

Intervista a un lavoratore Ikea

Questa intervista nasce dal bisogno di comprendere meglio le ragioni di questa lotta, e dal tentativo di esprimere in maniera più partecipata e concreta la nostra solidarietà con le ragioni dei lavoratori. Inoltre, riteniamo che soltanto attraverso una discussione collettiva e un confronto costante nel tempo, si possano creare i presupposti per affrontare e contrastare ogni tipo di ricatto padronale e rivendicare i nostri interessi come lavoratori di fronte a qualsiasi azienda.

Dopo la comunicazione di Ikea sulla disdetta del contratto integrativo di 2° livello, quali sono le intenzioni dell'azienda?

Il clima che si sta instaurando è pesante, un degrado delle condizioni costante: le scelte di Ikea si collocano proprio in questo quadro. Non solo puntano a ridurre il salario, togliendo o ridefinendo alcuni "bonus" conquistati negli anni col contratto integrativo; hanno posto sul tavolo anche una nuova organizzazione dei turni e del lavoro nei festivi. Questo viene giustificato con la riduzione degli utili, che secondo me è però dovuta al loro piano d'investimenti, dato che entro il 2020, Ikea vuole, infatti, aprire un numero non specificato di nuovi punti vendita in Italia, oltre alla spesa per la manutenzione e l'ecosostenibilità dei vecchi. Tali costi, nel bilancio, vengono uniti a quelli delle ore lavorate, e **su cosa vanno ad agire? Ovviamente riducendo le tutele e le paghe dei lavoratori!** Alcuni negozi Ikea, quelli più recenti o di piccole dimensioni, non coprono le spese, ma i lavoratori già ne pagano le conseguenze a livello contrattuale (congelamenti maggiorazioni, scatti di livello bloccati). L'azienda, per smentire questa visione, fornisce dati specifici che comprendono tutta una serie di voci, che comunque non possono essere messe nel computo dell'attività dei lavoratori! **I lavoratori lavorano, e fanno guadagnare il negozio, punto.**

Quindi puntano ad una netta riduzione dei vostri stipendi?

Adesso tutti i nuovi assunti hanno il 30% come maggiorazione fissa, mentre circa la metà dei lavoratori ha il 70%. Una piccola parte (11% dei lavoratori) ha il 70% più 60% congelato, quindi vuol dire 130% di maggiorazione. Se tu fai la domenica vieni pagato in più a seconda dello scaglione, e quindi

l'azienda gioca anche su questa cosa, **vuole riorganizzare tutto per riequilibrare i livelli dei salari, dicendo che qualcuno prende troppo e che pertanto occorre livellare (ovviamente al ribasso).** Perfino un delegato della Cgil ha detto di aver proposto sul tavolo delle trattative nazionali con l'azienda l'eliminazione del 60% di maggiorazione ulteriore (per coloro che già hanno il 70%), così da equilibrare appunto, portando tutti al 70%. Ma non è lì che vuole arrivare Ikea. Ci sono full time al 130 % che arrivano a stipendi da 2000 euro al mese, inoltre i contratti vecchi hanno la possibilità di dare le disponibilità per le domeniche, anziché avercele obbligatorie. **Oppure part time col turno fisso, che Ikea punta ad eliminare, per una maggiore "flessibilità".**



Quindi, da una parte ci sono industrie definite "eccellenze" (come Fiat o Brembo) che si staccano dalle federazioni padronali sottoscrivendo contratti aziendali, legati anche all'andamento dell'azienda (che vuol dire: se l'azienda va bene a fine anno hai una determinata retribuzione, mentre se va male hai un tot in meno in busta paga creando un'ulteriore legame-dipendenza tra lavoratore e andamento dell'azienda). Dall'altra ce ne sono altre, come Ikea, che hanno sempre sottoscritto un contratto nazionale, al quale aggiungeva una sorta di contratto aziendale,

che vogliono ritornare alla contrattazione collettiva "pura", senza integrazioni contrattuali che precedentemente erano previste.

Esatto, infatti, se non ricordo male, mi pare che nell'ultimo incontro tenutosi con Ikea, essa esplicitava la volontà di **riallineare i salari a quelli vigenti nella grande distribuzione.**

Quindi agli incontri con l'azienda quali sono i termini della discussione?

Il rappresentante sindacale, che è venuto a relazionare l'incontro precedente, dice che sulle maggiorazioni e sul nuovo prospetto orario sicuramente non transigono, cioè non chiedono niente ma vogliono che non sia tolto nulla. Mentre sul resto dice che vogliono vedere: che cosa vuole Ikea, che cosa i lavoratori e cosa si può ottenere. Ma per ora Ikea rimane nel vago, non mette in chiaro quello che vuole nello specifico. La loro intenzione è quella di modificare, per esempio, l'impianto orario per tutti, sia part-time che full-time, per esempio eliminando gli orari fissi dei part-time imponendo un sistema a turnazione su orari variabili, in base alle necessità dell'azienda. Il lavoratore dovrebbe dare la propria disponibilità, in base alle proprie esigenze, e un software dovrebbe elaborare i turni sulla base di queste. Ikea dice che "si verrebbe incontro alle esigenze dei lavoratori", ma secondo me rimane un meccanismo oscuro. Inoltre, **vogliono mettere il premio aziendale nella parte variabile e non più nella parte fissa della busta paga; per i part-time era quasi metà dello stipendio, ed anche per i full time è una voce importante.** Da notare comunque che da parte delle organizzazioni sindacali trattanti, che sono quelle firmatarie degli accordi, sembra ci sia un atteggiamento di apertura, nel senso che per tirarsene fuori sembra che dicano "vabbè proponeteci qualcosa e vediamo cosa darvi". Nonostante i programmi siano stati quelli di non fare un passo indietro su nessuna di quelle cose che ho appena citato.

Come valuti la partecipazione dei lavoratori agli scorsi scioperi? Sappiamo che il primo ha avuto un'adesione del 90%!

In questo momento siamo tutti uniti, incalzati e stimolati. La lotta è utile per la formazione di una coscienza collettiva che non c'è mai stata fino ad ora,

e che sta germinando dal momento in cui abbiamo fatto lo sciopero. **Perché passare 4-5-6 h tutti insieme, in 200 persone, crea un forte senso di collettività. Nei passaggi successivi hai una coscienza maggiore di te e della tua condizione.** Vedere che la tua situazione viene colta e recepita anche all'esterno, ti stimola ancor di più ad andare avanti.

Penso che **la solidarietà**, di altri lavoratori ma non solo, **sia fondamentale**: uscire dai propri interessi particolari e abbracciare anche gli interessi degli altri. Per esempio, se noi come lavoratori Ikea fino a 2 mesi fa ci sentivamo al sicuro rispetto ad altri, ora ci troviamo in una condizione che in questi anni abbiamo visto capitare ad altri... quindi si affaccia una prospettiva diversa e affrontarla da soli come singoli lavoratori, come singolo negozio, come singoli dipendenti è un conto, mentre vedere invece che **ci sono altre realtà che si interfacciano con te e si interessano a quella che è la tua situazione mi sembra molto utile, anche per dare più respiro alla lotta.** E soprattutto far capire cosa significa lottare insieme a qualcuno. Perché per esempio sono rimasti tutti stupiti dal supporto che c'è stato dato dai ragazzi di "Martesana libera" dell'Area, facendoci semplicemente da mangiare il giorno dello sciopero, cosa che è stata accolta da tutti con entusiasmo.

Dopo lo sciopero e il successivo incontro inconcludente con l'azienda (25 giugno), cosa hanno deciso le assemblee dei lavoratori?

Io all'assemblea del pomeriggio non sono potuto rimanere, **ma l'assemblea del mattino si è espressa in modo unanime a favore dello sciopero di 8 ore il sabato successivo.** Poi però da un giorno all'altro si sono ribaltate le cose. Infatti si è deciso che fosse meglio programmare due ore di sciopero a inizio e fine turno, e tenere le 8 ore di sciopero con presidio per sabato 11 luglio. Credo che questa scelta abbia depotenziato la riuscita dello sciopero. Alcuni poi hanno iniziato a chiedersi per quale ragione agli incontri con l'azienda ci vadano a trattare prima i funzionari del sindacato, e poi, solo in un secondo momento, i delegati stessi della Rsu. Non hanno ricevuto risposte molto convincenti ...

A questo punto va particolarmente sottolineato il senso che uno sciopero di 8 h con picchetto di 200 lavoratori non è importante tanto per il fatto che non

si lavora per 8 h, ma per il fatto che è qualitativamente diverso dal fare 4 scioperi di 2 h a inizio/fine turno. Il salto qualitativo è che comunque crei una dinamica che renda a tutti quanti l'idea di che cos'è una collettività, i cui interessi sono attaccati dall'azienda, nonché contrapposti a quest'ultima. Mi sembra un punto importante da sottolineare.

Poi anche le 2 h di sciopero ci stanno. Però, **se l'assemblea decide di fare lo sciopero di 8 h, si fa lo sciopero di 8 h.** Poi lo sciopero di 2 h in un altro momento può anche andare bene, se intervallato tra uno sciopero di 8 h e l'altro si possono fare tutte le forme di protesta che si possono usare: lo sciopero bianco, quello di 2 h, quello a singhiozzo, e via dicendo.



Cosa ci dici a proposito delle altre "figure professionali" interne all'azienda?

Quelli del **Customer Service** sono i dipendenti del negozio, c'è poi il **Contact Center**, che è il post-vendita, e anche loro ci sono nella lotta, si stanno mobilitando, hanno fatto sciopero e sono toccati anche loro dall'attacco aziendale. Su di loro pesa meno il discorso delle maggiorazioni domenicali perché non lavorano la domenica, per il resto vale lo stesso discorso. **I lavoratori delle cooperative** dovrebbero avere invece le spalle coperte: varrebbe il codice Ikea Way, che Ikea impone ai suoi fornitori, anche se poi dovrebbe fare delle verifiche sugli stessi, cosa che non sempre avviene. Le cooperative sono presenti anche all'interno dei negozi Ikea. Nei punti vendita di Corsico e Carugate (negli altri non so se funziona allo stesso modo) non era consentito l'accesso alla mensa a questi lavoratori. Nello specifico, da noi, gli assunti con la coop. CanalList, cioè i "carrellisti", non potevano entrare in mensa per

questioni di permessi sanitari: questo perché non essendo dipendenti Ikea, se fossero stati male in mensa, la responsabilità sarebbe stata dell'azienda. Infatti **fino a cinque anni fa mangiavano nella sala carrelli, poi, grazie alle nostre lotte, siamo riusciti a fare in modo che usufruissero anche loro della sala mensa.** Agli stagisti invece fanno fare di tutto: ho visto il contratto di una lavoratrice assunta come stagista in un punto Ikea, che ha sede operativa a Brescia. Doveva supportare l'ufficio delle Risorse Umane nella stesura di un programma d'implementazione oraria (che, tra l'altro, probabilmente è quello che ci sottoporranno). Aveva firmato un contratto per lavorare 6 gg su 7, nella fascia oraria dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 20.00. Non c'era indicazione di turnazione, il che vuol dire che probabilmente lavorava dal lunedì al sabato tutti i giorni nelle ore indicate e percepiva una retribuzione pari a 300 euro al mese! Ma non è finita qui, ho visto anche altri contratti che prevedevano un compenso di 600 euro, ma su 5 giorni lavorativi e sempre con un progetto specifico.

Numericamente quanti sono questi lavoratori ipersfruttati a Carugate?

Da noi saranno circa 15. Poi non ho controllato i "numeri" negli ultimi giorni, ma a partire dal giorno prima dello sciopero c'erano molte persone a colloquio che aspettavano di essere assunte. Non so poi quanti ne hanno presi. Inoltre va tenuto conto dei molti interinali che verranno assunti a fine luglio per sostituire i lavoratori che vanno in vacanza visto che, tra Luglio e Agosto, così come a Natale, Ikea ha il picco delle vendite.

Com'è il clima lavorativo ora in negozio?

Diciamo che **se dovessimo rispettare i carichi della merce come da normativa, bloccheremmo il magazzino.** Visto che per es. io non posso caricare più di 27 kg da solo, o c'è qualcun altro con me o non li posso caricare e quindi sto fermo. Tali limiti non vengono mai rispettati, altrimenti si rallenterebbe molto il lavoro. Già adesso, nel reparto dove si preparano i carrelli per i clienti che fanno gli ordini, se prima lavoravamo in un modo adesso lavoriamo con molta più calma, anche perché, soprattutto all'IKEA, anche chi non è aziendalista ha un forte senso di partecipazione e

di rispetto per il lavoro degli altri. Per es. tendevi anche a lavorare di più per venire incontro al tuo collega o al fatto che l'organizzazione era carente e comunque continuare a far funzionare tutto regolarmente. **Adesso, dopo quello che vogliono farci, questa cosa non c'è più, ci si muove con**

molta più tranquillità, che poi tranquillità reale non è. Il clima comunque è diventato pesante, c'è insoddisfazione e la percepisci nell'aria.

Questa intervista è stata fatta ad uno dei lavoratori IKEA di Carugate, in mobilitazione dal 6 giugno. Infatti, l'azienda vorrebbe disdettare il contratto di 2° livello proponendo, a tutti i suoi dipendenti, un nuovo tipo di contratto, un nuovo computo delle maggiorazioni domenicali, un nuovo prospetto orario. Tali cambiamenti andrebbero a peggiorare non solo le condizioni di lavoro, ma anche gli stipendi. Per questo motivo, molti di loro hanno scelto di non piegare la testa, di non cadere nel ricatto padronale, ma di difendere le proprie condizioni di lavoro, lottando uniti, organizzandosi e scioperando.

Carugate, tra l'altro, è sede di un imponente polo con grandi multinazionali della distribuzione e nel quale si concentrano, di conseguenza, un gran numero di lavoratori occupati in uno stesso settore lavorativo.

Questo testo nasce sia dal bisogno di comprendere i motivi alla base di questa mobilitazione, sia dal bisogno di capire meglio le diverse strategie utilizzate dalle aziende per le proprie ristrutturazioni. Ristrutturazioni che, puntualmente, hanno alla base un peggioramento delle condizioni di lavoro (articolazione differenziale di salari, orari di lavoro, straordinari, etc.).

Anche la singola vertenza dei dipendenti IKEA è di interesse per tutti i lavoratori. Infatti, a prescindere dal tipo di lavoro che ci troviamo a compiere, oggi i lavoratori impiegati in settori e ambiti totalmente diversi affrontano simili problematiche. Seppur dettate da esigenze aziendali differenti, in qualsiasi campo viene espressa la necessità di una riorganizzazione del lavoro che va dall'imporre esuberi, licenziamenti, cassa integrazione, a cambi e peggioramenti contrattuali, come in questo caso.

Ogni lotta che si ponga l'obiettivo di rifiutare il peggioramento collettivo delle condizioni lavorative costituisce quindi un avanzamento per tutta la classe dei lavoratori.

L'assemblea sul lavoro si trova presso la Panetteria Occupata il martedì alle ore 21:00.

Per contatti: lavoroprecario@anche.no .

Assemblea sul Lavoro, Milano, Luglio 2015