

GLI OPERAI E LE OPERAIE DELL'INDUSTRIA TESSILE A MAHDIA E IL CASO DELLA SOBREF

Violazioni, sindacalismo e l'esperienza del recupero aziendale

Relazione redatta da:
Arroi Baraket e Sarah Barrières



INDICE

IL RECUPERO AZIENDALE COME ALTERNATIVA ALLA CHIUSURA?

**I – IL SETTORE TESSILE NELLA REGIONE DI MAHDIA: AMBIENTE DI LAVORO
DEGRADATO E RESISTENZE**

II – IL CASO DELLA SOCIETÀ SOBREF

**III – RACCOMANDAZIONI PER IL RILANCIO AZIENDALE DA PARTE DEI LAVORATORI
E DELLE LAVORATRICI DELLA SOBREF**

BIBLIOGRAFIA

ELENCO DEGLI ACRONIMI

- APII:** Agenzia per la promozione dell'industria e dell'innovazione
CTD: Contratto a tempo determinato
CTI: Contratto a tempo indeterminato
CGTT: Confederazione generale dei lavoratori tunisini
CNAM: Cassa nazionale di assicurazione sanitaria
CNSS: Cassa nazionale di sicurezza sociale
ESS: Economia sociale e solidale
FMI: Fondo monetario internazionale
FTDES: Forum tunisino per i diritti economici e sociali
OTT: Organizzazione tunisina del lavoro
PAS: Piano di aggiustamento strutturale
PMI: Piccole e medie imprese
RCD: Raggruppamento costituzionale democratico
SA: Società anonima
SARL: Società a responsabilità limitata
SMSA: Società mutualistica di servizi agricoli
STEG: Società tunisina di fornitura di elettricità e gas
DMS: Disturbi muscolo-scheletrici
UGTT: Unione generale tunisina del lavoro
UTICA: Unione tunisina dell'industria, del commercio e dell'artigianato

IL RECUPERO AZIENDALE COME ALTERNATIVA ALLA CHIUSURA?

La nascita delle industrie del settore tessile e dell'abbigliamento in Tunisia risale agli anni Sessanta ma è solo a partire dal 1972, ovvero con l'apertura del paese agli investitori stranieri, che il subappalto internazionale si è davvero sviluppato. Si tratta di un settore a scarso valore aggiunto, orientato principalmente alla confezione di capi d'abbigliamento destinati all'esportazione e che impiega manodopera femminile giovane e poco qualificata (Habib Dlala, 2006). Secondo le rilevazioni dell'APII¹ (agenzia per la promozione dell'industria e dell'innovazione), oggi rappresenta il 30% delle imprese attive e il 33% del totale della manodopera industriale, ovvero 1672 imprese che impiegano un minimo di 10 persone per un totale di 161.425 posti di lavoro. Eppure, negli ultimi anni e per molteplici ragioni (crisi economica, cattiva gestione da parte degli imprenditori, rifiuto a rispondere alle rivendicazioni sociali, ecc.), alcuni imprenditori hanno dovuto chiudere, abbandonare o (ri)delocalizzare le proprie aziende. Secondo una coordinatrice del FTDES (forum tunisino per i diritti economici e sociali)², nella regione di Monastir, una delle aree principali in cui si è sviluppata l'industria tessile, l'87 delle fabbriche del settore tessile [...] ha dovuto chiudere i battenti tra il 2007 e il 2012, lasciando 4.500 persone senza lavoro". Il direttore esecutivo di questa stessa organizzazione ha precisato che dopo la rivoluzione, molti investitori hanno lasciato la Tunisia sostenendo che il motivo principale fosse la sicurezza ma, in realtà, questi allontanamenti sono essenzialmente dovuti al fatto che i/le dipendenti richiedevano il rispetto dei loro diritti³. Questa situazione sembra particolarmente attuale per il settore tessile, dove gli investitori cercano di comprimere al massimo i costi di produzione, soprattutto dopo lo smantellamento degli Accordi multifibre⁴ del 2005, che prevedeva un sistema di quote di esportazione che favoriva, in Europa, le importazioni provenienti prevalentemente dalla Tunisia.

1 APII, "Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne", Centro di documentazione e di informazione industriale, 2017.

2 https://www.liberation.fr/terre/2015/03/28/en-tunisie-la-seule-facon-d-ameliorer-le-sort-des-ouvrieres-c-est-d-informer_1230200

3 <https://www.middleeasteye.net/fr/news/made-tunisia-les-employees-du-textile-resistent-malgre-leurs-difficiles-conditions-de-travail>

4 Per comprendere meglio gli effetti dello smantellamento degli Accordi multifibre, cfr. Hajer Bettaieb, "Les nouveaux défis du secteur textile en Tunisie", *L'Année du Maghreb*, 11 | 2007, 419-425; Habib Dlala, "Démographie des entreprises dans l'industrie du textile et de l'habillement en Tunisie", *Méditerranée*, 106 | 2006, 125-133; Chaponnière Jean-Raphaël, Cling Jean-Pierre, Ali Marouani Mohamed. Les conséquences de la fin de l'AMF : le cas de la Tunisie. In: *Revue française d'économie*, volume 20, n. 2, 2005. pp. 151-196.

Nel periodo post-2011, se molte lotte sociali di difesa si opponevano alla repressione antisindacale, dal licenziamento dei sindacalisti alla chiusura delle fabbriche, gran parte rivendicava le indennità di licenziamento. Contrariamente all'esempio emblematico dell'Argentina degli anni 2000 (Quijoux, 2011), sono rari i casi di lavoratori e di lavoratrici della Tunisia che abbiano optato per il recupero delle loro fabbriche prossime alla chiusura. La Sobref fa eccezione: dopo la rivoluzione, i tentativi di recupero aziendale da parte degli operai sono decisamente rari. In più, le esperienze precedenti di questo tipo non hanno avuto esito positivo: citiamo i casi che conosciamo, ovvero quello della fabbrica Mamotex a Mahdia e di Seventex a Redeyef. I sindacalisti e gli operai non hanno quindi a disposizione alcun modello di recupero e nemmeno uno schema prestabilito che potrebbe fungere per loro da punto di riferimento e da guida per l'attuazione di queste nuove forme di gestione della produzione. Inoltre, non esiste un quadro istituzionale e giuridico che disciplini la creazione di cooperative operaie nel settore industriale (forma che potrebbe assumere una fabbrica recuperata). Eppure, ancora oggi è in vigore una legge degli anni Sessanta⁵, ovvero del periodo definito "socialista" per caratterizzare il modello economico tunisino dell'epoca⁶. Effettivamente questo decennio è caratterizzato dalla nascita di numerose cooperative, prevalentemente nel settore dell'agricoltura ma in percentuale minore anche in quello del commercio e dell'artigianato. Ciononostante, a seguito dell'abbandono della cosiddetta "esperienza socialista", gli strumenti a disposizione delle amministrazioni per la costituzione di tali cooperative operaie sono spariti.

Questi tentativi di recupero, per quanto isolati e minoritari, pare che prendano vita con lo sviluppo post-rivoluzionario dell'ESS (economia sociale e solidale). Secondo Ester Sigillò e Damiano De Facci, di fronte all'incapacità dello Stato di rispondere alle rivendicazioni socio-economiche delle frange precarie della popolazione, molte associazioni hanno tentato di mettere in atto nuove modalità di sviluppo. La grammatica dell'economia sociale e solidale si sarebbe, dunque, generalizzata come "alternativa" socio-economica alle strategie di sviluppo dello Stato (Sigillò e De Facci, 2018). L'UGTT ha iniziato a occuparsi di questa tematica mediante l'avvio di attività di sensibilizzazione per la promozione dell'ESS e con l'elaborazione, nel 2016, di un progetto di legge.

A Mahdia, in cui si trova l'impresa Sobref, un responsabile sindacale regionale e il vecchio segretario generale del sindacato della fabbrica sono stati formati in merito all'ESS e hanno assunto un ruolo attivo di partecipazione. Sono proprio loro a lanciare l'idea del recupero della fabbrica quando invece i/le dipendenti avevano optato inizialmente per una richiesta più classica, ovvero la vendita della fabbrica in fallimento (locali, materiali) per ottenere le indennità. La proposta dell'UGTT è stata accolta dalla maggioranza dei/delle

5 Legge del 19 gennaio 1967 sullo statuto della cooperazione.

6 Cfr. Tahar Letaief Azaiez, *Changements politiques et emploi 1956-1996*, Parigi, L'harmattan, 2000; RUF Werner K., "XVII. Le socialisme tunisien : conséquences d'une expérience avortée", In: *Introduction à l'Afrique du Nord contemporaine* [online], Aix-en-Provence, Institut de recherches et d'études sur les mondes arabes et musulmans, 1975; "Ben Salah et le développement Tunisien (1961-1969)", *Esprit* (1940-), n. 397 (11), 1970, pp. 805-817.

dipendenti, in procinto di perdere il lavoro, come una possibilità di procurarsi un mezzo di sostentamento in un contesto di crisi economica e di inflazione esponenziale. Al tempo stesso, è considerata come un'opportunità per riaprire le porte di una fabbrica a cui i lavoratori e le lavoratrici sono molto legati. : *“Sento di aver dato tanto alla Sobref e sono talmente legata a questa fabbrica che non riesco ad abbandonarla per andare a lavorare da qualche altra parte. 16 anni di lavoro, non possono non valere nulla!”* (Selma)

L'obiettivo di questa relazione è quello di far luce sulle violazioni e le violenze commesse nei confronti delle donne operaie che lavorano nel settore tessile e sui processi inediti di ripresa della produzione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici: come sono giunti questi/e dipendenti a rivendicare la ripresa della loro fabbrica? Quali sono le possibilità offerte a questi lavoratori per rilanciare la produzione? Quali forme possono assumere questi recuperi? Quali sono i limiti e le necessità a cui dovranno far fronte?

Dopo la presentazione del panorama delle condizioni lavorative del settore tessile nella regione di Mahdia, ci focalizzeremo sul caso dell'impresa Sobref. Prima di tutto ripercorreremo la storia della società, a partire dalla nascita fino alla chiusura, poi studieremo i vari scenari di rilancio previsti dai soggetti coinvolti. Infine, elaboreremo delle proposte d'azione in vista del rilancio effettivo da parte dei lavoratori e delle lavoratrici della fabbrica.

Quadro metodologico

Questa relazione è finanziata da Nexus Solidarietà Internazionale Emilia Romagna nell'ambito del progetto "**Potenziamento delle capacità nel settore tessile/abbigliamento: appoggio alla STE DE BRODERIE ELECTRONIQUE FATIMIDE - SOBREF (Renforcement de capacités dans le secteur Textile – Habillement: appui à la STE DE BRODERIE ELECTRONIQUE FATIMIDE - SOBREF)**", organizzato in collaborazione con l'UGTT (unione generale tunisina del lavoro), l'unione regionale di Mahdia (UGTT) e COSPE Onlus, volto a portare avanti delle azioni di sensibilizzazione nei confronti dei/delle dipendenti, di rafforzarne la capacità di agire e di analizzare le misure attuabili per un possibile recupero della Sobref da parte dei/delle suoi/sue dipendenti. Il progetto si basa su un'indagine sul campo qualitativa, condotta tra ottobre 2018 e febbraio 2019 dalle due autrici della presente relazione. Nell'indagine viene dato ampio spazio alle interviste etnografiche (Beaud, 1996) svolte prevalentemente con i/le dipendenti e i/le sindacalisti/e dell'impresa Sobref ma anche presso altre sei aziende tessili^(Le ragioni sociali rimarranno anonime) situate in diverse città della regione (Mahdia, Chebba, Rejiche e Chorbane) con o senza la presenza di una rappresentanza sindacale. L'obiettivo è quello di studiare le condizioni di lavoro in diversi ambienti lavorativi, i fattori che frenano l'organizzazione sindacale, l'evoluzione delle condizioni di lavoro a seguito della creazione di un sindacato presso l'impresa e le forme di recupero aziendale attuabili dagli operai. Sono state registrate 27 interviste fatte a 16 donne e a 11 uomini appartenenti a diverse categorie professionali (operai, supervisori, dirigenti, datori di lavoro, imprenditori) e con un livello di impegno politico diverso. Le interviste sono state svolte in bar, presso il domicilio degli intervistati o nei loro uffici. Inoltre, il progetto comprende delle interviste informali fatte ai responsabili sindacali dell'UGTT, a soggetti istituzionali coinvolti nell'ESS, a un ispettore del lavoro di Mahdia e al segretario generale dell'UTICA (unione tunisina dell'industria, del commercio e dell'artigianato) della stessa regione. In contemporanea, è stata avviata una ricerca documentale presso le varie istituzioni già nominate ma non è stato possibile raccogliere dati numerici relativi alle fabbriche chiuse, ai licenziamenti, al numero esatto di sindacati aziendali, alle resistenze collettive, ecc.

I – IL SETTORE TESSILE NELLA REGIONE DI MAHDIA: AMBIENTE DI LAVORO DEGRADATO E RESISTENZE

Il contesto economico, sociale e politico in cui si inserisce il settore tessile

La fine degli anni Sessanta è segnata dall'interruzione dell'esperienza definita "socialista" e dalla promozione di una strategia di apertura agli investitori stranieri mediante la promulgazione di una legge nell'aprile 1972, oggi nota come "legge 72", che permette alle aziende esportatrici di godere di alcuni benefici fiscali, molto vantaggiosi per le imprese straniere. Oggi riguarda il 45% del panorama produttivo tunisino. Queste aziende sono esentate dal pagamento di tasse e diritti di dogana sulle importazioni delle materie prime e delle attrezzature necessarie alla produzione e, per i primi dieci anni di attività, sono esonerate dal versamento dell'imposta sulle società.

Per via della politica di protezione sociale attuata dal governo tunisino a seguito della conquista dell'indipendenza e degli aumenti regolari degli stipendi, il regime di creazione di aziende esportatrici e che favorisce la decentralizzazione industriale per un certo periodo è stato tuttavia messo in secondo piano (Dlala, 2006). Nonostante ciò, all'alba degli anni Ottanta, il FMI e la Banca mondiale moltiplicano le pressioni sulla Tunisia così da portare forzatamente il paese a un più ampio disimpegno politico dello Stato (Khiari, 2004). Secondo Habib Dlala (2006, p. 126), "il nuovo contesto derivante dal crollo del prezzo del petrolio, dal sovraindebitamento e dall'esaurimento totale delle riserve in valuta (nel 1986) imporrà una ridefinizione della realtà, a favore dell'apertura e dell'esportazione guidata dall'adozione del Piano di aggiustamento strutturale" (PAS). Successivamente, Ben Ali ha sviluppato questo orientamento economico, con grande apprezzamento da parte del FMI. Tra il 1987 e il 1996, 81 imprese pubbliche vengono privatizzate per un totale di 217 fino al 2008, in gran parte a vantaggio degli investitori stranieri. RAID/ATTAC/CADTM Tunisie stima che il capitale straniero concorra al 61% della partecipazione in queste vendite. Secondo il suo portavoce, Fathi Chamkhi, "sulle 8107 imprese [con almeno 10 dipendenti]⁷ attive nel settore industriale e dei servizi nel 2011, circa il 51% è sotto il controllo diretto del capitale mondiale. Tra queste, il 21,3% ha un capitale straniero al 100% e impiega il 35% dell'insieme degli attivi occupati nei due settori. Con ampio distacco, il capitale francese è al primo posto con il 42,4% delle imprese totalmente straniere che operano in Tunisia, seguito dal capitale italiano con il 26,4%. Ci sono, poi, il capitale tedesco (6,4%) e quello belga (5,9%). Queste quattro nazioni detengono l'81,1% del capitale straniero operante in Tunisia nel settore industriale e dei servizi. Queste realtà sono specializzate nel subappalto, specialmente nell'ambito di attività legate al settore tessile o di lavorazione della pelle,

⁷ Rappresentano solo il 18% delle imprese ma danno lavoro all'82,4% del numero totale di salariati nel settore privato: "Tunisie : Enquête sur les salaires dans le secteur privé - D'énormes disparités entre les hommes et les femmes", Réseau des organisations féminines d'Afrique francophone (ROFAF), 2012.

attività meccaniche ed elettriche.”⁸ L’economia tunisina è dunque quasi esclusivamente orientata verso il mercato estero, con un legame particolare con i suoi antichi colonizzatori, ovvero la Francia. Lo Stato tunisino ha anche stipulato una serie di accordi di libero scambio con l’Unione europea: l’“accordo di associazione” firmato nel 1995 prevede l’eliminazione progressiva delle barriere doganali e di qualsiasi tipo di ostacolo alla circolazione delle merci e dei capitali esteri in Tunisia. Nel 1997, un accordo bilaterale stipulato tra Francia e Tunisia abolisce, ai sensi dell’articolo 5, le misure di esproprio e di nazionalizzazione delle imprese a capitale straniero. Il settore tessile, inoltre, viene ulteriormente indebolito dalla fine degli Accordi multifibre, avvenuta nel 2005, che “favorivano” le esportazioni dalla Tunisia all’Europa. Per Marc Ferro, questo stato di fatto che avvantaggia prevalentemente le industrie europee è “la prima forma assunta dal neocolonialismo tramite la perpetuazione di rapporti privilegiati tra l’Europa e le sue antiche colonie” (Ferro, 1994, p. 498).

Così, le PMI della costa molto performanti nel settore tessile durante gli anni Settanta hanno subito un arresto fin dai primi anni Ottanta per via dell’arrivo di ingenti capitali stranieri (Denieuil e B’chir, 1996). Il settore tessile e dell’abbigliamento ha iniziato a dipendere sempre di più dai “partner” stranieri, soprattutto europei. Ciò è avvenuto sia sul piano dell’approvvigionamento che della commercializzazione e le imprese subappaltatrici tunisine si sono viste affidare da questi ultimi le mansioni di confezione più ripetitive e dequalificate del processo (Bettaieb, 2007).

La politica di austerità e le misure finanziarie che hanno accompagnato l’adozione del PAS (e le successive riforme) hanno pesato fortemente sulle categorie sociali più sfavorite (Chaker, 1997) e, nello specifico, sulle operaie del tessile che costituiscono una parte importante dell’universo operaio manifatturiero. In effetti, nel 1996, il codice del lavoro è stato sottoposto a diverse modifiche volte a rendere il lavoro subordinato più flessibile (Tizaoui, 2013). Le forme precarie dell’occupazione, come i contratti a tempo determinato o il lavoro interinale, sono state legalizzate. Da allora, la precarietà è aumentata a livelli tali per cui nel 2009 il 44% dei lavoratori del settore tessile aveva un contratto a tempo determinato. La “flessibilità del lavoro” del resto è uno dei criteri principali che le multinazionali tengono in considerazione (Hattab-Christmann, 2009). Secondo Sadri Khiari (2004, p. 98-99), “il disimpegno politico dello Stato rappresenta anche il suo ritiro sociale: la rinuncia al suo ruolo di protezione, di redistribuzione e di promozione sociale costituisce, in effetti, da una parte una delle modalità principali di liberalizzazione economica, ma anche un modo per far sì che siano le classi popolari a sostenere le spese mediante il meccanismo della *vérité des prix* (soprattutto con la riduzione drastica delle sovvenzioni per i prodotti di prima necessità), il blocco dei salari (il potere d’acquisto medio dei lavoratori dipendenti è più basso di quello che avevano vent’anni fa), gli oneri fiscali in aumento (al contrario, per i datori di lavoro sono relativamente in diminuzione), la “mercificazione” della salute e dell’istruzione (fino ad ora gratuite o quasi), l’aumento della disoccupazione (ufficialmente tra il 15% e il 16% della

8 “Abattre la dictature de la dette pour libérer la Tunisie !”, 26 gennaio 2013, Fathi Chamkhi (<http://cadtm.org/Abattre-la-dictature-de-la-dette>)

popolazione attiva, ma in realtà molto più alta) e dei licenziamenti, la precarizzazione e la flessibilità del lavoro subordinato e, soprattutto, la tolleranza generalizzata nel settore privato nei confronti degli imprenditori che si beffano delle disposizioni contenute nel Codice del lavoro e si rifiutano di applicare le convenzioni collettive.”

Nel PAS ci si è occupati soprattutto del lavoro femminile, in quanto sono principalmente le donne a far parte di quell’area di mercato non protetta e più sensibile alla contrazione economica, nello specifico nell’industria tessile ovvero in quei settori strettamente legati al ruolo domestico della donna e che richiedono un alto livello di flessibilità. In effetti, dal 1984 al 1989, sulla popolazione attiva totale, quella femminile occupata è passata dal 21,7 al 19,5% (Chaker, 1997). Negli anni 1990-2000, i licenziamenti in massa di operai e operaie si sono protratti sotto l’effetto della liberalizzazione e di sistemi di protezione sociale non efficaci, e i lavoratori e le lavoratrici licenziati del settore tessile e dell’abbigliamento rappresentano circa la metà dei licenziamenti avvenuti nel 2003 (Mahfoudh, 2017). Se la deregolamentazione delle condizioni di lavoro favorisce i licenziamenti collettivi (fatti al di là di ogni tipo di regolamentazione⁹), tocca anche l’aspetto legato agli infortuni sul lavoro: in questo settore il numero di infortuni è aumentato dell’1,17% tra il 2003 (13,13%) e il 2005 (14,30%) (Jouini, 2018).

Di fronte alla precarizzazione del lavoro, negli anni Settanta gli operai e le operaie del settore tessile iniziano a mobilitarsi, con un aumento degli scioperi negli anni 2000 in risposta all’accumulo degli effetti devastanti delle politiche liberali. A tale riguardo, Dorra Mahfoudh (2017, p. 41) sottolinea che “nel 1975, ovvero pochi anni dopo la legge 72 che aveva aperto il paese al capitale internazionale e alle esportazioni, si verifica il primo sciopero femminile, quello delle operaie del tessile. Gli scioperi, generalmente spontanei, fanno uscire dall’ombra le donne tunisine mettendo in luce l’esistenza di un proletariato femminile dinamico, che fornisce ai sindacati le sue prime militanti”. Tra il 1998 e il 2003, gli scioperi nel settore tessile costituiscono circa il 40% del totale degli scioperi (compresi tutti i settori) e il settore industriale è stato quello maggiormente colpito dagli scioperi cosiddetti illegali, ovvero iniziati senza preavviso: nel 2003, questi costituiscono il 90% della totalità degli scioperi illegali. Le rivendicazioni principali riguardano, prima di tutto, i problemi legati agli stipendi e alle indennità, ma anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la solidarietà sindacale (Ben Sedrine, 2007). Nel 2002, l’impresa tessile International Company Ayadi Béton (ICAB), che aveva due proprietari, uno francese e l’altro tunisino, diventa scenario di una lotta emblematica che mette in luce le problematiche del settore. Stando all’appello alla solidarietà internazionale lanciato da RAID Attac Tunisie il 2 dicembre 2002¹⁰ a sostegno della mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici di questa

9 “Nel 2005, l’89% dei licenziamenti collettivi sono sfuggiti al diritto poiché sono avvenuti al di fuori della *Commission de contrôle des licenciements* (CCL). Spesso si tratta di chiusure improvvise di imprese” (Ben Sedrine, 2007).

10 <http://archiv.labournet.de/internationales/tn/icab.html>

impresa, l'ICAB nasce dalla privatizzazione della società di tessitura di Moknine¹¹ (TISSMOK). Il comunicato precisa che, tramite questa privatizzazione, il governo voleva consolidare l'apparato produttivo della società, accrescerne la produttività e aumentare le sue quote di mercato per l'esportazione. Tuttavia, gli autori dell'appello aggiungono che questo fiore all'occhiello dell'industria tessile tunisina è stato oggetto di sabotaggio: sui 144 telai da tessitura di cui disponeva inizialmente, 64 macchine sono state liquidate e le ristrutturazioni della catena preliminari alla privatizzazione dell'impresa hanno portato al licenziamento del 74% della forza lavoro iniziale (650 dipendenti). Le conquiste sociali sono dunque state rimesse in discussione e la direzione derivante dalla privatizzazione non ha riconosciuto l'organo sindacale. L'appello alla solidarietà è giunto a seguito del licenziamento nell'agosto 2002 di 17 persone tra operai e operaie, tra cui figuravano tutti i rappresentanti sindacali. Dodici di loro avevano iniziato lo sciopero della fame per richiedere di essere reintegrati.

Nel 2011, le mobilitazioni nel settore tessile, come in tutti gli altri ambienti di lavoro, iniziano a farsi massive. Infatti a partire dalla fine del 2010, la Tunisia vive un intenso periodo di mobilitazioni "multisettoriali" (Dobry, [1986] 2009). La situazione è caratterizzata da una grande agitazione popolare, operaia e politica. Le modalità d'azione sono molteplici: manifestazioni, sit-in, occupazione di suolo pubblico, di amministrazioni e fabbriche, blocchi stradali, ecc. Oltre 100.000 tunisini/e protestano sul luogo di lavoro nel 2011 facendo ricorso allo sciopero e, in qualche occasione, occupando le imprese. Le mobilitazioni interessano tutti i settori dell'economia: operai industriali, dipendenti del settore dei servizi, dei trasporti o del settore alberghiero, insegnanti, netturbini e perfino gli agricoltori. Le rivendicazioni poste al centro di queste operazioni sono diverse, come la rivalutazione degli stipendi, il diritto alla sicurezza sociale, la libertà sindacale, il blocco dei licenziamenti o della chiusura delle fabbriche. Ecco dunque che nel settore privato, che prima della rivoluzione era caratterizzato da un vuoto sindacale, nascono numerosi sindacati aziendali. I lavoratori si uniscono e si impegnano a migliorare le loro condizioni di lavoro, principalmente tramite l'UGTT (Barrières, 2018). Nel settore tessile, le proteste sono di nuovo numerose ed è proprio qui che si conta il tasso maggiore di scioperi (22%), secondo i dati raccolti dall'ispettorato del lavoro. La presenza sindacale si è dunque sviluppata, il che ha portato a un miglioramento (almeno temporaneo) dell'ambiente di lavoro di molte imprese. Nonostante ciò, le chiusure degli stabilimenti continuano a colpire soprattutto questo settore industriale, anche se in misura minore rispetto al periodo precedente¹². Peraltro, le chiusure hanno una risonanza maggiore, anche a livello mediatico, poiché i lavoratori e le lavoratrici hanno sempre più coraggio e risorse nel contesto rivoluzionario

11 Moknine è una città appartenente al governatorato di Monastir, uno dei principali poli tunisini per il settore tessile.

12 Secondo l'APII, tra il 2011 e il 2015, 1.868 imprese industriali hanno chiuso i battenti (ovvero una media di 374 ogni anno) mentre tra il 2007 e il 2010, 1.628 imprese industriali hanno chiuso (ovvero una media di 407 unità all'anno), più della metà facenti parte del settore tessile/abbigliamento.

per contestarle. Nella regione di Mahdia, oggetto della presente relazione, la rivoluzione ha permesso di portare alla luce varie forme di resistenza attuate dai lavoratori e dalle lavoratrici di fronte al dispotismo dei proprietari e a condizioni di lavoro deprecabili.

Esempio delle condizioni lavorative nel settore tessile a Mahdia

Tra le due roccaforti dell'industria tessile, Monastir al nord e Sfax al sud, l'attività economica della regione di Mahdia si basa principalmente su agricoltura, pesca e turismo. Nonostante ciò, l'industria manifatturiera di questa regione è ampiamente dominata dal tessile e occupa gran parte delle donne lavoratrici dei ceti popolari.

Stando alla relazione del Ministero dello Sviluppo dell'Investimento e della Cooperazione Internazionale¹³ del 2018, il settore tessile nella regione di Mahdia conta 103 imprese e 9549 posti di lavoro. Le imprese sono quasi tutte tunisine anche se in gran parte sono totalmente esportatrici. Poco più di una decina delle imprese ha doppia nazionalità (tunisina e belga, francese, italiana, ecc.) e alcune, in numero comunque minore, sono straniere. Le imprese tessili si trovano perlopiù a Mahdia e nelle delegazioni nelle vicinanze (Essouassi, Ksour Essef, Boumerdes, Chebba, Sidi Allouene). Tenendo conto del tasso molto elevato di impiego femminile nel settore tessile e a seguito dei controlli incrociati dei dati dell'Istituto nazionale di statistica, questo settore darebbe lavoro circa al 20% della popolazione femminile occupata della regione.

Queste donne sono dunque le prime vittime dell'instabilità del settore. Se secondo i datori di lavoro incontrati il problema principale del settore tessile risiede nella mancanza di manodopera qualificata e, detto tra le righe, nella mancanza di manodopera accondiscendente da dopo la rivoluzione, qui vogliamo tentare di capire quali siano le problematiche del settore dal punto di vista dei/delle dipendenti.

Prima di tutto, le esenzioni fiscali rendono questo settore particolarmente versatile. In effetti non è raro che le imprese chiudano i battenti alla fine del periodo di esenzione fiscale, per limitare i versamenti dei contributi sociali alla Cassa nazionale di sicurezza sociale (CNSS) o nel momento in cui viene fatto un tentativo di creazione di un sindacato. Questi stessi imprenditori riaprono poi una nuova azienda liberandosi dei/delle loro dipendenti "titolari"¹⁴ e assumendo personale nuovo e più giovane con contratti a tempo determinato che sempre più spesso vanno da un mese a un anno con rinnovo, annullando così l'anzianità di chi è impiegato a contratto¹⁵, come spiegano Sana, sindacalista a Rejiche, e Chokri, dipendente di una fabbrica a Chorbane:

13

http://www.cgdr.nat.tn/upload/files/Etudes/Rapport%203%C3%A8%20phase%20Mahdia%20%2019_02_18.pdf

14 Essere "titolari" è un'espressione autoctona che significa avere un contratto a tempo indeterminato.

15 Con contratto a tempo determinato.

“C’è anche l’evasione fiscale. Chi dichiara fallimento, non è tenuto a pagare le tasse. L’imprenditore chiude l’azienda per uno o due mesi, poi ne apre un’altra con un nome diverso. In questo modo può sfruttare l’esenzione fiscale per 5 anni! [...] Ha dichiarato fallimento, e neanche tre mesi dopo ha costituito una nuova impresa con un nome diverso. Per evadere le tasse.

E quando l’azienda ha cambiato nome, lei ha potuto mantenere l’anzianità?

No, perché lì ho lavorato solo 4 anni¹⁶. E poi quando ho ripreso [a lavorare] il contratto era nuovo. Quattro anni buttati via... anche quando sono andata a parlare con la CNSS per vedere lo storico dei versamenti dei contributi sociali, i 4 anni erano spariti. Ho perso 4 anni.” (Sana, operaia e sindacalista)

“L’anno scorso, le manovre [del datore di lavoro] sono venute allo scoperto quando il progetto [industriale] si è ampliato. Ci ha detto che la nuova società rischiava di andare in fallimento, ma se fosse stato vero allora anche la società controllante che ha costituito avrebbe dovuto avere lo stesso destino, poiché la nuova [società] non è che una sua filiale. Erano tutte bugie. Vi spiego: lui si trova a dover pagare le tasse alla CNSS, una volta esauriti i vantaggi fiscali dello Stato che durano solo 10 anni, ma non è pronto a pagare la CNSS da solo. [...] È stato un ipocrita, un giorno, dovevamo iniziare a lavorare ma non c’era elettricità sufficiente per tutto lo stabilimento, c’è stato un guasto. La STEG gli ha chiesto di riparare il guasto, che gli sarebbe costato 1000 dinari, o di acquistare un nuovo trasformatore elettrico che invece valeva 10.000 dinari. Noi operai siamo tornati a casa in attesa che riparasse il guasto. Ero a casa mia quando mi ha chiamata, il venerdì pomeriggio, per dirmi che aveva bisogno di me, mi ha chiesto di trasferirmi nella fabbrica, la filiale, e di riprendere a lavorare lunedì come al solito. Gli ho detto che non era fattibile, che non siamo dei robot, mi ha detto di non prendermela e che avrebbe trovato degli operai per il trasferimento. Voleva trasformare il magazzino in fabbrica e viceversa, ma ciascuno con un numero CNSS diverso.” (Chokri, responsabile macchine)

D’altronde, secondo l’ispettorato regionale del lavoro, esistono diverse imprese non dichiarate che fanno lavorare i propri dipendenti illegalmente. Inoltre, la copertura sindacale è molto debole in questa regione. Le caratteristiche delineate relativamente al settore tessile della regione di Mahdia permettono di prevedere una certa diversità di situazioni lavorative. Nonostante ciò, gran parte dei lavoratori e delle lavoratrici incontrati sono anche sindacalisti o hanno cercato di creare un sindacato senza riuscirci. Gli operai e le operaie che lavorano in imprese che non hanno rappresentanza sindacale si sono rifiutati di incontrarci, spaventati, il che lascia pensare che le loro condizioni lavorative siano estremamente difficili.

D’altro canto, le condizioni di lavoro, nonostante le difficoltà e in alcuni casi dei passi indietro, sono più favorevoli se esiste un sindacato aziendale. Non perché i datori di lavoro decidano di rispettare le leggi a seguito della creazione del sindacato, ma perché i/le

16 I contratti a tempo determinato possono durare al massimo quattro anni e poi la legge tunisina impone ai datori di lavoro di trasformare il contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

dipendenti hanno così a disposizione uno strumento di resistenza collettiva che possono usare per imporre il rispetto del diritto del lavoro. Come spiega Marwa, sindacalista in un'azienda tessile di Mahdia, subito dopo la creazione del loro sindacato nel 2011, i lavoratori e le lavoratrici sono riusciti a ottenere una griglia di classificazione professionale e una divisa:

“Quali sono i primi problemi che avete dovuto affrontare? I primi traguardi raggiunti dopo la creazione del sindacato?

Le nostre prime conquiste sono state le categorie e gli scatti di livello. E poi anche la divisa da lavoro...”

Hayet, sindacalista di Chebba, dal canto suo spiega che nonostante tramite le negoziazioni siano stati ottenuti degli aumenti di salario, è esclusivamente merito del sindacato se questi vengono versati:

“Una volta pensare agli arretrati era assurdo... cioè, gli arretrati a seguito di un aumento dello stipendio concesso due o tre anni prima e che hanno iniziato a versare solo quest'anno... per 4 o 5 anni, mi pagano solo 2 dinari all'ora... questo non è cambiato... ma dopo il sindacato, siamo riusciti ad avere dei diritti e abbiamo iniziato a batterci per i nostri diritti. Prima non ci davano niente... abbiamo iniziato ad acquisire diritti grazie all'attivismo... al nostro impegno... il 2009 ci ha resi più forti e determinati...”

Infatti, nelle fabbriche oggetto della presente indagine, alcuni diritti come le ferie pagate, il congedo maternità, l'orario di lavoro, il pagamento degli stipendi a una data fissa e il relativo importo, le classificazioni professionali e così via, hanno iniziato a essere rispettati solo dopo la creazione del sindacato aziendale. Con il passare del tempo, nonostante la debolezza delle istituzioni preposte alla regolamentazione del lavoro¹⁷, i sindacalisti sono riusciti ad accedere a degli strumenti di resistenza, come indicato da Hayet e Marwa in occasione del mancato versamento dei rispettivi stipendi:

“Se facciamo sciopero, lui soddisfa le nostre richieste. Ultimamente abbiamo fatto 3 giorni di sciopero. Uno sciopero illegale. Perché lui non rispetta nessuno. I salari, per esempio, devono essere versati il 3 del mese. Al 10 non c'è ancora ombra dello stipendio. Per l'Aid, le persone hanno bisogno di soldi e lui ci dice che non li ha i soldi, mentre in realtà ha i nostri stipendi! Lui può festeggiare l'Aid e noi no? Ci insulta... le ragazze si arrabbiano... io non faccio altro che ripetere che il lavoro dei sindacalisti è difficile. Per esempio i premi... non riusciamo mai ad avere i premi tranquillamente e senza ricorrere allo sciopero. I premi arrivano solo con il potere dello sciopero. Dobbiamo chiamare l'ispettorato, l'UGTT ... fare delle riunioni... per un semplice premio. Non si ottiene mai niente facilmente.” (Hayet, operaia e sindacalista)

¹⁷ A volte anche un partito preso per i datori di lavoro: “L'ispettorato del lavoro di solito prende le parti del lavoratore e non del datore di lavoro. Invece loro volevano aiutare il proprietario e non il dipendente!” Marwa, sindacalista in una fabbrica di Mahdia.

"Entravamo con la forza in amministrazione per obbligarli a incontrarci, e se continuava a rifiutarsi di vederci, prima organizzavamo dei sit-in di protesta. Anche in pausa ci riunivamo e protestavamo. E se tardava a pagarci gli stipendi, anche in quel caso facevamo dei sit-in di protesta, e questo gli dava molto fastidio. Gli dicevamo che se non voleva vedere i membri del sindacato, le ragazze avrebbero deciso di protestare. Dai, convinci le ragazze! E a quel punto di solito chiamava Monastir chiedendo loro di versare gli stipendi alle ragazze." (Marwa, operaia e sindacalista)

Inoltre, una grande battaglia a cui si dedicano al momento tutti i sindacalisti e le sindacaliste della regione riguarda l'installazione di telecamere di sorveglianza all'interno degli stabilimenti. Secondo i datori di lavoro, l'obiettivo delle telecamere sarebbe quello di mettere al sicuro l'azienda da eventuali furti. Ma per le operaie, e soprattutto per il sindacato, è una forma di controllo permanente del loro lavoro e del loro corpo, il che è inaccettabile:

"Ora c'è un altro problema... vogliono installare delle telecamere. È una cosa molto importante. [...] ci ha fatto vedere un accordo di una certa commissione di non so cosa per installare delle telecamere. Per esempio, riguardo a me, mi vuole montare una telecamera davanti e una dietro. Vuole poterci sorvegliare e punire non appena ci muoviamo. Non lo fa per proteggerci dai furti come dice lui... sono 27 anni che lavoriamo qui e non c'è mai stato nessun furto! Se vuoi proteggere le tue società, lo fai fuori dallo stabilimento. Hanno rubato uno scooter fuori. Di chi è la responsabilità? Proteggi l'esterno prima di pensare all'interno. A cosa ti serve proteggere l'interno se non ci sono neanche dei furti? Nelle altre società, ha montato 16 telecamere all'interno dello stabilimento. Ma noi ci siamo rifiutati. Abbiamo fatto uno sciopero illegale che è durato 3 giorni. Non vogliamo le telecamere. Noi e [un'altra società] abbiamo contattato la federazione generale del settore tessile, e più precisamente il signor Lahbib Lahzemi, perché si occupassero di questo problema, e anche l'UGTT. Le ragazze si sono opposte categoricamente all'idea... ogni gesto verrebbe registrato, anche quelli involontari. E la maggioranza porta il velo... delle volte se lo sistemano... e lui cosa vuole fare, guardarle? Anche dal punto di vista psicologico non si sentono a loro agio... ecco, questo è il nostro problema di adesso." (Hayet, operaia e sindacalista)

Un altro aspetto relativo al lavoro nel settore tessile, che riguarda un gran numero di operai e di operaie, è quello delle malattie professionali. Effettivamente, secondo uno studio condotto da Abada Mhamdi et al. (2015) sulle aziende che si occupano di confezione in Tunisia, "questo è il settore più colpito dalle malattie professionali, soprattutto dai disturbi muscolo-scheletrici (DMS)". Sempre secondo questi autori, i DMS hanno rappresentato nel 2013 il 67% delle patologie professionali dichiarate e per il 59% sono state attribuite al settore tessile. Quella della sindrome del tunnel carpale è la diagnosi più frequente – e l'80 % delle persone che ne soffre è costituito da donne che lavorano nella confezione – seguita da dolore alla zona lombare, al collo e alle spalle. Le ripercussioni economiche di queste malattie sulle donne che lavorano nel settore tessile sono importanti in virtù di come i DMS vengono gestiti dai datori di lavoro, come fanno notare Sana, in malattia al momento dell'intervista per via delle numerose malattie professionali di cui

soffre, e Hela, operaia e sindacalista di Chebba, che soffre di problemi alle articolazioni delle mani:

“Nell’arco di un anno, sono stata assente due mesi per via dei dolori al collo e alla schiena. Di solito ogni mese corrisponde a un giorno e mezzo di premio di produzione. Capisci? Se il tuo punteggio è superiore a 18,5... di solito a partire da 17,5... hai il 100% [del premio]. Uno stipendio intero. Poi è successo che un’altra ragazza ha avuto un punteggio di 20, il caporeparto le ha dato 20, e lei ha ricevuto 200 dinari, [...] A me ha dato 18,5 e il mio premio è stato di 120 dinari. Quando ho cercato di discutere con lui della cosa, mi ha detto che era il punteggio che mi aveva assegnato il responsabile. Mi dice: vieni nel mio ufficio e ti faccio vedere il punteggio. All’inizio non ci credevo ma poi mi ha fatto vedere il punteggio ed era effettivamente 18,5. 120 dinari? E i miei diritti? Il nostro segretario generale si è operato due volte al ginocchio quest’anno. Ha preso 3 mesi di malattia e lui ha avuto un premio di 80 dinari. E gli ha detto “Ma cosa significa?” L’altro gli ha risposto “Sei stato assente metà anno e vorresti anche il premio?!”. Ma non ti ho chiesto un aumento o di tirar fuori dei soldi di tasca tua. Ti ho chiesto ciò che la legge mi garantisce. Capisci?” (Sana, operaia e sindacalista)

“Io lavoravo alla macchina. Ho avuto un infortunio sul lavoro. Direi una malattia professionale, più che altro.

Alle mani?

Ho delle lacerazioni a livello delle articolazioni. Mi sono operata. Ho subito tre operazioni. Due vecchie e una di cui porto i segni ancora oggi. Prima era facile cambiare posto, ma oggi le cose sono ben diverse.

Questo infortunio le è capitato in azienda?

Sì sì. Ho una dichiarazione [...] Quando ti capita un infortunio, devi farti vedere da un’équipe medica. E questa équipe decide se la malattia è legata al lavoro oppure no. Devi farti vedere da un’équipe medica a Soussse poi da un’altra a Monastir... tanti medici... e alla fine devono specificare nella loro relazione se quello che hai è legato al lavoro oppure no. Potrebbe essere una malattia dovuta a cause esterne.

E dopo è riuscita a farsi spostare?

Siccome faccio parte dei più anziani, non è stato difficile per me cambiare posto. Ma per i nuovi, non vogliono cambiarli di posto. È una società grande e ci sono circa 100 malati... il settore tessile è molto difficile. Porta a molte malattie, specialmente a livello delle mani. I movimenti che facciamo tutti i giorni danneggiano le articolazioni. Quindi la società non vuole più spostare i dipendenti. Piuttosto licenzia i dipendenti proponendo il versamento di una somma.” (Hela, operaia)

Quindi, da una parte far riconoscere queste patologie come malattie professionali spetta alla persona che ne è affetta e, se vengono riconosciute come tali, le operaie rischiano di rimanere senza lavoro e dunque senza risorse. A questo a volte si aggiungono i problemi di presa in carico da parte della sicurezza sociale, legati al mancato versamento o al versamento parziale dei contributi dei datori di lavoro:

“Ci sono stati casi di infortunio sul lavoro che non sono stati riconosciuti [come tali], o che sono stati riconosciuti ma quando ricevi il rimborso della CNAM, ti arriva solo il rimborso per un congedo per

malattia normale. Vai alla CNSS per saperne di più ma ti dicono che loro [i datori di lavoro] non hanno versato tutti i contributi..." (Sana, operaia e sindacalista)

Se è vero che nel settore tessile si concentra il tasso più elevato di malattie professionali (in particolare di DMS), ciò non è intrinsecamente collegato all'attività professionale. Le cause principali sembrano essere l'organizzazione del lavoro, i metodi e l'ambiente di lavoro, come la ripetitività delle mansioni, le cadenze e i carichi di lavoro molto intensi, lo stress causato dai rapporti gerarchici, l'alto livello di concentrazione richiesto, le posture inadeguate che si è tenuti ad assumere, i mezzi di produzione vecchi, l'assenza di misure di sicurezza nel luogo di lavoro, i tempi di riposo troppo brevi, ecc.

"Credimi, metà delle ragazze si sono operate alle mani. Sono le macchine. E per la cintura per esempio, o le maniche, o le chiusure... Immagina che ci danno una misura più piccola di quella indicata. Allora tu devi sforzare la chiusura, e così il tessuto si allunga, è tutto tirato. Capisci? Ma a scapito di chi? Dell'operaia. Quando tiri un pezzo, poi due, poi tre... io sono arrivata al punto che non riesco più a usare il dito. Insomma... quando gli spieghi che il lavoro nuoce alla tua salute lui risponde "Cos'è che fate? Io vi pago lo stipendio e basta"... un disastro." (Sana, operaia e sindacalista)

"Il filo che usiamo sulla macchina per i [gilet] "anti-proiettile", Dio ci salvi, se non fai attenzione e lo rompi... io mi sono scorticata le dita, erano tutte insanguinate. Il gilet anti-proiettile l'ho sofferto tanto. Non c'è nessuno che sposti la merce, siccome sono alla finitura, sono obbligata a fare tutto da sola. Ma dammi almeno un carrello per spostare la produzione! Ti dice di no [...] pensa, io sposto un lotto intero di merce caricandomelo sul busto. Tu gli dici che non c'è luce sulla macchina... e l'ha messa solo da pochissimo. Pensa ai bagni! Non ci sono dei bagni moderni, all'occidentale. Quando una ragazza deve fare pipì, magari si ritrova un topo che esce dalla turca! Insomma... è un disastro. Tu stai lavorando in catena e ti ritrovi un topo che ti passa di fianco! E se gliene parli, ti dice che la colpa è nostra e della nostra sporcizia! E tu, dove sei tu?" (Sana, operaia e sindacalista)

In più, le donne sono particolarmente colpite dai DMS perché i vincoli del lavoro si uniscono a quelli vissuti nella sfera domestica (Ghram et al., 2010). Da una parte i lavori domestici sono quasi esclusivamente svolti dalle donne e, dati gli orari di lavoro molto estesi, hanno poco tempo per farli, il che aumenta lo stress, la pressione temporale con un aggravamento potenziale delle malattie professionali come i DMS.

Sembra che queste malattie professionali non vengano adeguatamente prese in considerazione dalle autorità pubbliche. Infatti, le visite mediche e i controlli della sicurezza sul lavoro non sono molto frequenti e, come ci ha spiegato un ispettore del lavoro di Mahdia, molto spesso, quando i controlli vengono effettuati, le imprese vengono avvertite in anticipo; per quel che riguarda i sindacati aziendali, hanno poco margine di manovra per contrastare questo fenomeno, nonostante sia tanto diffuso e nuoccia gravemente alla salute delle donne lavoratrici del tessile.

Sindacalismo: opportunità (post) rivoluzionarie e necessità di agire

La copertura sindacale nel settore tessile a Mahdia, sebbene si sia leggermente sviluppata dopo la rivoluzione, è ancora relativamente debole mentre il settore concentra sicuramente gran parte delle imprese industriali nella regione. Effettivamente, stando ai dati riportati su un documento sindacale ottenuto nel 2017, pare che esistano 11 sindacati aziendali su ben 103 imprese tessili. Tra questi sindacati, almeno cinque sono nati prima della rivoluzione e almeno due dopo. Per capire le ragioni di questa debolezza a livello sindacale, abbiamo intervistato i/le dipendenti di due diverse aziende (una a Chebba e l'altra a Chorbane) che hanno cercato invano di fondare dei sindacati nelle loro fabbriche. Dalla loro testimonianza emergono le difficoltà che lavoratori e lavoratrici consapevoli dell'importanza di organizzarsi collettivamente per difendere i propri diritti si trovano ad affrontare. In più, questi ostacoli all'organizzazione svelano lo stato di impunità dei proprietari e le strategie ormai ben rodute attuate per impedire lo sviluppo del sindacalismo.

Abbiamo chiesto a Chokri, dipendente presso la fabbrica di Chorbane, quali sono i motivi che lo hanno spinto a istituire un sindacato nella sua azienda. Ci ha risposto che ha iniziato a lavorare nel 2009 e che all'inizio: *“volevamo tutti lavorare sodo per contribuire al suo sviluppo e per creare delle opportunità per la manodopera. All'inizio, andava tutto bene nel senso che, rispetto ad altri proprietari, era considerato uno a posto. Ci versava lo stipendio in tempo, avevamo diritto alle ferie.”* Sebbene le operaie lavorassero la domenica e facessero tantissimi straordinari non pagati. In ogni caso, continua spiegandoci che le condizioni sono peggiorate man mano, come menzionato in precedenza. Ricordiamo brevemente i fatti: non appena il periodo di esenzione fiscale è giunto al termine, il datore di lavoro ha tentato di invalidare l'anzianità delle operaie per limitare i versamenti dovuti alla CNSS. Per raggiungere il suo scopo, ha fatto firmare dei nuovi contratti alle operaie con la filiale (e non più con la sede centrale), privandole così della loro anzianità e modificando il rapporto contrattuale. Chokri ha una situazione un po' particolare in fabbrica: si presenta come responsabile delle macchine e come figura indispensabile per la fabbrica, ed è riuscito a mantenere il suo vecchio contratto con l'anzianità e tutti i diritti ad esso correlati. Anche se tutti i dipendenti lavorano nello stesso spazio, lui fa capo alla sede centrale mentre le operaie alla filiale. Ci ha raccontato dell'impossibilità, da allora, di costituire un sindacato nella sua azienda nonostante l'allerta lanciata all'ispettorato del lavoro e la consulenza dell'UGTT:

“E com'è arrivata l'informazione all'ispettorato?”

Li ha chiamati uno degli operai. E tutta l'attenzione si è rivolta verso la ricerca della persona che aveva chiamato l'ispettorato. Lui [il datore di lavoro] ha indetto una riunione con le operaie durante la loro pausa pranzo, una cosa inaccettabile, per spiegare che il suo scopo era quello di tentare di migliorare le condizioni di lavoro e che prometteva che non avrebbe licenziato nessuno a condizione che nessuno commettesse errori gravi sul lavoro. In più, ha mandato dei messaggi alle operaie per dire loro che il contratto sarebbe scaduto

il primo del mese successivo, per esempio, perché loro avevano accettato di lavorare nella nuova fabbrica. Così la maggior parte ha accettato di firmare [un nuovo contratto] per lavorare nella nuova fabbrica, per la paura di ritrovarsi disoccupate.

[...]

Solo due persone hanno deciso di non firmare, ma la maggioranza ha firmato. La maggioranza è stata legalmente privata dei suoi diritti, i dipendenti "titolari" che hanno superato i 4 anni non hanno alcun documento che lo provi e non sanno niente dei contributi CNSS. Quando abbiamo chiamato l'ispettorato del lavoro di Mahdia per denunciare il datore di lavoro, siamo stati ignorati e invece hanno rivelato il nome dell'operaio che li aveva chiamati. Per evitare tutte queste seccature, gli operai preferiscono accettare la situazione così com'è, invece di essere licenziati. Volete sapere altro?

Quanti operai ci sono nella fabbrica?

Circa 80.

[...]

Avete parlato del sindacato agli operai?

Se al datore di lavoro giunge voce che gli operai hanno intenzione di creare un sindacato, non li lascerà fare. Ci sono persone che gli riferiscono tutto quello che succede.

Non conoscete nessuno degno di fiducia? A che punto siete con i dibattiti?

Alcune persone, dopo aver firmato, hanno detto che erano nuovi e che non potevano fare niente.

[...]

Noi eravamo 80, rimaniamo in 8 tra cui io, la segretaria e il responsabile.

Nel senso che ci sono solo 8 persone in fabbrica?

No, nessuno ha veramente lasciato la fabbrica, ma gli altri, quelli che hanno firmato, sono considerati operai dell'altra fabbrica. Hanno dei contratti con il nome dell'altra fabbrica, la [filiale], anche se lavorano ancora [in sede].

Ah... avevo capito che avessero cambiato fabbrica...

No, sono sempre nella stessa fabbrica.

Con lo stesso posto di lavoro?

Sì. Ha iniziato a convincerli a gruppi di 5.

In otto non hanno firmato?

Esatto.

Questo vuol dire che non si può più creare un sindacato?

Esatto. Il sindacato non ha niente a che fare con una fabbrica nuova o vecchia, anche la nuova fabbrica potrebbe prenderci sotto la sua ala ma siccome gli operai ora sono considerati come nuovi, potrebbe anche licenziarli.

E voi non fate parte della stessa società, quindi non potete creare un sindacato nell'altra fabbrica?

Esatto, al momento ignoriamo la nostra situazione. Il datore di lavoro ha cambiato opinione sul trasferimento.

È normale avere un contratto con il nome di una fabbrica diversa da quella in cui si lavora?

È illegale.

Non si può fare niente?

Niente, ne abbiamo parlato con l'UGTT e non c'è soluzione. L'ispettorato del lavoro ha invitato il datore di lavoro a presentare le sue motivazioni, ma non sono mai venuti a fare un'ispezione. Logicamente, se la società conta solo 8 operai, cosa fanno gli altri? E dove sono? Ci dice che prossimamente aprirà un'altra società, e con la nuova legge si può aprire un'azienda in 4 giorni..."

Imen, dal canto suo, lavora da 7 anni come operaia in una fabbrica di circa 100 persone a Chebba senza presenza sindacale. Tuttavia, ha già avuto un'esperienza di impegno politico quando lavorava per un'altra azienda tessile. Ci spiega la sua visione del sindacato e le sue aspettative: *"Non voglio mentire, mi piacerebbe molto lavorare con dignità e rispetto"* e sottolinea che il sindacato *"deve sempre proteggere le ragazze contro ogni forma di maltrattamento"*. Per lei, il sindacato è *"molto importante, perché ci aiuta ad ottenere i nostri diritti. Per esempio, senza sindacato, se ci assentiamo, anche se presentiamo un certificato, ci rimproverano comunque. Se c'è il sindacato, se abbiamo una giustificazione, non possono dirci niente"*. Il sindacato garantisce dunque alcuni diritti, come nella fabbrica in cui lavora sua sorella; là le operaie *"sono rispettate, hanno un salario fisso, dei buoni premi e le ferie pagate. Non come qui, dove regna la legge della giungla"*. La sua fabbrica è gestita da un potere arbitrario fondato sulla paura e riposto nelle mani di dirigenti autoritari a cui il proprietario delega il "lavoro sporco":

"Quindi sono i responsabili e la segretaria a riprendervi, non il datore di lavoro?"

No no, anche il datore di lavoro, ma nei limiti, non come gli altri che ci trattano come schiavi."

Da parte sua, il datore di lavoro, paternalista, tiene le operaie legate in un rapporto di dipendenza affettiva ed economica mediante alcuni piccoli stratagemmi:

"Era lei che voleva creare un sindacato in azienda?"

Tutte le ragazze lo vogliono fare, ma hanno paura. Io e altre quattro ragazze ci tenevamo molto.

Quante persone servono per creare un sindacato?

Almeno 11.

E non ne avete trovate 11?

Sì ma il mio datore di lavoro è una persona per bene, gode della simpatia delle ragazze, anche se il caporeparto è una gran brutta persona ed è questo che ci spinge a voler creare un sindacato.

In che senso è una cattiva persona?

Vuole comandare a modo suo. Quando ero incinta di mia figlia, sono quasi morta per colpa sua. Gli ho chiesto di aprire la porta siccome ero incinta e avevo l'asma. Lui mi ha detto di stare zitta o di prendermi 10 giorni per stare a casa. È il braccio destro del datore di lavoro, licenza chi gli pare e fa quello che gli pare. Crede di essere il direttore.

E lei quindi non riusciva a respirare?

Esatto, ha chiuso la porta e le tende. Ho rischiato di morire, ho perso conoscenza e sono dovuta andare al pronto soccorso di Mahdia. Volevo denunciarlo ma il datore di lavoro mi ha chiesto di non farlo. Quando ho perso i sensi, mi hanno lasciata in terra in fabbrica per un'ora intera. Il responsabile mi ha ignorata ed è andato a distribuire gli stipendi, lasciandomi lì come un cane. Poi, mia sorella, che fa la sindacalista [in

un'altra] fabbrica, è venuta a vedere cos'era successo e ha chiamato il signor Bahri¹⁸ per raccontargli tutta la storia. [...] l'ispettorato del lavoro, Si Imed, è venuto in fabbrica.

Gli ha raccontato quello che era successo?

Sì, ma lui non è stato neutrale.

In che senso?

Nel senso che sta dalle parte dei proprietari invece che stare dalla parte delle ragazze.

Stiamo parlando dell'ispettorato di Chebba, giusto?

Sì. L'ispettorato del lavoro di Mahdia è molto meglio. Loro sono neutrali. Se parli con loro di un problema, lo risolvono subito. [...] Hanno cercato di licenziarmi ben due volte, ma grazie al signor Bahri ci hanno rinunciato.

[...]

Cosa vi impedisce [di creare un sindacato]?

Le ragazze hanno paura. Dicono che il datore di lavoro si comporta bene con loro. E in effetti è vero. È una buona persona, ci fa credito, ci dà degli anticipi... È compassionevole con noi."

Quindi questa gestione spesso paternalista che riesce a aggirare la legge per rimanere impunita limita fortemente lo sviluppo del sindacalismo. Se la rivoluzione, visibilmente, non ha permesso di cambiare la sostanza delle cose, ha almeno messo in luce queste ingiustizie e dato il via a nuove esperienze di lotta come quella della Mamotex e, come vedremo più avanti, quella della Sobref.

Nella regione di Mahdia, più precisamente a Chebba, città balneare nel sud del governatorato, la mobilitazione operaia di un gruppo di donne che si battevano contro la chiusura della loro azienda¹⁹, nel 2016, ha avuto un'eco importante a livello sia della stampa locale che di quella internazionale (francofona). Nel 2013, delle operaie della Mamotex, piccola azienda di confezione esportatrice al 100% e subappaltatrice per un'altra azienda della città, hanno creato un sindacato. Tutte le operaie hanno aderito. Hanno ottenuto qualche diritto ma la situazione ha iniziato a peggiorare nei primi mesi del 2016: le operaie si sono messe in sciopero a gennaio per rivendicare il pagamento del loro salario e dei premi non versati. Il datore di lavoro non ha risposto a questa rivendicazione e ha chiuso la fabbrica, a suo dire per problemi economici. A quel punto, le operaie hanno organizzato un sit-in davanti alla fabbrica di circa un mese per chiederne la riapertura, unitamente a delle marce di protesta in città. Hanno quindi ottenuto l'appoggio dei militanti politici e dei sindacalisti locali. Al termine della lotta, le operaie hanno ottenuto un accordo inedito che prevedeva la riapertura dell'impresa in autogestione. Si tratta del primo accordo di questo tipo in Tunisia. Nonostante ciò, a queste vittorie fa seguito una fase di disillusione: la controllante – sia fornitrice che cliente (il cui proprietario è il cugino di quello della

18 Bahri Hedhili è segretario generale dell'Unione locale di Chebba (UGTT)

19 Le informazioni sulla lotta delle operaie della Mamotex sono state ottenute dalle vecchie sindacaliste di quest'azienda.

Mamotex) – si rifiuta di consegnare le materie prime necessarie alla confezione lasciando le operaie senza risorse. Se questa esperienza si chiude con una sconfitta (la chiusura della fabbrica e, dunque, la fine del sindacato), dal canto suo ha messo in evidenza la determinazione delle lotte delle donne operaie e le nuove rivendicazioni emerse nel periodo (post)rivoluzione e nella città di Chebba, coinvolta nella rivoluzione e storicamente militante e legata alla sinistra.

Nonostante tutto, “la forza della rivoluzione” è stata disomogenea all’interno del governatorato di Mahdia, così come le proteste operaie, il rapporto all’attivismo e le configurazioni politiche presenti. Il caso del tentativo di rilancio in corso della Sobref mette dunque in evidenza delle dinamiche diverse.

II – IL CASO DELLA SOCIETÀ SOBREF

L'azienda Sobref rappresenta il case study della presente relazione. Dopo la sua chiusura nel 2016, i/le dipendenti si sono lanciati in un processo di recupero della loro fabbrica che, al momento, assume la forma di un'acquisizione delle quote sociali da parte di questi ultimi in cambio dei debiti contratti dall'impresa nei loro confronti. In questa parte ripercorreremo la storia dell'azienda, parleremo delle condizioni di lavoro e del rapporto lavoro/dipendenti, nonché delle forme di recupero aziendale previste dalle persone con cui ci siamo interfacciate.

Quadro socioeconomico dell'impresa

Genesi di un'impresa fiorente

L'impresa Sobref, specializzata nella confezione di ricami, è stata fondata nel 1989 da un imprenditore locale, Samir Jebara, sotto forma di Società anonima (SA). Si trova nella periferia della città di Mahdia, zona oggi urbanizzata a 5-10 minuti di automobile dal nuovo centro ma che, all'epoca, doveva essere circondata da campi, senza illuminazione pubblica e di difficile accesso per gli operai e le operaie. La fabbrica avvia la sua attività con qualche macchina e una trentina di dipendenti (uomini e donne) poi, con il passare degli anni, diventa sempre più fiorente e, negli anni 2000, conta un organico di 150 persone. La società lavora per i grandi marchi internazionali come Adidas, Le Coq Sportif, Lacoste, Paul&Shark, ecc. Si tratta di un'impresa che ha acquisito una certa notorietà a livello locale tanto che, su alcune pagine professionali, viene chiamata "la migliore ricamatrice della Tunisia". I dipendenti della Sobref sono quindi molto orgogliosi di lavorare per questa società sia per i marchi/clienti ma anche perché essa si distingue dalle altre imprese tessili dove i lavoratori e le lavoratrici usano delle "semplici" macchine da cucire. Le macchine elettriche da ricamo sono imponenti, molto rumorose e richiedono competenze particolari.

Qualche anno dopo la costituzione della società, le condizioni di lavoro hanno iniziato a peggiorare mentre, paradossalmente, l'azienda continuava a prosperare. Anche se i/le dipendenti non riescono a individuare una data precisa in cui sia avvenuto questo cambiamento – 4, 5 o 6 anni dopo l'inizio delle attività, quindi a metà degli anni Novanta – esiste un collegamento tra il peggioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo della società. Fattori quali l'ampliamento dei locali, l'acquisto di nuove macchine, l'acquisizione di nuovi clienti, l'afflusso di ordini e l'aumento del numero di livelli gerarchici hanno potuto portare l'imprenditore a intensificare il lavoro, a investire capitale su attrezzature costose e a delegare parte delle mansioni direttive a dei dirigenti che, a detta degli operai e delle operaie, erano piuttosto zelanti. Per ridurre ulteriormente i costi, l'imprenditore decide di

fare ricorso a una pratica piuttosto comune: nel 2001, crea una nuova azienda²⁰, una Società a responsabilità limitata (SARL)²¹, chiamandola Broderie électronique fatimide Sobref²², che si insedia negli stessi locali e per cui lavorano gli stessi dipendenti. Secondo alcune indagini svolte, questa operazione gli ha consentito di cancellare l'anzianità dei/delle dipendenti.

Soundes, operaia della Sobref, parla di come il lavoro si fosse intensificato in quel periodo:

“Non avevate neanche un giorno di riposo?”

No. Tranne quando si rendeva conto che gli operai erano sfiniti.

Non avevate neanche un giorno di riposo alla settimana?

Prima? No. Parlo del grande capo, Samir Jebara. La merce era ovunque! “Internazionale! Internazionale!”, il Bayern, il francese... Credetemi, quando adesso vedo una di queste marche in un negozio, mi viene mal di stomaco! Mi dico che noi abbiamo lavorato con queste marche. Le conosco tutte, anche quelle dei giocatori. C'era talmente tanta merce che non riuscivamo neanche a muoverci nel capannone. Macchine ovunque e gente che lavorava fino allo sfinimento. E il lavoro aumentava in continuazione! Lui diventava sempre più ricco mentre i nostri salari restavano al minimo.”

Nel 2007, fonda di nuovo un'altra società con il nome Sobref Plus, una SARL ma stavolta in regime “doganale” (legge 72) che gli concede alcuni vantaggi fiscali. Inizialmente impiegava le stesse persone della Sobref e si trovava negli stessi locali ma l'ispettorato del lavoro e il sindacato appena creato impongono all'imprenditore di separare fisicamente le due società. Gran parte dei/delle dipendenti quindi lavoravano per entrambe le società, alcuni facendo addirittura avanti e indietro tra le due fabbriche che si trovavano a 10 minuti l'una dall'altra. Poi, nel 2010, Samir Jebara cede a un prezzo modico la società Sobref a Lazhar Laataoui mantenendone una quota (6%) e partecipando, per un certo periodo, alla gestione della società (garantendo ordini, materie prime e salari). Nonostante questa cessione, i/le dipendenti continuavano a lavorare per entrambe le società (la Sobref detenuta da Lazhar Laataoui e la Sobref Plus, di proprietà di Sami Jebara). All'inizio degli anni 2010, quest'ultimo trasferisce parte dei/delle dipendenti – i più condiscendenti e con meno anzianità (che non fossero “titolari” e non facessero parte del sindacato) – dalla Sobref alla Sobref Plus, lascia gli altri/le altre dipendenti alla Sobref (di proprietà di Lazhar Laataoui e della sua famiglia) e assume nuove persone con contratto a tempo determinato (alla Sobref Plus):

20 Senza chiudere la vecchia impresa (la SA).

21 Certamente per beneficiare delle nuove esenzioni fiscali (ma stavolta in modo illegale).

22 Continueremo a chiamarla Sobref, denominazione originale.

“La situazione ha iniziato a peggiorare con l’arrivo di Lazhar Laataoui, ma in fin dei conti tutto è dipeso dalle decisioni di Samir Jebara. Voleva interrompere la produzione alla Sobref e sbarazzarsi dei vecchi operai. In quel periodo ha aperto una nuova fabbrica a Rawdha e per lui era molto più facile far lavorare gente a contratto che non poteva fare alcuna resistenza.” (Nesrine, operaia)

I/le dipendenti intervistati nell’ambito di questa indagine hanno lavorato per un periodo per entrambe le società (Sobref e Sobref Plus) prima di essere allontanati da Samir Jebara dalla Sobref Plus e lavorare dunque solo per la Sobref. Queste persone ci raccontano le loro condizioni di lavoro.

Delle condizioni di lavoro deprecabili

Le condizioni di lavoro alla Sobref vengono descritte dagli operai e dalle operaie come illegali ed estremamente difficili. Le ferie pagate vengono concesse a discrezione del datore di lavoro così come il riposo settimanale, il congedo maternità e le ore di allattamento. Se l’organizzazione del lavoro prevedeva mezz’ora di pausa pranzo, questo tempo a volte veniva ridotto o semplicemente revocato per assicurarsi la resa richiesta. In ogni caso il lavoro viene svolto a turni con uno schema 3x8: due squadre giornaliere (6:00-14:00 e 14:00-22:00) essenzialmente costituite da donne e una squadra notturna (22:00-6:00) costituita da soli uomini. Gli operai e le operaie lavorano in piedi, per 8 ore consecutive, senza pause. Sono loro a descriverci il loro ambiente di lavoro:

“Si lavorava stando in piedi o a sedere?”

In piedi.

Quanto durava il turno di lavoro?

8 ore.

Senza neanche una pausa?

Quando c’era Samir Jebara [primo datore di lavoro] non si facevano pause.

Quando pranzavate?

Non si pranzava.

Non mangiavate niente per 8 ore?

No.

Non vi veniva da svenire?

Eravamo dei morti viventi. Mangiavamo come topi sotto i tavoli.” (Sonia, operaia)

“Lavoravamo come dei muli. Al tempo non conoscevamo la legge né sapevamo quali fossero i nostri diritti. Si lavorava e basta. Dal momento che ti pagano, devi essere riconoscente. [...] Ricevavamo i premi in modo irregolare... i grembiuli... le ferie... i riposi nei giorni festivi... [...] C’era un clima di “hogra” [disprezzo] e provocazione.” (Houda, operaia)

“Sotto la direzione di Samir Jebara, quali erano i ritmi di lavoro e il rendimento?

I ritmi erano molto accelerati. [...]

Gli straordinari erano pagati?

Non sempre. Bisognava chiederlo, di continuo. A dirla tutta, noi dipendenti della Sobref venivamo disprezzati.” (Houda, operaia)

“C’era il giorno di riposo?

No, lavoravamo tutti i giorni. Finché c’era della merce, dovevamo continuare a lavorare.

E le domeniche in cui lavoravate erano pagate?

No. Se ci assentavamo, il salario veniva ridotto. Mi ricordo bene che nel 1999 più o meno, il primo maggio, un festivo, sono andata al lavoro alle 7, come al solito, pensando di rimanerci fino alle 15. Ho indossato la divisa e alle 7:30 mi hanno chiamata per dirmi che mia zia che stava a Tunisi era morta. Dovevo partire, per cui ho richiesto un permesso per andare a Tunisi. [...] Ho dovuto insistere, me lo ricordo bene. Era addirittura una domenica e il primo maggio, un festivo. Quando ho preso lo stipendio, mi sono accorta che quella giornata non mi era stata pagata.” (Samia, operaia)

“Gli straordinari non erano pagati?

No. Venivamo pagati solo per l’orario lavorativo. Prendevamo le ferie solo per la festa di Aid el Kébir. In Tunisia, abbiamo tredici festivi e anche se li lavoravamo, non contava. Ed eravamo obbligati a lavorare sotto pressione!

Nessuno osava dire no?

Sono rari i casi di persone che si siano ribellate. Avevamo bisogno dei soldi.

Di che cosa avevano paura?

Della disoccupazione. Avevano paura di essere licenziati. Il clima di oppressione ha raggiunto l’apice quando Samir Jebara ha osato aggredire fisicamente un operaio.” (Ahmed, caposquadra)

L’intensità del lavoro e la sorveglianza continua a cui gli operai e le operaie sono sottoposti per mezzo dell’uso di telecamere di sorveglianza e da parte della direttrice di produzione limitano la possibilità di andare alla toilette, di parlare con i colleghi o di sgranocchiare qualcosa di nascosto sotto le macchine. In più, le lunghe ore passate in piedi davanti alle macchine, senza potersi spostare né sedersi – limitazione valida anche per le donne in stato di gravidanza – sono causa di numerose malattie (vene varicose, traumi alle mani, mal di schiena, ecc.), come spiega Soundes *“Se vi faccio vedere le mie gambe, ci rimanete male nel vedere quante vene varicose ho. Le ho perché sto in piedi tutto il giorno”*. Come nelle altre aziende tessili, gli infortuni sul lavoro sono piuttosto frequenti:

“ Quando stai in piedi per 8 ore, torni a casa che sei morta di fatica, completamente sfinita. Ho anche avuto qualche problema a livello di udito, causato dal rumore che fanno le macchine.

Vi hanno dato dei dispositivi di protezione per le orecchie o le mani?

Sì, ma non contano molto. Spesso mi sono ferita con gli aghi, anche ora ho un ago nella mano. Il nostro è un lavoro rischioso.

E se qualcuno si fa male, vi portano all'ospedale?

Una volta non facevano niente, [...] ci estraevano gli aghi dalle mani con una semplice pinzetta e si ricominciava a lavorare come se niente fosse. Se ti fai male, te ne devi occupare tu, devi curarti da solo.

E nessuno si è lamentato di questo?

No, avevamo paura, paura per il lavoro, paura di essere licenziati." (Nesrine, operaia)

Inoltre, come diceva Soundes, i salari sono molto bassi: all'inizio degli anni Novanta, i primi salari percepiti dagli operai e dalle operaie era di 60/100 dinari e negli anni 2010 hanno raggiunto un massimo di 350/450 dinari. Fattori come gli orari di lavoro molto estesi e sfalsati e l'assenza di pause e di giorni di riposo mettono a dura prova gli operai e le operaie, ripercuotendosi ugualmente sulla vita familiare. Questi orari rendono difficile conciliare vita privata e vita professionale soprattutto per le donne, a cui spetta gran parte dei lavori domestici e che si occupano della cura della casa e della famiglia. Le operaie lamentano la mancanza di tempo da dedicare ai figli e ai problemi di coppia. Non precisano quale sia la natura di questi problemi per pudore, ma si può facilmente intuire che queste donne che hanno tali vincoli di tempo non riescano a soddisfare i loro obblighi domestici. I salari bassi rendono ancora più difficile la possibilità di delegare parti delle faccende domestiche a dei professionisti, come una babysitter. Di conseguenza sono costrette a trovare una soluzione in famiglia, il che può generare dei legami di dipendenza e, di conseguenza, tensioni. Tra i ceti popolari, le donne hanno un ruolo fondamentale in famiglia, sia in termini di sostegno materiale ma anche morale.

Gli operai e le operaie sono inoltre oggetto di molestie psicologiche da parte dei dirigenti e del datore di lavoro. Si può immaginare che per gli uomini mantenere maggiore discrezione su questo argomento sia una questione d'onore, mentre la maggioranza delle donne intervistate afferma di avere "paura" del proprio datore di lavoro dispotico, che urlava in continuazione, e di temere la direttrice di produzione considerata molto severa:

"Ci minacciavano affinché mantenessimo il silenzio e lavoravamo in condizioni veramente deprecabili." (Selma, operaia)

"Lavoravate sotto pressione?"

Assolutamente sì, non si poteva parlare, non si poteva dire niente a proposito delle condizioni di lavoro.

Chi è che creava questo clima?"

La direttrice, non faceva altro che urlare e pretendeva sempre il massimo, non potevamo neanche respirare.

Venivate puniti spesso?"

Se commettevamo un errore o danneggiavamo un pezzo, ci sospendevano il contratto per 3 giorni, delle volte ci obbligavano a lavorare la domenica e chi si assentava veniva sanzionato automaticamente." (Nesrine, operaia)

"E [il datore di lavoro] la insultava?"

Sì, mi insultava chiamandomi con tutti i nomi possibili e immaginabili. Avevo paura di lui.

Aveva paura di essere licenziata?

No, ero terrorizzata dalla sua persona. Se dovesse venire, avrei ancora paura.

Quindi lei non aveva paura di perdere il posto di lavoro?

No, avevo paura di lui come essere umano. Il suo carattere, la sua personalità mi faceva paura. All'inizio ho continuato a lavorare per versare i contributi per la pensione... Mi ha portata a detestare il mio lavoro, a causa sua mi sono sentita sempre più in una condizione di insicurezza, al punto da farmi venire i complessi e di odiare la Sobref." (Samia, operaia)

Come faceva notare Natacha Borgeaud-Garciandía (2006, p. 121) relativamente alle operaie delle *maquilas* in Nicaragua, "ogni lavoratore deve sentire la fragilità della sua condizione e della sua presenza". Le umiliazioni sofferte sul luogo di lavoro sono ancora molto dolorose, lo si capisce quando i racconti delle loro condizioni di lavoro sono interrotti dalle lacrime al ricordo delle sofferenze subite, altri che si sentono ancora traditi da un datore di lavoro considerato come un padre.

Un ambiente di lavoro modellato da una modalità di gestione di tipo padronale

"Sono vostro padre": un modello paternalista per gestire la manodopera

"È lui a presentarsi così?

Sì, si presenta così, sì, io sono vostro padre, io sono... Dunque, torno un po' indietro nella storia, ai primi giorni di apertura dell'azienda, lui [il datore di lavoro] diceva ai più vecchi: avrete un'automobile e una casa!" Alla Sobref [...], non c'erano case, c'erano terre, oliveti, non c'erano case; comprerò a tutti delle proprietà e avrete delle automobili [diceva].

Voleva che abitassero tutti là?

Abiterete vicino a casa mia, vi riunirò [diceva]. Ha aperto loro degli orizzonti, tutti dicevano: perché no? All'epoca la Sobref stava andando molto bene, insomma la Sobref ce la stava facendo. Chi entrava alla Sobref, era come se entrasse chissà dove! Ed era così..." (Youssef, vecchio operaio e sindacalista della Sobref)

Il datore di lavoro si considera un'autorità economica e morale superiore. È responsabile del futuro dei suoi "figli/dipendenti" la cui salvezza non può che dipendere da lui. Poiché, per la maggior parte, i/le dipendenti venivano assunti molto giovani, poco più che adolescenti e formati in azienda, questa convinzione era condivisa da molti/e di loro, prima che venissero "traditi" dal loro datore di lavoro, e ciò gli permetteva di poter contare sulla fedeltà dei lavoratori e delle lavoratrici. Questi ultimi lavoravano, in più, in un'azienda fiorente e rinomata, il che favoriva lo svilupparsi di un sentimento di riconoscenza nei confronti del datore di lavoro. D'altronde, queste persone non sono

entrate in azienda tramite l'ufficio di collocamento ma grazie a una raccomandazione dell'entourage. Il datore di lavoro, molto ben inserito nelle reti sociali locali, si serviva dei legami familiari e di vicinato per consolidare il suo potere. Da una parte, assumendo più membri della stessa famiglia o nucleo familiare, poneva queste persone in una situazione di maggiore dipendenza. Dall'altra parte, la reputazione di benefattore di cui godeva nella zona ridimensionava le critiche eventualmente ricevute dai lavoratori e dalle lavoratrici. Una dirigente²³, che abbiamo incontrato in presenza della madre molto anziana e malata, non era libera di esprimere le malefatte del suo datore di lavoro sebbene egli sia la causa della perdita del suo lavoro e di quello di molte altre persone del suo entourage. La madre la riprendeva sistematicamente ricordandole che non bisognava dimenticare tutto il bene che quell'uomo, "il loro vicino", aveva fatto alla sua famiglia. D'altronde, così come un padre non vorrà mai il male dei suoi figli, un datore di lavoro paternalista non può fare del male ai suoi dipendenti. Avevano tutti grande fiducia in lui, come spiega di nuovo Youssef:

"Loro [i dipendenti] non capivano quanto fosse grave la situazione. . .

Dicono che l'importante è avere un lavoro?

Sì! E non ci sono problemi siccome lui è nostro padre perché non fa altro che ripetere: Io sono vostro padre."

Così, malgrado queste condizioni di lavoro assolutamente deprecabili, i/le dipendenti hanno stabilito delle relazioni di prossimità con il loro datore di lavoro. Le donne ne parlano definendolo il "grande datore di lavoro": una persona da temere e da ammirare allo stesso tempo, proprio come la figura paterna. La modalità di gestione instaurata dal datore di lavoro influisce così sul rapporto con il lavoro limitando le forme di contestazione.

Socializzazione operaia e rapporto con il lavoro

Nel momento in cui i/le dipendenti instaurano dei rapporti sociali, di amicizia, affettivi in azienda, il termine "famiglia" viene usato spesso. Le persone che abbiamo incontrato hanno iniziato a lavorare in questa azienda quando erano molto giovani, tra i 16 e i 23 anni, spesso è stato il primo lavoro appena finita la scuola e hanno lavorato qui per 15/25 anni. Si sono instaurate delle routine, molti di loro non riescono neanche a immaginare di poter lavorare altrove:

"[La fabbrica] è la mia vita, la mia casa. Ve lo giuro, forse non è normale, ma è come se la società fosse la mia. C'è qualcosa in me. Ho provato a lavorare in altri posti prima di diventare "titolare" ma non

23 Le parole pronunciate da questa persona e riprodotte nella presente relazione derivano da appunti che abbiamo preso nel corso dell'intervista poiché la donna ha rifiutato di essere registrata.

ce la facevo. Quando vengo qui, mi sento rinascere. Appartengo a questo luogo, non potrei fare altro. Mi dicono spesso di andare a lavorare per qualche altra società, ma non posso! [...] Sono abituata a una macchina particolare e a una postazione particolare.” (Soundes, operaia)

Tra i/le dipendenti sono nati dei legami di amicizia e solidarietà molto forti, il che porta all'assenza di forme di concorrenza o di divergenze tra di loro. Ed è proprio questo spirito familiare e di cameratismo che caratterizza l'ambiente di lavoro alla Sobref ciò che permette di "sopravvivere" al lavoro, che rende invisibili i rapporti di dominazione che esistono in seno all'azienda:

“Noi operai siamo molto amici. È un'amicizia vera la nostra. Ci vogliamo davvero bene, siamo una famiglia.” (Sonia, operaia)

I capisquadra sostengono di fare da tampone tra i capi reparto, i responsabili di produzione e il datore di lavoro da una parte e i/le dipendenti dall'altra. Facevano rispettare i ritmi di lavoro e le norme soccorrendo gli operai e le operaie che non riuscivano a stare al passo o che si allontanavano dalla macchina per andare al bagno o mangiare un boccone veloce:

“C'è una pausa, fai una pausa di mezz'ora. Mezz'ora, e a volte, se c'è della merce, devi cambiare postazione. Ad esempio, questa macchina deve continuare a girare, non si deve fermare. Tu lasci uscire un operaio e sono io a prendere il suo posto per esempio, così la macchina non si ferma. E delle volte ci si prende un quarto d'ora, delle volte dieci minuti. Nonostante tutto, ci si occupa del lavoro e ci si dimentica di tutto. Abbiamo lavorato, davvero, abbiamo lavorato. Giuro che abbiamo lavorato, per quanto lo ripeta non sarà mai abbastanza. Siamo arrivati ad aiutarci l'un l'altro, questa macchina è ferma, ho un attimo di respiro, vado ad aiutare il mio amico. Facciamo tutto insieme.” (Mehdi, caposquadra)

Queste persone aderiscono in gran parte al modello padronale, ovvero rispettano i valori produttivi. I ritmi, gli standard di produzione e di qualità, gli orari, il lavoro a turni non vengono messi in discussione. Trattandosi di una fabbrica che produce ricami, dunque, non ha una necessità stringente di lavorare la notte se non per ottenere un ritorno sul costo delle macchine. Ciò che queste persone rivendicano è di potersi avvalere del diritto all'allattamento durante l'orario di lavoro, di lavorare a turni sfalsati con il proprio partner se entrambi lavorano in fabbrica. Criticano il fatto che il loro datore di lavoro si arricchisca sempre di più mentre i salari rimangono invariati (molti operai e molte operaie, durante le interviste, hanno accennato al "castello" che l'uomo si sarebbe fatto costruire nella "zona" turistica):

“Ci diceva che se anche avesse chiuso la fabbrica, avrebbe potuto continuare a vivere senza preoccuparsi dei soldi. È vero, non diceva bugie. È molto ricco.

Prima non lo era?

No, lo è stato dal primo giorno in cui è entrato in questo mondo. All'epoca ero più giovane e delle volte lo accompagnavo alla fiera del Kram e ad altre fiere. Vedevo tutte quelle cose davanti a me. Ero giovane e non conoscevo tanto il mondo. Non sapevo che il mio stipendio di 100 dinari fosse una beffa, che era troppo poco per il lavoro che facevo. Lavoravamo per la squadra di calcio del Bayern, con degli spagnoli e degli italiani. Noi ci occupavamo delle sigle di Le Coq Sportif. Ne abbiamo fatte miliardi ed erano contenti del nostro lavoro. [...] La fabbrica gli faceva guadagnare un sacco di soldi.” (Samia, operaia)

Il fatto che venissero negati i loro diritti lo vivevano come profondamente ingiusto, a maggior ragione se si pensa che la concessione di detti diritti non avrebbe pregiudicato la produzione o la qualità del lavoro. Inoltre, non è l'autorità del datore di lavoro ad essere messa in discussione, ciò che si discute è la violenza con cui tale autorità si esprime, situazione che viene vissuta molto male.

Alcuni tra gli operai e le operaie sono anche stati “addomesticati” dal datore di lavoro mediante l'attuazione di una politica di piccoli accomodamenti: affidare mansioni meno impegnative, modificare gli orari di lavoro, servizi personali resi dall'autista dell'azienda. Sono comprese anche forme simboliche di riconoscenza:

“Prima con noi si comportava molto bene. Per esempio, mi chiamava “la mia piccolina”. Capite? È che ho cominciato a lavorare giovane rispetto al resto del personale. Sentivo che lui era contento di me. Ricordo i primi giorni di lavoro, era molto felice perché capivo e imparavo tutto. Era contento di me e mi chiamava “piccolina”. Un giorno, è venuto nel nostro ufficio e sapevo che stava costruendo un nuovo piano a casa sua. Ero un po' vicina a lui dato che è il nostro vicino di cava, ma in realtà avevo paura di lui. Gli feci i complimenti per la nuova casa e gli chiesi se avevano finito i lavori del pavimento. Mi ha chiesto di andare a vedere il risultato. La mia collega era gelosa e faceva battute sul fatto che io fossi la sola a poterci andare, mentre tutti avrebbero voluto vedere la casa nuova. Lui mi viziava. Un sabato pomeriggio che non avevo lavoro gli ho detto ‘Per favore Si Samir, mi faccia tornare a casa’. Sì, io gli parlo così. Lui mi fa: ‘Non hai da lavorare? Va bene figliola, torna a casa, cosa resti a fare?’ Usava sempre il termine “figliola” ma non solo con me, con tutte le operaie.” (Saloua, operaia e sindacalista)

L'identità collettiva di questo gruppo e il rapporto con il lavoro è dunque piuttosto ambivalente. Da una parte i lavoratori e le lavoratrici sono legati da relazioni affettive e al tempo stesso di competizione tra coloro che si sentono inclusi o esclusi da questa politica di accomodamento, e dall'altra parte, rispetto al datore di lavoro, queste relazioni si basano sia sulla paura, ma anche su un sentimento di ammirazione.

Comunque, alla fine degli anni 2000 e su iniziativa di un gruppetto di operai del turno di notte nasce un sindacato, in un contesto in cui nel settore tessile della città di Mahdia il sindacalismo era praticamente assente. La creazione del sindacato non sembra essere specificatamente legata al degrado delle condizioni di lavoro iniziato diversi anni prima. Si può ipotizzare che la creazione del sindacato da una parte faccia seguito all'interruzione di certe misure legata all'eliminazione della figura del datore di lavoro a favore dei dirigenti

che si ritrovano a gestire i rapporti con i/le dipendenti, e dall'altra parte faccia seguito alla creazione della Sobref Plus, che rappresentava un rischio per il futuro professionale dei/delle dipendenti.

Un'organizzazione collettiva per rivendicare condizioni di lavoro migliori

Nel 2007, due dipendenti del turno di notte, Mondher e Youssef, iniziano a pensare all'idea di fondare un sindacato e ne parlano con alcuni operai/operaie di fiducia. Contrariamente alla maggior parte degli operai e delle operaie, per cui il sindacalismo era una novità, queste due persone conoscono di più questo mondo per via di alcuni familiari appartenenti all'UGTT.

"Come le è venuta l'idea di creare un sindacato?

Avevamo un collega che era l'unico ad avere dei legami con l'UGTT. Noi avevamo paura del nostro datore di lavoro! Era molto rispettato e godeva di un certo prestigio. Quando si arrabbia, ognuno torna al suo posto. Basta che si affacci sulla porta del capannone, e ognuno corre al suo posto. Quando il nostro collega ha visto che la situazione peggiorava e che gli operai erano sempre più frustrati, ha scelto 4 persone, tra cui me, e ci ha proposto l'idea del sindacato. Mi sono detta perché no!

Chi è questo collega?

Mondher [...] Aveva dei legami con l'UGTT perché i suoi fratelli erano sindacalisti in altre imprese.

Aveva legami con l'UGTT?

Sì. I suoi fratelli erano sindacalisti in altre imprese quindi anche lui si è detto che doveva fare qualcosa per far valere i suoi diritti. Ci siamo incontrati e l'idea ci è piaciuta. Abbiamo parlato con il signor Abdallah El Euch²⁴." (Saloua, operaia e sindacalista)

"È stato Youssef a dare il via al movimento, ma noi tutti stavamo dalla parte del sindacato – io stessa ero stata una delle prime a richiederlo – perché volevamo condizioni di lavoro migliori. Tuttavia ne parlavamo solo di nascosto, delle volte al telefono. Senza sindacato non avremmo potuto rivendicare i nostri diritti, il sindacato ci ha supportati nella nostra lotta.

Youssef era il solo a parlare di sindacato?

L'unica persona che osava protestare apertamente in fabbrica era Youssef [...]." (Nesrine, operaia)

Sebbene Nesrine spieghi che tutti/e i/le dipendenti fossero a favore della creazione del sindacato, si parlava "di nascosto" per proteggersi dal datore di lavoro, ma anche dai/dalle dipendenti vicini a lui che gli avrebbero potuto riportare ciò che si stava tramando in azienda. In ogni caso, molte donne operaie dei turni di giorno erano a favore della

24 Abdallah El Euch è il segretario generale dell'Unione regionale di Mahdia (UGTT)

costituzione del sindacato nell'impresa e vi hanno aderito, soprattutto quelle più lontane dalle prassi di accomodamento o che, come Saloua, non avevano perso i privilegi ottenuti attraverso gli accomodamenti.

Saloua ha un figlio che soffre di problemi alla vista e che trascorreva la settimana in una pensione. Lei non lo vedeva praticamente mai perché spesso lavorava di domenica, come tutti gli altri dipendenti. Era però riuscita a ottenere dal proprietario il permesso di portarlo con sé al lavoro la domenica e l'autista dell'azienda lo andava a prendere dalla pensione e ce lo riportava. Ma all'improvviso non ha più potuto godere di questi favori: *"Poi, all'improvviso è cambiato. Come se si fosse trasformato in un'altra persona."* L'interruzione di queste prassi di accomodamento potrebbe essere dunque una delle motivazioni che l'ha portata a impegnarsi politicamente in questa causa. In più, alla fine degli anni 2000, diverse operaie hanno avuto dei figli e durante la gravidanza hanno sofferto molto per le loro condizioni di lavoro per poi vedersi togliere, dopo il parto, le ore di allattamento. Si sono dunque impegnate politicamente nel sindacato per difendere i propri diritti.

Dopo la creazione del sindacato di base, la situazione in fabbrica migliora, e ce lo spiegano Saloua, che inizialmente faceva semplicemente parte del sindacato di base e poi è stata eletta segretaria generale del secondo ufficio, Sonia e Houda:

Come vi ho raccontato all'inizio, lavoravamo in brutte condizioni, niente premi, niente aumenti dei salari minimi, niente congedo maternità, facevamo la pausa pranzo in fabbrica davanti alla macchina perché non avevamo diritto alla pausa pranzo quindi non c'era la mensa. . . Grazie al sindacato abbiamo ottenuto tutti questi diritti." (Saloua, operaia e sindacalista)

"Con la creazione del sindacato, cos'è cambiato?

Abbiamo avuto diritto a una pausa, a un'ora di allattamento sul lavoro.

Cos'altro?

Sono aumentati gli stipendi." (Sonia, operaia)

"Quando abbiamo creato il sindacato per rivendicare i nostri diritti, [...] Non conoscevamo la legge. La prima cosa che il sindacato ha verificato è stato il costo orario del lavoro. Quando ho detto all'uomo che all'ora venivo pagata 1,3 dinari, è rimasto scioccato! È stato allora che abbiamo avuto miglioramenti a livello di stipendio e di categoria. . . Prima non capivamo le leggi. È per questo che dico che l'esperienza del sindacato è stata positiva. Prima di quel momento, l'importante era lavorare e avere uno stipendio e dovevamo ringraziare il cielo solo per quello!" (Houda, operaia)

Nonostante tutto, i/le dipendenti hanno potuto godersi queste nuove condizioni per poco tempo, perché il datore di lavoro ha presto messo in atto delle misure repressive antisindacali.

Dalla repressione antisindacale alla chiusura della fabbrica

Poco dopo la creazione del sindacato, una repressione antisindacale si è abbattuta sui sindacalisti e su tutti i lavoratori. Secondo alcuni/e dipendenti l'idea stessa di una presenza sindacale in fabbrica, ovvero di una forma di contropotere che avrebbe contrastato la supremazia del datore di lavoro, era per lui insopportabile. Così, Samir Jebara istituisce un'unità professionale dell'RCD che, dopo la rivoluzione, si trasformerà in CGTT e poi in OTT, licenzia il segretario generale del primo ufficio sindacale grazie all'aiuto del nuovo datore di lavoro Lazhar Laataoui e spinge gli altri due membri fondatori del sindacato a dare le dimissioni, come spiega Ahmed:

"Samir Jebara non ha accettato il lavoro del sindacato. Davanti ai responsabili diceva che il sindacato era una risorsa nazionale. Ma quando parlava con gli operai non faceva altro che ripetere che tutti i nostri sforzi sarebbero stati vani e che avrebbe preso delle decisioni drastiche. Ha iniziato istituendo un'unità professionale dell'RCD in azienda e ha fatto appello a chi vi aveva aderito per poterli accusare dopo. Personalmente, io mi sono rifiutato di farne parte. Dopo la rivoluzione, Samir Jebara ha fatto nascere un sindacato parallelo al posto dell'unità professionale dell'RCD.

L'unità professionale si è sciolta con la rivoluzione?

Sì, ovviamente con lo scioglimento dell'RCD.

Come ha fatto questo sindacato parallelo a sabotare l'operato del vostro sindacato?

Hanno usato l'arma della provocazione.

Facendovi paura?

Sì. Provocavano gli operai spingendoli a commettere degli errori, proprio come hanno fatto con Youssef. Hanno rigirato una situazione scherzosa per accusarlo, a torto, di aver molestato sessualmente una collega. È stato processato e ha vinto la causa. Poi ha lasciato il lavoro alla Sobref e l'UGTT lo ha aiutato a trovare un altro lavoro in una scuola. Mondher, il tesoriere, la mattina lavorava in fabbrica su una macchina posizionata vicino alla finestra. Vicino alla sua postazione, c'era una telecamera di sorveglianza. È stato accusato di aver danneggiato dei beni aziendali. Si sono dimenticati che c'erano altre 9 telecamere di sorveglianza. Noi abbiamo dimostrato che la telecamera era già rotta ed era stata riattaccata... Insomma, Mounir è stato giudicato innocente. Una volta che Samir Jebara si è giocato tutte le sue carte, ha fondato la Sobref Plus." (Ahmed, caposquadra)

"È arrivato il signor Lazhar, io sono entrato in quel momento e gli ho detto: Signor Lazhar, vorrei chiederle una cosa per essere sicuro di un'informazione che circola. È vero che ha acquistato l'impresa? E lui mi ha risposto: ha ha! Ha riso e mi ha detto: è vero che ho acquistato l'impresa. Io gli ho detto: congratulazioni! Ma mi dica, ha acquistato l'impresa e gli operai? Ha acquistato l'impresa con o senza operai? Ha riso di nuovo e mi ha detto: ho comprato i bulloni.

Cosa vuol dire?

I bulloni... mi prendeva in giro, è diventato tutto uno scherzo. Mi ha detto: ho comprato i bulloni. Gli ho risposto: complimenti per i bulloni, ma gli operai non sono in vendita; prima era il mandatario di Samir Jebara, oggi è il proprietario della società... Lazhar lo ha capito quel giorno che Youssef è uno che dà

fastidio, proprio così. Infatti la commissione disciplinare è nata ai tempi di Lazhar e non ai tempi di Samir Jebara.

C'era già?

C'era già e ne ho parlato con lui, ha saputo che...

È lui che ha istituito la commissione disciplinare, è stato Lazhar a organizzare la commissione disciplinare e non Samir?

Lazhar. Quando diciamo Lazhar, non parliamo di Lazhar... Lazhar è arrivato in qualità di dirigente, tutto qui, lui seguiva le istruzioni di Samir Jebara. Questo Lazhar Laataoui... vuol dire che lui... le persone lo conoscono, si è intromesso in molte altre società in questa stessa situazione. [...] Lazhar, sì ecco, lui ha scoperto che il motivo per cui era venuto, la macchina che voleva far ripartire... si è accorto che c'era qualcosa che non andava, un ostacolo che gli impediva di andare avanti, non poteva continuare il suo cammino... basta, Youssef se ne deve andare, bisogna mandarlo via. (Youssef, vecchio operaio e sindacalista della Sobref)

Le parole di Youssef vengono d'altronde confermate da Lazhar Laataoui:

"Mi diceva che non c'erano problemi con le persone del sindacato..."

No no, le cose stanno così da quando ho iniziato, avevamo concluso un accordo tra di noi [Lazhar Laataoui e Samir Jebara]: ovvero di mandare via Youssef.

Licenziare Youssef?

Sì, di mandare via Youssef, eravamo d'accordo.

Solo Youssef?

Solo Youssef perché mi ha detto che era colpa sua se aveva dovuto vendere la fabbrica."

Torniamo a Samir Jebara, questo imprenditore che si è servito del rapporto di fedeltà tra i dirigenti e alcuni/e dipendenti per creare un'unità dell'RCD ma anche della precarietà economica di una coppia sposata che lavorava in azienda e, più in generale, dei rapporti familiari. Due sindacalisti mettono in luce questo meccanismo:

"C'era Kamel, che era il presidente dell'unità professionale dell'RCD, e poi c'erano altri membri.

Si ricorda i nomi?

C'era sua moglie che lavorava con noi. La Sobref faceva lavorare le famiglie e, in queste famiglie, c'erano dei single che si sono sposati in fabbrica. Si sono conosciuti alla Sobref e si sono sposati alla Sobref. Se la Sobref chiude, tutta la famiglia sarà in difficoltà." (Youssef, vecchio operaio e sindacalista della Sobref)

"Raouf era una delle persone che hanno usato per colpirmi. Capite? Volevano colpirmi mettendomi in conflitto diretto con mio fratello." (Saloua, operaia e sindacalista)

In più, le versioni dei/delle dipendenti divergono in merito ai motivi e al momento in cui sarebbe nato il sindacato²⁵: per alcuni, come Ahmed, la Sobref Plus è stata creata per liquidare il sindacato, mentre per altri, il sindacato è nato in reazione alle brutte condizioni di lavoro e alla creazione della Sobref Plus. Questa società ha permesso a Samir Jebara di dare seguito alla sua attività industriale in assenza di una rappresentanza sindacale. Come abbiamo già accennato, all'inizio degli anni 2010, quest'ultimo ha trasferito parte dei/delle dipendenti dalla Sobref alla Sobref Plus, durante la notte ha rubato qualche macchina facendola passare dalla fabbrica vecchia a quella nuova e si è impadronito, a vantaggio della Sobref Plus, di tutti gli ordini dei clienti della Sobref. Il nuovo proprietario della società si è così ritrovato con un numero sempre minore di ordini e non riusciva più a pagare gli stipendi, negli ultimi due anni di attività. Versava loro poche decine di dinari ogni mese, si è indebitato con la CNSS poi ha chiuso la fabbrica.

Secondo l'ispettorato del lavoro di Mahdia, la creazione di una nuova impresa per eliminare un sindacato di base è una prassi corrente nel settore tessile: il datore di lavoro trasferisce i/le dipendenti fedeli dalla vecchia azienda a quella nuova e lascia gli altri nella vecchia, prossima al fallimento.

“Ha venduto la società verso la fine del 2010. Più o meno a metà anno. Prima della rivoluzione. L'ha venduta a Lazhar Laataoui. Gli ha promesso di occuparsi della Sobref Plus e di aiutarlo con la Sobref. Non dimentichiamoci che le due società avevano gli stessi clienti. Prima, per i clienti grossi, ci si divideva il lavoro e lo facevamo insieme. [...] All'inizio, il vecchio proprietario ci mandava del lavoro. Poi, non è più stato così generoso e ha iniziato a mettere i bastoni tra le ruote al nuovo proprietario al punto che quest'ultimo non è più riuscito a trovare nuovi mercati e a pagare il salario agli operai.” (Saloua, operaia e sindacalista)

In questo contesto, i responsabili locali dell'UGTT hanno proposto la ripresa della fabbrica, tramite la cessione delle quote sociali ai lavoratori e alle lavoratrici, come alternativa alla richiesta in sede giudiziale delle indennità, spesso incerte in caso di chiusura di azienda. Per comprendere i rapporti che intercorrono tra dipendenti e responsabili sindacali e le posizioni assunte dagli uni e dagli altri relativamente alle nuove forme giuridiche (società di capitali o cooperativa) in cui potrebbe essere costituita l'azienda, torneremo prima di tutto all'analisi del contesto in cui tali eventi si sono svolti, poi preciseremo quali sono le varie forme prese in considerazione da questi ultimi per rilanciare la fabbrica nonché gli ostacoli individuati.

Il recupero della Sobref: quali sono le prospettive?

25 Ricordiamo che il sindacato nasce nel 2007, lo stesso anno in cui viene costituita la Sobref Plus.

Mahdia: una città ai margini della rivoluzione fatta di lavoratori e lavoratrici poco impegnati politicamente

Il percorso di gran parte dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa si iscrive in una storia locale in cui lo spirito di contestazione o di impegno politico non è mai stato molto forte. Storicamente, a livello regionale e familiare, non fanno parte di coloro che hanno attuato forme di resistenza alle autorità o di impegno militante per contrastare l'ingiustizia sociale. Prima di entrare in fabbrica, un numero esiguo di queste persone aveva interagito con realtà sindacali. Nel 2011, stando a quanto ci hanno riferito le persone intervistate, a Mahdia non ci sono state molte proteste e la rivoluzione ha bloccato lo sviluppo di uno spirito di associazione, come sottolineano Youssef e il segretario generale dell'Unione regionale di Mahdia:

“A Mahdia, i militari e la guardia nazionale dicevano che era la Svizzera, dicevano che Mahdia era la Svizzera. Parlavano con i loro colleghi in altri dipartimenti e dicevano “noi qua siamo in Svizzera”.”
(Youssef, vecchio operaio e sindacalista della Sobref)

“La società civile qui è praticamente assente e il ruolo del Fronte popolare è minimo. [...] A Mahdia, è l'aspetto regionale a dominare, si vota per quello che viene dalla città, è la mentalità di “weld bledi” [il figlio della regione]”. L'orizzonte non è ancora limpido per via dell'assenza della società civile.” (Abdellah El Euch, segretario dell'Unione regionale di Mahdia)

L'intensità degli episodi rivoluzionari è stata dunque piuttosto debole e la maggior parte dei/delle dipendenti della Sobref si è mantenuta a distanza dalle rare proteste sociali, come ci hanno rivelato alcune di loro. Fathia dimostra una certa ostilità riguardo a questo tipo di impegno politico: *“Non sono il genere di persona che partecipa alle manifestazioni”*. Per quanto riguarda Soundes, lei prova nostalgia per il periodo di Ben Ali: *“Non volevo che se ne andasse e ancora oggi spero che ritorni”*. Infine, Houda esprime un certo disinteresse rispetto agli eventi: *“Io stavo a casa... e il pranzo dei bambini... poi mio marito non vedeva l'ora che fossi finalmente a casa”*.

Questi operai e queste operaie non hanno dunque avuto l'occasione, durante la rivoluzione, di organizzarsi e agire collettivamente come invece hanno fatto molti altri lavoratori e lavoratrici che hanno occupato il suolo pubblico o la loro fabbrica, prendendo la parola in pubblico e protestando fianco a fianco con altri manifestanti, ecc. La scarsa intensità degli episodi rivoluzionari non ha quindi permesso a queste persone di acquisire un savoir faire attivista, che avrebbero potuto investire nel processo di recupero della loro azienda. Questa incapacità e la carenza di legittimità le ha portate a delegare ai responsabili dell'UGTT la gestione del progetto, come vedremo più avanti nella presente relazione.

Progetti di recupero eterogenei

Posizioni diverse sul recupero aziendale

I vecchi lavoratori e lavoratrici della Sobref non sono tutti d'accordo in merito al rilancio della fabbrica, sebbene la maggioranza abbia appoggiato questa proposta. Effettivamente, dei 36 operai/operaie che sono rimasti fino alla chiusura e che sono quindi creditori della Sobref, sei non hanno firmato il documento con cui vengono loro concesse le quote della fabbrica e non hanno nessuna intenzione di prendere parte al processo di recupero (tra cui la segretaria generale del sindacato di base)²⁶. Abbiamo incontrato tre di loro, i quali vorrebbero che l'azienda fosse messa in vendita in modo da recuperare le loro indennità:

" Hanno firmato tutti ma io non l'ho fatto.

Lei non ha firmato?

Io non ho firmato. Non voglio diventare azionista. Voglio i miei soldi. Volete darmeli? Grazie. Non me li volete dare? Lasciamo perdere. Aprite la società, lavorate... Non mi interessa.

Lei non ha firmato, quindi non ha azioni?

No, ho solo i soldi delle indennità.

E come farà ad ottenere questi soldi?

Prima dicevano che avrebbero venduto tutto, poi hanno cambiato idea.

Quindi deve aspettare che la società riapra?

Non lo so. Parlerò con un avvocato per capire come fare." (Houda, operaia)

Houda è preoccupata perché non sa se riceverà l'indennità di licenziamento in caso di riapertura dell'azienda, così come la sua vecchia collega Samia che, dal canto suo, non ha molta fiducia nel futuro dell'azienda:

"Lei è diventata azionista?

No, ho scelto di starne fuori. Non volevo avere delle azioni in azienda.

Non ha partecipato?

No, mio cognato, che era un giudice, e suo figlio, un consulente legale, mi avevano consigliato di rifiutare la proposta perché le azioni non valevano granché.

Le hanno spiegato il perché?

Sì, il marito di mia sorella mi ha spiegato tutto. Mi ha detto che conosceva molto bene gli affari di quel tipo e che di solito i giudici non si pronunciano mai a favore degli operai. E siccome il mio salario non era molto alto, il giudice mi ha accordato un indennizzo di 28.000 dinari ma, normalmente, con i miei 28 anni di esperienza in azienda, quasi 30 anni di servizio, mi sarebbe spettata un'indennità di 60mila o 50mila

26 Cfr. Allegato 2

dinari. A pensarci bene e analizzando la situazione, si capisce che il giudice mi ha accordato solo 28.000 dinari e che li avrei dovuti usare per diventare azionista di un'impresa che non era neanche più in attività... e poi? Cosa avrei dovuto fare? Non ci avrei guadagnato niente...

E se l'azienda riprendesse le attività?

No, non credo.

[...]

Io non volevo che l'azienda riaprisse. Non ci avrei guadagnato niente. Ne ho avuto abbastanza... Ho osservato attentamente tutto quello che era successo e alla fine a guadagnarci sarà solo il direttore."

In più, tra le persone che si sono candidate al rilancio della fabbrica, sui 30 che possiedono già delle quote, se gran parte di loro desidera riprendere un'attività professionale in azienda, altri vogliono semplicemente ricevere i dividendi senza più lavorare. È il caso, ad esempio, di una dirigente dell'azienda che, in occasione di un incontro informale, ci ha confidato di essere in pensione e di non avere alcuna intenzione di rimettersi in gioco in azienda. Altri invece vogliono riprendere a lavorare a condizione di poter scegliere le proprie mansioni, come Kamel:

"Secondo lei, cosa succederà quando l'azienda riprenderà le attività?

L'azienda riprenderà le attività normalmente.

In tal caso, lei riprenderà a lavorare con loro?

No, non voglio perché non ce la faccio più.

Perché?

Sono diventato vecchio, ho più di 50 anni e come vedi porto gli occhiali, non riesco più a fare quel lavoro.

E riprendere il suo posto di autista?

Sì, potrei. Le possibilità sono tante.

Non lo sa ancora?

In questo momento, non posso decidere niente. Non c'è ancora niente di sicuro.

Quindi è possibile che lei riprenda a lavorare con loro come autista ma non all'interno del capannone?

Sì, potrei riprendere il mio posto di autista o occuparmi di altre mansioni in fabbrica, oppure dedicarmi al servizio commerciale. Dipende."

Infine ci sono altre persone che, sebbene siano disposte a riprendere a lavorare quando l'azienda riaprirà i battenti, hanno delle perplessità in merito alla riuscita del progetto:

"E ora che vi siete riuniti per capire come fare, come lavorerete se l'azienda riapre?

I giovani sono pronti a rimettersi al lavoro. Gli altri... Perché sono ormai passati due anni, ci sono persone pronte a lavorare di nuovo e altre no. Basta che ci sia un certo numero di operai pronti a lavorare. Per quanto mi riguarda io ho paura che... noi abbiamo paura che la nostra indennità si perda nel nulla. È questo che temono tutti.

In che senso?

Se l'azienda riapre i battenti, abbiamo paura che la nostra indennità vada perduta nel rilancio della fabbrica. Cioè, se l'azienda viene gestita male, se ci sono delle manipolazioni e nel caso dovessero entrare dei soldi, non riuscirà a risollevarsi. Si resta in fallimento.” (Fathia, operaia)

Coloro che desiderano vedere l'azienda ripartire non solo hanno idee divergenti in merito alle modalità di investimento nel recupero dell'impresa, ma anche per quanto riguarda i modelli di recupero.

I modelli di recupero

Il progetto elaborato dai responsabili regionali dell'UGTT stabilisce una modalità di ripresa aziendale che andrebbe ad assumere la forma di una cooperativa senza rimettere in discussione le gerarchie iniziali e il cui azionista principale sarebbe il vecchio imprenditore Lazhar Laataoui con la sua famiglia. L'UGTT di Mahdia si impegnerebbe sia economicamente, tramite l'acquisizione di quote sociali investendo dei fondi di solidarietà internazionali, che a livello di gestione d'impresa affiancando la direzione e i lavoratori/le lavoratrici²⁷.

Per quel che riguarda i/le dipendenti, ciò che emerge dalle loro testimonianze è che, per il momento, non esiste un progetto comune. Essi indicano l'assenza di discussioni a monte e di coordinamento tra i lavoratori e le lavoratrici. Come riassume Nesrine, i/le dipendenti hanno visioni diverse sul rilancio dell'impresa:

“Come vi siete accordati per la ripresa?”

Be', non abbiamo ancora trattato questo argomento specifico, ognuno ha la sua opinione, ma li capisco, ci sono persone che versano in condizioni economiche difficili e che hanno urgente bisogno di soldi, e altre che vogliono riprendere il lavoro per avere uno stipendio stabile.”

Sebbene la maggior parte di queste persone, così come l'UGTT, non rimettano in discussione le gerarchie precedenti e interne all'azienda, ciò che fa più discutere è il ruolo di Lazhar Laataoui nell'ambito di questo progetto così come la persona che assumerà le funzioni di manager. La maggioranza spera che a prendere le redini della società sia una persona interna all'azienda, scartando però Lazhar Laataoui in virtù della diffidenza che molti provano nei suoi confronti (soprattutto per la cattiva reputazione che si è fatto licenziando dei/delle dipendenti e per il fatto di essere la causa del fallimento di altre società che ha gestito in qualità di curatore fallimentare). Al contempo, quest'ultimo crede sia

²⁷ Argomento esposto in occasione degli incontri con i responsabili sindacali regionali di Mahdia presso la sede dell'UGTT di Mahdia.

naturale che sarà lui a ricoprire quella carica e ha elaborato un progetto di ripresa senza consultarsi con i lavoratori e le lavoratrici:

“Se sarò io a far ripartire la fabbrica, conto molto sulla produzione per noi stessi, cioè io produco per me, contando per il 30% sui clienti tradizionali o i vecchi clienti e per il 70% la fabbrica produce per sé stessa: faremo una catena di negozi, apriremo 5 o 6 negozi e venderemo i nostri prodotti. Solo così potrà farcela, se no potrebbe farcela per poi fallire dopo. Non ci sono altre soluzioni, ne sono certo. In più, il ricamo al momento è un po' superato.

Pensa di riaffittare dei negozi o di fare uno showroom?

Lo showroom lo faccio sicuramente, perché ho... abbiamo lo spazio, perché ho fatto circa, voglio darle la cifra esatta, 130mila dinari di lavori di costruzione.

Sulla fabbrica?

Sì, sulla fabbrica, sono 1000 metri quadrati. [...] Poi voglio aprire 2 o 3 boutique a Tunisi, a Sousse, a Mahdia.

A Tunisi?

Sì, a Tunisi.

Si può fare?

Certo che sì, è facile, non ci vuole niente. Facile, non è una gran cosa, basta affittare un locale, arredarlo e lavorare. Lavorare e lavorare bene soprattutto, quindi lavorare e lavorare.

Quindi secondo lei i luoghi migliori sono Tunisi, Sousse e Mahdia?

Ho già affittato un locale a Tunisi, ho un locale arredato a Colisée, a Saula Centre o Colisée Saula.

A El Manar?

A El Manar, sì, ho già un locale là, mi sono messo d'accordo con il suo proprietario, ed è tutto a posto, poi a Sousse, avevo intenzione di aprire un locale.

D: E qui a Mahdia?

A Mahdia, l'ho aperto, ho aperto un locale di 300 metri quadrati. Ha capito, mi sono detto che questa era la soluzione, non ce n'erano altre. E si lavora molto bene. E se facessimo così, in un mese, avremmo un fatturato di 300mila dinari, faremmo 300 milioni al mese.” (Lazhar Laataoui, imprenditore)

Tuttavia, non c'è assolutamente unanimità tra i/le dipendenti in merito all'assunzione della direzione della fabbrica da parte di Lazhar Laataoui:

“Se la produzione dovesse riprendere, chi sarà alla guida dell'impresa?

Tutti, tutti insieme ci occuperemo della gestione degli affari sociali, gli operai, i responsabili, la direttrice.

Lazhar Laataoui verrà coinvolto in questa ripresa?

Assolutamente no, per il momento ci siamo messi d'accordo e abbiamo deciso che saranno gli operai ad amministrare l'impresa, ognuno riprenderà il suo posto di prima, ma sicuramente Lazhar Laataoui non riavrà il suo posto di PDG, è lui che ha fatto affondare l'impresa, è normale che venga escluso.

Quando vi riunirete per parlare dell'argomento?

Parliamo abbastanza spesso della situazione dell'azienda, ma ti assicuro che tutti gli operai sono per l'allontanamento di Lazhar Laataoui dalla fabbrica, diciamo pure che nessuno si fida di lui.

Mi sembra che non siate tutti d'accordo su questo punto? Anche Mohamed Ali la pensa così?

Sì, anche Mohamed Ali, forse uno o due operai in contatto con Lazhar Laataoui, ma secondo me non è più degno di fiducia, è colpa sua se è tutto finito, questa maledizione è tutta colpa sua." (Lotfi, operaio e sindacalista)

"Secondo lei chi potrebbe essere un direttore adatto per l'azienda?

Uno di noi, uno qualsiasi. Potrei fare io il manager ma non accetterei perché abito lontano. Il più giovane di noi ha 15 anni di esperienza.

E per la contabilità e l'amministrazione?

Ci penseremo poi. Noi siamo in grado di riprendere in mano il lavoro dell'azienda.

[...]

Lazhar Laataoui sarà tra voi?

Credo di no.

Non ha delle azioni?

Sì le ha. Ma poche.

[...]

Potrebbe chiedere di lavorare con voi?

Sì, come operaio e avrà quel che avrà.

Vi rifiutate di averlo come manager?

Sì.

Quindi non vi fidate di lui?

Nessuno si fida di lui. Ci ha mentito." (Ahmed, caposquadra)

Altre persone non esprimono diffidenza nei confronti del vecchio proprietario, ma ritengono che il suo ruolo, così come quello degli altri lavoratori e lavoratrici, debba essere quello di socio:

"E chi dirigerà la società dopo?

Dirigere? Chi?

Chi si occuperà dell'amministrazione? Perché voi lavorerete, no?

C'è la direttrice con noi! Siamo una squadra Ci sono i responsabili, la direttrice e abbiamo un direttore...

Ecco!

Sto parlando della vecchia direttrice?

Sì! La vecchia direttrice... È con noi! È meglio che far venire della gente senza esperienza e mettere in disparte quelli che invece ce l'hanno!

Quindi farete venire le stesse persone... tra le 36?

Sì, i 36 sono già con noi! Capite? Lavoravano lì da tanto, faranno il loro lavoro.

Quindi ora Lazhar Laataoui non fa più parte della società?

Esatto. Ha delle quote.

Quanto?

Valgono più o meno 200.000 dinari...

Quindi quando ricomincerete a lavorare, anche lui percepirà parte degli utili?

Sì, gli utili, proprio come noi.

Quindi ha delle azioni con voi!

Delle azioni con noi, sì. È un socio come me. Un socio nella società.” (Slim, operaio e sindacalista)

Nonostante tutto, anche se queste posizioni sono minoritarie, se alcuni pensano che la gestione debba essere affidata a Lazhar Laataoui, altri ritengono che sia importante metterla nelle mani di un soggetto esterno al gruppo dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa:

“Lazhar Laataoui continuerà ad occuparsi della direzione dell'azienda come al solito?

Sì, certo.” (Selma, operaia)

“Una volta riuniti, chi dovrebbe gestire l'azienda secondo lei?

Dovrebbe essere qualcuno di fuori. Dopo quello che ci è successo, non ci fidiamo più dell'amministrazione, né di Lazhar Laataoui, di nessuno... a dire la verità. Perché tutti cercheranno di fare i propri interessi. Un esterno sarebbe neutrale. Capisci? Il suo interesse sarebbe di far funzionare l'azienda e di guadagnare degli utili.” (Fathia, operaia)

Per quanto riguarda il pagamento dei/delle dipendenti e la ripartizione degli utili, le persone che abbiamo sentito condividono una tendenza maggioritaria, sebbene non sia tutto chiarissimo: vogliono uno stipendio mensile il cui importo dovrà dipendere dall'impiego di ciascuno e la ripartizione dei benefici sarà proporzionale alle quote.

“Come farete per i pagamenti?

Per i soldi, faremo come al solito. Ma per gli utili, verranno divisi in base alle azioni di ciascuno.

Vi siete messi d'accordo su questo?

Sì, è logico.” (Ahmed, caposquadra)

“Poniamo che l'azienda riprenda le sue attività e che conceda a ognuno il posto desiderato, come sarà gestita la questione stipendi?

È quello il problema. Non ci sono ancora gli stipendi.

Non avete parlato di questo tra voi? Non avete un piano per il futuro delle condizioni di lavoro in azienda?

No, all'inizio pensavamo che l'UGTT ci avrebbe aiutati, poi i tempi si sono allungati rispetto alle previsioni e ciascuno di noi si è messo a lavorare altrove e non trovavamo più il tempo per incontrarci e parlarne.

Lei non pensa che sarebbe meglio se vi faceste un'idea più chiara su questo aspetto e che forse bisognerebbe pensare alle condizioni di lavoro, ecc.?

Le cose sono chiare. Ci dovrebbero essere le griglie salariali come in qualsiasi altra azienda e a fine anno si fanno i conti...non c'è altro a cui pensare.

E gli stipendi saranno uguali per tutti?

No, lo stipendio non sarà uguale per tutti, dipenderà dalla percentuale di azioni. Per quanto riguarda il lavoro in sé, dipenderà dalle responsabilità di ciascuno. Un responsabile dovrebbe prendere di più perché ha più responsabilità di una donna delle pulizie... Ci sarebbe una divisione in base alle griglie salariali e alla fine dell'anno percepiremmo gli utili corrispondenti alle nostre azioni." (Kamel, autista)

"E cosa farete, per quanto riguarda i soldi, una volta che l'azienda avrà riaperto? Come verrete pagati?

Probabilmente ci sarà uno stipendio. E la percentuale verrà divisa.

Quando? Dopo un anno?

Dopo sei mesi, tre mesi, un anno. Dipende dal lavoro. Per come la vedo io, se c'è lavoro e c'è guadagno, i pagamenti saranno mensili, anche settimanali se serve.

Gli stipendi restano uguali a prima?

Sì, come prima. Cercheremo di fare come prima. Magari li aumenteremo un po', oppure li lasciamo come prima. Una soluzione si troverà. Dobbiamo vedere con l'UGTT. Ci daranno indicazioni." (Mehdi, caposquadra e sindacalista)

Infine, per quanto riguarda la ricerca di nuovi mercati, così come i responsabili dell'UGTT di Mahdia, contano soprattutto sul rientro al lavoro della vecchia direttrice di produzione, ormai in pensione e che non ha intenzione di riprendere un'attività subordinata, come avevamo già accennato. Altri pensano che i vecchi clienti potrebbero riproporsi, come VTL, che era il cliente principale della Sobref.

Ha parlato con Lazhar Laataoui?

Sì, gli ho parlato. Ha detto che vuole rimediare ai suoi errori.

Secondo lei si comporterà onestamente?

Sì sì, mi ha anche comunicato che il gruppo VTL è pronto a riprendere a lavorare con noi. (Sonia, operaia)

Nonostante ciò, Lazhar Laataoui ci ha confidato di aver avuto dei grossi problemi con questo cliente e che non vuole e non può trattare con loro. Laataoui pensa, in effetti, che bisognerebbe reindirizzare la produzione verso i mercati locali. Tuttavia, secondo una dirigente che gestiva i mercati, ciò che permetteva all'impresa di crescere e di essere in buona salute economica erano i clienti internazionali. A suo parere, uno dei motivi che hanno portato al fallimento economico dell'azienda è stata la scelta di Lazhar Laataoui che, dopo aver perso i clienti internazionali (passati dalla Sobref alla Sobref Plus), ha optato per i clienti locali. Quando l'abbiamo incontrata, questa persona ha sottolineato che effettivamente i costi per la produzione elettronica dei ricami sono piuttosto elevati e il mercato locale non è abbastanza redditizio per questo tipo di settore.

"Cos'altro si può fare?"

Volevo aprire 5 negozi, a Sousse, Nabeul e Tunisi, mi sono detto che avrei aperto i negozi e avrei lavorato da solo. Dovrei dipendere da loro, quelli là? Dovrei dipendere dai clienti?

Quali prodotti vengono venduti in questi negozi?

I negozi vendono tutto ciò che viene prodotto: lenzuola, tovaglie, tutti i tipi di tovaglioli, tutto quello che fa parte del mondo del ricamo. Ho aperto un negozio, in questa città, qui a Mahdia, ho aperto un negozio bello grande, l'ho aperto.

Quando la Sobref andava bene?

E ha funzionato, in un mese ho guadagnato 18000 dinari, a loro ho detto che era meglio dei clienti. La gente lavorava, era facile, non c'era lo stress dei clienti o lo stress di... [...]

Dalla Sobref? Li vendeva al negozio?

Dalla Sobref li vendevo al negozio, ho cambiato il sistema di produzione, l'ho cambiato. Ma questo li faceva impazzire. Ho speso un sacco di soldi, ho speso un sacco di soldi, avevo un terreno, l'ho venduto, i soldi di mia moglie, li ho presi, tutto quello che vi viene in mente. Ha capito? Abbiamo speso un sacco di soldi e abbiamo presentato una domanda di credito di 200.000 dinari.

Questo nel 2015?

[...] E avevo un programma, volevo aprire una catena, mi sono detto, non serve a niente lavorare con VTL e con gli autisti, e quest'uomo sta facendo degli intrallazzi e non ho intenzione di stressarmi per questa cosa. (Lazhar Laataoui, imprenditore)

In definitiva, il modello che potrebbe assumere la futura cooperativa non è ancora chiaro, tuttavia i racconti delle persone incontrate indicano che il coinvolgimento nel progetto di rilancio dell'azienda non è facile.

Coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nel processo di recupero

Sono vari gli elementi che possono chiarire le divergenze e le contraddizioni presenti nei discorsi dei lavoratori e delle lavoratrici. Da una parte, tra le persone con cui abbiamo parlato, molte hanno dovuto trovare più impieghi (pasticceria fatta in casa, donna delle pulizie, sartoria a domicilio, muratore, agricoltore, tassista, ecc.) per sopperire alle loro necessità e a quelle delle loro famiglie e ciò rende difficile continuare con il processo di ripresa. In più, alcuni abitano lontano e non dispongono più dei mezzi per recarsi regolarmente a Mahdia per seguire i progressi fatti con il processo di recupero. D'altro canto, molte donne non si sentono particolarmente legittimate a partecipare attivamente, a prendere decisioni, a far sentire la propria voce, specialmente per la carenza da parte loro di risorse attiviste, come abbiamo già annunciato. È il caso di Sonia, per esempio:

“Come farete per rilanciare la Sobref?

Da quello che si dice, degli spagnoli o non lo so, non ne sono sicura, si sono riuniti con gli operai. Hanno visto la fabbrica e hanno detto che c'è una possibilità di riapirla.

Chi la dirigerà?

Noi.

Chi si occuperà dell'amministrazione?

Dalle voci, pare che chiameranno un contabile.

Ci sarà un direttore?

L'ultima volta che ci siamo parlati c'era anche Lazhar Laataoui. Ha detto che voleva continuare a essere direttore, ma noi gli abbiamo risposto che devono essere tutti d'accordo sulla persona da nominare.

Chi gli ha detto questa cosa?

Non so i nomi. Ma è stata una spagnola.

Ah, quindi non uno degli operai?

No, noi non decidiamo queste cose."

La mancanza di fiducia in sé o di tempo da investire nel processo decisionale ha portato a delegare parte delle attività ai responsabili dell'UGTT che, secondo alcuni, sono più qualificati a condurre il processo di rilancio dell'azienda:

"Come farete? Cosa pensate di fare se l'azienda riapre i battenti?

Non lo so, l'UGTT, in riunione [ha detto che] si occuperà di questa cosa, troverà qualcuno in grado di far funzionare l'azienda." (Fathia, operaia)

"E una volta che avrete ripreso a lavorare, come farete a dividervi gli utili?

Su questo non saremo mai in disaccordo. Abbiamo superato tanti ostacoli insieme. In questi 20 anni, tra il 1998 e il 2018, ci sono stati dieci anni di calma e altri dieci di sofferenze che abbiamo condiviso. Poi c'è l'UGTT. Ci diranno loro come ripartire gli utili tra noi. Se vogliono che versiamo degli stipendi per ciascuno, lo faremo! Se vogliono che lo facciamo ogni sei mesi, faremo anche quello." (Slim, operaio e sindacalista)

Ciononostante, i problemi di legittimità e/o di tempo da dedicare al follow-up degli eventi non sono sufficienti a spiegare lo scarso coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa e il fatto che questi ultimi si allontanino sempre più dalla presa di decisioni. L'immobilismo e il paternalismo dell'UGTT nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici permette forse di dare una spiegazione al clima di scarsa chiarezza in cui questi si trovano, ma è solo la cattiva condivisione delle informazioni che permette di individuare alcune mancanze dei lavoratori e delle lavoratrici, specialmente su aspetti importanti come le proprietà (azioni e beni) di cui dispone il vecchio datore di lavoro Lazhar Laataoui:

"E anche Lazhar Laataoui è azionista?

Sì, ma l'azienda appartiene a tutti, non solo a Lazhar.

E sai qual è la sua percentuale?

No, non conosco i dettagli delle percentuali." (Kamel, autista)

"Lazhar Laataoui è azionista nell'impresa?

Sì, certo, anche sua madre e sua moglie, non conosco il valore delle azioni ma so che lui è uno dei nostri soci." (Nesrine, operaia)

"Lazhar Laataoui rimarrà con voi?

Certo. Ha una percentuale come tutti noi.

Qual è la sua percentuale?

Non lo so. Non so a quanto ammonti, ma so che ce l'ha." (Soundes, operaia)

"Non sa quanto possiede di preciso Lazhar Laataoui?

No.

E voi?

Noi abbiamo le macchine e il locale.

[...]

E la merce? I filati e tutto

È roba nostra

Lazhar Laataoui non ha macchine?

No." (Sonia, operaia)

Tuttavia, in un atto legale emesso dall'Unione regionale dell'UGTT di Mahdia si dichiara che la famiglia (la madre, la suocera e la moglie) di Lazhar Laataoui possiede due macchine e lo stock di fili, ma pare che tutti i vecchi dipendenti della Sobref intenzionati a far ripartire l'azienda lo ignorino. Ciò dimostra una mancanza di trasparenza in merito all'attuale posizione giuridica della società dei lavoratori e delle lavoratrici.

Trasformare un'impresa commerciale in cooperativa: il vuoto giuridico

Abbiamo incontrato un professionista legale e uno specialista in tema di ESS per farci un'idea più precisa di quali siano gli ostacoli alla creazione di una cooperativa industriale. Da una parte, nonostante siano ancora in vigore le leggi degli anni Sessanta in tema di cooperative operaie, la svolta liberale degli anni Settanta ha decretato la fine del movimento di creazione di cooperative operaie. La situazione è diversa da quella che vive il settore agricolo, dove la costituzione di cooperative è continuata in virtù dell'abrogazione di una legge del 27 maggio 1963 sostituita da una legge del 18 ottobre 2005 relativa alle società mutualistiche di servizi agricoli (SMSA) che disciplina, ancora oggi, lo statuto delle cooperative agricole. Dall'altra parte, sebbene nell'ambito dello sviluppo dell'ESS in Tunisia le istituzioni si siano dedicate alla questione, non è stata ancora adottata alcuna legge. Inoltre, se il disegno di legge proposto dall'UGTT elenca nel dettaglio le imprese e le organizzazioni che fanno parte dell'ESS, lo stesso non vale per quello proposto dal governo che, al contrario, è più vago, secondo Naouel Jabbes, incaricata dell'ESS presso il ministero dell'agricoltura. Senza voler fare della politica di prospettiva, potrebbe accadere che la futura

regolamentazione dell'ESS non riesca a mitigare le difficoltà di creazione delle cooperative nel settore industriale.

Secondo il giudice della cassazione Issam Lahmar, che è anche un affiliato dell'ufficio legale dell'UGTT, sul piano legale, è possibile costituire una cooperativa in virtù della legge del 19 gennaio 1967 relativa allo statuto generale della cooperazione (allegato 6), che non è stata abrogata. Ma Naouel Jabbes precisa che sebbene il testo sia ancora in vigore, "a seguito dell'abbandono delle politiche di influenza socialista, siccome questa forma di organizzazione economica non è più stata utilizzata, gli enti statali incaricati di registrare le imprese, di convalidarne gli statuti, ecc. non hanno più a loro disposizione gli strumenti necessari a conferire un'esistenza legale alle cooperative". Quindi ormai è possibile creare cooperative solo per le attività agricole e di trasformazione di prodotti agricoli.

Nonostante ciò, sempre secondo Naouel Jabbes, esistono dei modi per ovviare a queste mancanze. A tal proposito la donna precisa che sono state create delle cooperative di artigiani conferendo loro lo statuto giuridico di una Società civile ma con il funzionamento, l'organizzazione e i principi della cooperativa operaia. Per esempio, "a Kesra, di recente è nata una cooperativa rurale al femminile con queste modalità: lo statuto dell'impresa riprende le disposizioni di cui alla legge del 1967 mentre la forma giuridica è quella di società civile". Tuttavia, "la procedura di registrazione di questa società è stata bloccata: la registrazione del brevetto ha richiesto l'intervento di un giudice della cassazione e anche la registrazione della società presso il tribunale è stata appoggiata da una persona al potere".

Sembrerebbe quindi possibile seguire la stessa procedura per la Sobref registrando la società come se fosse una società commerciale ma stabilendone un funzionamento interno che rispetti i principi della cooperativa.

III – RACCOMANDAZIONI PER IL RILANCIO AZIENDALE DA PARTE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DELLA SOBREF

Far luce sulla situazione della Sobref e sviluppare il progetto di recupero

Come abbiamo già anticipato nella sezione 3.3.1, si direbbe che attorno alla Sobref ci sia un alone di irregolarità e scarsa chiarezza. Prima di tutto bisogna chiarire la situazione giuridica, da una parte per rilanciare l'azienda su basi sane e dall'altra per restituire ai lavoratori e alle lavoratrici le macchine e le riserve di filo di cui la famiglia di Lazhar Laataoui si è appropriata in maniera palesemente irregolare. Per quel che ne sappiamo, non esistono documenti che attestino l'avvenuta vendita o donazione di detti beni alla sua famiglia. Raccomandiamo dunque che venga redatta una relazione sulla situazione giuridica della Sobref da parte di un giurista indipendente e che, su queste basi, vengano avviate le dovute azioni legali per risanare l'impresa.

D'altronde, sembra che per il momento né l'UGTT né i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa abbiano ancora realizzato alcuna

ricerca di mercato seria volta a stabilire e a garantire la futura redditività dell'azienda. Com'è organizzato il settore tessile a Mahdia? Come farà la Sobref a inserirsi in questo settore? Quali sono le specificità del ricamo elettronico in termini di prodotto, clienti e concorrenza? Quali sono i mercati da privilegiare (locali, internazionali)? Poiché queste domande non trovano ancora risposta, da parte nostra raccomandiamo che un economista specializzato in modalità di produzione alternative realizzi una perizia (business plan, costi, mercati, qualità, margini, ecc.). Tale perizia dovrebbe essere redatta in collaborazione con i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa affinché si appropriino del modello economico della loro impresa.

Potenziare la capacità di azione dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa

In ragione delle diversità a livello di idee, orizzonti e di rapporto con il lavoro/sindacalismo delle persone con cui abbiamo parlato, sembra necessario creare un collettivo politicamente impegnato nel progetto di rilancio aziendale oltre al semplice gruppo iniziale di lavoro. In effetti, se le persone con cui abbiamo parlato si presentano come una "famiglia" unita, come abbiamo già sottolineato, il gruppo di lavoratori e di lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa è invece diviso da numerose fratture, e sembra sia dunque necessario che queste persone si uniscano in un progetto collettivo comune di rilancio dell'azienda che devono definire. Tenendo conto delle necessità che molti di loro hanno in merito al reinserimento professionale, sembra sia fondamentale organizzare delle riunioni informative regolari a cui devono partecipare tutti gli interessati così da mantenere un legame sociale tra (ex) colleghi, portare avanti la battaglia legale, informarsi sull'evoluzione giuridica della Sobref, sulle procedure attuate dall'avvocato e dall'UGTT e sui loro diritti in qualità di azionisti della società, ecc. Queste riunioni potrebbero dunque rappresentare un'occasione di scambio e di riflessione oltre che una possibilità per i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa per elaborare il loro progetto di rilancio.

A tal fine, questi lavoratori e lavoratrici devono prima di tutto essere coinvolti nel processo decisionale, il che richiede da una parte una distribuzione uniforme delle informazioni e dall'altra una formazione che consenta a tutti di investire le proprie risorse in maniera equa nel processo in corso e di viverlo come proprio.

Ecco perché raccomandiamo che tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al processo di recupero dell'impresa vengano formati e sensibilizzati sui temi del sindacalismo e dell'autogestione da una parte, e sugli aspetti legali e di gestione dall'altra. In effetti, queste persone devono essere formate in modo da acquisire le competenze necessarie a gestire una cooperativa di produzione. In più, per via della forte influenza delle gerarchie iniziali, ereditata da una tipologia di organizzazione classica di una società commerciale, appare utile che i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al processo

di recupero dell'impresa vengano formati in merito al concetto di autogestione o quanto meno di democrazia operaia affinché le decisioni vengano prese collettivamente. In occasione di queste sessioni formative, proponiamo che venga promossa la parità salariale, la condivisione delle conoscenze e l'eliminazione della divisione del lavoro e delle gerarchie tra i lavoratori. Per dette sessioni formative si potrebbe anche utilizzare del materiale di supporto, come dei film documentari oppure i racconti di esperienze di recupero di imprese vissute in altri paesi come l'Argentina, l'Italia o la Francia, dove di recente ci sono stati dei casi di lotta per il recupero aziendale. Per condividere le esperienze, si potrebbe ricorrere allo scambio di informazioni con altri soggetti che si sono impegnati nel rilancio della propria impresa.

La formazione, gli scambi di informazioni e la condivisione delle conoscenze sono utili a fare gruppo e a convincere tutti i lavoratori e le lavoratrici a lanciarsi e a impegnarsi nel progetto di rilancio dell'azienda, come dimostrato da François Longéras che ha studiato la battaglia di Fralib. I dipendenti dell'azienda di tè Fralib a Gémenos, vicino a Marisglia, si sono battuti contro il gruppo Unilever per impedire la chiusura della loro fabbrica e, dopo una lunga battaglia, sono riusciti nel loro intento creando la cooperativa SCOP-TI:

"l'ottocentesimo giorno di lotta, l'8 dicembre 2012, con gli amici del *Front de Gauche* abbiamo organizzato un "seminario operaio", luogo di elaborazione collettiva e di educazione popolare effimera. Questo incontro è stato un'occasione di confronto tra i dipendenti in lotta e i protagonisti dell'economia sociale e solidale, i dirigenti di cooperative, giornalisti attivisti e universitari. Al termine del seminario, un gruppo di donne, che inizialmente non volevano far parte del progetto Scop per paura che le loro condizioni di lavoro peggiorassero nella nuova impresa, hanno deciso di unirsi, poiché hanno "preso coscienza del fatto che saranno i dipendenti stessi a stabilire come sarà organizzato il lavoro nella nuova impresa" (Longéras, 2014).

Creare collaborazioni e rendere l'esperienza di dominio pubblico grazie ai media

Raccomandiamo, infine, che l'esperienza venga diffusa a livello locale e internazionale tramite appelli e campagne internazionali volte a catturare l'attenzione e l'interesse dei grandi marchi e dei politici responsabili, ma anche a dare visibilità al collettivo e a farlo conoscere alla popolazione locale.

Effettivamente la diffusione a livello locale può far sì che le persone coinvolte continuino a sentirsi parte di un collettivo impegnato politicamente in un'esperienza inedita, può in qualche modo legittimare le loro azioni e può consentire loro di ottenere il supporto dei gruppi attivisti della loro regione.

A livello internazionale, delle ONG come Clean Clothes Campaign e la sua filiale francese, il gruppo Etique sur l'étiquette, si pongono l'obiettivo di sostenere tutti i lavoratori

e le lavoratrici dei paesi del sud nei settori che fanno largo uso di manodopera, come quello tessile, dei giocattoli e degli articoli sportivi. Essi tentano di favorire lo sviluppo di nuovi comportamenti economici affinché i diritti economici e sociali fondamentali del lavoro vengano rispettati. Ecco perché questi collettivi potrebbero condurre delle campagne di sensibilizzazione rivolte alle istituzioni pubbliche per la buona riuscita del progetto e creare una rete tra la Sobref e altre imprese eticamente responsabili (clienti e fornitori) per garantire la sostenibilità dell'impresa.

BIBLIOGRAFIA

- BARRIERES Sarah, "Les conditions de travail : les autres raisons de la colère du peuple tunisien ? Ethnographie d'une mobilisation syndicale d'ouvrières en contexte révolutionnaire", in Amin Allal, Myriam Catusse e Montserrat Emperador Badimon (dir.), *Quand l'industrie proteste. Fondements moraux des (in)soumissions ouvrières*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2018, p. 93-115.
- BEAUD Stéphane, "L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l' « entretien ethnographique »", *Politix*, 1996, n. 35, p. 226-257.
- BETTAÏEB Hajer, "Les nouveaux défis du secteur textile en Tunisie", *L'Année du Maghreb*, 2007, n. 2, p. 419-425.
- BORGEAUD-GARCIANDIA Natacha, "La vie sous-traitée des ouvrières des maquilas du Nicaragua", *Cahiers du Genre*, 2006, n. 40, p. 115-136.
- CHAKER Samira, "Impacts sociaux de l'ajustement structurel : cas de la Tunisie"» *Nouvelles pratiques sociales*, 1997, n. 10, p. 151–162.
- DENIEUIL Pierre-Noël e Abdelkhalek B'CHIR, "La PME Tunisienne", *Annuaire de l'Afrique du Nord*, 1996, n. 34, p.181 193.
- DLALA Habib, "Démographie des entreprises dans l'industrie du textile et de l'habillement en Tunisie", *Revue géographique des pays méditerranéens*, 2006, n. 106, p. 125-133.
- DOBRY Michel, *Sociologie des crises politiques : La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Parigi, Presses de Sciences Po, 2009.
- FERRO Marc, *Histoire des colonisations*, Parigi, Éditions du Seuil, 1994.
- GHRAM Raouf et al., "Analyse des facteurs socioculturels et survenue des troubles musculosquelettiques : le cas des couturières en Tunisie", *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2010, [online], 12-2, pubblicazione online il 1° maggio 2010.
- HATTAB-CHRISTMANN Malika, "Mutations dans l'industrie aéronautique française et nouvelles localisations au Maroc", *Géographie, économie, société*, 2009 (Vol. 11), pp. 251-274.
- JOUINI Samir, "L'action syndicale en Tunisie et démocratisation des mécanismes institutionnels du système politique et du système d'emploi", tesi di dottorato in Relazioni professionali sotto la direzione di Béji, Kamel, Laval, Université de Laval, 2018.
- KHIARI Sadri, "Mondialisation et démocratie. Le contre-exemple tunisien", *Confluences Méditerranée*, 2004, n. 51, p. 91-101.
- LONGERINAS François, "Les Fralibs, de la résistance ouvrière à l'alternative coopérative", *Eres*, 2014, n. 83, p. 99-102.
- MAHFOUDH Dorra, *Les Femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical*, Berlino, Ed Friedrich Ebert Stiftung, 2017.
- MHAMDI Abada et al., "Analyse ergonomique du travail dans une entreprise de confection en Tunisie", *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 2015, n. 76, p. 449-457.
- QUIJOUX Maxime, "Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale", *Cahiers des Amériques latines*, 2011, n. 66, p. 91-105.

SEDRINE BEN Saïd, "Promotion de la compétitivité socio-économique dans le secteur Textile-habillement en Tunisie", *International Labour Organization*, 2007.

SIGILLO Ester e Damiano DE FACCI, "L'économie sociale et solidaire : une nouvelle économie morale pour la Tunisie ?", *L'Année du Maghreb*, 2018, n. 18, p. 51-68.

TIZAOUI Hamadi, *Le décrochage industriel des régions intérieures en Tunisie*, Arabesques, 2013.