenza di polvere e naturalmente quello del calore. Bisogna dire che una buona parte di aziende di fonderia nel Lecchese hanno un grado di automazione abbastanza elevato, arrivano forse al 70% -80 % di automazione e questo fa in modo che lavorino su 15 o anche 18 turni alla settimana. Ci sono parecchi straordinari anche se i ritmi non sono eccessivi”.....Ancora un altro delegato afferma: “E' vero che alcuni problemi di nocività sono stati affrontati ma va ricordato che alcune lavorazioni che possono essere automatizzate come la sbavatura, che provoca anche parecchi incidenti, sono state semplicemente state date fuori in altre aziende terziste. Parecchie aziende in questo modo invece di affrontare i problemi con investimenti li spostano all'esterno”.

Si fa osservare anche che in provincia di Lecco le fonderie sono quasi sempre in prossimità di centri abitati e in zone a forte presenza turistica e dove quindi viene esercitato un notevole controllo pubblico sulle emissioni e sullo smaltimento dei rifiuti industriali. In genere le fonderie hanno affrontato i problemi della difesa ambientale già da tempo e hanno fatto gli investimenti necessari a questo scopo. Per quanto riguarda invece gli investimenti interni per l'innovazione e per la sicurezza vi sono notevoli differenze tra azienda e azienda: “Per quanto ne so ci sono state aziende che hanno fatto notevoli investimenti nella sicurezza, come quella dove lavoro, dove tre o quattro anni fa sono stati messi in sicurezza tutti gli impianti ed è stato rifatto l'impianto di aerazione ma so anche che ci sono piccole imprese dove sono ancora parecchio indietro da questo punto di vista”

Per ritornare al problema degli infortuni si osserva che negli ultimi anni la cultura della prevenzione e della sicurezza ha fatto certamente dei passi in avanti. Molte imprese di fonderia hanno mandato ai corsi per gli Rls i loro dipendenti e in genere vengono osservate le norme della legge 626. Le cose sono relativamente migliorate rispetto a dieci o anche cinque anni fa. Ma vi sono forti differenze tra azienda e azienda: “In alcune piccole fabbriche i proprietari sono oggi più attenti e più aperti alle esigenze di sicurezza dei lavoratori. Si tratta in genere di imprenditori giovani, diciamo della seconda generazione che cercano di essere disponibili ma in altre aziende c'è ancora molto da fare”.....”Potremmo catalogare le piccole fonderie del Lecchese- sostiene un delegato- grosso modo in tre tipi. Il primo tipo è quello delle imprese in cui la direzione ha una attenzione ai problemi della sicurezza ed è anche attiva, interessata. Per esempio si informano e vanno in cerca delle migliori mascherine, dei migliori caschi, ecc. in altre parole non si accontentano di applicare la legge ma cercano di fare meglio. C'è poi un secondo tipo di aziende che si limitano ad applicare le regole della 626 però in modo passivo, per così dire, facendo le cose minime che vengono richieste e senza fare niente di più. Poi c'è un terzo tipo di imprese, sto sempre parlando delle piccole e medie fonderie, dove non solo la direzione cerca di fare il minimo ma anche mette il bastone tra le ruote, non convoca l'Rls..... non lo lascia muovere liberamente per la fabbrica...rinvia sempre la riunione annuale.. fa difficoltà insomma.... forse perché non crede che sia una priorità o perché rappresenta un costo...bisognerebbe fare soprattutto i corsi in queste



ultime imprese più che nelle altre, coinvolgerle anche se non so bene come perché spesso in queste imprese il sindacato non è molto forte”.

b) La discussione si è poi soffermata sulla presenza dei lavoratori stranieri nelle fonderie del Lecchese. La prima osservazione ha riguardato la sempre maggiore presenza di immigrati nelle imprese di fonderia al punto che si osserva quasi un processo di sostituzione della classe operaia italiana con quella straniera a causa della impossibilità di trovare giovani della zona disposti a restare a lungo in queste imprese. L'esempio che ha portato un delegato che è anche un lavoratore immigrato, da questo punto di vista è molto interessante: *“Lavoro da circa venti anni in una stamperia di prodotti in ghisa di 30 dipendenti di cui 5 impiegati. All'inizio della mia attività lavorativa in questa azienda c'era un solo immigrato, che ero io, adesso di italiani sono rimasti i 5 impiegati, perché tutti gli altri italiani se ne sono andati poco alla volta... o sono andati in pensione e sono stati sostituiti da persone che vengono dal Senegal, Burkina Faso, Costa d'Avorio. I pochi italiani che in tutti questi anni sono stati assunti dopo qualche mese o qualche anno se ne sono andati. Siamo una fabbrica di operai stranieri...e di impiegati italiani”.....*” Aggiunge un altro delegato italiano: *“Si le cose sono cominciate venti anni fa ma in quegli anni gli operai immigrati erano mosche bianche erano magari un pakistano in una azienda, un senegalese in un'altra, un marocchino in una terza e così via.... Un po' alla volta hanno chiamato i loro parenti o amici... i primi che sono arrivati erano forti lavoratori... erano gente che ci teneva molto a lavorare e a farsi accettare dall'azienda anche forse perché ci tenevano poi a chiamare gli altri..... erano brava gente...adesso un po' è cambiato.... viene gente più giovane e meno impegnata... meno seria....è cambiata la gente che emigra....e che arriva”.....*” E' vero- aggiunge un altro delegato- *gli ultimi arrivati sono un poco diversi.... quelli che sono arrivati prima erano forse più scolarizzati... parlo degli africani..... quelli che arrivano adesso hanno fatto meno scuole così forse il bisogno di fare corsi di lingua italiana per immigrati sta crescendo invece di diminuire.... è vero che i rumeni hanno facilità di imparare l'italiano ma non è così per gli egiziani, per i pakistani o per gli indiani”.....*” I senegalesi soprattutto erano più colti c'erano anche laureati..... *quelli che vengono dall'Albania o dalla Romania hanno in genere un titolo di studio più basso”.*

La maggior parte delle aziende, secondo le testimonianze dei delegati intervenuti al focus-group, nell'inserire il nuovo personale in azienda, utilizza il contratto interinale per poi successivamente passare il dipendente che dà prova di affidabilità a tempo indeterminato: *“Dal momento che il contratto interinale o, come si chiama adesso di somministrazione, è diventato il metodo privilegiato di assunzione va a finire che vengono assunti solo immigrati perché alle agenzie interinali si iscrivono solo immigrati... almeno sono il 90%... anzi il contratto interinale è diventato solo un metodo per assumere perché in molte imprese il contratto interinale ha dato cattiva prova perché la gente che veniva stando lì poco tempo e sapendo che dopo poco se ne andava lavorava molto male.... per cui ora le imprese lo usano forse meno... ma solo per capire chi gli va bene e chi no....”.*

Il risultato di questo processo è che nelle aziende i cui delegati sono presenti al focus- group la presenza di operai immigrati è circa del 30 - 40 % sul totale della forza lavoro ma in una azienda, come abbiamo visto, questa percentuale si alza anche più del doppio. In gran parte prima hanno lavorato come precari anche per parecchi anni. Secondo l'opinione dei delegati intervenuti il fatto che abbiano svolto per molto tempo dei lavori precari e che poi siano stati assunti a lavoro fisso rende questi lavoratori molto disponibili ai bisogni dell'azienda e disposti senza discutere a svolgere ogni tipo di mansione. I lavoratori immigrati vengono infatti inseriti nei reparti dove le mansioni sono più povere e ripetitive. Su questo punto tutti i delegati intervenuti si sono trovati d'accordo. Talvolta inoltre si creano delle piccole enclaves etniche a seconda dei reparti: *“Si nota che a seconda della provenienza svolgono diversi tipi di mansione- sostiene un delegato- gli albanesi lavorano principalmente sugli impianti, gli africani sono utilizzati principalmente per movimentazione e*



sistemazione dei pezzi. C'è l'idea che gli africani sopportano di più la fatica e vengono messi nei reparti dove c'è ancora molto lavoro manuale. Sono in genere dei grandi lavoratori ”.

c) Sul problema dell'integrazione in fabbrica le opinioni dei delegati intervenuti divergono in modo notevole. Alcuni sostengono che i rapporti tra lavoratori immigrati e italiani sono ottimi e che gli immigrati non hanno difficoltà ad integrarsi. Altri ammettono che vi sono delle difficoltà di rapporto. Un delegato ha fatto questa affermazione: “ *Gli extracomunitari sono comunque molto riservati e permalosi soprattutto quelli africani, sono orgogliosi, si risentono molto se vengono rimproverati e di conseguenza l'integrazione non sempre è facile*”..... Aggiunge un altro delegato: “*In genere andiamo d'accordo ma non è facile prenderli in giro perché se ne risentono, tra di noi è facile sfotterci, è il nostro modo di fare, ma con loro non è sempre facile scherzare, tra di loro c'è un rapporto diverso.... si rispettano di più tra di loro. Rispettano molto i più anziani....all'inizio queste cose non si capivano poi un poco alla volta si è capito...*”. Altri interventi segnalano al contrario momenti di tensione tra immigrati appartenenti a diversi gruppi etnici o a diversi paesi e religioni ed anche frizioni o litigi tra italiani e stranieri: “*Non è mai successo niente di grave ma certi litigi e battute ci sono e poi ci sono problemi per la gestione comune dei bagni.... questo problema è molto diffuso nelle aziende... qualche volta i lavoratori italiani chiedono di avere bagni e docce separati. Succede soprattutto quando arrivano gli interinali che sono quasi tutti stranieri e in particolare africani*”

I delegati presenti al focus-group sostengono nella maggioranza che gli immigrati presenti all'interno delle loro fabbriche riescono in genere a capire e a parlare l'italiano in modo sufficiente e che questo fatto li aiuta ad avere meno infortuni. Appare infatti evidente il rapporto che esiste tra una migliore conoscenza della lingua e la capacità di capire anche quali sono le misure e i comportamenti per prevenire gli infortuni. Viene generalmente ritenuto che esiste un rapporto diretto tra la conoscenza della lingua e il maggiore o minore rischio di infortunio: “*Alcune aziende si stanno orientando a assumere solo lavoratori romeni perché sanno che conoscono meglio la nostra lingua o la imparano più facilmente, in questo modo ottengono lavoratori più sicuri senza avere spese o preoccupazione di fare loro imparare la lingua*”...In genere inoltre le aziende manifestano la tendenza ad utilizzare i lavoratori che hanno minori competenze linguistiche nelle mansioni più povere o addirittura in quelle che sono a rischio di infortuni più basso: “*Per quella parte di extracomunitari che parlano poco l'italiano vengono utilizzati per mansioni facili con lieve rischio di infortunio*””*In questo modo però c'è da dire- aggiunge un delegato- che alcuni lavoratori stranieri saranno sempre destinati ai lavori più poveri senza avere mai la possibilità di migliorare*”.

L'attenzione agli aspetti della sicurezza sembra anche legata ai diversi progetti di vita degli immigrati.: “*Se un giovane immigrato ha in mente di restare per poco tempo nel nostro paese e ritornare poi in patria con dei risparmi cercherà di lavorare molto e con scarsa attenzione alla sicurezza personale. Ma se al contrario ha come progetto quello di restare stabilmente e di chiamare in Italia anche la propria famiglia è più facile che si adatti alle abitudini nostre e che stia più attento in ogni cosa che fa*”. Racconta un delegato che è anche un lavoratore immigrato: “*Io sono venuto in Italia negli anni 90 e faccio parte della prima generazione di immigrati, ma un conto è sognare di tornare al proprio paese un altro conto è la realtà, perché poi successivamente inizi a trovare un posto di lavoro, formi una famiglia con figli e inizi ad avere amicizie. Io ho un figlio che si sente totalmente italiano e quando siamo andati in Africa aveva grosse difficoltà a confrontarsi con la gente africana, perché l'alimentazione, la lingua, i rapporti personali sono completamente diversi dai miei*”.



Un aspetto problematico della vita di fabbrica che è stato fatto notare nella riunione è quello relativo all'organizzazione delle ferie lunghe. L'esigenza di potere avere più settimane di ferie tutte assieme per andare al paese di origine molte volte si scontra con le esigenze aziendali e quando anche viene rispettato dalle aziende suscita attrito e discussioni con i lavoratori italiani: *“Alcune imprese concederebbero volentieri agli immigrati di poter accumulare i mesi di ferie ma hanno paura di scontrarsi con gli altri lavoratori. Forse adesso con le nuove norme del contratto nazionale le cose miglioreranno. Questo avviene soprattutto nelle aziende dove la percentuale di immigrati è elevata”*.

d) Alcune osservazioni conclusive sono state fatte sull'interesse dimostrato dalle imprese a investire nella sicurezza e nel miglioramento dell'ambiente negli stabilimenti anche con rilevanti investimenti: *“Bisogna ammettere che in alcune aziende, anche per eventi esterni, perché sono vicini a luoghi abitativi, si stanno facendo molti investimenti e in parecchi stabilimenti siderurgici vengono fatti di continuo interventi per mantenere la sicurezza al massimo livello possibile. Da questo punto di vista le cose stanno lentamente migliorando anche solo rispetto a cinque o sei anni fa”*.

Si è riscontrato inoltre che in alcune aziende: *“Entrano società esterne che fanno formazione sulla sicurezza talvolta con cadenza annuale. In altre aziende invece la formazione è ancora oggi piuttosto carente”*.

A conclusione dell'incontro i delegati delle aziende presenti hanno tenuto a sottolineare che negli ultimi anni, in provincia di Lecco il numero di infortuni, nell'industria siderurgica si mantiene relativamente basso e che i livelli di sicurezza in parecchie delle imprese esistenti si stanno notevolmente elevando.

Da ultimo si è osservato che nelle aziende coinvolte esiste un alto tasso di sindacalizzazione (80-90 %) con un rapporto di coinvolgimento buono tra strutture territoriali, delegati e lavoratori in fabbrica. Anche il livello di sindacalizzazione dei lavoratori immigrati è notevolmente elevato con un discreto grado di partecipazione di questi ultimi alle attività e alla vita sindacale.

FOCUS GROUP 4

Incontro con dipendenti immigrati di fabbriche nella zona di Lecco (17/03/2008)

Al Focus Group hanno partecipato cinque operai immigrati di cinque stabilimenti metallurgici e metalmeccanici del Lecchese di piccole e medie dimensioni. Un lavoratore proviene dalla Costa d'Avorio, due sono originari dal Senegal, uno è un marocchino e il quinto è un rumeno.

La riunione ha trattato i seguenti temi

- a) La situazione ambientale e i rischi in azienda
- b) La presenza dei lavoratori immigrati e le loro esperienze di lavoro
- c) L'esperienza di vita professionale precedente all'immigrazione e i progetti di vita
- d) L'integrazione nell'ambiente di lavoro.



La riunione è stata molto seguita e partecipata ed è durata circa 3 ore.

a) Nel corso della riunione è emerso che in tutte le aziende esiste un alto rischio di infortuni soprattutto per le mansioni legate alla movimentazione e alla logistica. In particolare nelle fonderie il rischio è elevato in tutti i reparti ma soprattutto nella fase di *colaggio* (legato alla polvere, al calore, ai fumi e alle scintille che sprigiona la colata), nella sbavatura, nei magazzini e nella manutenzione che spesso viene data in appalto a ditte esterne con una relativa elevata incidenza di infortuni per lavoratori spesso non tutelati. Un lavoratore immigrato nello spiegare il tipo di lavoro che svolge in una fonderia dice: *“Nel mio ambiente di lavoro sono tutti immigrati e sono parecchi anni che lavorano in azienda. Il calore, la polvere, la manutenzione e la movimentazione sono le mansioni a cui fare maggiore attenzione nell’ambito della sicurezza. L’azienda in questi anni sta effettuando corsi di formazione specifici sulla sicurezza. cioè che riguardano alcune lavorazioni più pericolose. In passato faceva corsi solo all’inizio quando uno era appena assunto. Adesso da qualche anno c’è più attenzione”*. Un altro lavoratore racconta: *“Nelle aziende di pressofusione il disagio ambientale maggiore è il fumo che non fa certo bene ai polmoni, e mi risulta che si faccia poca manutenzione ai carroporti che vengono usati. Usiamo alluminio che si cola a 800 gradi e l’azienda fa corsi di formazione di antincendio e di pronto soccorso. Nelle squadre antincendio e di pronto soccorso ci sono anche lavoratori immigrati ma la maggior parte sono italiani, ma bisogna tener conto che nei reparti di produzione il 70 o forse l’80 % dei lavoratori sono immigrati.”*

b) Sul tema sicurezza bisogna dire che non sempre si usano i dispositivi di protezione individuale (Dpi). *“Spesso sono i lavoratori italiani e anche quelli più anziani che dovrebbero dare l’esempio che non usano i dispositivi di protezione... e i giovani immigrati vedono questo e seguono l’esempio”.....* *“In certe aziende dove ho lavorato in passato erano pochi che portavano il casco....”.....* *“Nella mia azienda ci sono anche i capi che non stanno attenti e se vedono qualcuno che non porta le mascherine o il casco non dicono niente”*. Queste che abbiamo riportato sono alcune testimonianze di lavoratori immigrati. Ma vi sono anche altri casi in cui i capireparto intervengono a correggere i comportamenti sbagliati: *“C’è stato una persona che non ha portato gli occhiali mentre stava svolgendo un lavoro dove era previsto l’uso del dpi, alla fine il caporeparto lo ha segnalato alla direzione e il dipendente si è preso la multa “.....”*

Molte aziende come questa alla quale abbiamo accennato seguono delle pratiche consuete e molto tradizionali per segnalare i comportamenti anomali e pericolosi dei lavoratori. Non esistono cioè procedure riconosciute e stabili e note a tutti, l’iniziativa o la mancata iniziativa del capireparto quindi diventa centrale al fine di creare un clima di sicurezza nelle diverse aree: *“Tutto dipende dal caporeparto.... l’azienda gli affida anche il controllo di quello che fanno i lavoratori.. se si mettono il casco o no.. se si mettono la mascherina o no e via dicendo...questo vuol dire che dipende dalla persona, ci sono quelli che ci tengono e quelli che lasciano andare....”* Un altro lavoratore aggiunge però: *“Si è vero che molto dipende dal caporeparto ma se la direzione impone al capo di segnalare quei lavoratori che non si comportano come si deve per quanto riguarda la sicurezza allora lui è costretto a intervenire”...* Un terzo lavoratore osserva. *“Nella mia azienda anche il direttore di stabilimento quando viene nei reparti si mette il casco e c’è la regola che se uno non usa i dispositivi individuali il caporeparto deve fare la segnalazione alla direzione altrimenti ci rimette anche lui”....* *“Ecco- aggiunge un terzo interlocutore- ma bisogna che ci sia una segnalazione scritta altrimenti viene lasciato tutto solo l’iniziativa di una persona”....* L’idea di una maggiore formalizzazione nella denuncia dei comportamenti contrari alla sicurezza incontra nel corso della discussione pareri favorevoli e anche contrari, resta tuttavia un certo accordo sul fatto che non si può lasciare tutto nelle mani dell’iniziativa informale dei preposti o capireparto.



Nel seguito della discussione alcuni lavoratori immigrati sottolineano come vi sia una stretta relazione tra il maggiore rischio presente in alcune aziende e la vecchiaia o la mancanza di manutenzione su alcuni impianti. Afferma un lavoratore: *“Alcune volte accade che l’uso di macchinari vecchi provoca fumo e disagio ambientale all’interno del reparto e anche maggior rischio per chi ci lavora”..... “Gli impianti vecchi provocano anche più incidenti continua un altro e anche su questo aspetto si lascia tutto nelle mani del capo che può intervenire o non intervenire....”* Un altro lavoratore continua: *“ Hanno vecchie macchine nella mia azienda che fanno fumo perché perdono olio e gli aspiratori in quel luogo non funzionano. Per il resto all’interno della fabbrica c’è una buona attenzione sulla sicurezza”.* Un lavoratore immigrato racconta tuttavia che nell’azienda di pressofusione in cui lavora è stato adottato un sistema di questo tipo: *“Ogni inizio turno il dipendente ha il compito di fare una verifica della macchina e un controllo di tutte le sicurezze. Questo controllo lo fa all’interno dell’orario di lavoro e per questo ha a disposizione 10 Minuti. Dopo aver fatto il controllo deve compilare un foglio che viene messo a disposizione a ogni turno”.*

c) Una parte della discussione è stata dedicata alle esperienze di lavoro che i lavoratori immigrati hanno avuto prima di arrivare in Italia. Nessuno delle persone intervenute al focus group aveva lavorato in una azienda industriale nel suo paese di origine. Alcuni hanno fatto i commercianti, altri hanno aiutato i genitori nel lavoro agricolo e allo stesso tempo sono andati a scuola fino a conseguire il diploma di scuola media superiore. Solo due immigrati hanno svolto lavori in botteghe artigiane: uno lavorava il cuoio e l’altro ha lavorato come apprendista presso un’ officina di autoriparazioni. Alcune esperienze di lavoro sono comuni: nei paesi di origine, dove prevale una economia informale, la sicurezza sul lavoro non viene considerato un problema degno di discussione pubblica: *“Quando facevo il meccanico una volta a un mio amico è caduto un pezzo sul piede ma nessuno ha fatto questioni... era colpa sua.... doveva stare attento....io ho lavorato in quella bottega ma sono venuto via non perché fosse pericoloso ma perché non imparavo quasi niente... c’erano ragazzi più grandi di me e io ero l’ultimo così avrei dovuto aspettare chissà quanto tempo prima di imparare il mestiere e poi non andavo molto d’accordo con il padrone della officina e così sono venuto via”..... .”* Nella bottega dove sono stato per due anni lavoravo la pelle e il cuoio..... facevo borse, scarpe, non era pericoloso..... qualche volta ci si poteva tagliare. Anzi io mi sono tagliato due volte la mano...ma non troppo a fondo....sono venuto via perché il padrone ha chiuso..... gli affari non andavano bene”.

I lavoratori intervenuti concordano nel ritenere molto importante il rapporto tra il lavoro in Italia e le strategie di vita: *“Se uno pensa di ritornare al paese allora lavora il più possibile e cerca di guadagnare e risparmiare per poi mettere su una attività in proprio a casa sua..... ma ho visto tanti ragazzi venire in Italia con questo progetto e poi cambiarlo... un poco alla volta...perché poi non riesci mai a mettere via i soldi perché devi mandarli ogni mese a casa e allora capisci che devi restare qui per sempre.... Quando pensi di tornare, lavori come un matto, cerchi di fare anche ore in più o di lavorare anche al sabato o di avere due lavori ma anche questo poi ti passa perché quando capisci che devi restare allora ti calmi un poco e cominci a pensare...in modo diverso”.* *“Certo il primo periodo di lavoro è pericoloso perché si lavora molto poi se si resta molto tempo si lavora con più calma, con un ritmo diverso”*

I lavoratori immigrati si dimostrano quindi consapevoli che le strategie di vita possono cambiare. Raccontano che molti dei loro compagni credevano di restare pochi anni in Italia e poi invece hanno dovuto rivedere i loro progetti: *“ Ci piacerebbe tornare al nostro paese, ma poi ci si lega sempre più al vostro”.* *“Io sono sposato con un’ italiana e ho 2 figli di 11 e 14 anni quindi io rimango qui perché devo pensare a loro”.....* *“Sono arrivato in Italia nel 1990..... se qualcuno mi diceva che nel 2008 ero ancora in Italia non ci avrei creduto, pensavo a una immigrazione di passaggio. Ho fatto 2 tentativi di rientro al mio paese però non sono andati a buon fine. Ora l’intenzione è*



quella di rimanere anche perché ho famiglia, dopo la pensione si potrà pensare diversamente.”.....“Io sto pensando di tornare seriamente al mio paese, perché comunque la pensione non la percepirò in Italia perché non ci sono accordi bilaterali con la mia nazione (Costa D’Avorio) quindi penso che alla fine non rimarrò ”.

d) L’ultima parte della discussione ha avuto come argomento l’integrazione degli immigrati nella impresa e nella società : ” Il lavoro per noi è forse più importante che per voi.... nei nostri paesi non si trova proprio lavoro....ma proprio niente... ci sono i giovani che passano il tempo a non fare niente....e dobbiamo aiutare le nostre famiglie.... qui qualche cosa da fare la si trova più facilmente e quando troviamo un lavoro in fabbrica è molto importante.... per noi è importante per due motivi,...perché ci mettiamo a posto nel nostro paese e perché ci mettiamo a posto anche in questo paese dove siamo arrivati. Se lavoriamo i nostri genitori non possono dire niente e anche la gente qui in Italia non ci può dire niente”..... “Siamo arrivati qui che eravamo sani e ci teniamo a restare sani e a non farci male anche per tutti questi motivi”.

Secondo queste testimonianze la fabbrica come ambiente sociale è quindi un luogo di notevole importanza al fine dell’integrazione sociale dell’immigrato poiché rappresenta una meta del suo tragitto, una prova del successo dell’impresa migratoria. Ma, allo stesso modo, nel corso della riunione è stato fatto notare che anche il sindacato rappresenta un’importante agenzia di integrazione dei lavoratori immigrati, poiché costituisce un punto di riferimento facilmente identificabile per chi è da poco entrato in un paese nuovo di cui ignora le regole e le abitudini. Il sindacato offre servizi essenziali e rappresenta una forma di tutela di base in un ambiente difficile al quale i lavoratori immigrati dimostrano di ricorrere molto volentieri anche perché attraverso gli sportelli del sindacato il lavoratore straniero riesce ad ottenere molte informazioni relative a problemi diversi ed eterogenei (ricerca di una casa, assistenza medica, formazione professionale, ricongiungimento familiare, regolarizzazione ecc.). Secondo la percezione dei lavoratori immigrati sia l’azienda che i sindacati possono svolgere un ruolo importante al fine dell’integrazione sociale anche se rispondendo ad esigenze molto diverse tra loro.

FOCUS GROUP 5

Incontro con Rappresentanti Sindacali Unitari della zona di Brescia (15-01-2008)

Al Focus Group hanno partecipato dieci tra Rsu e Rls di tre stabilimenti metallurgici (rispettivamente di piccole, di medie e di medio-grandi dimensioni) e di uno stabilimento metalmeccanico di media dimensione per la produzione di componenti per l’industria automobilistica. La discussione ha riguardato i seguenti temi:

- a) le cause e le dinamiche più frequenti degli infortuni sul lavoro,
- b) la presenza dei lavoratori immigrati, livello di conoscenza della lingua, formazione professionale, sul linguaggio tecnico e sulla sicurezza, grado di integrazione nell’ambiente di lavoro
- c) gli aspetti culturali e comportamentali,
- d) il grado di partecipazione al sindacato,
- e) le migliori pratiche adottate nelle imprese per far fronte ai problemi della formazione e prevenzione degli infortuni.

L’incontro è stato molto partecipato ed animato ed è durato quasi un intero pomeriggio.



a) Alcuni delegati osservano inizialmente come in siderurgia non vi siano postazioni di lavoro del tutto sicure e come gli incidenti siano distribuiti in quasi tutto il ciclo di produzione, con una minore frequenza forse solo nella fase di preparazione delle cariche e di immissione delle anime. Alcuni Rls, partendo dai dati in loro possesso, osservano più in particolare come vi siano indici di rischio particolarmente elevati in tutte le aziende del comparto: *“L’addetto al forno, il formatore e il manutentore meccanico, l’addetto alla sbavatura, sono mansioni a rischio praticamente dappertutto e lo stesso avviene per gli addetti alla finitura (scroccatore e addetto al taglio materozze) che, quando sono presenti, hanno indici di rischio molto elevati”*.

Un Rls, in occasione di questo incontro, ha raccolto alcuni dati sugli infortuni avvenuti nel corso degli ultimi cinque anni, nella sua impresa, da cui emerge come la più alta incidenza di infortuni sia presente nei reparti manutenzione, distaffatura, sbavatura (40%) seguiti dalla formatura, dalle lavorazioni meccaniche e dalle lavorazioni al forno e dai trasferimenti (35%), mentre in tutte le altre operazioni di assemblaggio, trattamenti termici, animisteria, colata, lavorazioni in siviera, preparazione carica, gli incidenti hanno avuto una frequenza più bassa a seconda delle fasi (complessivamente 25%). Se si guarda alle modalità secondo le quali sono avvenuti gli infortuni si osserva che quasi un quarto degli infortuni sono riconducibili a maneggio o contatto con materiali (la maggior parte dei quali per urto-schiacciamento-lesione-sforzo in operazioni manuali), o in seguito alla caduta di pezzi (manovre di posizionamento, di spinta, di movimentazione ecc). Un altro quarto circa è riconducibile a caduta o proiezione di gravi (la maggior parte dovuti a proiezione di materiali in lavorazione: schegge, frammenti metallici, corpi estranei, pulviscolo negli occhi) nonché a caduta o rovesciamento di pezzi e oggetti vari. Importante anche il contributo del contatto o investimento da parte di sostanze pericolose, quasi interamente dovuti all’investimento da parte di materiale ustionante, mentre ridotto è quello dovuto ad attrezzature, utensili e macchinari.

I partecipanti alla discussione osservano inoltre che le condizioni di rischio possano cambiare a seconda del grado di automazione degli impianti. Si sottolinea ad esempio che: *“In provincia di Brescia si possono trovare fonderie anche di piccola dimensione con un grado molto avanzato di automazione e altre di media e medio grande dimensione con attrezzature e impianti che non vengono rinnovati da decenni. Non abbiamo dei dati certi ma possiamo pensare che nelle fonderie più vecchie il numero di incidenti sia superiore rispetto a quelle più moderne o che si sono rinnovate negli anni più recenti”*. Un rappresentante dei lavoratori fa notare inoltre che: *“Probabilmente c’è una relazione tra impianti vecchi, cultura dei proprietari che non hanno voglia o non hanno la possibilità di investire, e attenzione da parte delle direzioni per i problemi della sicurezza. Se un industriale è innovativo e ha voglia di investire nella sua azienda, di solito mostra anche più interesse per i problemi della sicurezza, ma se è pigro o non si impegna e lascia che gli impianti siano obsoleti allora di solito ha anche meno cura per la sicurezza dei lavoratori”*. Un altro rappresentante continua: *“E’ ovvio, se gli impianti sono vecchi c’è anche più rischio perché si rompono più di frequente e hanno bisogno di maggiore manutenzione e di solito è anche nella manutenzione che avvengono molti incidenti. Così negli impianti vecchi si somma il rischio derivante dalla loro vecchiezza a quello della loro continua manutenzione”*.

Viene fatto l’esempio della fase di ramolaggio (Fase eseguita dopo la costipazione della terra nella staffa che consiste nella rifinitura delle forme con eventuale asporto della polvere che può essere rimasta su di esse, introduzione delle anime, quando necessarie, apertura di fori di colata e di fuoriuscita dei gas), che normalmente non viene appaltata all’esterno e dove, con l’automazione, è l’impianto stesso che pratica i fori di colata ed effettua la rotazione di ogni semi staffa, la sovrapposizione di una semi staffa sull’altra e l’avanzamento delle staffe fino alla zona dove avverrà la colata. Durante il ramolaggio, anche se l’impianto è automatizzato, i rischi di urti e schiacciamenti restano, ma sono meno presenti che in un impianto vecchio. Un altro esempio



riguarda l'utilizzo della robotica nella fase di sbavatura. Normalmente in questa fase si fa uso di stampi tranciabave nei quali i singoli pezzi sono inseriti a mano: ciò comporta spesso un impiego intensivo di manodopera con lavoro monotono, ripetitivo ed elevato pericolo di infortuni. In alcune aziende è stata introdotta una cella robotizzata di sbavatura costituita da una pressa con relativo stampo tranciabava che consente una riduzione dei tempi di lavorazione, la riduzione del personale e un rischio minore.

Partendo dalla loro esperienza i delegati e i Rls concordano nel ritenere che vi sia una maggiore esposizione agli infortuni da parte dei lavoratori immigrati rispetto agli italiani. Ciò è dovuto a un insieme di fattori legati tanto alle politiche del personale quanto ad alcuni comportamenti da parte degli stessi lavoratori immigrati. Si osserva innanzitutto che in alcune aziende si ha un elevato turnover di lavoratori immigrati. L'azienda in questi casi viene scoraggiata a svolgere programmi formativi di carattere professionale o sulla sicurezza, che rappresentano un costo aggiuntivo non adeguatamente ripagato a causa della breve permanenza dei lavoratori al suo interno. In secondo luogo viene osservato che spesso la più alta frequenza di incidenti si ha tra i lavoratori interinali o tra i dipendenti delle cooperative e delle ditte esterne che sono utilizzate per lavori di manutenzione, pulizia o anche in attività legate direttamente alla produzione (in qualche caso si ha una vorticoso rotazione di aziende esterne che vengono a svolgere la loro attività per un periodo determinato, in modo tale che un controllo delle loro attività da parte delle Rsu o dei Rls diventa particolarmente difficile). La percentuale di lavoratori immigrati tra gli interinali e nelle cooperative è generalmente molto elevata e non sempre questi lavoratori ricevono una adeguata formazione sui temi della sicurezza dalle aziende e alle agenzie di cui sono dipendenti. Secondo l'attuale ordinamento le aziende che usufruiscono dell'intervento di questi lavoratori non sono responsabili della loro formazione, tuttavia accade che in seguito ad accordi sindacali interni siano indotte ad assumere con contratto a tempo indeterminato una quota di tali lavoratori dando per scontato, all'atto dell'assunzione, che siano già informati ed "esperti" dei problemi legati allo svolgimento della loro mansione compresi quelli della sicurezza e di rischio. (Va segnalato che in alcune imprese, proprio causa di questi problemi, si sta affermando una tendenza a ricorrere con molta più prudenza al lavoro interinale).

In parecchie imprese, inoltre, si cerca di concentrare i lavoratori immigrati provenienti da una determinata area, e che parlano quindi la stessa lingua, nello stesso reparto. Si vengono quindi a creare all'interno delle aziende, per così dire, dei *reparti etnici* (i senegalesi tutti in fonderia, i marocchini tutti nella formatura, ecc). In questo modo le aziende cercano allo stesso tempo di mettere a loro agio i nuovi assunti, che si verranno a trovare a contatto con i loro connazionali, e di favorire lo scambio di informazioni tra lavoratori che sono da più tempo in un reparto e che presumibilmente sono già esperti nello svolgimento del loro lavoro, e i nuovi arrivati che, appartenendo allo stesso gruppo etnico (e parlando la stessa lingua), saranno agevolati nell'apprendimento della mansione. Questo dispositivo tuttavia può rivelarsi controproducente dal punto di vista della diffusione di una cultura della sicurezza quando accade che si trovino nello stesso reparto lavoratori che sono tutti poco esperti del processo produttivo e della mansione in cui sono impiegati.

b) Un'ulteriore riflessione viene sviluppata attorno alla crescente presenza dei lavoratori stranieri nelle aziende italiane. Si osserva che l'età media degli operai italiani è sempre più elevata mentre tra i giovani diventa di anno in anno più numerosa la presenza di immigrati: "*Tra dieci anni non ci saranno più operai italiani nelle fonderie, ci saranno solo stranieri*". Sulla percentuale di lavoratori stranieri nelle imprese di fonderia tuttavia i dati sono diversi a seconda dei casi. Per quanto riguarda le aziende che hanno partecipato al focus group la percentuale degli operai presenti nei reparti di produzione oscilla dal 15% al 30%: percentuali comunque elevate rispetto alla



percentuale della presenza di persone immigrate sul totale della popolazione italiana. I lavoratori stranieri, come del resto viene sostenuto dalle poche ricerche a questo riguardo, sono concentrati nei reparti produttivi dove il lavoro presenta caratteristiche di maggiore pesantezza, monotonia, nocività e pericolosità. In media i livelli di inquadramento dei lavoratori immigrati sono tra il 3° e il 4° e difficilmente superano questi limiti. Inoltre si sta delineando una sorta di divaricazione tra una maestranza in maggioranza italiana tra gli impiegati amministrativi e tecnici e una manodopera operaia prevalentemente immigrata anche se talvolta il ruolo di capo reparto comincia ad essere ricoperto da operai immigrati: *“Noi alla fusione abbiamo un caporeparto pakistano, un operaio che è stato assunto agli inizi degli anni '90. Allora il responsabile della fusione era un vecchio operaio italiano che praticamente teneva in piedi tutta l'azienda, che è diventato amico di questo pakistano e gli ha insegnato il mestiere. Adesso lui è andato in pensione e il pakistano ha preso il suo posto”*. Si vanno delineando quindi all'interno delle aziende quasi *“due società”*: una composta da dirigenti, impiegati, tecnici e capireparto italiani e un'altra composta da stranieri di diversa origine.

La discussione a questo punto si sposta sulle caratteristiche dei lavoratori immigrati e in particolare viene messa in luce la presenza delle numerose differenze interne al loro mondo: *“E' impossibile parlare di lavoratori immigrati come se fossero tutti eguali, ce ne sono di tutti i tipi”*. Nelle fonderie bresciane sono presenti lavoratori che provengono, in misura prevalente, da quattro aree: l'Africa sub-sahariana (Senegal, Ghana, Costa d'Avorio, Nigeria), l'Africa del Nord (Marocco, Tunisia, Egitto), l'Asia (Pakistan, India, Sri Lanka), l'Est europeo (Romania, Ucraina, Albania).

A questa prima differenza di origine se ne aggiunge quella dei differenti periodi in cui i lavoratori sono arrivati in Italia: *“I pakistani, gli indiani e i nordafricani sono arrivati agli inizi degli anni '90 mentre quelli dell'Est europeo sono arrivati dopo, verso la metà o la fine degli anni '90”*. Un'ulteriore differenza, secondo alcune valutazioni, è quella tra le prime ondate di immigrati che comprendevano giovani di livello di istruzione elevato, più disciplinati, più interessati all'apprendimento del lavoro, orientati a ottenere una condizione stabile, e gli *ultimi arrivati* con un livello meno elevato di scolarità e minore propensione a essere integrati nella comunità di fabbrica: *“Agli inizi degli anni '90 ricordo che i primi senegalesi che arrivavano erano laureati o diplomati erano molto disciplinati, erano davvero brava gente, ce la mettevano tutta e volevano riuscire, poi mano a mano è arrivata gente molto diversa adesso gli ultimi che arrivano hanno una scolarità più bassa e sono meno convinti.... arriva di tutto”*. Anche la conoscenza della lingua italiana, delle tradizioni di mestiere, delle culture del lavoro, delle regole informali, sono molto diverse a seconda della esperienza di lavoro pregressa (molti operai che vengono a lavorare in fonderia hanno lavorato prima nell'edilizia, altri vengono dai paesi europei dell'Est dove hanno lavorato nelle industrie metalmeccaniche o di altri comparti, mentre molti, che vengono per esempio dalla Tunisia o dal Marocco, non hanno mai lavorato prima nell'industria. Ancora si osserva la differenza tra gli operai stranieri più anziani e quelli della seconda generazione cioè dei loro figli, che cominciano a essere assunti nelle fabbriche, che hanno frequentato scuole italiane e il cui comportamento appare molto diverso da quello dei loro padri: *“più disinibito, pretenzioso, talvolta arrogante”*.

Le differenze interne al mondo degli operai immigrati si riflettono sul grado di comprensione della lingua italiana: *“Trattare allo stesso modo operai che sono immigrati venti anni fa e altri che sono arrivati solo l'anno scorso può portare fuori strada. Certe volte loro ne sanno più di noi, sono più colti di noi, lo dico davvero..... sanno magari tre lingue, però sono anche molto orgogliosi e se gli dici che non sanno qualche cosa se ne risentono.... a volte ti dicono che hanno capito anche se non hanno veramente capito....”*. Fare dei corsi d'italiano in modo generico, senza tener conto dei diversi livelli di conoscenza, non appare più plausibile: *“sarà necessario tener conto di queste differenze”*. Spesso, inoltre, le aziende non richiedono all'atto dell'assunzione una conoscenza adeguata della lingua italiana: *“Nel corso del colloquio di assunzione se uno dimostra*



di capire grosso modo quello che gli viene detto allora vuol dire che sa l'italiano..... non si chiede per esempio se ha seguito un corso di italiano da qualche parte... si domanda in genere da quanto tempo è in Italia e se ha già lavorato da qualche parte, e questo basta. Ma il fatto che uno sia da molto tempo nel paese non vuole dire che sappia bene la lingua, abbiamo dei casi di gente che è qui da poco tempo e che parla molto bene l'italiano e altri che sono qui da anni ma che lo capiscono appena.... ciò che interessa all'azienda è che uno lavori..” Vengono segnalati tuttavia anche i casi di aziende che hanno cercato di organizzare corsi di italiano per i dipendenti stranieri fuori dall'orario di lavoro incontrando però notevoli difficoltà perché tali iniziative venivano interpretate dai lavoratori interessati come un impegno aggiuntivo.

I delegati inoltre mettono in evidenza come nella maggior parte delle aziende non vi sia un particolare attenzione ai problemi della formazione professionale e tecnica sia per gli operai italiani che per quelli stranieri: *“A volte arrivano operai stranieri che hanno già lavorato in Germania o in altri paesi europei e in questo caso l'azienda da per scontato che abbiamo già imparato all'estero tutto quello che c'è da sapere sul mestiere...non si va a vedere in quale tipo di fabbrica hanno lavorato, con quali tecnologie ecc.”* La pratica più frequente è che il nuovo assunto venga informato del lavoro che dovrà svolgere e che poi venga assegnato al capo reparto o a un operaio più anziano che devono seguirlo durante la fase di inserimento nel lavoro e insegnargli a svolgere la mansione a cui è assegnato. Ma questa procedura in genere ha un carattere informale e non c'è alcun controllo da parte dell'azienda che il nuovo assunto impari davvero.

Lo stesso avviene per la formazione sulla sicurezza dove in alcuni casi: *“Le aziende si limitano a consegnare al nuovo assunto un depliant con le norme relative alla sicurezza e fanno firmare un pezzo di carta in cui il nuovo lavoratore dichiara di essere stato informato su questi temi... invece di fare **formazione** sulla sicurezza si limitano a fare **informazione** e anche in questo caso non badano a controllare se il nuovo assunto straniero ha capito o no.... e poi consegnando solo un manualetto scritto chi va poi a vedere se quello lo legge veramente o no...”*

Il grado di integrazione sociale in azienda (e anche quello di conoscenza delle regole del mestiere e dei comportamenti virtuosi dal punto di vista della sicurezza) dipende in buona parte dalla disponibilità degli operai più esperti a trasmettere le loro conoscenze ai nuovi arrivati. La trasmissione del sapere operaio da una generazione all'altra, tuttavia, come abbiamo già detto, viene lasciata in gran parte alla iniziativa e alla disponibilità dei singoli (non è frequente, in altre parole, che venga programmata, incoraggiata e premiata dall'azienda). Da questo punto di vista quindi l'esperienza dei delegati varia notevolmente e gli aneddoti si soffermano sia su casi di vecchi operai molto disponibili e quasi paterni nei confronti dei giovani immigrati sia di casi di lavoratori anziani gelosi del loro mestiere, assai poco propensi a parlarne con i colleghi appena assunti e talvolta anche ostili nei confronti dei nuovi arrivati.

La trasmissione della “cultura del lavoro” non è facilitata dal forte turn-over degli operai immigrati e di quello ancora più elevato dei giovani operai italiani che spesso, anche quando sono assunti a tempo indeterminato, restano nelle aziende di fonderia per periodi di tempo molto brevi. Benché la sensazione più diffusa sia che non esistono gravi problemi nei rapporti tra le diverse comunità e che in generale si respira un'atmosfera di relativa tolleranza reciproca, secondo alcune testimonianze, si formano all'interno delle imprese *gruppi chiusi* di operai appartenenti alle stesse comunità etniche che interagiscono con difficoltà tra di loro: *“ I ghanesi che sono mussulmani non possono vedere gli altri ghanesi che sono cristiani””Quelli dell'Africa subsahariana non vanno d'accordo con i marocchini o i tunisini””Si è creata tra i romeni una piccola banda....”” Fanno gruppo a sé, stanno sempre tra di loro in mensa.... non si parlano tra i gruppi mentre con noi parlano”* Si ha a volte la percezione che: *“ Gli stranieri vadano più d'accordo con noi che tra*



di loro”....”In molte fabbriche ci sono problemi di dialogo tra stranieri e noi ma da noi non ci sono parliamo molto con loro”.

I delegati concordano infine nel ritenere che non vi siano fattori specifici di rischio per gli immigrati: il fatto che siano più esposti agli infortuni dipende dalla loro maggiore presenza in mansioni più pericolose e nocive; dalla loro minore comprensione della lingua, del linguaggio tecnico e della segnaletica; dalle modalità di assunzione che spesso avviene per tappe: dal contratto a tempo limitato a quello a tempo indeterminato (con la relativa confusione tra i soggetti che devono sovrintendere alla loro formazione professionale e sulla sicurezza); dai programmi di informazione e formazione sulla sicurezza che non tengono sufficientemente conto delle differenze di conoscenza della lingua tra lavoratori italiani e immigrati.

c) Per quanto riguarda i comportamenti degli immigrati sul lavoro la sensazione più diffusa è che la generazione più anziana abbia dimostrato al suo arrivo più ampia disponibilità all'apprendimento, maggiore disciplina sul lavoro, più attenta osservanza delle regole delle gerarchie interne. E' convinzione comune che tali comportamenti siano andati mutando nel tempo con l'arrivo di lavoratori meno "acculturati" e che manifestano atteggiamenti di maggiore indipendenza personale nei confronti delle norme sul lavoro e dei regolamenti di fabbrica. Questa maggiore autonomia di "*pensiero e di comportamento*" (che si manifesta con un modo di fare più libero e disinibito, con minore soggezione rispetto ai ruoli gerarchici) diventa ancor più manifesta, come abbiamo detto, nei giovani immigrati di seconda generazione.

Le stesse considerazioni valgono per i comportamenti relativi al contenuto del lavoro. I lavoratori immigrati più anziani, secondo l'opinione di parecchi delegati, manifestano una maggiore dipendenza dai loro compagni di lavoro italiani: "*Fanno fatica a prendere l'iniziativa.... se succede qualche cosa alle macchine, se c'è un inconveniente, non cercano mai di risolvere loro il problema, stavano fermi e aspettavano che qualcuno intervenga... tutto al più avvisano il capo.*". I comportamenti degli operai italiani in questo quadro appaiono così più disinvolti, autonomi, e dotati di maggiore iniziativa. In qualche altro intervento tuttavia viene sottolineato che questo comportamento di apparente *passività* può facilmente essere spiegato proprio con la minore familiarità con "*Le culture e le tradizioni del lavoro italiano*" e con una formazione al mestiere e alla "*cultura del lavoro*" ancora carente o poco curata dalle stesse aziende.

Le opinioni divergono notevolmente invece per quanto riguarda gli atteggiamenti che i lavoratori immigrati manifestano sui problemi della sicurezza. Secondo alcuni (la maggioranza) gli operai stranieri: "*Sono più attenti alla sicurezza di quanto non lo siano gli italiani... di fronte a qualsiasi problema si fermano e non vanno avanti.... a volte mostrano di avere paura di una cosa che non conoscono mentre i nostri vanno di più allo sbaraglio*".... "*Si fermano di fronte alle difficoltà, non sono sicuri di quello che fanno perché forse ci tengono addirittura più di noi alla salute*"... "*Sono molto pignoli sul lavoro... vogliono andare sempre sul sicuro*".... "*All'inizio magari quando non conoscono i rischi sono meno attenti e allora possono avere più incidenti ma una volta che capiscono sono più attenti di noi*"... Secondo altre opinioni invece (la minoranza) i loro comportamenti sarebbero piuttosto *trasandati* e per nulla attenti: "*Bisogna sempre dirgli di mettere il casco... non lo vogliono capire... glielo ripeti cento volte ma non serve a niente*".... "*Quando devono andare in mensa saltano sempre il cancelletto. Non c'è verso*".

Si fa osservare che vi sono differenze rilevanti da fabbrica a fabbrica e addirittura da reparto a reparto circa i comportamenti dei lavoratori sulla sicurezza e che i comportamenti degli immigrati spesso riflettono quelli che trovano nell'azienda e nel reparto quando vengono assunti: "*Vedono quello che fanno i loro colleghi italiani e si adattano.... imparano presto i trucchi per eludere le misure di sicurezza come mettere la baionetta per rendere inefficace la fotocellula che deve fermare*



la macchina se c'è un'anomalia"...."Vedono che gli italiani non mettono il casco e non lo mettono neppure loro". In definitiva appare difficile stabilire se gli immigrati abbiano un maggiore senso del rischio poiché vi sono troppe differenze tra di loro, tra azienda e azienda, tra aree di lavoro. Una maggiore attenzione da parte dei lavoratori italiani (oltre che naturalmente da parte delle aziende) ai problemi della sicurezza avrebbe ovviamente come effetto positivo quello di costituire un esempio positivo per gli immigrati.

Un problema delicato è rappresentato dalla maggiore disponibilità degli immigrati a svolgere ore di lavoro supplementare, di lavorare al sabato o anche per due turni di seguito. Su questo aspetto i delegati e gli Rls sostanzialmente si trovano d'accordo: *"Ci sono da me operai immigrati disponibili a fare anche dodici ore di seguito"...."Sono più disponibili a fare orari lunghi anche perché hanno bisogno più di noi di fare soldi e fuori dall'orario di lavoro non sanno cosa fare....., i capi lo sanno e se ne approfittano"...."Nella mia azienda ci sono stati operai stranieri che facevano due turni di seguito...io come Rls ho dovuto intervenire per dire che non si poteva fare... che quel reparto aveva bisogno di operai freschi... che era pericoloso...";... "Gli interinali sono facilmente manipolabili e le aziende lo sanno.....ma anche gli operai immigrati a tempo indeterminato sono più ricattabili, perché hanno paura più di noi di perdere il posto, soprattutto se non conoscono bene le regole.... forse una formazione anche sul contratto di lavoro e sulle leggi non guasterebbe....forse una formazione sulla sicurezza non basta, bisognerebbe fare una formazione anche sulla esistenza delle leggi e sulle esperienze meglio riuscite di salvaguardia della sicurezza dei lavoratori".*

Se i lavoratori immigrati sono più disponibili ad orari lunghi e a turni disagiati presentano invece esigenze particolari su altri aspetti del tempo di lavoro relative sia all'orario quotidiano che a quello annuale. Nel corso della giornata gli operai di religione mussulmana si organizzano per pregare e spesso a questo scopo hanno ottenuto uno spazio all'interno dell'azienda e durante l'anno ogni comunità ha diverse esigenze per quanto riguarda le festività religiose: *"Si riuniscono e pregano in azienda" ... "Durante il Ramadan gli operai di religione mussulmana spesso entrano in malattia, fanno assenze, chiedono i permessi o cercano di cambiare il turno" ... "I senegalesi hanno le loro feste o hanno incontri con il loro uomini di religione, i loro tempi della festa sono diversi dai nostri".* E' noto inoltre come l'utilizzo dell'istituto delle ferie annuali, da parte dei lavoratori immigrati che hanno ancora le famiglie nel paese di origine, sia diverso da quello degli operai italiani. La tendenza è quella di cumulare i periodi di vacanza per utilizzarli ogni due o tre anni. In genere le aziende, con il tacito assenso delle rappresentanze sindacali, raggiungono un compromesso informale con i lavoratori che esprimono questa esigenza: *"Anche se talvolta sanno che questi lavoratori rientreranno in ritardo di due o tre giorni o forse manderanno un E-mail per dire che non ritorneranno affatto".*

d) Molte testimonianze convergono nell'affermare che il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori immigrati è elevato almeno quanto quello dei loro colleghi italiani se non di più. Sulle motivazioni che li spingono ad aderire ai sindacati tuttavia le opinioni divergono. Alcuni delegati sostengono che prevale un atteggiamento opportunistico. Gli immigrati, percependo che la loro è una situazione di particolare debolezza, tenderebbero cioè a ricorrere ad ogni possibile strumento di difesa e quindi aderirebbero alle federazioni di categoria in modo prevalente per i servizi che queste offrono, esprimendo per altri versi un grado molto basso di partecipazione all'attività sindacale: *"Sanno tutto, sono informatissimi più di noi su tutto, conoscono tutte le leggi e il contratto e per ogni minimo problema sulla busta paga vengono al sindacato, ma poi alle assemblee non vengono. Quando c'è sciopero aderiscono molto poco".* Altri delegati invece fanno osservare che l'atteggiamento degli immigrati non è diverso da quello di tanti lavoratori giovani che si iscrivono al sindacato in prevalenza per i servizi che offre e che poi partecipano assai poco al dibattito e alle lotte per il rinnovo dei contratti. Si fa notare inoltre che il numero dei delegati tra gli immigrati



tende a crescere e che in alcuni casi si ha un grado di militanza ancora più elevato di quello di molti di operai italiani.

e) La discussione, da ultimo, si è soffermata sulle pratiche messe in atto da alcune aziende che tendono a rendere più efficace l'informazione e la formazione dei lavoratori e più proficue le misure di prevenzione degli infortuni e che talvolta vanno oltre il dettato della legge 626. Queste esperienze hanno spesso il valore di esperimenti innovativi in questo campo e possono pertanto diventare punti di riferimento per altre aziende e oggetto di divulgazione all'intero della categoria. I corsi di formazione dei lavoratori sui temi della sicurezza potrebbero a loro volta tener conto di queste esperienze che potrebbero diventare così oggetto di analisi e di studio durante gli stessi corsi di formazione.

In modo molto schematico queste *buone pratiche* possono essere suddivise tra quelle che si rivolgono alla generalità dei lavoratori e quelle che sono indirizzate in modo specifico agli immigrati.

a) Pratiche innovative rivolte a tutti

- In alcune fabbriche (al di là delle norme previste dal contratto di lavoro) viene tenuta un'ora di assemblea annua sui temi della sicurezza a cura delle Rsu, delle direzioni aziendali e dei Rls

- In alcuni casi viene tenuta una riunione mensile sui temi della sicurezza tra Rls, Responsabile aziendale per la sicurezza e Rsu

- Quando accade un infortunio è possibile attuare un'analisi della dinamica dell'accaduto (una sorta di indagine) che ne individua le cause e le modalità. Nel corso del tempo si può disporre così di una casistica che consente di mettere in atto misure e suggerire comportamenti attivi in modo che tali incidenti non si ripetano.

- Come corollario alla pratica precedente è possibile effettuare brevi indagini formalizzate anche sui mancati incidenti

- In alcune aziende è usuale esporre nei reparti e nelle bacheche sindacali l'andamento degli incidenti nel corso del tempo indicando le cause e le dinamiche in modo che tutti i lavoratori ne siano informati in modo costante

- Viene segnalato che in alcune imprese multinazionali vengono indetti concorsi tra i diversi stabilimenti in cui vince lo stabilimento che nel corso di un determinato periodo segnala meno infortuni

- E' possibile ancora studiare modalità e mettere in pratica dei metodi che facilitino e incoraggino la trasmissione delle informazioni (in particolare quelle sui temi della sicurezza) tra i lavoratori e in particolare tra i lavoratori più esperti e quelli da poco assunti

- In alcune imprese, sempre per quanto riguarda la circolazione delle informazioni, vengono effettuate ricerche e indagini al fine di migliorare lo scambio e il dialogo tra i lavoratori e tra tutti i livelli della gerarchia

- In alcune imprese è stato adottato un metodo "non punitivo" di segnalazione dei comportamenti non adeguati. Il capo reparto ha a disposizione una scheda con la quale segnala comportamenti



anomali o poco adatti al mantenimento di uno standard condiviso di sicurezza. Tale scheda, una volta compilata, passa alla direzione aziendale che interviene raccomandando il lavoratore in questione ad attenersi in futuro a comportamenti più virtuosi. Solo dopo un certo numero di interventi, a seconda della gravità degli stessi, la direzione interviene con sanzioni specifiche.

- Si nota che c'è una certa confusione tra “informazione” e “formazione” sui problemi della sicurezza. Alcune aziende fanno davvero formazione: si preoccupano cioè che i lavoratori abbiano effettivamente compreso i problemi e abbiano appreso i comportamenti adeguati per fare loro fronte. La frequenza della formazione è importante anche se si ritorna a trattare gli stessi problemi poiché con l'andare del tempo e con la abitudine si tende: “a perdere la sensazione del pericolo”.

b) pratiche rivolte in specifico ai lavoratori immigrati.

- Conoscenza adeguata della lingua italiana come requisito per l'assunzione. In questi casi il grado di conoscenza della lingua viene accertato attraverso un esame o un test formalizzati.

- Un test può essere effettuato anche sul grado di comprensione dei problemi relativi alla sicurezza dopo la frequenza al corso sulla sicurezza.

- Possono essere effettuate in azienda delle piccole inchieste sul grado di comprensione da parte dei lavoratori stranieri dei temi della sicurezza anche nel corso della normale attività lavorativa.

- Analoghe inchieste possono essere condotte sulla efficacia della comunicazione tra azienda e lavoratori immigrati.

- In azienda possono essere avviate pratiche che incrementino la comunicazione tra lavoratori stranieri e lavoratori italiani e tra lavoratori anziani ed esperti e lavoratori stranieri da poco assunti (partecipazione a circoli della qualità, a corsi di formazione, ecc).

- Il corso di formazione all'atto dell'assunzione rivolto ai lavoratori immigrati potrebbe essere più lungo e differenziato rispetto a quello rivolto ai lavoratori italiani.

- Il ricorso a un “tutor” cioè a un lavoratore esperto che deve seguire per un periodo di tempo il lavoratore immigrato appena assunto è un'esperienza diffusa in parecchie imprese. La figura del tutor deve essere tuttavia formalizzata e richiede un corso di formazione per il suo svolgimento soprattutto quando questo ruolo viene esercitato verso i lavoratori stranieri.

- In alcune aziende sono stati utilizzati intermediari culturali per facilitare l'integrazione dei lavoratori stranieri che avevano particolari difficoltà linguistiche. La loro attività potrebbe essere estesa ai temi della sicurezza previa una adeguata formazione.

- La traduzione della documentazione relativa alla sicurezza nelle lingue di origine dei lavoratori stranieri appena assunti dovrebbe sempre essere effettuata dalle aziende e lo stesso vale per la segnaletica (cartelloni, avvisi ecc.).

- Dovrebbe essere particolarmente curata da parte delle aziende la partecipazione dei lavoratori immigrati alle squadre antincendio e alle squadre di pronto soccorso previste dalla normativa relativa alla sicurezza.



- Infine le 150 ore, che nel nuovo contratto di lavoro della categoria possono essere utilizzate per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori immigrati, potrebbero essere usate anche per l'insegnamento di alcuni elementi relativi ai temi della sicurezza

FOCUS GROUP 6

Incontro con lavoratori immigrati della zona di Brescia. (28-01-08)

Al Focus Group hanno partecipato 9 lavoratori di aziende di fonderia di cui uno albanese, uno pakistano, due ghanesi, uno dello Sri Lanka, uno romeno e tre senegalesi.

La discussione ha riguardato i seguenti temi:

- a) Le forme di assunzione, l'utilizzo dei lavoratori immigrati nelle imprese
- b) Il problema della lingua
- c) La formazione nella fase di inserimento nel lavoro
- d) I comportamenti dei lavoratori immigrati sul posto di lavoro

a) Nella prima fase della discussione viene messo in evidenza come vi sia la abitudine, presso alcune aziende, di assumere gruppi di lavoratori immigrati della stessa comunità e di collocarli nello stesso reparto perché si ritiene che gli immigrati stiano meglio tra di loro. Ciò è vero, tuttavia questa scelta preclude a molti lavoratori la possibilità di venire a contatto quotidiano con operai italiani più anziani che conoscono meglio il processo di lavoro: *“Se uno non ha il minimo di intraprendenza si chiude nel proprio reparto e ha poche possibilità di vedere la fabbrica, di capire il ciclo di lavoro, di vedere il prodotto”*. Inoltre si osserva che i lavoratori immigrati vengono solitamente impiegati nei lavori più pericolosi e meno qualificati dove in genere rimangono per un lungo periodo di tempo senza che da parte dell'azienda vengano fatti sforzi per elevare il loro grado di preparazione professionale in modo che possano passare a mansioni più ricche e qualificate: *“Gli operai italiani sanno meglio destreggiarsi nel lavoro, vanno a finire sempre nelle mansioni più qualificate anche perché sanno meglio la lingua... parecchi sono figli di genitori che lavorano già nella azienda e quindi sanno già molte cose”.....”Nelle nostre aziende c'è poca rotazione del lavoro tra i diversi reparti... nella fonderia siamo tutti o quasi senegalesi.....i romeni sono nella sbavatura. Ci vediamo poco tra di noi anche perché noi abbiamo una cucina a parte e neanche nell'ora di mensa ci vediamo... all'ora di mensa noi usciamo dall'azienda, così per abitudine e per muoverci un poco e questo non piace alla direzione aziendale perché non è bello vedere in strada un gruppo di gente che sembra che non faccia niente.... ma noi siamo in pausa...”*. Secondo altri pareri tuttavia questo non vuole dire che le aziende discriminino i lavoratori immigrati perché in realtà le occasioni di formazione e di rotazione su mansioni più ricche nelle imprese siderurgiche sono poche anche per gli operai italiani. Forse questa sorta di *segregazione di reparto* altro non è che il tentativo da parte delle aziende di: *“mettere a loro agio i lavoratori che appartengono alle stesse comunità pensando che lavorano meglio se sono tutti assieme.... anche a noi questo fa piacere ma allora devi essere tu a cercare di parlare con gli altri... se non sei un tipo che si apre volentieri verso gli altri resti un poco isolato”*.

Un altro punto toccato dalla discussione riguarda l'assunzione di lavoratori che prima trascorrono un periodo in azienda come operai con contratto interinale: *“Succede che le aziende assumano a tempo indeterminato uno o più operai interinali quando vedono che lavorano bene.... ma allora qualche volta danno per scontato che sappiano già tutto... pensano che l'agenzia di lavoro interinale abbia fatto già la formazione, anche quella sulla sicurezza.... invece l'agenzia questa formazione non l'ha fatta e neppure quella di tipo professionale.... Oppure l'hanno fatta ma in modo molto superficiale e quindi per te non c'è mai un momento di formazione vero e*



proprio.”....”Bisogna pensare che molti soprattutto se vengono dall’ Africa Subsahariana non hanno mai visto prima una fabbrica e che non sanno veramente niente di come si lavora in una fabbrica, in generale, mentre un operaio italiano ha già in testa cosa vuol dire lavorare in un luogo simile perché suo padre o i suoi parenti già hanno lavorato.... è vero molti di noi poi dicono sempre che hanno capito tutto ma non è vero... lo dicono per dare l’impressione di sapere la lingua e poi hanno paura di perdere il posto... si pensa sempre che è più facile per noi perdere il posto di lavoro”.

Vengono espresse inoltre alcune opinioni sulla necessità di un esame d’italiano all’atto dell’assunzione. Nella maggior parte dei casi non c’è un test o un esame di ingresso sulla conoscenza della lingua. Il colloquio di assunzione è lo stesso per italiani e immigrati. Secondo alcuni invece un test d’ingresso potrebbe essere istituito (qualche azienda lo sta già utilizzando) ma si teme anche che potrebbe diventare uno strumento di selezione e di discriminazione se non fosse condotto in modo neutrale e scientifico. Si fa anche osservare che sotto questo aspetto vi sono ormai tra gli immigrati delle grandi differenze: *“Sarebbe sbagliato mettere insieme lavoratori che sono in Italia da dieci anni a altri che sono appena arrivati.. bisognerebbe tener conto di queste differenze”*

b) Il problema della conoscenza della lingua italiana è uno dei problemi più rilevanti per quanto riguarda l’apprendimento delle regole sulla sicurezza e gli operai immigrati sembra che se ne rendano pienamente conto ma spesso la formazione sulla sicurezza al momento dell’assunzione è molto sbrigativa e non offre la possibilità di approfondire le questioni ad essa legate. Se alla difficoltà della lingua si somma un’informazione superficiale si può capire come gli immigrati siano svantaggiati, sotto questo aspetto, rispetto ai loro colleghi italiani: *“Al momento dell’assunzione l’impresa mi ha dato un opuscolo sulla sicurezza e poi mi ha fatto firmare un foglio in cui dicevo di essere informato su questi temi e basta... solo questo...io lo ho letto perché sono abituato (chi parla è un senegalese che ha studiato Farmacia all’Università di Dakar senza riuscire a laurearsi) ma mica tutti sono abituati a leggere e anche se sanno leggere non sono abituati a mettersi lì a leggere, io so di tanti che ricevono questo opuscolo e lo mettono lì.... bisognerebbe usare altri metodi.... tutti guardano la televisione.... bisognerebbe fare dei corsi con qualche pezzo filmato da fare vedere alla televisione”* *“Anche per me è andata così (chi parla è un ghanese in Italia da dodici anni) quando sono stato assunto mi hanno dato un libretto e mi hanno fatto mettere una firma su un foglio..... però era dieci anni fa adesso non fanno più così..... fanno un corso breve di un’ora quando assumono.... in cui spiegano anche le norme della sicurezza”” Il corso è stato molto breve... solo una ventina di minuti.... ti dicono solo di mettere i tappi, il casco e gli indumenti contro le bruciature e basta”.* Altri tre operai raccontano la loro esperienza affermando che anche a loro è stato consegnato solo un opuscolo sui fattori di rischio e sulle misure di sicurezza e che solo in un caso vi era anche la traduzione nelle due lingue principali inglese e francese. Si tratta di lavoratori già assunti da alcuni anni mentre altri, assunti in tempi più recenti, raccontano di aver seguito, subito dopo l’assunzione, un corso, chi di un’ora chi di tre quarti d’ora e di aver ricevuto allo stesso tempo un opuscolo. Anche se la casistica non è molto numerosa sembra di poter dire che negli ultimi anni molte aziende hanno migliorato il sistema di informazione- formazione ai neo assunti anche se appare ancora insufficiente e soprattutto va osservato che nella maggior parte dei casi i materiali illustrativi sui temi della sicurezza, ancor oggi, non sono tradotti nelle lingue base: inglese e francese.

c) La fase successiva a quella della assunzione e del corso preliminare sulla sicurezza è quella dell’affiancamento orientato all’apprendimento della mansione alla quale si è stati assegnati. Nella maggioranza dei casi, secondo un’antica tradizione, il lavoratore neo assunto viene affidato al capo reparto che ha il compito di insegnargli il mestiere seguendo da vicino il nuovo operaio per un periodo che non ha un limite preciso e varia da azienda ad azienda dal rapporto con il singolo lavoratore. Questa prassi è la stessa sia per l’operaio italiano che per quello straniero. Uno dei



problemi che sorgono più frequentemente e che i lavoratori stranieri mettono in evidenza è quello della velocità con cui i capi parlano: *“Parlano troppo in fretta, e se poi mettiamo in conto il rumore che c’è in fonderia tante volte non si capisce niente”....”Parlano a macchinetta perché tra di loro si capiscono ma non tengono conto che noi abbiamo più difficoltà”*. Sulle difficoltà di comprensione dovute alla velocità del linguaggio è possibile raccogliere parecchie altre testimonianze che non è necessario ripetere in questa sede. Esse manifestano la tendenza da parte dei capi a trattare allo stesso modo i lavoratori italiani e quelli immigrati senza tener conto delle differenze nel grado di comprensione. Spesso inoltre l’utilizzo del dialetto al posto della lingua rende ancor più complicata la comunicazione e tende a vanificare anche i risultati di un eventuale corso di lingua seguito all’esterno dell’impresa. La tendenza da parte di molti immigrati in questa situazione è quella di assentire, di dire che hanno capito anche se in realtà ciò non corrisponde alla realtà: *“Ci rendiamo conto che non hanno tempo da perdere e allora se diciamo che non abbiamo capito facciamo perdere tempo, loro per loro parte non sono interessati a capire se abbiamo capito o no”...”Qualche volta c’è anche la paura di fare brutta figura e allora si dice - si si ho capito - anche se non è proprio vero”*. Un altro problema riguarda i contenuti degli insegnamenti impartiti dai capireparto ai nuovi assunti che spesso si limitano al lavoro materiale, alla mansione da svolgere e non spaziano sul linguaggio tecnico, sulla struttura del macchinario e degli impianti, sul ciclo produttivo e soprattutto non si soffermano sui temi della sicurezza: *“Il mio caporeparto mi ha insegnato solo a lavorare ma sulla sicurezza non mi ha detto niente”.....”Mi ha detto solo come lavorare... gli interessava solo questo.... come lavorare più in fretta possibile”....”Qualche volta sono proprio i capi che ti insegnano i trucchi per saltare i dispositivi di sicurezza come, mettere lo stuzzicadenti nel pulsante del dispositivo di blocco e questo per guadagnare sui tempi.. per fare più in fretta... per fare più pezzi...”* Bisogna aggiungere che non mancano testimonianze che vanno in una direzione del tutto diversa: *“Il mio capo invece mi ha spiegato molte cose, mi ha detto sempre sin dall’inizio quello che dovevo o non dovevo fare.... mi ha parlato delle macchine e di come sono fatte....”.....”Sono generosi, sono disponibili e poi anche il direttore di stabilimento impone loro di parlarci e di spiegarci le cose”* Resta tuttavia il fatto che i rapporti tra capi reparto e lavoratori nella fase di apprendimento avvengono in prevalenza in modo informale e sono affidati nella maggior parte dei casi alla spontaneità e all’impegno del singolo capo.

In alcune aziende si sta invece affermando la tendenza a istituire la figura del tutor che può essere il capo reparto o anche un operaio più esperto. Solo in alcuni casi tuttavia il tutor riceve una formazione specifica per lo svolgimento del suo ruolo mentre in altri riceve semplicemente questo incarico senza che venga precisato in che cosa consiste: *“Nel mio caso è capitato che il tutor non sapeva nemmeno che era stato incaricato di questo compito dall’azienda.”.....”Il tutor da noi funziona abbastanza bene ma non ha ricevuto una formazione per trattare specificamente con gli immigrati..... si forse sarebbe bene una formazione specifica in questo senso”*.

La discussione ha toccato anche il problema della formazione che avviene nel corso della vita di lavoro. Anche in questo caso si nota una differenza tra un periodo più lontano nel tempo e gli anni più recenti. Alcuni lavoratori che lavorano con un posto fisso da dieci o dodici anni raccontano come nei primi anni di lavoro abbiano ricevuto assai poca formazione professionale e che solo negli ultimi cinque o sei anni questa attività si è intensificata. Si tratta sia di corsi di aggiornamento sui temi della sicurezza che di corsi di riqualificazione in occasione del cambiamento di reparto o di introduzione di nuove tecnologie o nuovi impianti: *“Ho fatto un corso di 45 minuti sulle polveri”...” Da quattro anni a questa parte ho fatto tre corsi di due ore ognuno e in particolare un corso per la sicurezza sul lavaggio”....” Negli ultimi due anni ho fatto un corso sugli acidi e sugli additivi”*. Se dal complesso delle testimonianze sembra così di poter dire che nel corso degli ultimi anni l’attività di formazione, tanto sul piano della sicurezza che su quello della professionalità stia migliorando, resta tuttavia la convinzione negli operai immigrati che ad essa sia dedicato meno



tempo del necessario e che sia ancora carente soprattutto dal punto di vista dell'apprendimento del linguaggio tecnico.

d) Molti dei comportamenti dei lavoratori immigrati sul posto di lavoro trovano spiegazione nella scarsa dimestichezza con il lavoro di fabbrica: *“All’inizio anche se gli è stato spiegato e hanno capito quale è il rischio non sanno esattamente quali saranno le conseguenze e per questo non capiscono la gravità di quello che stanno facendo. Viene loro detto magari cosa non devono fare ma non gli dicono che cosa succede dopo che hanno fatto una determinata cosa che è sbagliata.... e loro non sanno bene..... però una volta che hanno visto cosa succede... che hanno sentito magari di un loro amico allora stanno molto attenti””*Alcuni hanno già lavorato nell’edilizia in Italia quando vengono a lavorare nella fonderia altri hanno fatto altri lavori... ma molti che vengono direttamente dal loro paese non conoscono gli ambienti delle fabbriche... i giovani italiani le conoscono già perché le hanno vicino a casa e hanno parenti che hanno già lavorato ma un ragazzo senegalese, per esempio, prima non ha mai lavorato..... si ha fatto magari lo studente o il piccolo commerciante o ha fatto dei lavoretti ma la fabbrica non la conosce””*Ti dicono di mettere i tappi, la mascherina, il casco, le scarpe con i rinforzi ma non ti spiegano cosa succede se non li metti”*. Le osservazioni che abbiamo appena riportate sottolineano l’importanza di una informazione completa nel momento del primo impatto con l’ambiente sconosciuto del lavoro di fabbrica. Secondo alcune testimonianze è proprio nel primo periodo di lavoro che avvengono con maggiore frequenza gli incidenti: *“Io ho visto diverse volte che gli incidenti succedono quando uno ha appena cominciato un lavoro e ho visto anche che succedono spesso quando uno ha appena cambiato reparto e mansione”* *“Forse per i ragazzi che arrivano bisognerebbe fare un po’ di formazione, non so bene come, ma anche per fargli capire che cosa è il lavoro in una fonderia e in generale in una fabbrica...non hanno idea di tutto questo e poi quando c’è la formazione sulla sicurezza bisognerebbe fare esempi pratici e non solo teoria”*. Il bisogno di accompagnare i corsi di formazione sulla sicurezza con esempi pratici ritorna anche in altri interventi che sottolineano come i corsi spesso siano troppo teorici e non siano adattati alle condizioni che poi si trovano sul posto di lavoro. Infine si osserva come l’esempio dato dagli operai italiani e dagli stessi capireparto non è sempre adatto a convincere i lavoratori stranieri da poco assunti ad assumere comportamenti virtuosi. Forse alcune testimonianze sono un po’ esagerate ma è comunque opportuno segnalarle: *“Nella mia azienda nessuno porta il casco.... Non ho mai visto nessuno con il casco”* afferma un operaio mentre secondo un altro: *“L’esempio che abbiamo dagli operai italiani non è sempre bello, scavalcavo i cancelletti, mettono dei cosi che bloccano i segnali di pericolo sulle macchine e spesso i ragazzi imitano queste cose”*

La discussione si è soffermata anche sugli orari e i ritmi di lavoro: *“E’ vero ci sono molti ragazzi che fanno straordinari e che fanno più turni- afferma un operaio senegalese- ma bisogna ricordare che hanno due famiglie da mantenere, quella dei genitori e la propria e poi devono mantenere se stessi qui in Italia, voi questo non lo potete capire”.”*Noi lavoriamo sodo e le imprese sono contente di noi e poi le misure di sicurezza ci devono essere sempre anche se si lavora più ore” ...”*Sai perché anche molti lavorano di più... perché hanno paura di perdere il posto.... si ha la convinzione che se qualche cosa va male i primi a perdere il posto siamo noi....sono i capi che vengono a chiederci di lavorare e a noi secca dire di no perché magari ci mettono sul libro nero”*.







Riconversider

www.riconversider.it

■ **Riconversider S.r.l.**

Viale Sarca, 336 - 20126 Milano
Tel. 02.66146600
Fax 02.66146609
info@riconversider.it

■ **Riconversider S.r.l. Vicenza**

Viale S.Lazzaro, 52 - 36100 Vicenza
Tel. 0444.960240
Fax 0444.282927
info.vicenza@riconversider.it