

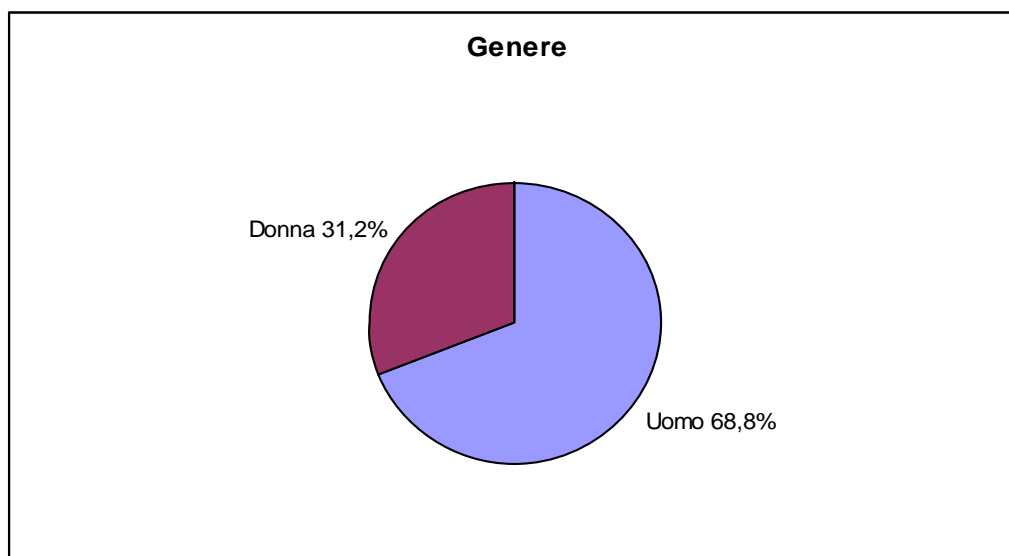
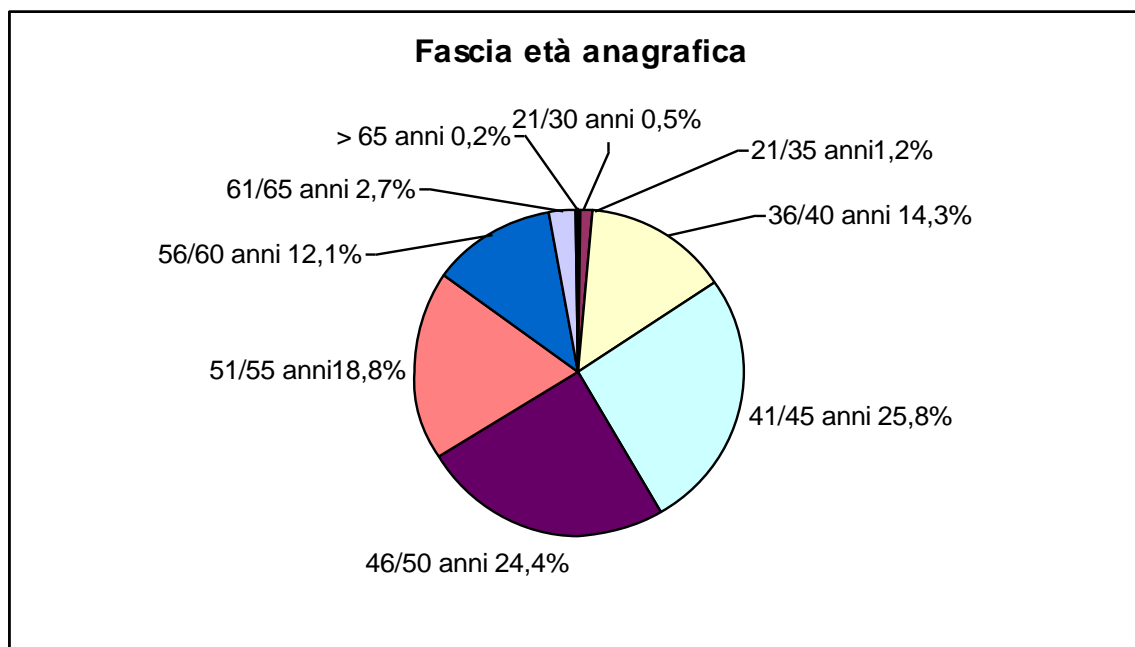
INCHIESTA SU "INQUADRAMENTO LAVORATIVO" IN MASERATI

CONSIDERAZIONI E DATI

La FIOM-CGIL di Torino ha svolto un'inchiesta tra i lavoratori della Maserati di Grugliasco: al centro dell'iniziativa è stato posto il tema della professionalità e del salario.

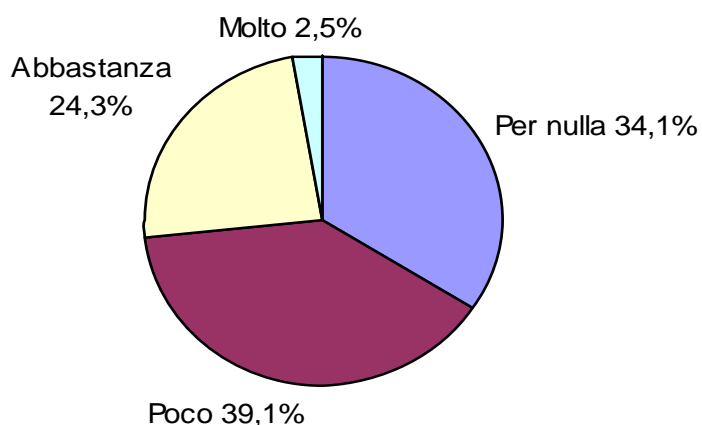
Sono stati **raccolti 597 questionari** sui **1200 questionari distribuiti**.

Emerge che **l'84% dei lavoratori ha più di 40 anni di età**, con una **anzianità lavorativa media di circa 24 anni**, e valutando le successive risposte a giudizio degli intervistati la professionalità, la polifunzionalità e l'esperienza acquisite sono variabili non tenute in considerazione dall'azienda per riconoscere livelli adeguati di inquadramento.



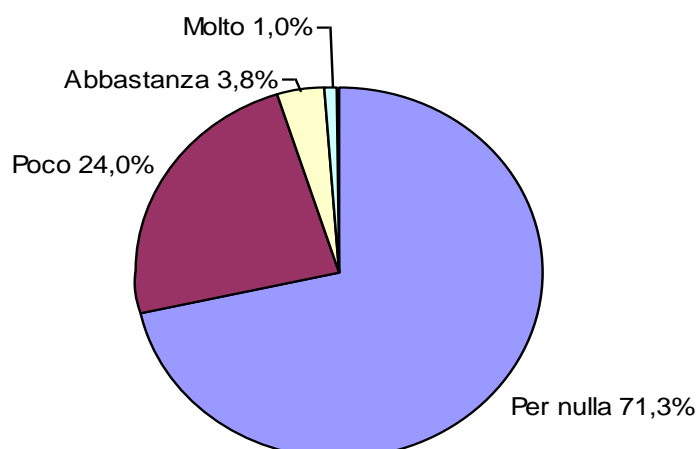
Rispetto all'inquadramento lavorativo emerge che **il 73% ritiene il suo livello di inquadramento non sia adeguato alla mansione che svolge**, percentuale confermata dalla domanda riferita alla progressione di carriera negli anni: **il 62% degli intervistati è entrato a lavorare con un livello, solitamente il 3°, ed è rimasto sempre fermo a quell'inquadramento.**

Il tuo Inquadramento è adeguato alla mansione che svolgi

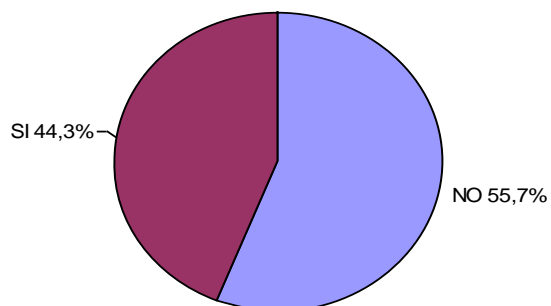


Il 71% dichiara che in Maserati non c'è la meritocrazia, mentre il 90% si sente poco/per nulla ripagato (anche solo moralmente) dell'impegno profuso.

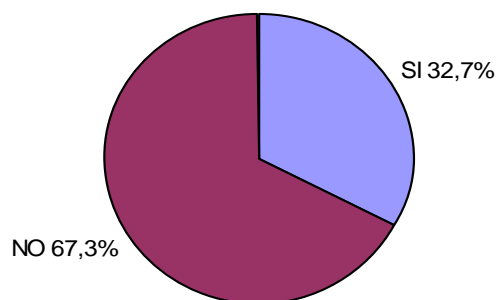
Pensi che la meritocrazia sia applicata in azienda?



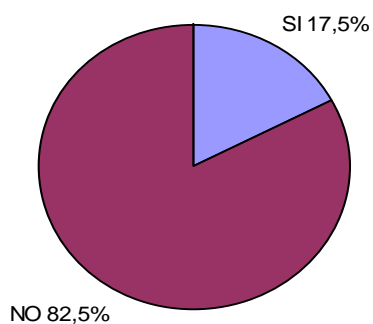
Ci sono colleghi che svolgono la tua mansione con un livello superiore al tuo?



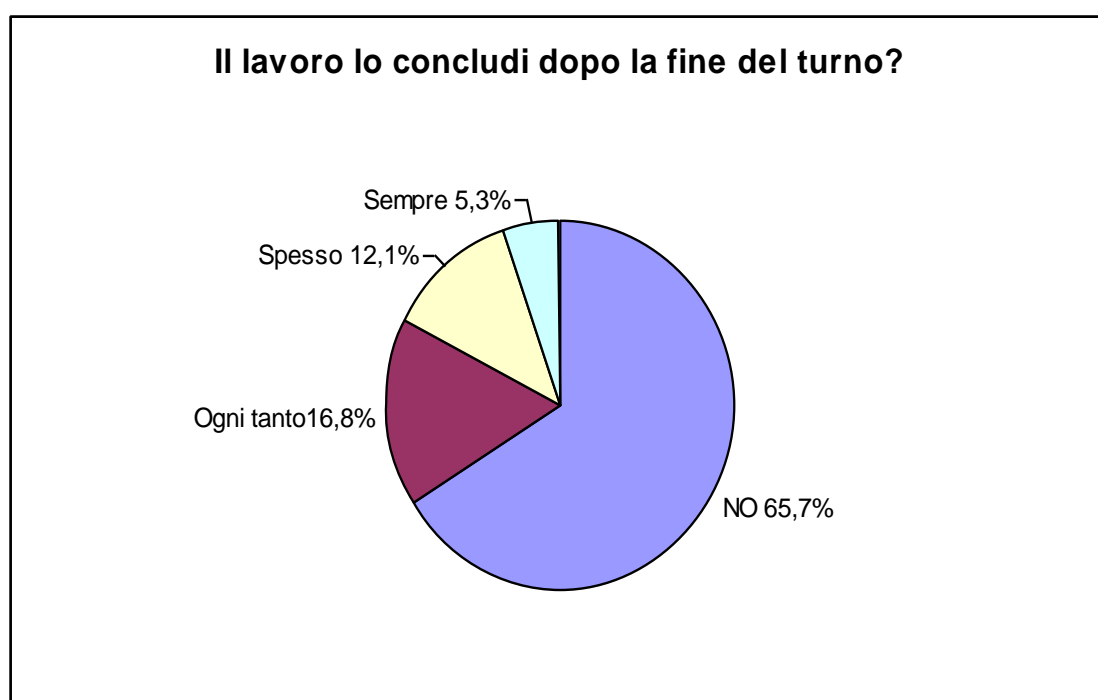
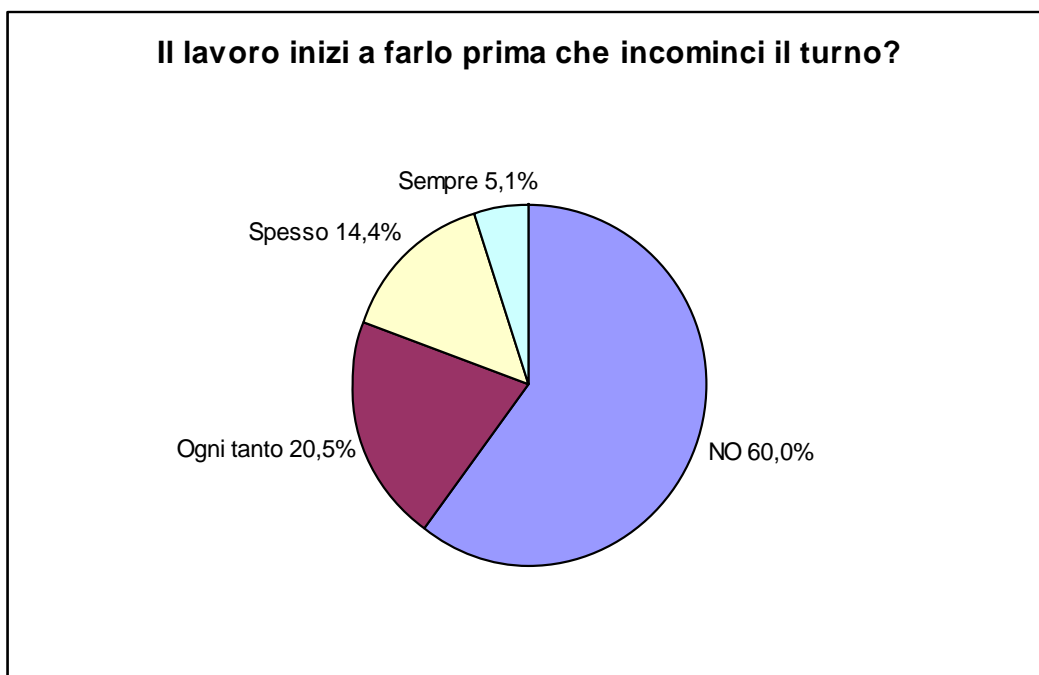
Hai mai chiesto un passaggio di livello al tuo responsabile?



Hai avuto promesse di passaggio livello/aumento non mantenute?

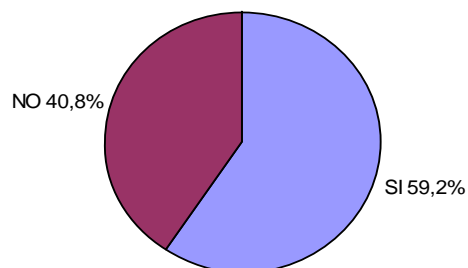


Ci sono poi lavoratori che **dichiarano di iniziare a lavorare prima che incominci il turno e finiscono dopo**. Questo poiché i ritmi produttivi sono intensi e, per evitare di trovarsi in difficoltà e/o di imbarcarsi durante il turno di lavoro, incominciano prima e finiscono dopo perché diversamente non riuscirebbero a concludere la lavorazione.

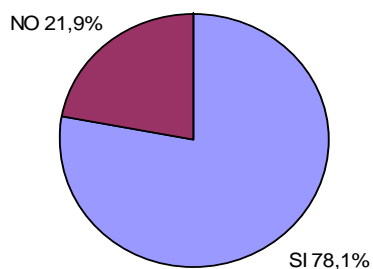


Tutto questo genera ulteriore **insoddisfazione tra i lavoratori** in quanto oltre al danno (di non essere ripagati per la giusta misura), c'è anche la beffa di dover lavorare di più ...

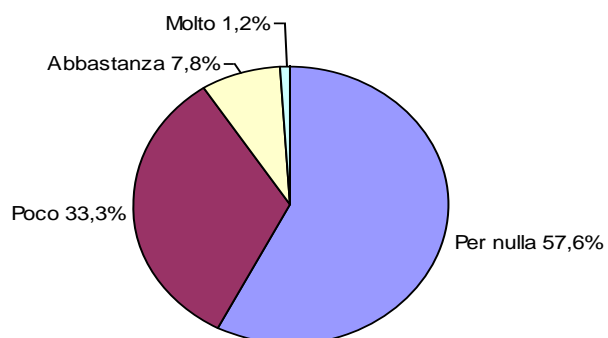
Hai mai dato suggerimenti migliorativi che NON sono stati ripagati?



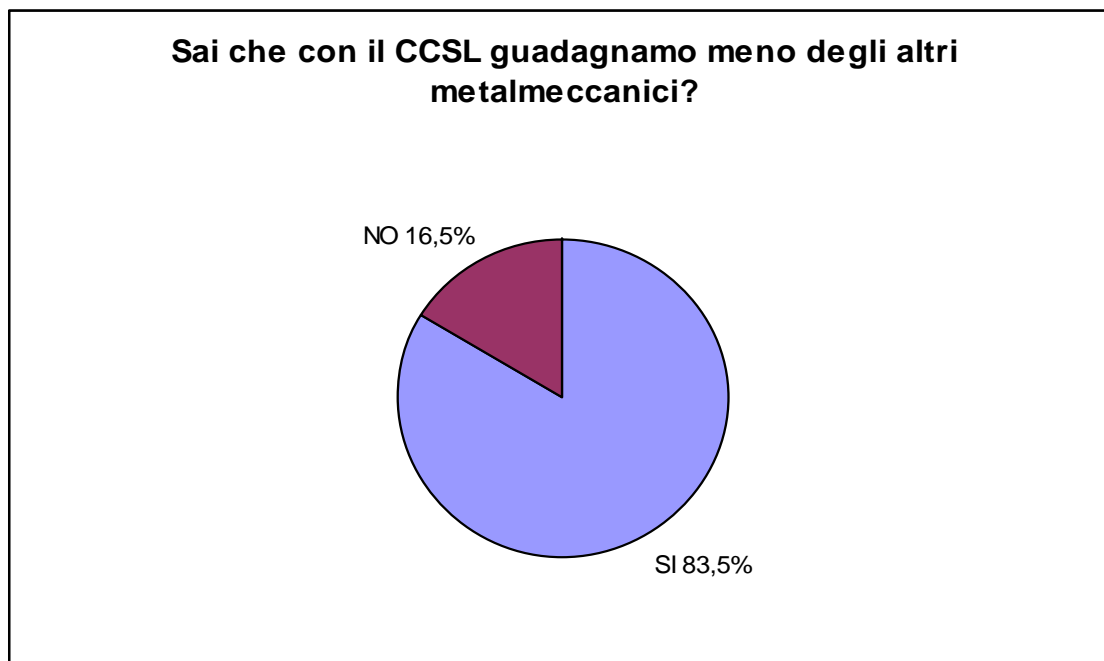
Hai "girato" tra le varie postazioni imparando nuove "stazioni"?



Ti senti ripagato/a, anche solo moralmente dell'impegno profuso?



L'83% sa che guadagna meno degli altri metalmeccanici.



Dopo l'**inchiesta sulle condizioni di lavoro** (giudicate particolarmente gravose e faticose), dopo l'**inchiesta sulla sicurezza** (in cui si chiedeva maggiore attenzione per questa tematica) abbiamo verificato che anche **sul salario il grado di insoddisfazione tocca livelli molto alti**.

Cosa vuol dire tutto ciò? Come deve essere interpretato?

C'è una facciata esterna della Maserati che vuole trasmettere: sicurezza, organizzazione, soddisfazione, senso di appartenenza. Nella realtà dei fatti per coloro che ci lavorano, per quelli che sono in catena di montaggio, la realtà è tutt'altra cosa.

Ritmi pesanti, stress elevato, poco senso di appartenenza, ancor meno coinvolgimento, bassa considerazione dei lavoratori, bassi salari, nessun riconoscimento della professionalità.

Noi continuiamo a pensare che le lavoratrici e i lavoratori dovrebbero essere ascoltati, soprattutto da coloro che sulla carta li vorrebbero rappresentare.

Il prossimo anno scade il CCSL. Come fatto per il contratto nazionale dei metalmeccanici bisogna ricercare la capacità di ascoltare le esigenze dei lavoratori per risolvere i problemi facendo un passo alla volta, ma facendolo. La democrazia ci ha aiutato nella vicenda nazionale del CCNL. Potrebbe farlo anche per il CCSL.

Torino 16 febbraio 2017