

Cnh Jesi: una crisi e il suo decalogo

Marco Brunetti*



Alla Cnh di Jesi c'è solo una domanda da porsi: “come uscirà la fabbrica dalla crisi?” A nostro parere l'idea di puntare esclusivamente sui restyling dei prodotti (per quanto importanti siano), sull'argento del Wcm, e sul recupero di efficienza delle linee di montaggio, pare decisamente poco.

Crediamo invece che occorra rimettere al centro quello che è il vero valore aggiunto dello stabilimento: le persone che col loro lavoro lo popolano e lo mandano avanti tutti i giorni. La vera differenza può farla solo il provare a valorizzare il loro saper fare e la qualità della loro condizione lavorativa. Questo è quello che pensiamo debba essere rimesso in moto. Gli investimenti per quanto necessari da soli non bastano, se non si investe direttamente sulla forza operaia e sul lavoro da essa svolto.

Insomma quello di cui vorremmo discutere non è solo di come si esce dalla crisi in termini quantitativi (più trattori), ma di come si creano le condizioni per “un buon lavoro”, che a nostro giudizio deve essere uno dei presupposti principali per il rilancio dello stabilimento.

L'errore che non possiamo permetterci è aspettare passivamente che passi 'a nuttata. Senza invece provare ad elaborare un progetto di rilancio, una proposta, che seppur non nascondendosi le difficoltà – in questo senso la bacchetta magica non ce l'ha nessuno, neppure l'azienda! -, allo stesso tempo sia in grado di offrire un punto di vista fondamentale: quello dei lavoratori. Consapevoli però di quanto precario è il passaggio che sta compiendo oggi lo stabilimento, lontano dagli oltre 33.800 trattori prodotti nel 2008 con oltre 1100 persone che ci lavoravano, e i 17.000 (praticamente la metà) a fatica prodotti oggi, con un numero di dipendenti (850) che senza turnover, ogni mese che passa, risulta costantemente in calo.

Il lavoro

Nell'ultimo incontro avvenuto con le segreterie di Fim Fiom e Uilm, dopo due anni esatti dall'inizio della Cigo, a nostro avviso Fiat dice una cosa che segna un salto di qualità significativo e allo stesso tempo preoccupante rispetto allo "scarico" di lavoro dello stabilimento. Le relazioni industriali Cnh dicono infatti che i tempi della crisi del mercato agricolo paiono allungarsi drasticamente. Con la conseguenza che le scelte aziendali prossime non si misureranno più su un paio d'anni di cassa integrazione ordinaria, ma su un arco temporale che potrebbe arrivare fino al 2020.

Su questo crediamo occorranò risposte chiare sin da subito. Da dare ai lavoratori, ai delegati e alle organizzazioni sindacali, e perché no anche alla città e al territorio di Jesi. Risposte che chiariscano di come la Cnh intende difendere la totalità dei posti di lavoro, quanto intende investire, e come pensa di utilizzare al meglio gli ammortizzatori sociali allo scopo di conservare l'interesse delle competenze dello stabilimento.

Straordinario

La crisi c'è per tutti, o per nessuno. Riteniamo del tutto controproducente pensare di superarla dividendo i lavoratori tra chi guadagna 100/200 euro al mese in più perché fa gli straordinari (mai produttivi), e chi invece sta in "cassa" tutto l'anno e al 31/12 rimette di tasca propria attorno alle 2000 euro.

Occorre ridurre questa forbice e far tornare lo straordinario al carattere dell'eccezionalità, non solo perché fatto in questa maniera abbassa il premio aziendale (tanto osannato da firmatari e azienda!) erogato a febbraio di ogni anno, ma soprattutto perché mantiene inalterate le tante criticità e inefficienze dell'organizzazione del lavoro che si continua a non affrontare. Per questo ci siamo rivolti all'Inps provinciale.

Ergonomia

Da anni l'ergonomia è stata una delle parole più usate dalla propaganda aziendale, ma alla stessa maniera è quella che più è rimasta sulla carta. E' a nostro giudizio uno degli ambiti su cui si è investito meno. Ergonomia dovrebbe significare la creazione di un lavoro che tiene conto del mix migliore tra spazio, tempo, metodi e salute del lavoratore. Dovrebbe significare l'aver cura del suo "benessere" per metterlo nella condizione di svolgere al meglio il proprio compito lavorativo. Possiamo dire che oggi è così? Certamente no. Seppur precisando che non riscontriamo la stessa condizione lavorativa su tutto lo stabilimento, pensiamo che su questo tema occorra un salto di qualità.

Manca la presenza costante di un ergonomo. Ma oltre a questo servono soprattutto investimenti sul processo produttivo, risorse da spendere in metodi e attrezzature di lavoro che diminuiscano la fatica e la scomodità di certe postazioni.

Quanto sosteniamo è cruciale perché in una fabbrica con una età media di 48/49 anni e con lavoratori (spesso gli stessi) che da decenni lavorano alla catena di montaggio con ritmi di lavoro sempre più spinti, il rischio di rompersi alle schiene, alle spalle, alle braccia o alle mani, aumenta considerevolmente. Come spiegare sennò i tanti lavoratori che oggi lamentano patologie varie quali tunnel carpali, ernie al disco o dolori alle spalle e alle mani?

Per tutelare al meglio la salute psico-fisica dei lavoratori crediamo sia necessario elaborare un piano di intervento azienda-sindacati straordinario, capace di individuare al meglio questo tipo di problematiche e risolverle.

Sicurezza

Anche sulla sicurezza occorre fare da parte di tutti un salto di qualità, a partire dalle relazioni sindacali. A cominciare dal fatto che proprio perché è materia regolata dalle Leggi dello Stato italiano, e quindi avente fonte giuridica, non possono più sussistere le divisioni contrattuali tra chi

ha firmato il contratto e chi ha deciso di non farlo. Proprio perché la sicurezza dei lavoratori non può avere colori di sorta serve ripristinare un tavolo unico di discussione e darsi un metodo che trovi una maggiore efficacia nella prevenzione dei rischi lavorativi delle lavoratrici e dei lavoratori dello stabilimento di Jesi.

Tempo

Il concetto di tempo viene propagandato dall'azienda come un qualcosa di oramai superato, ma alla stessa maniera rappresenta da anni il vero cardine delle politiche aziendali. Agli investimenti sui metodi di lavoro da tempo si è preferito indiscutibilmente il cronometro, e dunque il recupero dei tempi sulle linee. Quello dell'efficienza è diventato un mantra a tal punto che ci vengono legati gli unici soldi che CNHi eroga ai lavoratori col duplice scopo di: sostituire gli aumenti contrattuali con un bonus, e giustificare agli occhi degli operai il perché devono correre di più sulle linee di montaggio.

Rispetto a questo crediamo che il recupero dei tempi o si accompagna ad investimenti metodologici e tecnologici sul processo produttivo (tali da mantenere inalterati i livelli occupazionali), oppure non funziona. Come pure occorre darsi un metodo diverso per la contestazione del tempo sulle postazioni da parte dei lavoratori. La cui unica cosa che chiedono è di vedersi riconosciuto un tempo giusto per lavorare.

Invecchiamento lavorativo

Strettamente connesso al recupero di efficienza è il tema dell'invecchiamento lavorativo. Serve una gestione del personale che rispetto alle mansioni da svolgere, tenga conto degli anni di linea e dell'età del lavoratore. Semplicemente perché ad una certa età - soprattutto se in presenza di certe patologie - non si riesce più a stare alla catena.

L'anzianità lavorativa del singolo operaio/a all'interno dello stabilimento dovrebbe essere un valore per l'azienda, e non una condanna.

Wcm

Serve un'altra fabbrica. Più dinamica. Capace di ricostruire la qualità del lavoro e del prodotto su coloro che creano effettivamente la ricchezza. Basta con l'individualismo e con la competizione vuota del propositificio dei "quick" (dove pochissimi fanno tantissime proposte, e la maggiorparte nessuna). Occorre riconoscere i suggerimenti come il risultato di un lavoro di squadra, di gruppo, o di reparto, e valutarne i risultati premiando (con soldi per tutti uguali e non con le merende!) il coinvolgimento dei lavoratori e il raggiungimento degli obiettivi legati alla qualità del prodotto (potremmo ragionare sugli scarti del fondo linea), della postazione e della sicurezza. A tale scopo bisogna rimettere in questione il sistema premiale interno relativo al Wcm.

Professionalità

Bisogna riaprire una discussione che abbia a tema la professionalità dei lavoratori (sono anni che non viene riconosciuto un livello!) riconoscendo le competenze richieste da certe mansioni, la versatilità di chi lavora, e individuando nuove figure e percorsi di crescita che possano portare al riconoscimento professionale.

Alla stessa maniera servirebbe ripristinare istituti contrattuali quali il superminimo individuale e l'una-tantum. Tutte cose che da anni non si fanno. Non dovremmo dirlo noi, ma quanto sta accadendo ad una parte dei capisquadra - che dopo anni si ritrovano ancora inquadrati come operai - rafforza quanto stiamo dicendo. E cioè il fatto che l'azienda in questi anni ha scelto di ridurre al minimo la valorizzazione delle competenze lavorative dello stabilimento, e crediamo che questo non dipenda solo dalla crisi, ma da una scelta tutta politica quanto deleteria per lo stabilimento.

Ambiente

Anche questo argomento segna la distanza che passa tra il mero lavorare e il lavorare bene. Se è senz'altro vero che abbiamo fatto un grande passo in avanti partendo nella rimozione dell'amianto e aver preso atto di un piano aziendale di rimozione dell'eternit per i prossimi anni che per parte nostra riteniamo fondamentale, questo non basta.

Occorre fare di più per il microclima, e quindi contro il freddo dei mesi invernali e il caldo torrido di quelli estivi. Come occorre affrontare il tema della permeabilità dell'acqua dal tetto in caso di pioggia.

Serve rivedere e chiudere l'area dello scarico del magazzino dove ci pare del tutto incomprensibile e sbagliato far lavorare le persone tutto l'anno all'aperto. Una soluzione davvero poco edificante per una multinazionale come la Cnh, oltre che difficilmente rintracciabile nell'intero panorama industriale italiano.

Per garantire un ambiente salubre occorre anche investire nell'officina 2 in attrezzature/tecnologie capaci di evitare l'accensione dei trattori all'interno dello stabilimento, così da affrontare una volta per tutte il problema dei fumi di scarico dei trattori.

Mensa

A detta di tanti lavoratori il servizio e la qualità/varietà dei piatti della mensa negli ultimi mesi è peggiorato drasticamente. E tale declino è visibile in particolare nei giorni di cassa integrazione. Su questo a partire dal prossimo anno pensiamo si debba riaprire un confronto allo scopo di migliorarla perché così non si può più andare avanti.

In questi anni la Fiom-Cgil, assieme ai suoi delegati, ai suoi iscritti, alle lavoratrici e ai lavoratori che l'hanno sempre sostenuta, è stata capace di dire No come di elaborare proposte concrete per lo stabilimento. Le difficoltà dell'oggi ci impongono ancora una volta questo sforzo. Il nostro auspicio è che questa riflessione per quanto parziale sia, possa trovare assieme ai lavoratori le gambe per il miglioramento e il rilancio della fabbrica in cui lavoriamo. Dicendo sin da subito che quanto abbiamo trattato, non ha a che fare con i problemi contrattuali che a tutt'oggi restano ancora aperti (a partire dal salario), ma con quelli che sono invece i nostri, e che si possono affrontare stando con i piedi e con la testa in questa fabbrica. Se ce ne fosse la possibilità assieme alle altre organizzazioni sindacali e allo scopo di porli all'attenzione dell'azienda.

*Rsa Fiom Cnh Jesi