

La realtà delle aziende tessili cinesi

Di Antonella Baiocchi

Antonella Baiocchi (2006) in: AAVV (2006) "Analisi dei fabbisogni formativi nel Veneto", Stampato in proprio a cura dell' ATI An.bi.fo con capofila IAL Veneto. Promosso e finanziato da Fondartigianato, progetto A-VN/AF-2.

Questo articolo è distribuito con licenza Open Commons di tipo: "Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 2.5). In particolare:

1. Sei libero di riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare quest'opera;
2. devi attribuire la paternità dell'opera nei modi indicati dall'autore o da chi ti ha dato l'opera in licenza.

il testo completo della licenza si trova su:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/deed.it>

Il rapporto tra presenza di imprenditori stranieri cinesi ed imprenditori italiani ha raggiunto in Italia e nell'occidente, dimensioni preoccupanti: l'imprenditoria tessile, in particolare, risulta essere tra i settori più colpiti. Anche il settore tessile rodigino non è rimasto immune da questo fenomeno rilevando, come abbiamo già visto nei precedenti capitoli, una elevata presenza sul territorio di unità locali a titolarità cinese. Alla luce di questa realtà ci siamo subito attivati per cercare di arricchire questo lavoro di analisi del settore tessile rodigino anche con interviste a testimoni privilegiati di aziende artigiane tessili cinesi. Come si prevedeva, avvicinare i loro titolari attraverso il contatto telefonico si è rivelato sin dall'inizio una strategia fallimentare: abbiamo infatti contattato decine e decine di aziende, le quali, forti anche dell'alibi della barriera linguistica, non ci hanno offerto alcun segnale di apertura al dialogo. Consapevoli, comunque, che rimanere indifferenti davanti a questa realtà (rassegnandoci a limitare la nostra analisi ai titolari italiani, 'come se' la realtà cinese non esistesse) sarebbe stato un atto poco intelligente che avrebbe anche sminuito lo spessore del nostro lavoro, ci siamo armati di fiducia ed ottimismo ci siamo messi alla ricerca di canali di contatto alternativi a quello telefonico: era chiaro, infatti, che l'unica maniera per superare la risaputa ermeticità di chi opera all'interno di aziende gestite da cinesi, sarebbe stata quella di chiedere "un'opera di mediazione" a chi li conosceva e godeva della loro fiducia. La nostra caparbietà ed il nostro ottimismo sono stati ripagati e dopo peripezie che non racconteremo in questa sede, abbiamo realizzato tre illuminanti colloqui: uno con un titolare di azienda tessile cinese della zona rodigina gli altri con due operai impiegati all'interno di altre aziende tessili rodigine, sempre gestite da titolari cinesi. Qui di seguito si fornirà una breve descrizione di queste tre persone:

1. uno di loro svolge il ruolo di titolare di azienda. È riuscito a 'mettersi in proprio' dopo 11 anni di lavoro come operaio presso aziende gestite da suoi connazionali, alcune rodigine. Ha avviato la sua azienda nel 2001. All'apertura l'azienda contava 5 addetti "ufficiali" compreso il titolare. Dal 2003 ne conta 8, compreso sempre il titolare. Racconta questo testimone, che la sua azienda, oltre agli addetti *in regola*, si avvale anche di una forza lavoro *sommersa*, costituita sia da connazionali in regola ma non dichiarati nell'impresa, che da connazionali senza permesso di soggiorno, in attesa di regolarizzazione. Aggiunge che questa modalità è consuetudine per la maggioranza delle ditte gestite da suoi connazionali. Mi confida che

- attualmente la forza lavoro sommersa si aggira intorno alle 10 persone. Afferma di aver realizzato negli ultimi tre anni un fatturato medio di circa 85.000,00 euro.
2. Un secondo testimone lavora da 9 anni come *operaio qualificato* (vedere più avanti il paragrafo inerente le figure professionali) presso aziende gestite da suoi connazionali. Percepisce uno stipendio medio di circa 650 euro. In questi anni non ha mai lavorato per più di 1 anno stabilmente in una stessa azienda.
 3. Un terzo testimone svolge anch'esso il ruolo di *operaio qualificato*, sempre presso azienda tessile gestita da un suo connazionale. Ha ottenuto la promozione ad *operaio qualificato* da circa 8 mesi, dopo 5 anni di lavoro come *operaio apprendista*. Guadagna circa 550/600,00 euro.

Tutti e tre i colloqui sono avvenuti nel rispetto delle seguenti modalità, ritenute da tutti i testimoni *condizioni fondamentali ed imprescindibili al fine della concessione dell' intervista*:

1. il "gancio" (mediatore) era un loro fidato connazionale;
2. abbiamo dovuto assicurare l'assoluto anonimato sia degli intervistati che delle aziende in cui essi lavorano;
3. i colloqui sono avvenuti con la presenza del "gancio", che ha sortito anche da interprete;
4. gli incontri si sono svolti in ambiente assolutamente estraneo all'azienda artigiana in cui i testimoni lavorano: tutti e tre sono stati realizzati in provincia di Padova.

Il quadro emerso da questi tre approfonditi colloqui, è risultato interessante, tanto da far decidere al gruppo di lavoro di dedicargli questo paragrafo, nonostante le procedure metodologiche e i termini tecnici non risultino appropriati alla struttura della ricerca poiché fedeli al quadro descrittivo riportato dai tre testimoni cinesi.

Qui di seguito, quindi, pur consapevoli del fatto che tre colloqui non siano significativi in termini di campionamento, si riportano i contenuti più salienti di queste tre interviste, fiduciosi e convinti che al di là della rilevanza statistica, quanto ci accingiamo a scrivere possa contribuire a promuovere un avvicinamento alla realtà cinese, libero da pregiudizi e preconcetti, e incoraggiare l'individuazione di soluzioni intelligenti e costruttive per quello che è comunemente chiamato *problema giallo*.

Cominciamo col dire che queste tre interviste, ci hanno aiutato a conoscere e comprendere non solo la realtà dell'artigianato tessile cinese, ma anche e soprattutto la realtà dell' *operaio cinese*, delineandoci di lui, un quadro chiarificante sia dal punto di vista umano che lavorativo: da un lato, infatti, abbiamo acquisito una visione più ampia del suo ambiente di provenienza, arrivando a comprendere sia i motivi che l'hanno indotto ad emigrare in occidente, sia i motivi che lo portano ad accettare di lavorare sottopagato nel nostro territorio, adattandosi a percepire uno stipendio inferiore di più della metà di quello che percepisce per lo stesso lavoro un operaio italiano (si veda la sezione: *Il contesto di provenienza dell'operaio cinese*); dall'altro abbiamo raggiunto una visione più definita anche della realtà che si trova a vivere all'interno dell'azienda in cui lavora: siamo riusciti anche a delineare una interessante descrizione delle figure professionali esistenti all'interno delle aziende tessili cinesi come di seguito riportato (si veda la sezione: *Analisi del contesto lavorativo e delle figure professionali*).

Il contesto di provenienza dell'operaio cinese

Dietro al miracolo economico della Cina, il paese più popoloso del mondo, che sta portando le fabbriche europee a delocalizzare e a chiudere sotto i colpi del dumping, della contraffazione dei marchi e del basso costo del lavoro, ci sono giornate lavorative lunghissime, salari bassi, pochi diritti.

La situazione del lavoratore medio in Cina è descritta dai tre intervistati, come drammatica.

Titolari ed operai cinesi infatti, vengono da zone dove non ci sono sistemi di sicurezza né tutela né rispetto per il lavoratore.

Raccontano i testimoni intervistati, che all'inizio degli anni Ottanta il governo cinese ha intrapreso delle riforme economiche che hanno portato all'aumento vertiginoso degli standard di vita.

Ma questo progresso è stato (e continua ad essere) sfacciatamente ineguale, diviso lungo aree geografiche e lungo linee sociali.

Con l'entrata della Cina nella Organizzazione Mondiale del Commercio, la differenza tra gli stipendi di manager e operai è aumentata vertiginosamente.

Nel giro di due decenni infatti, vasti spazi agricoli sono stati trasformati in fabbriche, agglomerati urbani, grandi magazzini. Le fabbriche si sono popolate di operai che hanno lasciato la famiglia nella miseria della campagna alla ricerca disperata (spesso delusa) di una vita più dignitosa.

Il divario tra ricchi e poveri è diventato sempre più esteso: c'è chi (perlopiù grazie a favoritismi politici) riesce a diventare ricco nel giro di un biennio e chi languisce sui marciapiedi o torna in campagna, sconfitto da condizioni di lavoro insopportabili.

Gli emigranti che arrivano dalle campagne finiscono nelle mani di un capitalismo cinese, avido e senza scrupoli, in un paese dove le regole sono spesso calpestate.

Raccontano infatti i testimoni ascoltati, che il divario economico tra impiegati e datori di lavoro non è tutelato da nessuna regola: non esiste nessun standard per l'assistenza sanitaria, per i contributi pensionistici, per il sussidio di disoccupazione.

In Cina, aggiungono, non ci sono sindacati. O meglio, esiste un sindacato unico, *la Federazione dei Sindacati Cinesi*, creato negli anni '50 dal partito comunista. E' un sindacato di regime, non libero, nato non per aiutare i lavoratori nelle loro rivendicazioni ma per controllarne di fatto l'operato e verificare il rispetto delle regole di chi sta al potere.

Il governo cinese è descritto come totalmente contrario alla nascita di sindacati indipendenti che avrebbero un ruolo positivo nelle relazioni del lavoro e non permette rivendicazioni pubbliche che possano interferire con le sue scelte di politica economica e sociale: l'attuale priorità politica della Cina insomma, è il proprio sviluppo economico, diretto verso massicci investimenti stranieri, verso l'urbanizzazione selvaggia e lo sfruttamento dell'enorme bacino di manodopera sottocosto.

Non è permesso a nessuno di deviare da questa linea.

Per avvallare con un esempio la fondatezza di questa situazione, i testimoni aggiungono che l'attuale legislazione del lavoro, entrata in vigore circa un decennio fa, e che prevede alcuni provvedimenti di tutela per il lavoratore (come la riduzione delle ore di lavoro, degli straordinari, etc.) in realtà contempla clausole 'trabocchetto' che inficiano ogni proposito di tutela del lavoratore:

1. è descritta come una legislazione valida per gli operai di imprese private e statali, che non farebbe cenno affatto alla tutela dei lavoratori domestici, dei funzionari pubblici, dei contadini
2. che prevede una clausola che permette "per esigenze di produzione" di sfiorare i limiti di straordinario
3. che contiene un articolo che consente il licenziamento immediato "per serie violazioni della disciplina del lavoro" senza spiegare in cosa questa disciplina consista
4. che lascia alle province il compito di fissare il salario minimo provocando marcate ingiustizie a livello nazionale

In merito a questo ultimo punto, gli intervistati raccontano che in Cina lo stesso lavoro di un operaio tessile italiano è pagato, nel migliore dei casi, 90 euro al mese, mentre in alcune province, non supererebbe i 40 euro!

L'operaio dorme in fabbrica o accanto alla fabbrica e se chiede un aumento rischia il licenziamento. La giornata 'normale' di lavoro è di circa 12 ore lavorative, con due pause per pranzo e cena, e gli straordinari sono obbligatori.

Nei mesi di punta in cui l'azienda aumenta gli ordini, gli straordinari s'allungano e il turno normale diventa di oltre 15 ore al giorno, spesso con una domenica di riposo a settimane alterne.

La paga mensile basta appena a sopravvivere: è di circa 75 euro di cui una % viene trattenuta per coprire le spese di vitto e alloggio: camerate in cui i lavoratori si ammucchiano cibandosi di alimenti spesso discutibili dal punto di vista della qualità.

In fabbrica gli operai sarebbero sottoposti ad una disciplina di tipo militare.

Aggiungono che quando arrivano gli uomini d'affari stranieri per un'ispezione, gli operai vengono avvisati in anticipo e i capi li fanno pulire tutto accuratamente.

Nelle aziende il lavoro minorile è la regola, anche se lo sfruttamento dei minori (in teoria) in Cina è

fuorilegge.

Lo sfruttamento dei minori spesso gode della complicità delle famiglie dei bimbi, spesso obbligate a far lavorare i loro figli, in quanto 800 milioni di cinesi abitano ancora nelle campagne dove il reddito medio può essere anche inferiore ai 200 euro all'anno.

Per i più poveri, quindi, mandare i figli e soprattutto le figlie, in fabbrica, non è la scelta più crudele. Questa situazione drammatica, aiuta a comprendere i motivi per cui l'operaio cinese non si fa problemi a lasciare una fabbrica o una città, o la nazione, se sa di poter trovare un'opportunità migliore altrove!

Ed aiuta a comprendere anche i motivi per cui egli si adatta qui in Italia ad essere sottopagato dai suoi titolari connazionali: perché lo stipendio che percepisce in Italia è per lui, una cifra comunque "da capogiro" rispetto a quella che *percepirebbe* nel proprio paese di origine. Una cifra che gli permette di vivere in modo decente e di inviare anche qualche soldo alla famiglia di origine.

Dietro al bassissimo costo dei prodotti cinesi che invadono i mercati mondiali sbaragliando la concorrenza, si individuano, quindi, molti fattori.

Gli intervistati ne citano alcuni:

1. il fatto che i lavoratori cinesi sono pagati molto poco e, quindi, possono tenere bassissimi i prezzi dei loro prodotti, sbaragliando la concorrenza,
2. il fatto che il governo cinese aiuta le esportazioni cinesi sgravando di tasse gli esportatori,
3. il fatto che molte imprese cinesi non si curano dell'ambiente, inquinandolo, mentre le nostre imprese (giustamente) sono costrette dalle leggi a filtrare i fumi, a riciclare le acque,
4. il fatto che le imprese cinesi risparmiano sulla tutela dei lavoratori (i lavoratori cinesi muoiono per infortuni sul lavoro dieci volte di più di quelli europei),
5. e il fatto che le multinazionali occidentali, si rendono complici di questi abusi: sono molte infatti le imprese cinesi che lavorano su licenza delle multinazionali occidentali (anche una parte cospicua del "made in Italy", ad esempio, si fa in Cina).

Raccontano inoltre a proposito di quest'ultima questione, che le multinazionali compilano sì i "rapporti sulla responsabilità sociale d'impresa" promettendo trasparenza sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche dei loro fornitori, ma troppo spesso mancano di approfondire questi *Social Reports*, che spesso, sarebbero contraffatti.

Affermano gli intervistati che la falsificazione da parte dei manager cinesi dei libri-paga e dei registri degli orari di lavoro e delle relazioni degli ispettori sanitari, è una pratica comune. Fanno intendere, in definitiva che i cinesi alterino i documenti per mettere a posto le coscienze multinazionali.

Analisi del contesto lavorativo e delle figure professionali

Il racconto dei testimoni intervistati, ci ha fornito un quadro d'insieme del contesto in cui l'operaio cinese si trova a lavorare all'interno dell'azienda tessile cinese rodigina..

Qui di seguito forniamo un elenco riassuntivo delle caratteristiche degne di nota raccolte dai nostri tre testimoni:

1. nella maggioranza delle aziende tessili gestite da titolari cinesi (così come nelle aziende tessili rodigine con titolare italiano) *non esistono figure intermedie tra il titolare e i dipendenti.*
2. Anche qui, *il titolare si avvale al massimo della collaborazione di familiari, coadiuvanti aziendali*, senza però una chiara definizione delle loro mansioni e delle loro competenze, distinguendo al massimo tra aspetti produttivi, amministrativi o esecutivi.
3. *La leadership è nella quasi totalità di tipo autocratico – paternalistico.*
4. Nella maggior parte dei casi, l'organizzazione produttiva, ha un *basso livello di complessità* ed è caratterizzata prevalentemente da attività meramente esecutive.
5. Le aziende cinesi possono contare su *un numero considerevole di addetti*: l'azienda si avvale di una 'forza lavoro sommersa', costituita sia da connazionali in regola ma non dichiarati nell'impresa, che da connazionali senza permesso di soggiorno, in attesa di regolarizzazione. Ci informano che questa modalità è consuetudine nella maggioranza delle ditte di loro

- connazionali.
6. Gli addetti solitamente, *vivono, mangiano e dormono all'interno dell'azienda* in cui lavorano: tendono a riprodurre nel paese che li accoglie, una comunità a sé, ricalcando usi, costumi e prassi appresi nel luogo di origine oltre a mantenere la barriera linguistica, che a volte si trasforma in vera e propria incomunicabilità. Questa prassi, da un punto di vista pratico e morale appare come un vantaggioso modo di *proteggersi*, ma causa isolamento sociale e dipendenza dalla comunità cinese, contribuendo ad alimentare lo sfruttamento della manodopera operaia. Infatti il cinese non integrato, che spesso non conosce la lingua italiana (quindi neanche i diritti cui potrebbe accedere) diventa facilmente piegabile allo sfruttamento, equivocato troppo spesso come unica risorsa per guadagnarsi da vivere.
 7. Anche nelle aziende cinesi, come nelle aziende italiane, sembra esserci un *accentramento di più mansioni* (tutti, nei limiti del possibile, devono *saper far tutto*). L'accentramento, però, come si enuncia nel punto precedente, è su un numero di addetti molto più considerevole di quello delle aziende italiane. L'accentramento delle mansioni
 8. da un lato è un retaggio della filosofia di sopravvivenza che il lavoratore cinese ha dovuto maturare per fronteggiare le difficoltà di vita cui è stato costretto,
 9. dall'altro è 'un'esigenza 'aziendale', in quanto permette di supplire con facilità alle eventuali assenze/mancanze di personale, a causa di malattie, migrazioni verso altre aziende, esigenze di incremento di personale dei mesi di crescita di produttiva, etc.etc..
 10. Si assiste ad una sofferenza *delle specificità di ciascuna figura professionale*, a causa della flessibilità non solo oraria ma anche 'spaziale' (ci si conceda questo termine) che caratterizza l'operaio cinese. Sembra infatti che egli non usi rimanere in un'azienda per un periodo lungo di tempo, ma si sposti di laboratorio in laboratorio. Questo sembra che avvenga:
 11. a causa della tendenza dei titolari di pagare 'a cottimo' *l'operaio qualificato*, costringendolo, per mettere assieme il suo stipendio, a passare da un titolare all'altro, seguendo la frantumazione delle commesse tra un gran numero di datori di lavoro.
 12. e per esigenza sempre dei titolari che, nei periodi di incremento di produzione (usando le parole del "gancio" traduttore): *"chiedono in prestito gli operai, proprio come accade in una grande famiglia in cui ci si aiuti a vicenda"*

Si intuisce da queste ultime considerazioni, che questa flessibilità "spaziale" se la può 'permettere' solo o prevalentemente un lavoratore "sommerso" (non in regola), in quanto di certo questa modalità 'zingaresca' non sarebbe possibile per un operaio provvisto di un regolare contratto di lavoro. Tenendo presente che tutti e tre i nostri testimoni hanno dichiarato di aver effettuato anche loro negli anni, molte di queste 'migrazioni', l'entità del fenomeno del lavoro sommerso cinese ci si delinea più chiaramente.

1. La *catena di produzione cinese*, sia in termini di tempi che di quantità della produzione ci è stata descritta *molto più fluida rispetto a quella delle aziende italiane*, grazie proprio alle due precedenti considerazioni: il fatto che la catena cinese può contare sulla presenza di un considerevole numero di addetti caratterizzati da una disponibilità senza pari alla flessibilità di mansioni, oraria e spaziale.
 1. Le aziende artigiane tessili cinesi, *hanno una rilevante presenza di addetti di sesso maschile*, al contrario di quanto accade nelle aziende tessili italiane, costituite in maggioranza da addette donne.
2. La *maggioranza di aziende cinesi è contoterzista*.
3. I servizi che il titolare di azienda cinese riscontra essere mancanti o carenti rispetto alle esigenze della sua azienda sono:
4. Corsi di formazione del personale sull'abbigliamento e le tendenze
5. Suggerimenti su come amplificare il circuito delle vendite.
6. di un servizio di assistenza e di informazione per quanto riguarda i bandi promossi dalla Regione, i progetti in atto, i corsi di aggiornamento e di formazione per migliorare il benessere delle aziende e analizzare i nodi che fanno più questione.

Oltre al quadro d'insieme del contesto lavorativo cinese, appena esposto, ci è stata fornita dai testimoni anche una descrizione delle figure professionali su cui si regge l'azienda artigiana tessile cinese della zona rodigina. Qui di seguito si esporrà una 'discorsiva' descrizione, mettendo l'accento prevalentemente alle differenze rispetto alle figure professionali delle aziende tessili italiane. L'intervista con i tre testimoni ha evidenziato 7 ruoli professionali impegnati quotidianamente nell'azienda tessile cinese, tutte eccetto una (quella *dell'addetto all'accudimento del personale*) sono assimilabili a quelle dell'azienda tessile rodigina, già descritte nel precedente capitolo.

1. *Il titolare imprenditore tessile.* Il titolare cinese che dirige un'azienda tessile in Italia, solitamente è un operaio intraprendente che ha deciso di accantonare il denaro per aprirsi un laboratorio. Per un operaio cinese, a causa degli stipendi esigui che percepiscono, diventare titolare di un'azienda propria è spesso un'impresa spesso difficoltosa. Solitamente impiega svariati anni, prima di mettere insieme il capitale necessario per aprire una impresa a carattere familiare. E quando avvia la sua ditta, solitamente parte indebitato, a causa delle spese che deve sostenere per regolarizzarsi, per rimborsare i debiti contratti per il viaggio in Italia o per ritornare in Cina. In un laboratorio tessile è presente un solo Titolare, spesso supportato da un parente (solitamente la moglie) che svolge funzione di coadiuvante aziendale. I titolari tessili cinesi sono esposti a rischi imprenditoriali come la stagionalità delle produzioni, l'alta mobilità degli operai, truffe e raggiri da parte dei committenti. Rispetto al titolare del tessile italiano, il titolare cinese è dotato di maggiori capacità imprenditoriali, probabilmente maturate durante la dura gavetta subita: è più aperto alla creatività, alla fiducia, alla condivisione e alla collaborazione, non mancando di promuovere un percorso di crescita già solo attraverso la *delega di responsabilità* ad altre figure della famiglia in azienda
1. *Il Coadiuvante aziendale.* E' il "braccio destro" del titolare. Supporta il titolare tessile artigiano nella direzione della produzione. Solitamente questa figura è ricoperta da un familiare, molto spesso la moglie del titolare. In questo caso, se è la coniuge a svolgere questo ruolo, ella non percepisce stipendio.
1. *Il confezionista capocatena.* E' un *operaio qualificato* con alte competenze distintive e competenze trasversali tali da svolgere il ruolo di capocatena: controlla il materiale della commessa, imposta, coordina e controlla l'intero processo di confezionamento dei capi, organizza la catena di produzione, modifica l'assegnazione alle confezioniste delle diverse fasi di lavorazione nel perseguimento della massimizzazione dei tempi e della qualità totale, valuta l'idoneità dei capi alla scheda tecnica, etc.
1. *L'operaio qualificato.* E' un operaio di grado superiore, addetto a tutti i lavori più sofisticati, compresa la gestione dei macchinari. Deve saper applicare le tecniche di taglio secondo le caratteristiche dei tessuti, mettere e regolare le diverse macchine da cucire sulla base delle lavorazioni da svolgere, predisporre ed attrezzare con i necessari accessori e dispositivi di protezione la macchina sulla base della lavorazione da svolgere, verificare il corretto funzionamento delle macchine da cucire e riconoscere le anomalie, sostituire il filo delle macchine da cucire, cucire cerniere lampo, tasche, gonna e pantaloni, occhielli, linea capi spalla, polsini e colletti. Questa figura guadagna generalmente dai 600 agli 800 euro al mese.
1. *Operaio generico* con abilità tecniche di base: stira e sa cucire ma con performance modeste. Taglia i fili in eccesso, piega i capi, imbusta, ma deve anche adattarsi a fare lavori umili di pulizia, saper tenere pulito il laboratorio, etc. Spesso è addetto al finissaggio.
1. *L'operaio apprendista* E' il ruolo che va a ricoprire il cinese all'inizio della gavetta

lavorativa. Fa attività umili. Tiene pulito il laboratorio, taglia i fili dei vestiti, piega i vestiti. Viene affiancato da un operatore esperto al fine di apprendere il lavoro. Guadagna 400-500 euro al mese.

1. *L'addetta all'accudimento del personale.* Si tratta solitamente di una figura femminile che ha il compito prioritario di accudire il personale su parecchi fronti e che all'occorrenza aiuta anche nel lavoro tessile. Questa figura, solitamente non percepisce uno stipendio, ma lavora in cambio di vitto ed alloggio e qualche mancia. E' una figura assimilabile a quella della domestica e della cuoca. All'interno dell'azienda tessile cinese è considerata una figura importante, in quanto oltre a rappresentare e supplisce per gli addetti la figura materna, è suo il compito di rendere confortevole l'ambiente in cui gli addetti vivono e lavorano. Vale la pena a nostro avviso, dettagliarla un po' più approfonditamente, come di seguito riportato:

Figura professionale **L'addetta all'accudimento del personale**

Settore / settori di inserimento

Tessile – abbigliamento

a - Prestazioni ideali

Risultati attesi dalla sua prestazione

1. Organizza e presidia la completa esecuzione dei lavori domestici
2. Presidia la vivibilità e il comforto dell'ambiente in cui vivono e lavorano gli addetti
3. Prepara i pasti
4. Accudisce le persone che vivono nell'azienda

Attività svolte

1. Tenere pulito l'ambiente in cui lavorano, vivono e dormono gli addetti
2. Cucinare
3. Stirare
4. Lavare
5. Tenere la Dispensa fornita
6. Pagare le utenze
7. Provvedere a risolvere tutti i problemi minori inerenti l'edificio in cui si vive: idraulico, elettricista, etc.
8. In caso di bisogno sostituzione degli addetti assenti sul lavoro
9. Accudire addetti ammalati
10. Accudire eventuali bambini, figli di addetti

Strumenti utilizzati

1. Utensili per la pulizia
2. Utensili per la cucina
3. Generi alimentari
4. Macchinari per l'assemblaggio e la stiratura

Relazioni intrattenute (interne ed esterne all'azienda)

1. Titolare Imprenditore e coadiuvante aziendale
2. Dipendenti
3. Negozi e uffici

Ambito di decisione (direttivo, tecnico-gestionale, operativo)

Nessuno. Trattasi di ruolo meramente esecutivo, al servizio di tutti gli addetti dell'azienda.

**b - Competenze
distintive**

Cosa deve conoscere

1. Le tecniche di smacchiatura degli abiti
2. Le modalità di conservazione dei cibi
3. Il funzionamento degli elettrodomestici
4. I prodotti per la pulizia e le tecniche di pulizia

Cosa deve saper fare (abilità)

1. Saper cucinare
2. Saper utilizzare gli elettrodomestici
3. Saper organizzare i tempi di preparazione dei cibi in relazione alle esigenze dell'azienda
4. Saper cucinare
5. Saper togliere le macchie difficili dagli abiti
6. Saper prevedere la diversa reazione delle fibre tessili al contatto con il calore e il vapore
7. Saper pagare (come e dove) le utenze domestiche
8. Saper rammendare
9. Saper effettuare i lavori più semplici dell'azienda tessile, tra i quali quelli del finissaggio (applicazione del cartellino, imbustare, etc.)
10. Saper accudire un ammalato

Come deve porsi (atteggiamenti)

1. Essere paziente
2. Essere disponibile
3. Avere spirito di sacrificio
4. Essere umile
5. Spirito di sopportazione (non lamentarsi)
6. Essere precisa nell'esecuzione del lavoro
7. Avere buona volontà nel lavoro
8. Essere comprensiva e materna
9. Sapersi accontentare (solitamente questa figura oltre al vitto, all'alloggio e a qualche mancia, non percepisce stipendio)

c - requisiti e prospettive professionali

Requisiti di accesso Scolarizzazione o formazione

Esperienza professionale

Prospettive professionali

Inquadramenti funzionali raggiungibili

Figure professionali assimilabili

1. domestica
2. cuoca
3. badante
4. infermiera generica
5. lavandaia
6. baby sytter

Elementi di criticità

Reperibilità della figura

Facilmente reperibile: solitamente questo ruolo è svolto da donne anziane, parenti di qualche addetto o del titolare, o da connazionali appena arrivati in azienda, spesso senza permesso di soggiorno, in attesa di regolarizzazione e di inserirsi in qualche circuito lavorativo.

Adeguatezza della figura in uscita dai percorsi formativi e

scolastici

Livello e cause di tensione tra domanda e offerta

Conclusione

I testimoni delle imprese artigiane cinesi contattati, hanno denunciato un'economia etnicizzata, chiusa nella cerchia di imprenditori e dipendenti della stessa Nazionalità, che crea sia problemi di lavoro nero, che di scarsa integrazione sociale.

Uno scenario preoccupante in cui l'operaio cinese e il suo titolare sono anch'essi, vittime di un gioco perverso che rischia di fagocitare 'burattini e burattinai'.

E' doveroso attivarsi per trovare rimedi efficaci, che senz'altro non potranno prescindere

1. dal far distribuire dalle imprese che hanno delocalizzato, i codici di condotta sottoscritti in sede europea per diffondere la conoscenza dei diritti sociali e ambientali,
2. dal trovare modalità per informare i lavoratori cinesi sui loro diritti, sulle modalità di contrasto dell'ignoranza e della paura, sulle modalità e possibilità di sganciarsi dal "ghetto", smettendo la dipendenza e acquisendo libertà e consapevolezza,
3. dal creare, un sistema di contrattazione indipendente tra lavoratori e imprenditori in cui i sindacati abbiano un ruolo effettivo,

Obiettivi ardui, questi, e di difficile attuazione in quanto sconvolgerebbero l'interesse di troppi colossi, cinesi ed occidentali, che traggono vantaggio dallo sfruttamento del lavoratore cinese, perpetuabile solo mantenendolo nell'ignoranza e nel timore.

Se non si pongono rimedi, prima o poi il malcontento dei cittadini cinesi sfruttati dai titolari locali e stranieri ed espropriati dal governo della terra per destinarla all'uso commerciale ed industriale, potrebbe sfociare in un movimento operaio nazionale cinese che potrebbe dar vita ovunque a scioperi incontrollabili.

Se questo accadesse, se cioè la Cina dovesse chiudere i battenti della manodopera a basso costo in modo incontrollato ed improvviso ne risentirebbero in modo negativo anche le imprese occidentali che, oggi a migliaia, sono lì "de-localizzate", le quali, non potrebbero più produrre a basso prezzo le loro merci.

Noi vogliamo credere che una soluzione esista e sia attuabile. Siamo convinti che ognuno nel suo piccolo debba comunque fare la propria parte: noi con questo umile scritto, sprovvisto di spessore scientifico, ma senz'altro dotato di un considerevole spessore umano, sentiamo di averla iniziata a fare. Questo paragrafo, che sembrava non si potesse riuscire a fare, è il simbolo dell'incontro costruttivo e rispettoso di "oriente ed occidente". Superando reciprocamente pregiudizi, resistenze e paure, ed armandosi di intelligenza, coraggio e speranza, abbiamo by-passato le difese più ermetiche, arrivando al cuore.

Ai tre testimoni, un sincero e caloroso *Grazie* per la disponibilità dimostrataci.