18 luglio 2018

iMec

giornale metalmeccanico

CONTIENE PIATTAFORMA

Periodico della Fiom-Cgil - anno VII - numero 2

Redazione: Bernardino Andriani | Alessandro Geri | Gabriele Polo | Claudio Scarcelli
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma | email: redazione@imec-fiom.it
www.imec-fiom.it | www.facebook.com/imec.fiom | www.twitter.com/iMecFiom

Per ricevere la newsletter scrivi a: mailinglist@imec-fiom.it

FIOM
www.imec-fiom.it

DALLE CONDIZIONI DI LAVORO ALLA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA

di Michele De Palma

La Fiom, con la collaborazione delle Fondazioni Sabattini e Di Vittorio, ha svolto un'inchiesta sulle condizioni di lavoro negli stabilimenti Fca, Cnhi e Magneti Marelli. Sono stati raccolti circa 10mila questionari, un risultato molto significativo e indicativo perché rappresenta circa il 20% degli operai dei 54 stabilimenti coinvoltti.
L'obiettivo dell'inchiesta è fare un bilancio coinvolgendo direttamente i lavoratori a otto anni dal cambiamento dell'organizzazione del lavoro e del sistema contrattuale con l'applicazione del Contratto Specifico di Lavoro (CCSL) e del modello organizzativo World Class Manufacturing (WCM).
Dall'inchiesta emerge che negli ultimi anni la percezione dei lavoratori è che le condizioni di lavoro negli stabilimenti di Fca, Cnhi e Magneti Marelli sono peggiorate per 6 lavoratori su 10 (il 59,7%). Solo l'11,9% le giudica migliorate. Pesano soprattutto i carichi di lavoro, dei quali il 43,1% dei dipendenti Fca esprime un giudizio estremamente negativo a fronte del 9,7% che vede un netto miglioramento. Visti gli alti carichi, i tempi di lavoro sono poco o per nulla sostenibili secondo il 46,2% del campione, ma dobbiamo anche registrare che una parte dei lavoratori ritiene migliorata la situazione ergonomica. È invece interessante constatare come l'obiettivo della partecipazione alla vita aziendale non trova conferma nell'indagine, infatti solo il 22% dichiara di aver preso parte alle riunioni di team.
Dallo studio emerge che il salario è considerato insufficiente dal 60,9% dell'insieme dei lavoratori e del tutto insoddisfacente dal 16,4%. Ancora più duri sono i giudizi sul bonus, che per il 44,7% e insoddisfacente e del tutto insoddisfacente per il 38,1%.
A partire dai risultati dell'inchiesta la Fiom, ha formulato una piattaforma con il coinvolgimento dei delegati e dei lavoratori che sarà proposta alla scadenza del CCSL. La Fiom ritiene, soprattutto per i risultati raggiunti nell'elezione degli Rls, indispensabile un tavolo unitario con l'azienda per poter affrontare e risolvere i problemi delle condizioni di lavoro e contrattuali.
A più di un mese dall'investor day, non c'è un piano industriale e un confronto su quello occupazionale. Permane l'incertezza sul futuro assetto societario della Magneti Marelli, che invece sul piano industriale e occupazionale sta raggiungendo risultati positivi, anche grazie al lancio del motore elettrico.

Mentre gli stabilimenti del polo torinese e Pomigliano d'Arco non hanno ancora una definitiva missione produttiva che garantisca il lavoro per tutte le maestranze. Inoltre preoccupano gli effetti del cambio di mercato sul diesel e sulla riduzione delle emissioni che potrebbero impattare negativamente sugli stabilimenti di motori di Cento e Pratola Serra.
Ulteriore preoccupazione per gli stabilimenti italiani risiede inoltre nel rischio che eventuali dazi sull'importazione di auto dall'Italia agli Usa possa avere effetti negativi sugli stabilimenti di Torino, Cassino e in particolare per Melfi, che nel 2017 hanno prodotto circa 136mila auto per il mercato a stelle e strisce.
È indispensabile che il Governo avvii in tempi brevi un tavolo per sviluppare sinergie positive per l'occupazione a partire dagli investimenti sull'innovazione e produzione in Italia».
La Fiom terrà assemblee in tutti gli stabilimenti per costruire un «patto con i lavoratori» per la riconquista della contrattazione in FCA e CNHi.

Inchiesta sulle condizioni di lavoro negli stabilimenti Fca Cnhi

Nell'autunno scorso la FIOM-CGIL e la CGIL nazionale hanno dato incarico alla Fondazione Claudio Sabattini e alla Fondazione Giuseppe di Vittorio di realizzare un'inchiesta sulle condizioni di lavoro negli stabilimenti FCA, CNH e Magneti Marelli. Scopo dell'inchiesta era quello di analizzare in profondità le eventuali principali criticità dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni di lavoro all'interno degli stabilimenti come conseguenza delle modificazioni introdotte in seguito all'applicazione del Contratto Specifico di Lavoro (CCSL) (taglio delle pause, inserimento di una nuova metrica del lavoro, organizzazione delle unità di lavoro in domini gestiti team leader, ecc.) e del modello organizzativo World Class Manufacturing (WCM).

La ricerca, iniziata nel mese di ottobre 2017 e conclusa nel marzo 2018, ha coinvolto oltre ai ricercatori delle due Fondazioni, 15 ricercatori in sociologia economica e del lavoro delle Università della Calabria, Napoli, Salerno, Pisa, Milano, Venezia, Modena e Reggio-Emilia e di altri istituti di ricerca, già impegnati da diversi anni, in ambito accademico e sindacale, sui temi dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali.

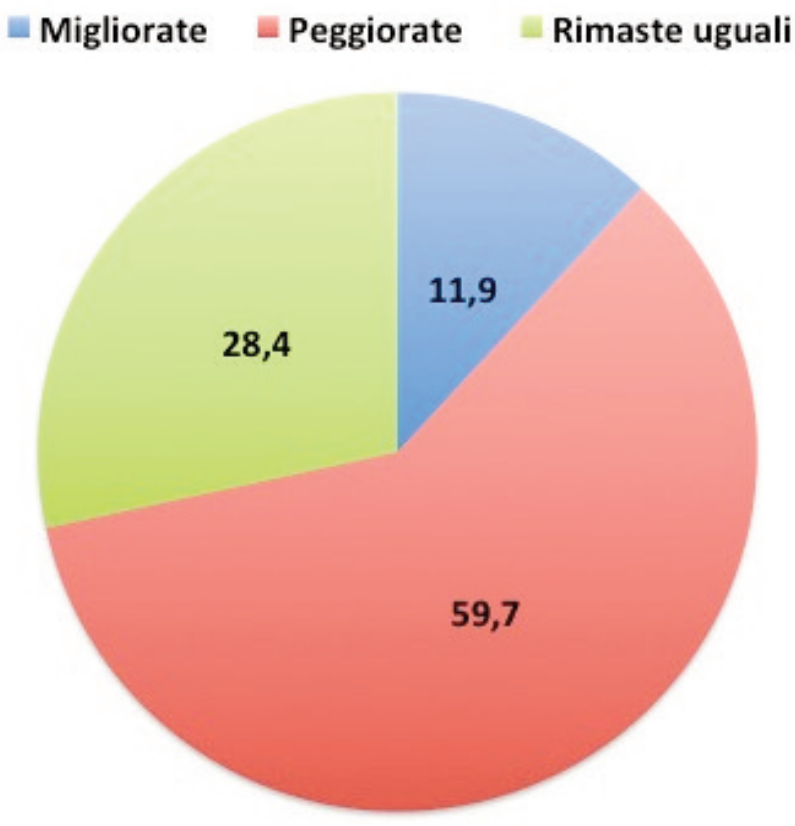
La metodologia di ricerca si è basata principalmente su due strumenti: un questionario unico per tutti gli stabilimenti rivolto alla sola componente operaia, contenete 65 domande a risposta chiusa, e distribuito in tutti gli stabilimenti manifatturieri e di logistica dei due Gruppi e su interviste qualitative realizzate in 16 stabilimenti per 160 interviste complessive oltre alla realizzazione di due «gruppi di discussione» con delegati e iscritti alla FIOM e ad altre organizzazioni o non iscritti ad alcuna sigla sindacale.

L'avvio della ricerca, sia quella tramite questionario, sia quella di natura qualitativa, è stata preceduta da una pre-test degli strumenti di rilevazione su «4 stabilimenti campione» al fine di migliorare il questionario e di delineare al meglio i temi della ricerca qualitativa. Già in questa fase il contributo e le osservazioni provenienti dai delegati e dagli iscritti alla FIOM sono stati particolarmente utili per il miglioramento degli strumenti di rilevazione oltre che per la migliore messa a fuoco delle principali problematiche obiettivo della ricerca.

Qualche dato sui numeri dell'occupazione di FCA e CNH

Alla fine del 2017 secondo i dati ufficiali di FCA e CNH i dipendenti italiani erano rispettivamente 59.922 e 16.900 (76.822 in totale), esclusi i circa 3 mila dipendenti di Ferrari. La differenza tra i 62 mila sopra riportati e i 76.822 non include gli addetti delle attività di ricerca e delle attività commerciali e di altra natura dei due Gruppi. Nel complesso i circa 77 mila dipendenti rappresentavano il 25% dell'occupazione totale dei due Gruppi a livello mondiale, pari a 300 mila addetti, 235 mila di FCA e 65 mila di CNH.

Valutazione condizioni di lavoro ultimi anni in Fca Cnhi (Valore %)



I questionari raccolti

La diffusione del questionario ha riguardato quasi tutti gli stabilimenti manifatturieri e di logistica di FCA (inclusi quelli Magneti Marelli) e CNH, in totale 54 stabilimenti, che esprimevano alla fine del 2017 un'occupazione di circa 62 mila addetti, di cui poco più di 50 mila operai.

Tralasciando per il momento i risultati dell'indagine qualitativa, che in molti casi supportano le indicazioni provenienti dai questionari e che saranno presentati insieme con i risultati definitivi del questionario in una prossima iniziativa autunnale, alcuni dei principali risultati che provengono da una prima analisi dei questionari sono quelli di seguito riportati.

I questionari raccolti sono stati complessivamente 9.668, ovvero circa il 20% della platea operaia di riferimento dei 54 stabilimenti coinvolti nell'inchiesta (tabella 1). Si tratta di un risultato molto significativo soprattutto se si considera che in quasi tutti gli stabilimenti si è superata la soglia minima del 10%, sul totale degli operai, fissata in partenza. La distribuzione e la compilazione dei questionari è avvenuta nella maggior parte dei casi in occasione di assemblee di stabilimento, cui ha fatto seguito in alcuni casi anche una distribuzione all'interno dei singoli reparti.

Ipotesi di piattaforma rivendicativa per la contrattazione in FCA, CNHi e Ferrari

DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE

In previsione della scadenza entro il 2018 del Contratto collettivo specifico di lavoro di FCA, CNHi e Ferrari, la Fiom presenta alle lavoratrici e ai lavoratori la «piattaforma rivendicativa per la contrattazione» realizzata grazie alle delegate e delegati Fiom e al coinvolgimento di 10mila lavoratrici e lavoratori (rispettando l'anonimato e senza distinzioni tra iscritti e non iscritti a qualunque sindacato) che hanno partecipato alla ricerca sulle condizioni di lavoro e contrattuali di tutti gli stabilimenti FCA, Ferrari, Magneti Marelli e CNHi.

La Fiom prima di procedere alla presentazione della «piattaforma rivendicativa» ha verificato le condizioni per un percorso unitario con le altre organizzazioni sindacali.

Per la Fiom la partecipazione e la democrazia sono condizioni imprescindibili: la «piattaforma rivendicativa» sarà presentata e discussa in assemblea in tutti gli stabilimenti dei gruppi per essere poi sottoposta al voto di mandato dei lavoratori e una volta approvata sarà presentata alle direzioni aziendali dei gruppi.

È necessario un unico tavolo di negoziazione tra azienda e sindacati, come condizione preliminare per garantire il reciproco riconoscimento tra le parti e lo svolgimento di un reale confronto senza pregiudizi che impediscano la libera contrattazione.

Per superare definitivamente relazioni sindacali escludenti, la Fiom propone a tutte le organizzazioni sindacali, ai delegati e ai lavoratori di promuovere una comune delegazione nazionale negoziale.

La delegazione negoziale, anche in presenza di più piattaforme, assume il voto referendario sulla eventuale intesa come vincolo reciproco e ineludibile con le lavoratrici e i lavoratori per la validazione dell'eventuale intesa che dovrà inoltre prevedere parità di trattamento per tutti i lavoratori.

Al termine del negoziato con le direzioni di FCA, Ferrari e CNHi, con l'obiettivo di superare la condizione attuale sulla rappresentanza, si provvederà a realizzare un accordo, sulla base di quello già sottoscritto per l'elezione degli RLS, per disciplinare e regolamentare l'elezione proporzionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

IL LAVORO PER TUTTI IN FCA

Il futuro industriale e occupazionale per essere garantito necessita di scelte strategiche di FCA. Il confronto unitario sul futuro assetto societario, sulle garanzie occupazionali per le lavoratrici e i lavoratori della Magneti Marelli interessati dallo spin off, sul piano industriale e occupazionale 2018 – 2022, sono necessari per avere tutte le informa-

zioni necessarie.
Per realizzare l'obiettivo della piena occupazione serve un piano di investimenti per consolidare e allocare in Italia la ricerca e sviluppo per l'innovazione degli asset strategici: nuovi modelli, servizi connessi all'utilizzo, piattaforme di condivisione della mobilità, motorizzazioni ecologiche, sicurezza.
Investire risorse nella formazione, promuovendo l'utilizzo delle 150 ore con un trattamento di miglior favore, nel riconoscimento delle professionalità di chi produce o è impiegato negli enti di ricerca e sviluppo, amministrazione, commerciale e finance.
Promuovere e sviluppare ulteriori collaborazioni con le università, i centri di ricerca e le istituzioni.
La piena occupazione e la stabilizzazione dei lavoratori precari sono un obiettivo prioritario e di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori di FCA.
Il piano strategico presentato dall'amministratore delegato agli investitori il 1 giugno del 2018 prevede la cessazione di alcuni modelli e motori (diesel) in produzione e il lancio di nuovi nell'area EMEA. L'implementazione dei modelli Fiat, Jeep, Alfa Romeo, Maserati e il lancio di nuovi motori deve essere supportato da un piano di «transizione», senza il quale è a rischio l'occupazione in molti stabilimenti a partire da quelli di assemblaggio e motori.
La Fiom propone incontri periodici di monitoraggio sull'avanzamento del «piano strategico» e per l'occupazione. Tale piano per la piena occupazione potrà anche avvalersi di:
- ammortizzatori sociali con l'unico scopo dichiarato di salvaguardare l'occupazione;
- criteri di trasparenza delle assunzioni per le agenzie di somministrazione;
- percorsi di stabilizzazione dei lavoratori precari anche attraverso l'utilizzo di bacini;
- piani formativi a carico dell'azienda e delle istituzioni;
- accordi specifici che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori, che in assenza delle ultime riforme pensionistiche avrebbero già maturato il diritto alla pensione, di poter utilizzare le normative vigenti per ridurre o lasciare il lavoro volontariamente avendo garantita un'integrazione salariale dalla direzione aziendale.

IL LAVORO PER TUTTI IN CNHi

L'assenza di un nuovo «piano industriale» e strategico di CNHi, il prolungamento del piano di riorganizzazione cominciato con il piano del 2014, alimentano la preoccupazione sul futuro dei lavoratori. È' indispensabile che CNHi chiarisca per tutte le divisioni (mezzi di trasporto, macchine agricole, costruzioni, power train e difesa) le scelte strategiche: riteniamo necessario un confronto nazionale e territoriale teso a definire la missione produttiva e gli effetti occupazionali. Per la Fiom il rilancio industriale presuppone l'implementazione dell'occupazione visto che le ristrutturazioni e riorganizzazioni avviate hanno ridotto il numero degli occupati in alcuni stabilimenti.
Negli stabilimenti dove l'aumento dei volumi produttivi ha corrisposto all'utilizzo di lavoratori precari è necessario un confronto per la stabilizzazione dei lavoratori anche attraverso la costituzione di bacini.
Per garantire l'occupazione ulteriori strumenti sono:
- ammortizzatori sociali con l'unico scopo dichiarato

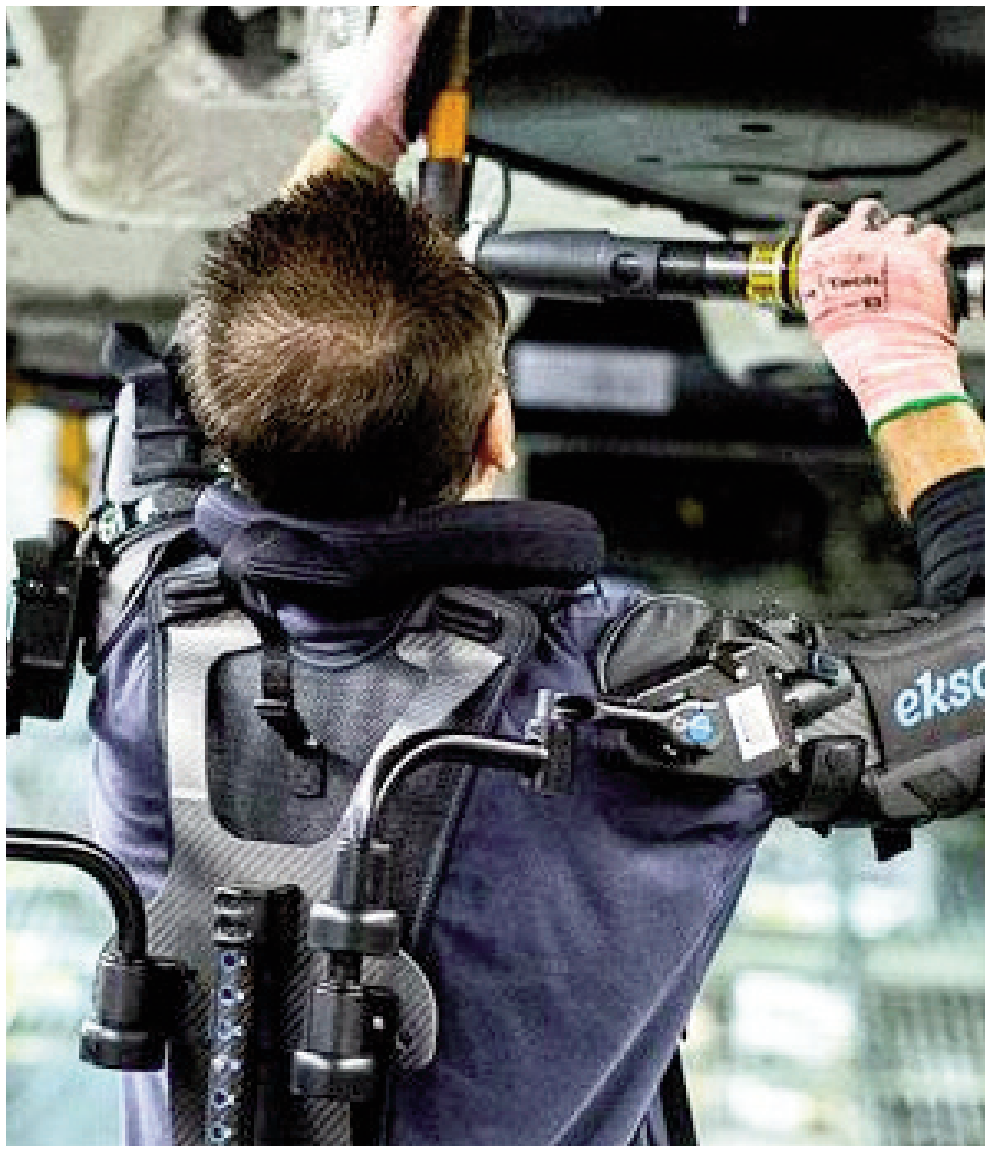
di salvaguardare l'occupazione;
- criteri di trasparenza delle assunzioni per le agenzie di somministrazione;
- percorsi di stabilizzazione dei lavoratori precari anche attraverso l'utilizzo di bacini;
- piani formativi a carico dell'azienda e delle istituzioni;
- accordi specifici che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori, che in assenza delle ultime riforme pensionistiche avrebbero già maturato il diritto alla pensione, di poter utilizzare le normative vigenti per ridurre o lasciare il lavoro volontariamente avendo garantita una integrazione salariale dalla direzione aziendale.
È necessario un piano straordinario di investimenti sugli stabilimenti e sugli impianti per migliorare le condizioni di lavoro.

RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE

La rappresentanza si fonda sul consenso reale dei lavoratori. La carta rivendicativa muove dal principio di riunificare le condizioni contrattuali e salariali dei metalmeccanici al Contratto nazionale di settore e di migliorarne le condizioni di lavoro.
La riattivazione della contrattazione collettiva in FCA e CNHi, fatta eccezione per i diritti indisponibili, è indispensabile per realizzare i principi di democrazia e partecipazione della nostra Costituzione e di piena applicazione dello Statuto dei lavoratori.
Per perseguire tali obiettivi bisogna che:
- si riconoscano reciprocamente tutti i livelli di rappresentanza e le loro prerogative;
- la rappresentanza sia decisa liberamente dai lavoratori;
-la negoziazione e il confronto si articoli su più livelli (nazionale e di stabilimento) nel rispetto delle intese raggiunte;
- sia riconosciuto il ruolo contrattuale delle organizzazioni sindacali e dei delegati.
È impegno tra le parti sperimentare pratiche e strumenti di partecipazione democratica diretta dei lavoratori alle decisioni che determinino un'assunzione di responsabilità e la valorizzazione del ruolo dei delegati.
È responsabilità delle parti definire ambiti, modi e tempi per il confronto che garantiscano il rispetto delle intese raggiunte.

CONDIZIONE DI LAVORO

Per migliorare le condizioni di lavoro è indispensabile assicurare e verificare che i lavoratori abbiano e conoscano i «cartellini di lavoro» loro assegnati. Il «cartellino di lavoro» dovrà recare le analisi della postazione con i tempi-ciclo scomposti per azione e tenendo conto dei mix produttivi, assicurare le giuste pause. Inoltre, è necessario un monitoraggio delle condizioni ergonomiche e una verifica dei carichi e ritmi di lavoro per ogni singola postazione e il mix produttivo nell'ambito di un confronto preventivo con i delegati.
Al fine di migliorare le condizioni di lavoro è necessario verificare e anche modificare il numero e il sistema delle pause in essere.



SALUTE SICUREZZA AMBIENTE

IL'azienda informerà in fase preventiva gli RLS dei cambiamenti di organizzazione del lavoro se dovessero intervenire sulla condizione dei lavoratori in tutto il perimetro aziendale.
Campagna di sensibilizzazione per i lavoratori sugli infortuni e attivazione di un registro dei quasi infortuni per intervenire in tempo per rimuovere le cause.
Un piano di formazione condivisa con gli RLS e le organizzazioni sindacali sull'organizzazione del lavoro, metrica ed ergonomia utilizzata dall'azienda.
Coinvolgimento di ASL e INAIL per prevenire infortuni e malattie professionali disponendo di 8 ore annuali a carico dell'azienda per formare i lavoratori.
Rinegoziare il trattamento in caso di malattia.
Il rafforzamento del ruolo degli RLS attraverso la definizione di ore aggiuntive di permesso per la formazione e per lo svolgimento della propria funzione.
Gli RLS dovranno essere dotati di palmari con l'accesso diretto a quanto previsto dalla legge sulla salute e sicurezza e alle cartelle operazionali delle singole postazioni.

IV

iMec

TEMPO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro settimanale è di 40 ore e giornaliero di 8. Per far fronte a un maggiore utilizzo degli impianti saranno contrattate tra le parti procedure e modalità con l'obiettivo di conciliare tempo di vita e di lavoro.
Il ricorso a una modifica dei turni e agli straordinari dovrà avvenire con un confronto in stabilimento tra direzione aziendale e delegati che dovrà tenere conto del rispetto della legge sui riposi.
Nel disciplinare la turnistica e gli straordinari l'azienda dovrà riconoscere un'implementazione del salario e\o di tempo che potrà essere usata per ridurre l'orario effettivo di lavoro. Va avviata la sperimentazione, con apposite intese, dello smart work garantendo il diritto alla disconnessione.

SALARIO

I «minimi tabellari» dei livelli di qualifica equivalenti non potranno essere inferiori a quelli del contratto nazionale di settore.
L'inquadramento in essere dovrà essere mantenuto. Inoltre, dovrà essere verificato il riconoscimento ai singoli lavoratori della rispondenza tra la professionalità e le declaratorie che descrivono le mansioni, anche riconoscendo un trattamento salariale specifico per chi è impegnato in lavorazioni vincolate.
Il salario premiale, oltre a implementare le quote fisse e d'anticipo, dovrà riconoscere professionalità, qualità, quantità di lavoro e il lavoro cognitivo (relazionale e partecipativo) oltre a redistribuire parte della redditività generata dal gruppo e\o da un singolo stabilimento.
Nello specifico, tenuto conto della professionalità come investimento, per impiegati e tecnici si rende necessaria riconoscere separatamente capacità gestionali e professionali, oltre a prevedere l'adeguamento all'inflazione dell'attuale dell'indennità funzioni direttive.

WELFARE

Introduzione dei flexibal benefit aggiuntivi agli altri istituti salariali esistenti.
Valutazione congiunta, secondo le disponibilità di Legge, d'individuazione dei limiti di scelta dei lavoratori sulle quantità economiche da destinare al welfare aziendale.

FONDI PREVIDENZIALI E DI INTEGRAZIONE SANITARIA

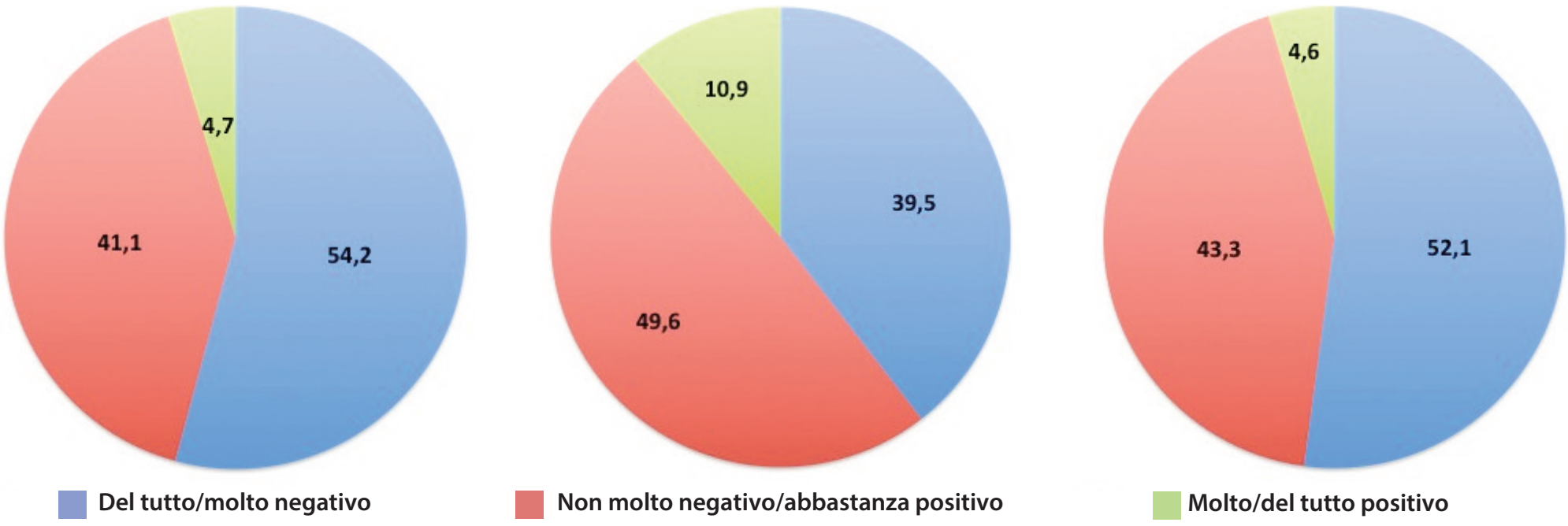
Fondo Cometa: implementazione della quota a carico dell'azienda almeno fino al 2%.
Fondo sanitario integrativo: adeguare e unificare le prestazioni e la copertura già garantita ai metalmeccanici a cui si applica il contratto nazionale.

DIRITTI SINDACALI

I lavoratori hanno diritto oltre le 10 ore di assemblea ad 1 ora all'anno di assemblea all'anno da potersi tenere anche per reparto, per la prevenzione, la salute e la sicurezza.
Il monte ore dei permessi sindacali aggiuntivo per le delegate e i delegati dovrà essere dedicato ai lavoratori dello stabilimento.
L'ubicazione delle salette sindacali dovrà essere prevista nelle vicinanze delle aree di lavoro con particolare riferimento alle linee per permettere l'accesso ai lavoratori in tempi brevi.
Per informare le lavoratrici ed i lavoratori è necessario un sistema di informazione che introduca le bacheche elettroniche, l'utilizzo dei monitor e degli strumenti informatici utili.
Gli RLS dovranno essere dotati di palmari con l'accesso diretto a quanto previsto dalla Legge sulla salute e sicurezza e alle cartelle operazionali delle singole postazioni.
Riconoscimento del coordinamento globale dei sindacati.

FIOM

Giudizio sulle condizioni di lavoro (valore in %)



Alcuni dei principali risultati

Dei circa 10 mila questionari raccolti, quelli utilizzati ai fini dell'analisi (perché indicano sempre la mansione ed hanno un tasso di risposta elevato) sono stati circa 8 mila (7.833). I dati che seguono faranno pertanto riferimento a questo universo.

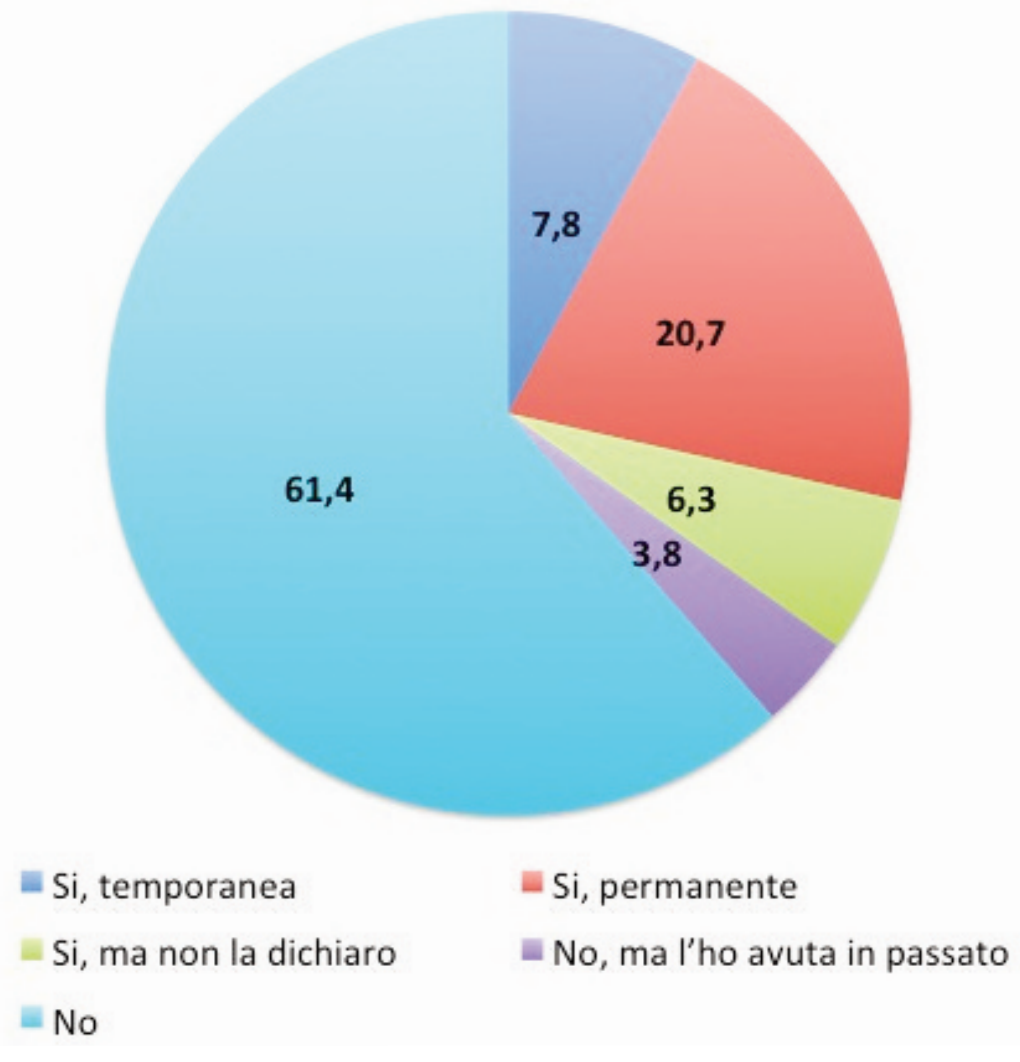
Va detto in via preliminare che nell'insieme dei due Gruppi gli iscritti alla FIOM-CGIL costituiscono solo il 21,8% dei rispondenti totali, considerato che il 24,6% è iscritto ad altre organizzazioni, il 25,4% lo è stato in precedenza (incusa la FIOM) e il 28,3% non è mai stato iscritto al sindacato. Si tratta di un dato che conferma, dunque, una partecipazione trasversale all'inchiesta e in tal modo non condizionata da una supremazia degli iscritti alla FIOM-CGIL.

I rispondenti (le donne sono il 17,1%) appartengono in prevalenza ai seguenti gruppi professionali: addetti linea (47%), addetti alle attività di rifornimento/logistica (11,8%), conduzione impianti (10,1%), carrellisti/bullisti (9,7%), indiretti di produzione (8,2%).

I primi risultati indicano un netto peggioramento delle condizioni di lavoro negli ultimi anni: il 59,7% dei rispondenti ha risposto che queste sono peggiorate, a fronte dell'11,9% che le considera migliorate e del 28,4% che le valuta come identiche, senza differenze significative tra i due Gruppi (tabella 2). Va detto che questa valutazione è trasversale a tutti gli intervistati anche sulla base della diversa appartenenza sindacale.

Le prime due principali motivazioni tra quanti hanno indicato un peggioramento sono ricondotte al «maggior carico di lavoro» e «all'aumento dei ritmi di lavoro». Si tratta, inoltre di un valore che è più elevato in particolare per gli addetti linea e per tutti quegli stabilimenti che negli ultimi anni hanno visto aumentare sensibilmente i loro volumi di produzione. Tra quanti hanno dichiarato, invece, un sensibile miglioramento le motivazioni principali sono da ricondurre alla «maggiore attenzione alla sicurezza» e al «miglioramento dell'ergonomia».

Attribuzione o meno di una ridotta capacità lavorativa (RCL) (valore %)



Un indicatore tra tutti che segnala questa tendenza al peggioramento è indicata dalla valutazione dei carichi di lavoro (utilizzo di una scala di punteggio da 1 a 10; dove i punti da 1 a 3 indicano giudizio estremamente negativo; 7-10 uno estremamene positivo): il 43,1% dei dipendenti FCA esprime un giudizio estremamente negativo a fronte del 9,7% che esprime un netto miglioramento (per CNH i valori sono rispettivamente il 30,2% e il 14%); il resto dei rispondenti danno una valutazione intermedia (né negativa/né positiva). Va aggiunto che, rispetto ai 14 temi della condizione di lavoro riportati nel questionario, tra i dipendenti di FCA la valutazione maggiormente negativa ha riguardato l'inquadramento professionale, mentre tra quelli di CNH la formazione (tabella 3). Visti gli alti carichi di lavoro, i tempi di lavoro sono giudicati poco o per nulla sostenibili dal 46,2% dei rispondenti.

Un indicatore dell'ulteriore criticità delle condizioni di lavoro è espressa dall'elevato numero di Lavoratori con Ridotte Capacità Lavorative (RCL): circa il 30% è in possesso di una limitazione permanente o temporanea, ma un altro 10% dichiara di averla ma non di dichiarala o di averla avuta in passato (tabella 4). La probabilità di avere una limitazione cresce all'aumentare dell'età ed è nella maggior parte dei casi il risultato dell'aumento dei carichi di lavoro e della cattiva ergonomia sperimentata sulle postazioni di lavoro nel corso degli anni.

L'inchiesta aveva tra i suoi obiettivi anche quello di indagare il tema

della «partecipazione» dal punto di vista dei lavoratori in rapporto diretto con le condizioni di lavoro. FCA e CNH stanno applicando da diversi anni il modello organizzativo del World Class Manufacturing (WCM), che ha tra i suoi obiettivi il miglioramento continuo della qualità, la riduzione dei costi e il coinvolgimento del lavoratore.

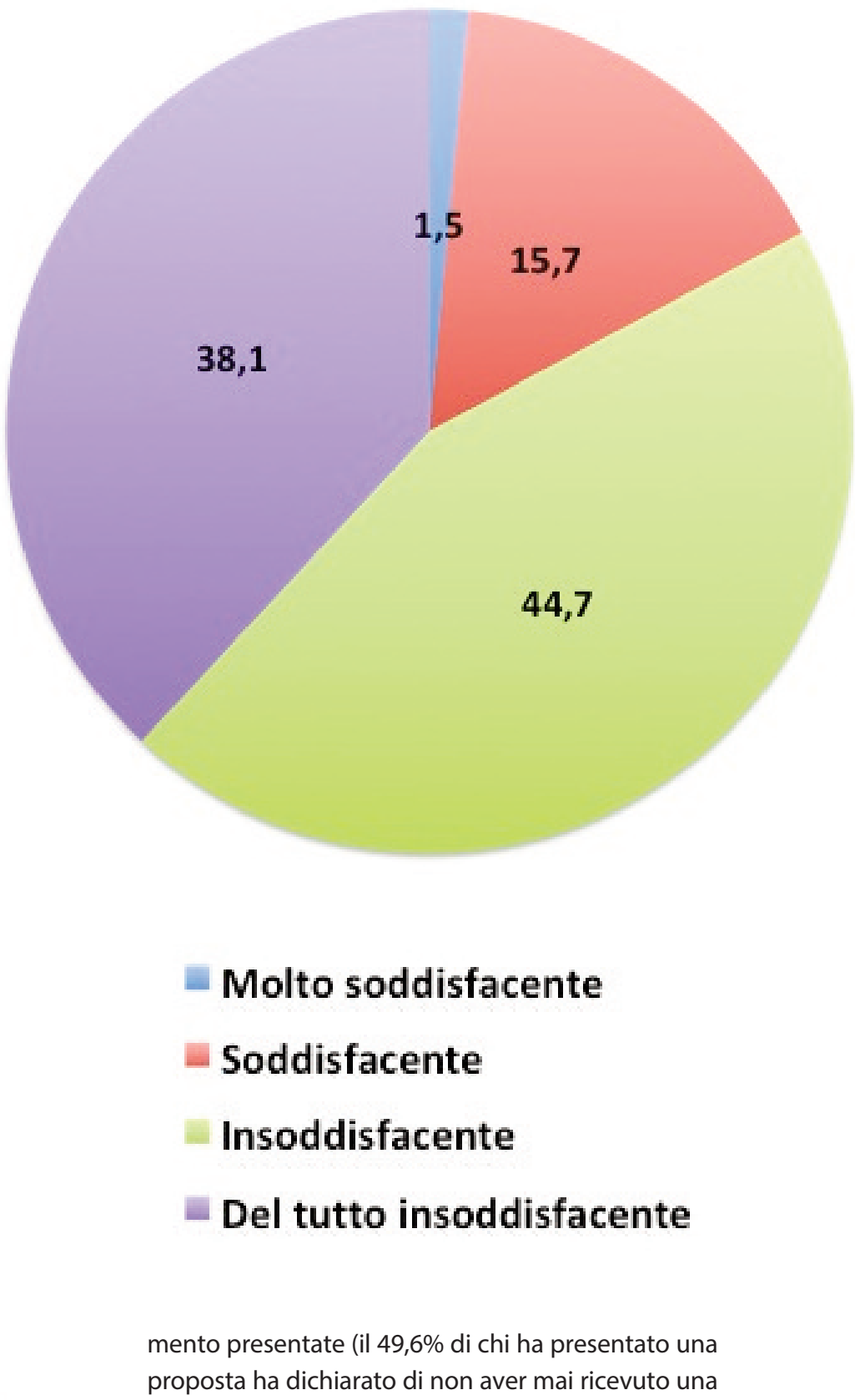
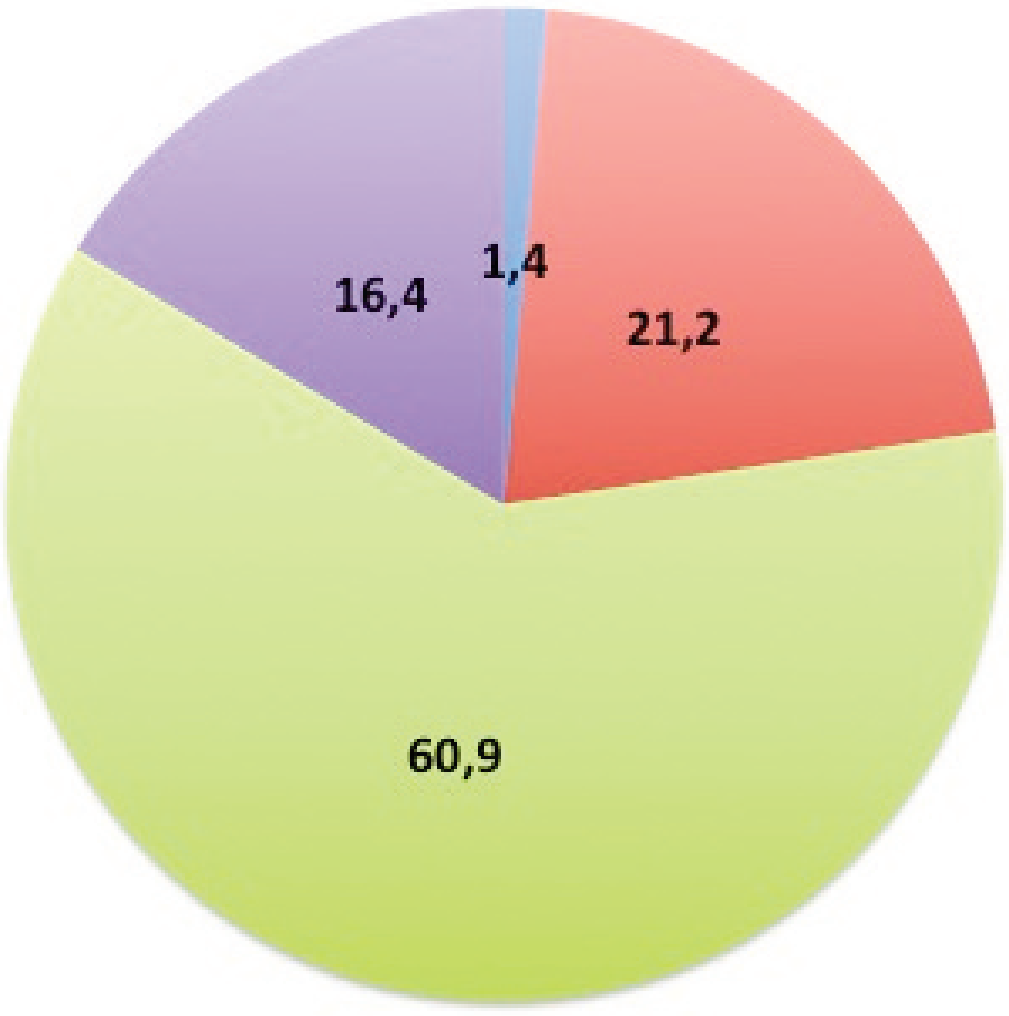
L'80% dei lavoratori intervistati ha affermato di conoscere il modello organizzativo del WCM, al contrario di un 8% che ha dato una risposta completamente negativa e del 12% che sa solo che è applicato in fabbrica. Comunque, è da evidenziare che solo un terzo degli intervistati ha indicato che il modello WCM è applicato totalmente e/o parzialmente (rispettivamente nel 7,1% e 25,8% dei casi), nel 12,3% dei casi è applicato a fasi alterne, mentre il 42% indica che la sua applicazione avviene solo in occasione degli audit, ovvero delle verifiche periodiche propedeutiche all'assegnazione dei punteggi (tabella 5). Inoltre, solo il 6,1% indica che a seguito della sua applicazione le condizioni di lavoro sono «molto migliorate» e solo il 25,4% che sono «poco migliorate», a fronte di un 25% che indica un peggioramento e del 36% che indica una condizione invariata.

La bassa partecipazione alle riunioni di TEAM (solo il 22% vi partecipa sempre o qualche volta, principalmente tra i professional e gli indiretti di produzione) e il basso tasso di risposta alle proposte di miglioramento presentate (il 49,6% di chi ha presentato una proposta ha dichiarato di non aver mai ricevuto una risposta) sono fattori che nel loro insieme delineano un quadro più realistico del reale investimento dell'azienda in tema di coinvolgimento e valorizzazione del contributo dei lavoratori ai temi della produzione e del miglioramento delle condizioni di lavoro.

Un ultimo dato è quello relativo alla valutazione del salario e del bonus/premio corrisposto annualmente in base agli indicatori di efficienza ed introdotto con l'applicazione del CCSL (tabella 6).

Il risultato è alquanto negativo, se consideriamo che il 60,9% dell'insieme dei lavoratori dei due Gruppi lo ritiene insoddisfacente e il 16,4% del tutto insoddisfacente; la situazione non cambia, ma anzi si fa più critica in relazione alla valutazione del bonus (domanda alla quale ha risposto un numero inferiore di intervistati), considerato che le risposte «insoddisfacente» e «del tutto insoddisfacente» hanno raccolto rispettivamente il 44,7 e il 38,1% delle risposte.

BONUS PREMIO (VALORE %)



SALARIO (VALORE %)