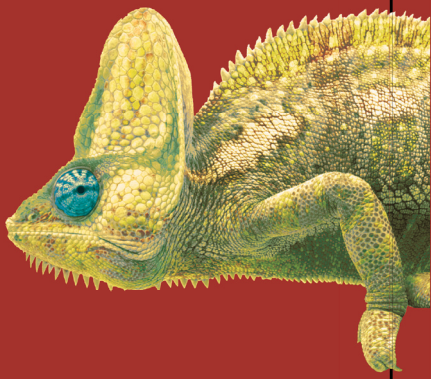
günter wallraff

germania anni dieci

faccia a faccia con il mondo del lavoro



L'ORMA EDITORE

KREUZVILLE

Quando esprime se stesso, uno scrittore esprime sempre il proprio tempo. Kreuzberg a Berlino, Belleville a Parigi, due quartieri simbolo della stratificazione umana e del fermento culturale della nostra epoca, fusi in un unico nome per libri che danno voce all'immaginario della nuova Europa. Kreuzville, testi a picco sul reale che attingono alle enormi fucine di Francia e Germania: romanzi che incalzano il mondo con le armi dello stile e della lingua, saggi urgenti, di forte impatto, che illuminano e rivelano le tendenze e le derive della società che siamo e viviamo. La letteratura contemporanea ha un compito antico: mostrarci quello che abbiamo sotto gli occhi.

Günter Wallraff

GERMANIA ANNI DIECI

FACCIA A FACCIA CON IL MONDO DEL LAVORO

Traduzione di Sara Mamprin

L'ORMA EDITORE

1

Il pane di Lidl

Un lavoro da fame per un pessimo cibo

Una lettera senza mittente. L'ho trovata una mattina nella cassetta della posta. Parlava delle pessime condizioni di lavoro in un panificio industriale. Per pagine e pagine descriveva nei dettagli l'insopportabile situazione all'interno della fabbrica e concludeva: «Spero comprenderà il mio desiderio di rimanere anonimo. Sono un operaio e ho famiglia; ho bisogno di questo lavoro…».

Ogni settimana mi arrivano da tutta la Germania lettere o e-mail di persone che mi raccontano le angherie a cui sono quotidianamente esposte sul posto di lavoro; oppure me le ritrovo sulla porta di casa e mi confidano le loro pene. Solo di rado posso intervenire in prima persona e certo non mi è possibile quando l'informatore non è disposto a uscire dall'anonimato. In questo caso però la faccenda ha preso una piega diversa: qualche settimana dopo, infatti, ho ricevuto la telefonata di un uomo che mi riferiva di episodi di mobbing, licenziamenti arbitrari e infortuni continuamente sfiorati proprio in quello stesso panificio. Mi ha proposto: «Trovi un operaio giovane che venga a lavorare da noi. Non ci metterà molto a capire come funzionano le cose qui in fabbrica». Gli ho domandato come si chiamasse, gli ho chiesto un incontro e altri dettagli. Inutilmente. «Se scoprono che ho parlato con lei mi cacciano. Non vanno molto per il sottile qui, con quelli che osano criticare.» Poi solo un *clic*. Aveva riagganciato.

Alla fine il caso mi ha dato una mano: sono stato invitato a casa di un amico che non vedevo da anni. Vive

nella regione dello Hunsrück, non lontano dal panificio in questione, così ho cambiato i miei programmi; stavo infatti già lavorando ai reportage sul mondo del lavoro e volevo farmi assumere da una grande azienda della Germania settentrionale. L'amico mi ha offerto una stanza in casa sua e mi ha messo a disposizione, per tutto il periodo delle indagini, la sua vecchia auto che, a differenza del mio trabiccolo targato Colonia, sarebbe passata inosservata.

In effetti mi capita spesso la fortuna sfacciata di incontrare la persona giusta al momento giusto. Così sono partito per l'ameno paesaggio renano dello Hunsrück, dove prosperano i vigneti e i lavori mal pagati; ma prima ho dato un'occhiata su Internet, ed ecco trovata la "mia" azienda: «Con più di 600 anni di tradizione» – questo lo slogan riportato sulla home page dal design accattivante del grande panificio «Gebr. Weinzheimer Brot GmbH & Co. KG». E poiché la fabbrica si trova davvero nel cuore dello Hunsrück (almeno in questo la pubblicità non è ingannevole), per la precisione ai confini della stazione climatica di Stromberg, per prima cosa sono andato a visitare questa cittadina.

Stromberg è vicino a Bingen sul Reno, all'altezza dell'omonima uscita autostradale sulla A61, e si vanta di essere la patria del *Deutsche Michel*, l'epitome del buon tedesco. La località è solcata da ben tre torrenti, mentre l'autostrada serpeggia per le profondità della valle, tra «romantiche fortezze e idilliaci sentieri tra i boschi», come recita la brochure informativa dell'ufficio del turismo. Non mancano inoltre «una piscina riscaldata a 23° C in piena montagna», «un parco divertimenti e un complesso residenziale», nonché «campi da tennis, maneggio e golf club». Lo Stromburg, il castello che sovrasta il paese, offre anche «abbuffate luculliane nel ristorante di Johann Lafer, star degli chef televisivi».

Io però non ero andato fino a lì per divertirmi, ma per sfacchinare. Ero curioso di vedere come si lavorava dai

«Fratelli Weinzheimer». Da alcuni anni l'azienda era entrata a far parte del «sistema Lidl», era cioè uno dei fornitori del discount alimentare che finiva costantemente sulle prime pagine dei giornali con l'accusa di sfruttare e spiare il personale e di ignorare i diritti sindacali. Pare che proprio questi metodi abbiano regalato al proprietario del gruppo, Dieter Schwarz, quei dieci miliardi di euro in banca che lo hanno reso il quarto uomo più ricco di Germania. Lidl, insomma, è una macchina da soldi che funziona ancora come agli albori del capitalismo, quando i diritti dell'uomo non contavano niente e quelli dei lavoratori non esistevano affatto.

All'epoca non avevo ancora idea di come Lidl trattasse i suoi fornitori; il gruppo non dichiara quanti siano in tutto, ma ammontano sicuramente ad alcune centinaia, visto che nei singoli supermercati si trovano più di 1.500 prodotti. È noto che molte delle merci che acquistiamo non vengono più prodotte in Germania, ma piuttosto in Cina, India o Romania, dove gli operai sono pagati meno, quasi non hanno garanzie e sono tutelati poco o nulla contro il rischio di infortuni. Come reagisce a una simile concorrenza al ribasso un'azienda che produce in Germania? È possibile che le condizioni di lavoro del cosiddetto Terzo Mondo siano ormai da tempo di casa anche da noi?

Dovevo scoprirlo. Secondo la home page di Weinzheimer, nel panificio «lavora personale qualificato, esperto dell'arte della panificazione». Di sicuro io non sono qualificato e di panificazione non capisco un bel niente, però provo lo stesso a telefonare per propormi come operaio. Un impiegato mi informa che cercano «uomini tra i venti e i trent'anni, robusti e resistenti» – insomma, non sono certo il candidato ideale. Faccio finta di avere 51 anni e prendo in prestito l'identità del mio amico.

Chi ben comincia

La parrucca e i baffetti neri mi ringiovaniscono. Così, in tenuta da ciclista con caschetto aerodinamico, salto sulla mia bici da corsa rossa con tanto di manubrio da triathlon di grande effetto e vado dritto dritto agli uffici amministrativi del panificio. Sicuro di me, mi presento all'impiegata della reception: «Mi chiamo Frank Kimmerle, devo cominciare a lavorare qui». Lei mi squadra con stupore, mi schiaffa in mano un modulo e mi liquida dicendo: «Intanto compili questo e ci alleghi anche i suoi certificati e le sue referenze». In quel momento arriva una donna sui 35 anni, aspetto curato e passo deciso. Dall'accoglienza che le riservano capisco che è la moglie del titolare. Le rivolgo la parola: «Mi avevano detto che potevo cominciare subito. Mi sono fatto 50 km in bici per venire fin qui!». Ma la mia uscita non la convince e glissa: «Può essere, ma adesso ho da fare».

Per non farla andare via, aggiungo: «So bene che cercate gente giovane, ma io faccio triathlon, anche nella sua versione più estrema, l'Ironman: 3,8 km a nuoto, 180 km in bici e per finire la maratona. Il lavoro per me non è che un allenamento leggero. Posso anche portarle un certificato medico che attesta che la mia età biologica effettiva è quella di un trentenne». Ovviamente sto millantando, ma resta pur vero che negli ultimi tempi mi sono allenato molto per aumentare forza e resistenza. Mi tornano in mente i principi dell'argomentazione «creativa» che ho appreso durante le mie ultime indagini nei call center[1]. Trovavo ripugnante ricorrere a questi metodi al telefono ma adesso mi tornano utili. «Non lasciar parlare gli altri! Replicare con veemenza! Presentare tutto come inevitabile! Veicolare immagini positive. Farla breve per quagliare!» Sento le parole del mio "istruttore" di allora come se fosse ancora dietro di me.

[1] Cfr. G. Wallraff, *Notizie dal migliore dei mondi*, L'orma editore, Roma 2012, p. 109.

Rincaro la dose (avevo saputo che da Weinzheimer gli operai dovevano lavorare in prova senza paga per una o due settimane): «I primi giorni posso lavorare gratis, così vi fate un'idea senza rischiare nulla». Alla fine la mia sfacciataggine ha la meglio. La titolare si ferma, si gira addirittura a squadrarmi e percepisco un fremito sul suo volto quando mi chiede: «Le è già capitato di lavorare facendo i turni?». «Sì, alla catena di montaggio della Ford e a cottimo alla Siemens» rispondo senza mentire, ma sorvolando sul fatto che queste esperienze risalgono a quasi quarant'anni fa. «Allora si presenti domani alle otto per il primo turno,» dice lei «di solito si comincia alle sei.»

Ce l'ho fatta. Per un salario di 7,66 euro lordi all'ora, dopo il periodo di prova non pagato. In compenso però uno ha un impiego in questa regione dove il tasso di disoccupazione è alto e i posti di lavoro sono scarsi; anche se, al netto delle tasse, di quei 7,66 euro agli operai ne rimangono meno di 6. Ormai in Germania lo stipendio di quasi un lavoratore a tempo pieno su quattro è sotto la soglia retributiva minima, fissata ufficialmente a 9,61 euro nella Germania Ovest e 6,81 nell'Est. Ciò significa che la percentuale degli occupati che guadagnano al di sotto di questo livello è più alta che in Gran Bretagna e solo di poco inferiore a quella degli Stati Uniti.

Il primo giorno di lavoro vengo accolto personalmente dalla titolare con una stretta di mano. Di un contratto invece neanche l'ombra. Non lo vedrò né oggi né mai. La signora mi dà un paio di pantaloni bianchi e una t-shirt a maniche corte. Le chiedo se d'inverno non si congeli in maglietta. «Se ha freddo basta che lavori più velocemente.» Poi mi abbandona al mio destino e alla responsabile del mio turno.

Provo a presentarmi alla mia nuova capa, una quarantenne dall'aria risoluta che non degna di uno sguardo la mia mano tesa. Pensavo che mi avrebbe spiegato alcune cose e per lo meno mi avrebbe fatto fare il giro dell'a-

zienda, invece corre verso un pannello di interruttori che schiaccia freneticamente. Nemmeno i colleghi sembrano accorgersi della mia presenza; ciascuno si occupa solo di se stesso, o più precisamente di quello che i macchinari pretendono da lui. Vengo piazzato a un'estremità della catena di montaggio tra due uomini e una donna. La mia "formazione" è già bella che finita ed eccomi ufficialmente parte integrante della quotidianità lavorativa della «Gebr. Weinzheimer Brot GmbH & Co. KG», attuale proprietario: Bernd Westerhorstmann.

Il panificio industriale Weinzheimer in realtà produce panini precotti chiusi in confezioni di plastica. Non c'è niente di male ovviamente, ma queste pagnottelle non hanno molto in comune con «il tipico pane dello Hunsrück» che, secondo lo slogan, si dovrebbe sfornare qui fin dal 1897. La fabbrica è suddivisa in diversi reparti facilmente riconoscibili: miscela e mescola dell'impasto; infornata e cottura dei panini; svuotamento dei forni e imbustamento. Tutto ciò però lo capisco solo nei giorni a seguire.

Caos e infortuni

Un po' alla volta comincio a rendermi conto che mi trovo alla fine del nastro di confezionamento. I panini vengono cellofanati in sacchetti di plastica ermetici, gonfiati con biossido di carbonio. Le confezioni scorrono a velocità costante incalzando verso la fine del nastro, dove due operai le stipano negli scatoloni, ci sigillano sopra un coperchio e accatastano il tutto sui bancali. Ora, per la prima volta, ricevo istruzioni chiare. Senza distogliere lo sguardo dal processo e senza interrompere il movimento meccanico delle mani, il collega a fianco mi spiega cosa dobbiamo fare: «Controllare il timbro della data di scadenza, rimuovere i panini difettosi, togliere dal nastro le confezioni flaccide e aprirle; vuol dire che non c'è abbastanza bios-

sido di carbonio». Ma sì, penso, niente di particolare. Il solito lavoro alla catena di montaggio. E comincio a prendere le confezioni, controllarle, decidere se aprirle o no, ammucchiarle negli scatoloni e così via. Basta un quarto d'ora e mi accorgo che è impossibile svolgere questo lavoro senza commettere errori. È tutto troppo veloce, ma forse posso aumentare il ritmo, o almeno spero.

Sono al nastro da circa un'ora quando improvvisamente si sente un urlo. Suono di sirene, i miei due colleghi corrono imprecando verso il reparto accanto. La responsabile del turno di punto in bianco mi urla di seguirla. «Presto, sbrigati! Vieni ad aiutare!» grida in preda alla disperazione, strattonandomi. «Togliete le teglie, presto! Presto!» Lì di fianco c'è il forno incandescente dal quale le teglie vengono spinte sul nastro. Il nostro compito è toglierle ancora roventi dal rullo trasportatore, mentre i panini rotolano ovunque, e sistemarle su dei carrelli. Ogni teglia misura 80 x 60 cm e contiene 42 panini. Un collega mi lancia un paio di guanti sbrindellati e in men che non si dica mi ustiono la mano destra. Sollevo il carico sopra la testa e sento un sibilo dalla pelle del braccio destro e dal mento. Mi si formano delle grosse bolle. Verrò presto a sapere che tutti i miei colleghi hanno riportato ustioni simili.

Poi salta la catena d'acciaio del nastro e si scatena davvero l'inferno. Il forno arroventato continua a scagliare teglie a ripetizione nella nostra direzione e alcune cadono a terra con un gran frastuono. I colleghi si urlano contro. Due di loro afferrano il rullo in movimento con le mani per far rientrare la catena nelle addentellature. Un'altra operazione che causa ferite gravi, ma lo verrò a sapere solo due settimane più tardi, quando ormai mi sarà già capitato più volte di dover agguantare il nastro mentre va a pieno regime. Finalmente tutto sembra essere tornato alla normalità, la produzione riprende a scorrere, il caos si placa e io me ne torno al mio reparto, senza neanche un attimo di pausa per passare le scottature sotto l'acqua

corrente e lenire il dolore. Temo di rimanere marchiato a vita come un vitello, ma per fortuna le ustioni si cicatrizzano e spariscono dopo poche settimane.

Le ferite sono all'ordine del giorno dai Weinzheimer. Non giochiamo col fuoco, ci lavoriamo, riportando quotidianamente bruciature alle braccia e al torso. Mi ci vuole una settimana per scoprire il pulsante di emergenza. È accanto al nastro, ma si può usare solo in caso di assoluta necessità. Gli operai ne sono ben consapevoli. Quando viene azionato, i panini restano troppo a lungo nel forno, diventano scuri e non si possono più vendere. Un collega, panettiere professionista, mi mette in guardia dal premerlo con particolare premura. La stessa premura che condivide anche il proprietario e amministratore dell'azienda che, sfortunatamente per i suoi dipendenti, si è autonominato responsabile per gli infortuni.

Durante le settimane trascorse a lavorare nel panificio vedo che i guasti e gli inceppamenti sono una specie di calamità naturale ricorrente: teglie da levare dal nastro, panini che rotolano a terra e vanno raccolti per eliminarli poi in un secondo momento. Con l'usura e il calore del forno le teglie si deformano e bloccano il nastro, creando accumuli e ingorghi. L'impianto è vecchio e molto rovinato. Uno dei fabbri dell'azienda mi ha spiegato: «Qui spremono fino all'ultima goccia uomini e macchine e risparmiano su tutto. È Lidl che decide i quantitativi da fornire. Per ogni bancale mancante Weinzheimer deve pagare da contratto una multa di 150 euro; l'ultima volta erano più di 15mila euro». Una teglia da forno costa 70 euro e allora una volta mi decido a chiedere a un responsabile di turno se non se ne possano comprare di nuove per evitare i continui inceppamenti. «Voi costate meno delle teglie nuove» mi risponde.

I sinistri sono, di conseguenza, molto numerosi. Il registro degli infortuni, che pure esiste, è ben lontano dal riportare tutte le ferite e le lesioni. Nessuno si fa carico

della prevenzione e in giro non c'è un solo cartello sulla sicurezza. Così, inevitabilmente, si ripetono sempre gli stessi incidenti. Rimettiamo a posto dopo un blackout del nastro che mi aveva fatto esplodere una gragnola di panini accanto alle orecchie. Sbatto la testa contro una lamiera di copertura non fissata. Stordito e con la fronte insanguinata continuo a lavorare imperterrito.

Solo più tardi, mentre nessuno mi vede, mi arrischio a sfogliare il registro degli infortuni: qualche mese prima a un fabbro era successa la stessa identica cosa nello stesso identico punto. Dopo il lavoro lo vado a trovare e mi racconta: «Mi ero fatto un taglio profondo che sanguinava abbondantemente e avevo una commozione cerebrale. Il responsabile del turno mi ha negato i primi soccorsi. Almeno si è scusato: "Mi dispiace, ma non c'è tempo!". Doveva andare a svuotare il forno per non far rovinare i panini. Ho trovato da solo la cassetta del pronto soccorso, ma non c'era niente per curare le ferite. Sono potuto andare in ospedale solo alle 14, una volta staccato dal lavoro, senza che nessuno mi accompagnasse. Mi hanno riscontrato una commozione cerebrale e per medicarmi come si deve ci hanno messo più di un'ora».

Tutti gli operai con cui ho parlato sono d'accordo: le condizioni di lavoro e il clima generale sono drasticamente peggiorati da quando Weinzheimer ha cominciato a fornire esclusivamente Lidl. Il panificio si è consegnato mani e piedi a quest'unico grande committente e il proprietario scarica brutalmente la pressione sui propri dipendenti. Quando Lidl aumenta le ordinazioni, capita che si lavori di fila per due o tre settimane, senza nemmeno un giorno di riposo. Una volta i miei colleghi si sono spaccati la schiena per 420 ore in un mese. Viceversa, quando le ordinazioni di Lidl languono, possiamo pure starcene a casa – senza stipendio! – e per arrivare alla fine del mese bisogna inventarsi qualcosa. In questi casi la direzione di Weinzheimer non caccia un soldo: niente

aspettativa, niente cassa integrazione, niente regime di reperibilità. Niente di niente. Addirittura i giorni festivi ufficiali, compresi Natale, Capodanno, Pasqua e il Primo Maggio, spariscono regolarmente dalle buste paga.

Al mio quarto giorno da operaio, di punto in bianco, vengo a sapere che per il momento non devo più lavorare. La situazione delle commesse per ora non è molto florida. Dovrebbe riprendere fra circa un mese. Per poter continuare a indagare escogito uno stratagemma assieme all'amico cabarettista Heinrich Pachl: da questo momento sarà il mio «tutor» nell'ambito del *50 plus*, un programma di incentivi per lavoratori in età avanzata finanziato dalla Comunità Europea che ci siamo inventati di sana pianta. Heinrich propone dunque alla direzione di farmi lavorare gratuitamente, dal momento che secondo il nostro fantomatico programma sarà l'UE a farsi carico del mio stipendio.

Temo che la storia possa non reggere. Basterebbe una telefonata a Bruxelles o una ricerca su Internet del nome del mio tutor, che si fa chiamare Minsel. Evidentemente però il titolare e il direttore dell'azienda sono ben contenti di bersi questa fandonia. In fondo realizzo il loro sogno: un operaio che non costa neanche un centesimo.

Dipendenza e sfruttamento terroristico

Mi chiedo chi sia responsabile, in ultima istanza, della politica del «sottocosto» di Lidl. Ai consumatori arrivano a basso prezzo panini di bassa qualità prodotti pagando stipendi altrettanto bassi. Perché i clienti comprano questo pane precotto tutt'altro che fresco, né gustoso né tanto meno salutare? In effetti è davvero economico, o almeno così sembra a prima vista: 10,5 centesimi a panino. Però devi comprarne dieci per volta e infornarli per finire di cuocerli, il che costa tempo ed energia elettrica.

Ormai due terzi del pane venduto vengono acquistati al supermercato; per i panini la proporzione è leggermente inferiore. A causa dei tempi di trasporto e di altri fattori non si tratta affatto di prodotti freschi e per conservarli il più a lungo possibile si ricorre a metodi alquanto discutibili. Il successo di questo sistema dipende dall'ingenuità e dalla scarsa consapevolezza dei consumatori? O piuttosto dai loro stipendi modesti? Esistono di certo molte persone che pur avendo un buon reddito sono attratte dalle offerte dei discount, mettendo in conto anche la qualità spesso scarsa. E si può senz'altro capire che un disoccupato compri simili prodotti. Ma non sarebbe molto più caro acquistare il pane dal fornaio sotto casa che lo impasta ancora con le proprie mani; e lo fa molto più buono.

Quelle che da Lidl vengono chiamate *ciabatte*[1] non meritano il nome che portano. La confezione allude a una loro presunta provenienza italiana: «Ital d'oro» recita la scritta. Secondo la ricetta originale l'impasto dovrebbe lievitare almeno otto ore per raggiungere una leggerezza e una fragranza inconfondibili. Da Weinzheimer la fermentazione dura poco più di un'ora, con il risultato che se l'acquirente li riscalda qualche settimana dopo averli comprati si ritrova con dei panini secchi e duri come il legno.

Il nome «ciabatta» non è tutelato dal marchio DOC e Weinzheimer può quindi usarlo liberamente. I miei colleghi hanno il diritto di portarsene a casa ogni giorno una confezione gratuita, ma nessuno lo fa. Un panettiere professionista del reparto impastatura dice: «Mia moglie e i miei figli si rifiutano di mangiarlo. Vogliono il pane del fornaio».

Solo dopo le mie avventure in panificio ho iniziato a occuparmi a fondo delle forme di subordinazione diffuse nel settore dei prodotti alimentari. Anche il Parlamento Europeo ha constatato che i fornitori vengono messi con le spalle al muro dalle catene della grande distribuzione

[1] In italiano nel testo. [NdT]

e che i loro operai sono sfruttati fino all'inverosimile. In una dichiarazione ufficiale[1] si afferma che «i grandi supermercati stanno abusando del loro potere d'acquisto per mantenere a livelli insostenibilmente bassi i prezzi corrisposti ai fornitori (con sede nell'UE o meno), imponendo loro condizioni inique». Tale abuso nei confronti dei «fornitori implica […] effetti a catena negativi sia sulla qualità dell'occupazione sia sulla protezione ambientale». Sempre più spesso le catene di discount e supermercati fanno produrre le loro merci in Paesi dove il costo del lavoro è molto basso, servendosi da aziende sparse in tutto il mondo, dall'Ucraina fino all'India e al Messico. Ciò è reso possibile dalla globalizzazione, che ignora le tutele dei lavoratori e costringe anche le nostre industrie locali a partecipare alla corsa sfrenata dello sfruttamento a oltranza.

[1] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0054+0+DOC+XML+V0//IT. Nella *Dichiarazione scritta su uno studio e soluzioni all'abuso di potere dei grandi supermercati operanti nell'Unione europea* si legge: «Il Parlamento europeo […]
A. considerando che il settore della distribuzione alimentare all'interno dell'UE è sempre più dominato da un numero limitato di catene di supermercati,
B. considerando che tali aziende di commercio al dettaglio stanno rapidamente divenendo "guardiani" del mercato, e controllano l'unico vero accesso degli agricoltori e di altri fornitori ai consumatori dell'UE,
C. considerando che, secondo varie testimonianze all'interno dell'UE, i grandi supermercati stanno abusando del loro potere d'acquisto per mantenere a livelli insostenibilmente bassi i prezzi corrisposti ai fornitori (con sede nell'UE o meno), imponendo loro condizioni inique,
D. considerando che tali restrizioni sui fornitori implicano effetti a catena negativi sia sulla qualità dell'occupazione sia sulla protezione ambientale,
E. considerando che i consumatori potrebbero dover affrontare una perdita di diversità dei prodotti, del patrimonio culturale e dei punti vendita al dettaglio […] chiede alla Commissione di proporre azioni adeguate, anche a livello regolamentare, per tutelare i consumatori, i lavoratori e i produttori da qualsiasi abuso di posizione dominante o dagli effetti negativi rilevati nel corso del suo studio […]».

I miei colleghi da anni convivono con le ripercussioni di questo fenomeno sul panificio industriale Weinzheimer. Spesso il loro già magro stipendio arriva in ritardo, sempre con la solita motivazione: «È Lidl che non ha pagato in tempo l'azienda». Un collega mi racconta: «L'anno scorso ci siamo ritrovati sul conto il salario di novembre solo il 19 dicembre. Quando gli impianti sono fermi a causa di blocchi o riparazioni le giornate non vengono neanche pagate. Alcuni colleghi fanno 30 o anche 50 km da casa loro solo per trovarsi davanti ai cancelli chiusi della fabbrica».

Daniel Tewes, un ex direttore della produzione, mi ha riferito quanto segue: «Ci ho lavorato per sette anni in quel posto. Tutto è cominciato qualche tempo prima che me ne andassi: riduzione del personale, straordinari non pagati, aumento del carico di lavoro. Ero responsabile anche dell'organizzazione della forza lavoro e me li dovevo sorbire io gli operai quando gli negavano gli straordinari. C'hai davanti uno che sgobba dieci ore al giorno, sessanta ore la settimana, e magari poi lo chiamano pure i weekend per un altro turno completo. E alla fine del mese ti deve pure venire a chiedere perché si ritrova in busta paga solo mille euro con cui pagare l'affitto e tutto il resto. Be', che gli potevo rispondere? Me ne sono andato. Non era più un lavoro per me».

È Lidl a imporre le condizioni, ma anche la Weinzheimer ci mette abbondantemente del suo e, almeno nei documenti interni, non ne fa certo mistero; ecco ad esempio una comunicazione affissa in bacheca con cui il re dei panini si rivolge ai suoi sudditi (la riporto con gli errori di ortografia e grammatica dell'originale):

Egregi collaboratrici e collaboratori,
come è noto a tutti, ormai l'azienda Lidl è diventata il nostro unico fornitore
Ora qui voglio dirlo una volta per tute: in caso di reclamo da parte dell'azienda Lidl, gli importi verranno detratti dalle

buste paghe successive. Come succederà questa settimana, visto che è stata trovata muffa in più di 150 bancali, che vuol dire una giornata e mezza di produzione, cioè 50mila confezioni. La direzione non può prevedere questa circostanza, ma ne può comprendere le cause. La muffa si forma in conseguenza di un modo di lavorare impreciso e poco igienico. Quando vedo che i locali e i macchinari non vengono mai puliti e che gli operai non ritengono di doversi attenere ai procedimenti prestabiliti, però poi corrono dietro al loro stipendio, a quello ci vorrei dire che in futuro farebbe meglio a ripensare al suo comportamento e al suo atteggiamento sul posto di lavoro. Io, Lidl e tutti i cliente finali non ho alcuna comprensione per questa idea del lavoro. Oltre tutto qui da troppo tempo una sana idea di impegno e di lavoro viene sostituita dai certificati di malattia. Alla fin fine, come al solito, vengono puniti gli operai che si guadagnano lo stipendio lavorando regolarmente. Allora chiedo a tutti i collaboratori e le collaboratrici di capire questa situazione e di cominciare ad assumersi le loro responsabilità e mantenere pulito il luogo di lavoro, in modo che in futuro gli stipendi siano assicurati.
Cordiali saluti,
B. Westerhorstmann
Il titolare

Fiori di muffa

Lo strapotere commerciale dei grandi discount, cinque dei quali rappresentano il 70 percento del volume d'affari del settore dei generi alimentari in Europa, non danneggia solo aziende e operai, ma anche i consumatori. Da Weinzheimer la muffa che si forma sui panini di Lidl viene a volte scoperta in tempo e "ripulita" a spese degli operai. Tuttavia nel panificio industriale di Stromberg la muffa non è generata da «un modo di lavorare impreciso e poco igienico» ma – cosa che ho avuto modo di osser-

vare in prima persona e che posso documentare con delle foto – è invece una presenza costante nei punti meno accessibili degli impianti. Scende lungo le componenti metalliche marce o si forma nelle celle di lievitazione.

Thorsten Scholz è un meccatronico. Gli vengono ancora i brividi quando, a casa sua, mi racconta del periodo in cui ha lavorato da Weinzheimer: «Le celle di lievitazione dove vengono messi gli impasti grezzi sono piene di muffa. È ovvio, lì viene mantenuta una certa temperatura e viene prodotto un determinato vapore acqueo; e questo non fa solo lievitare i panini, ma genera anche la muffa, se non la si pulisce. Una cosa schifosa, davvero ripugnante. Quando l'ho vista ho chiuso con i panini di Weinzheimer. Non sono mai più riuscito a mandarne giù uno».

Non è colpa degli operai. Sono perennemente indaffarati, sgobbano fino allo stremo, costretti a trottare senza sosta a causa dei guasti ricorrenti. La nostra produzione standard deve essere di 40 bancali per turno. Dati i continui inceppamenti, e il surplus di lavoro che ne deriva, di solito non ci si arriva. Sento dire anche da colleghi giovani e decisamente in forze che dopo il lavoro sono sfiniti e a stento si reggono in piedi. Tutto ciò va a scapito dell'igiene e, a quanto pare, i soldi per ingaggiare altro personale non ci sono. Il consumatore non ha modo di saperne nulla, perché questi panini così genuini e «senza conservanti» (secondo la pubblicità dell'azienda) contengono fungicidi per eliminare le muffe, in una percentuale dello 0,5 percento rispetto al peso dell'impasto. Una quantità non indifferente che, però, non si è tenuti a dichiarare.

Mi capita di essere mandato assieme a un collega più anziano a scrostare la muffa nerastra tra le fughe delle piastrelle di una parete. È un lavoro faticoso e ingrato. Tra massimo una settimana sarà tutto come prima. «La si potrebbe ricoprire per trasformarla in una superficie uniforme. Con lo spray o l'idropulitrice il lavoro sarebbe molto più rapido» propongo al mio collega. «Bisognerebbe sug-

gerirglielo, a Westhorstmann. Per i panini non sarebbe certo un male… e nemmeno per quelli che se li mangiano.» Il collega mi fa stancamente cenno di lasciar perdere: «Se è per questo di migliorie se ne potrebbero fare un bel po' qui dentro. E si faticherebbe di meno. Ma da questo orecchio il padrone non ci vuol sentire. L'unica volta che ci ho provato mi sono sentito dire di tornare a lavorare, perché di pensare se ne occupava già lui».

Il sistema Lidl: oppressione totale

Una confezione da dieci panini costa a Lidl 49 centesimi, comprese le spese di spedizione a carico di Weinzheimer, e viene poi venduta al pubblico a 1,05 euro. In questa filiera gli unici a guadagnarci sono i proprietari di Lidl. Tutti gli altri ci rimettono. Persino i direttori delle fabbriche sono vittime di questa organizzazione della produzione. Sovraccarichi di lavoro in prima persona e sempre a rischio di essere licenziati e sostituiti da qualcuno di più solerte e più economico, sono costretti a tiranneggiare costantemente i propri colleghi.

E il titolare dell'azienda ormai alla mercé di Lidl? Dicono tutti che sia un insopportabile pallone gonfiato. Ma è così da sempre o lo è diventato? E allora cosa l'avrebbe rovinato? Quelle poche volte che l'ho visto spadroneggiare in giro per l'azienda – mai un saluto, impartisce ordini qua e là o addita con aria di rimprovero quelli a cui è scivolata dal viso la mascherina che siamo tenuti a portare per motivi igienici (cosa assolutamente ridicola, vista l'onnipresenza della muffa!) – mi è sembrato come prigioniero di se stesso in quei suoi due metri di stazza.

Un giorno, passando per caso di fianco alla mia postazione di lavoro, si rivolge direttamente a me e con voce spenta, senza fermarsi, comanda: «Vai a prendere il muletto». Intende il carrello sollevatore, che io comunque

non sono né addestrato né autorizzato a guidare. Gli chiedo dove sia, ma lui già se ne va, liquidandomi con un gesto sprezzante della mano.

Se dal vivo mentre incede per i suoi capannoni Westerhorstmann è inavvicinabile, da lontano invece è virtualmente onnipresente, monitorando tutto ciò che succede negli impianti grazie al sistema di sorveglianza e spionaggio di Lidl adottato ormai anche qui da noi. Originariamente concepite per controllare lo svolgimento tecnico della produzione, le telecamere con cui Westerhorstmann ha equipaggiato lo stabilimento gli permettono ora di sorvegliare i suoi operai da qualsiasi punto del mondo via Internet, con una semplice password personale. La sua vigilanza non viene mai meno, neanche di notte. Una volta, ad esempio, è arrivato a riprendere una responsabile del turno molto attiva nei sindacati chiamando direttamente dalla propria camera da letto. Sullo schermo aveva notato che indossava pantaloni da lavoro grigi anziché bianchi.

Cosa spinge un uomo a gestire così la sua azienda? Le pressioni di Lidl sono davvero l'unica causa? Qual è la sua parte di responsabilità? Ormai è vicino alla pensione e, secondo alcuni operai, vuole solo spremere la fabbrica il più possibile lesinando su macchinari e apparecchiature.

Il suo comportamento verso gli animali può forse aiutarci a capire che tipo di persona sia Westerhorstmann. Di fianco alla fabbrica tiene una ventina di zebù. In azienda si dice che il padre, da cui ha ereditato l'impresa, gli abbia imposto nel testamento di prendersene cura. Che quelle bestie lì soffrano non c'è ombra di dubbio: vivono con le zampe immerse nei loro stessi escrementi, perché lui non vuole pagare qualcuno per far ripulire le stalle. Un giorno, venerdì santo, scopro in quel letamaio un cucciolo di zebù appena nato. Lo estraggo dalla melma, lo porto fuori e lo ripulisco frizionandolo energicamente. È ancora vivo. Il giorno stesso vengo a sapere da un collega che lo hanno lasciato crepare poco dopo.

Nel panificio industriale Weinzheimer il sistema Lidl domina incontrastato. La grande multinazionale dei supermercati è riuscita a far sì che solo sette delle sue 3.250 filiali tedesche abbiano un consiglio aziendale. Per impedirne la fondazione in un caso sono arrivati addirittura a chiudere un punto vendita. Anche qui nell'Hunsrück il proprietario ha minacciato licenziamenti indiscriminati e la cessazione dell'attività a causa di una «parziale automatizzazione determinata dalla situazione aziendale», solo per fomentare malumori contro le elezioni del consiglio della società.

Già la prima assemblea generale, rinviata di continuo da Westerhorstmann con i pretesti più improbabili, si rivelò un fallimento. Di fronte ai tentativi di delegittimare e ridicolizzare i membri del comitato elettorale, stimati da quasi tutti gli operai, i dipendenti rinfacciarono al proprietario i massacranti orari di lavoro, che giustificavano la fondazione di un consiglio di rappresentanza aziendale; un collega raccontò di aver dovuto lavorare per trenta giorni consecutivi. Il titolare sogghignò: «Be', se è così, adesso in compenso per due settimane si può stare a pancia all'aria!». La sua battuta fu ignorata e le rivendicazioni si infiammarono sempre più. Senza colpo ferire, il padrone prese e li cacciò via: «Questa è la mia azienda e in casa mia ci sta solo chi dico io!».

Nel periodo immediatamente successivo ha provato a impedire le elezioni con metodi intimidatori. Un collega vietnamita, assunto con un contratto a termine, è stato convocato più volte in direzione. Gli hanno fatto pressioni perché si candidasse divenendo l'uomo di fiducia dell'azienda all'interno del consiglio. E allora si sarebbe potuto prendere in considerazione il rinnovo del suo contratto. Ai dipendenti invisi alla direzione è stato ingiunto di non votare con la minaccia del licenziamento.

Alban Ademaj, che infine ebbe il coraggio di farsi eleggere presidente del consiglio aziendale, ricorda: «I colleghi

mi hanno chiesto di candidarmi perché si fidavano di me. Ma già durante la fase preparatoria abbiamo subito tanti di quei richiami e di quelle umiliazioni che più di una volta sono stato sul punto di mollare tutto. Volevano farci passare per stupidi o per ignoranti. Quando, con mio grande stupore, ho ricevuto la maggioranza dei voti, ho deciso che sarei andato dritto per la mia strada. Ci siamo subito concentrati sulle infrazioni più evidenti, ma i nostri tentativi venivano bloccati, le proposte respinte. Ad esempio abbiamo preteso di avere accesso al conteggio del monte ore lavorative. In molti sospettavamo che venissero conteggiate male, e non avevamo torto. Il titolare era libero di manipolare le cifre al computer. Avendo sempre annotato le mie ore, sono riuscito a smascherarlo».

Dopo la sua elezione il ventisettenne Ademaj è stato sistematicamente sottoposto a pressioni e ricatti. Lui che prima non era mai stato ripreso, riceveva ora un richiamo dopo l'altro. L'hanno spostato di reparto e costretto a continui straordinari. È stato vittima di ogni tipo di angheria. Alla fine si è arreso e ha rinunciato all'incarico. «Pensavo: io mi dimetto e lui mi lascia lavorare in pace.» Sbagliato! Lo hanno messo a svolgere la mansione più odiosa: l'imballaggio. «Controllo dei bancali. È un lavoro in cui, se vogliono, possono sempre coglierti in fallo. Alla quarta volta che mi hanno ispezionato senza potermi accusare di nulla, mi sono preso la soddisfazione di fare una battuta. Ho chiesto alla moglie del titolare se fosse previsto un premio fedeltà per chi passava indenne cinque controlli di fila.»

Ma prova e riprova alla fine un problema è saltato fuori: hanno affiancato a Ademaj un nuovo collega e affibbiato al primo la colpa di un errore commesso dal secondo. Poi, nonostante lui in quel turno lavorasse al reparto confezionamento, gli è arrivato un richiamo per un impasto preparato in modo presumibilmente errato. Alla fine il suo destino è stato segnato da una busta piena di scarafaggi, che un

collega aveva raccolto e lasciato vicino alla sua postazione e che lui ha buttato via. L'ispezione di un supervisore di Lidl era nell'aria e Ademaj ha pensato che una busta piena di scarafaggi non fosse un buon biglietto da visita. E invece proprio a causa di questa iniziativa è stato licenziato in tronco per disturbo della quiete aziendale. Al suo successore Savas Daci – secondo per numero di voti ricevuti e operaio modello per molti anni – non è andata diversamente. Dopo aver assunto l'incarico è stato subissato di richiami.

Anche Daci e la sua vice sono stati licenziati senza preavviso, questa volta con la specifica: «Con l'approvazione del consiglio aziendale». Nel frattempo infatti ne era divenuta presidentessa la segretaria del capo, Beate M., risultata sesta alle elezioni con soli otto voti. Godeva della piena fiducia del titolare e ora aveva anche la possibilità di dimostrarsene degna. Da quel momento non ha fatto altro che testimoniare contro i suoi stessi colleghi.

«Adesso finalmente Westerhorstmann ha il consiglio aziendale che ha sempre desiderato; che dice sempre va-bene-e-così-sia, pronto a fare ogni sorta di porcherie!» afferma Harald Fascella, responsabile della sezione di Darmstadt del sindacato agroalimentare. Si chiede: «Un'azienda gestita con questo dispotismo e disprezzo per le persone ha il diritto di rimanere in attività?»

Continua…

IL CAMALEONTE È TORNATO

KREUZVILLE

Cosa c'è dietro questo caffè? E dietro questo panino precotto? E dietro il pacco ordinato ieri in rete e oggi già recapitato?

Cinque reportage per raccontare dall'interno lo sfruttamento nella ricca Germania, solo in apparenza immune da ogni crisi. Il più importante giornalista d'inchiesta tedesco si traveste e si infiltra per mostrare il mondo del lavoro in tutta la sua cruda realtà, dandone testimonianza in prima persona.

ISBN 978-88-98038-17-6

9 788898 038176

LORMA EDITORE