

Workers Day

di Michele De Palma e Francesca Re David

Il 1 giugno a Balocco, sede della pista di prova di Fca, si accenderanno i riflettori sull'amministratore delegato che terrà l'investor day. Un evento costruito per convincere gli investitori finanziari ad avere fiducia nelle scelte del management e della proprietà e un invito a scommettere sulla base degli obiettivi di bilancio già raggiunti. La stampa italiana ha già festeggiato per il progressivo azzeramento del debito industriale, per l'aumento degli utili e dei ricavi che hanno permesso ad Exor, la controllante della famiglia Agnelli – Elkan, di raggiungere risultati straordinari. In questo quadro l'annuncio dello spin off di Magneti Marelli e la quotazione autonoma sul mercato finanziario milanese risponde all'obiettivo di ridurre il debito industriale, come già era successo per Ferrari e Cnhi. Quali conseguenza avrà sugli stabilimenti, sui lavoratori, sulla tenuta del gruppo molto diversificato e con produzioni più o meno a valore non è stato neanche oggetto d'informazione nonostante le ripetute richieste. Quello di cui non si occupano i media è quello che accade dentro gli stabilimenti. Nessuno che provi a voler capire oltre i tornelli d'ingresso cosa accada sulle linee, davanti ai monitor dove si fa ricerca e sviluppo, come stanno e cosa pensino i metalmeccanici senza i quali non solo non ci sarebbero le auto ma nemmeno la base su cui proprietà e management possano giocare a poker con il mercato finanziario. Gli interesse dell'amministratore delegato appaiono come gli interessi di tutti, gli applausi si sprecano per chi ha raggiunto obiettivi incredibili per la proprietà e gli investitori. Palchi, nastri, telecamere e selfie in cui chi lavora è una comparsa, scomparsa dalla realtà ma viva, sorridente e all'occorrenza danzante come nel video aziendale «Be Happy» di qualche anno addietro nello stabilimento di Melfi. Nel «prato verde» di Melfi nessuno si è chiesto come stanno i lavoratori impiegati su 20 turni di lavoro ma che spesso subiscono le fermate del mercato coprendo a proprie spese con ferie e permessi fino alla fine della produzione della Punto, ormai prossima, che porterà con sé l'utilizzo di ammortizzatori sociali. Ammortizzatori sociali che oggi riguardano la maggioranza degli stabilimenti di montaggio da Mirafiori fino a Pomigliano d'Arco. Il paradosso è che mentre vengono tagliate le pause, aumentate le saturazioni e la cadenza delle linee e delle attività connesse grazie al «Contratto Fiat» si assiste a un aumento dell'utilizzo del contratto di solidarietà. Negli stabilimenti Fca, a quasi otto anni di distanza dal Contratto Collettivo Specifico di Lavoro, sarebbe ora di fare un bilancio: delle promesse fatte ai lavoratori e al Paese quali obiettivi sono stati raggiunti? E' necessario che a dare una risposta siano i lavoratori. La Fiom, con le Fondazioni Di Vittorio e Sabattini, ha realizzato una inchiesta sulle condizioni di lavoro i cui risultati saranno resi pubblici nelle prossime settimane, ma è evidente dal voto nelle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza, che i lavoratori scelgono di votare i candidati della Fiom. Nelle ultime elezioni nello stabilimento di Melfi, si conferma il dato nazionale con la lista Fiom prima con più del 30% del consenso. Questo risultato è stato raggiunto nel silenzio e in una condizione di svantaggio visto che per i delegati della Fiom non ci sono le stesse condizioni garantite per i sindacati firmatari l'intesa. La verità è che il giudizio dei lavoratori emerge ogni volta che liberamente possono esprimersi senza ricatti, e tra tutti quello principale è quello occupazionale. Il 1 giugno in tutti gli stabilimenti italiani la Fiom terrà il **workers day**. Una giornata di mobilitazione preparata proprio per rimettere al centro i lavoratori di Fca e Cnhi. Il **workers day** parla a chi non si vede ma lavora nella ricerca e sviluppo, chi è al montaggio, chi è impiegato nel commerciale, chi lavora in logistica, chi «mangia chilometri» come chi è in amministrazione o in verniciatura o in lastratura o al commerciale per chiedergli di essere protagonista di una nuova fase. Nel 2011 prima e nel 2014 dopo sono state fatte delle promesse: piena occupazione; salari tedeschi;

partecipazione alla vita dell'azienda e agli utili. Il lavoro sarebbe stato garantito tutti, sarebbero dovuti cessare tutti gli ammortizzatori sociali e a partire da Pomigliano d'Arco, Nola fino a Mirafiori e Grugliasco passando per Modena il lancio della produzione premium avrebbe dovuto dare certezza occupazionale. È sotto gli occhi di tutti che così non è, anzi assistiamo alla fine degli ammortizzatori sociali, alla fine di produzioni come la Mito e la Punto senza modelli sostitutivi, alla certezza aziendale di lancio della nuova Panda in Polonia che in assenza di nuove produzioni fermerebbero le linee. Le promesse sono state tante: modelli che si spostavano da uno stabilimento a un altro come i carriarmati di Mussolini ma che alla fine non sono mai arrivati. Basterebbe prendere le slide del 2014, prevedeva 8 nuovi modelli Alfa, ne sono arrivati in produzione 2 nello stabilimento di Cassino. L'obiettivo 400mila Alfa quindi non è stato raggiunto, come non sono entrati in produzione tutti i nuovi modelli Maserati. Ironia della sorte a garantire i volumi per gli stabilimenti italiani ci ha pensato il marchio americano Jeep. Ma dall'altra parte dell'oceano ci sono state migliaia di assunzioni, nonostante i problemi con l'ente di protezione ambientale, e sono in produzione o sperimentazione le auto del futuro: ecologiche e self drive. In Italia invece con l'inizio del nuovo anno è cresciuto l'utilizzo degli ammortizzatori sociali da parte dell'azienda e la sensazione è che siano destinati a non arrestarsi nel 2019. Perché per mettere in produzione un nuovo modello c'è bisogno di più di un anno. È necessario avere una visione produttiva e occupazionale, investire nelle persone e nella loro intelligenza: ma la logica del taglio lineare dei costi ha pesato sulla capacità industriale del gruppo in Italia. Le dichiarazioni tranquillizzanti sul futuro del diesel in pieno «dieselgate», le battute sull'auto elettrica e ibrida, sembrava tutta colpa della Fiom e invece invitavamo tutti a tirar fuori la testa dalla sabbia, a investire sul futuro per garantire l'occupazione e investire su una mobilità ecologica. La miopia ha prevalso sino ad ora: l'azienda ha guardato da vicino i conti e risparmiato sugli investimenti in ricerca e sviluppo, occupazione, salari, per raggiungere i target finanziari che consentiranno al management di raggiungere bonus e premi. Ma per i lavoratori? In Cnhi il piano di riorganizzazione presentato per Iveco non si è ancora compiuto, la divisione costruzione è ancora in Europa in una fase incerta e per la produzione di macchine agricole la novità sta in una leggera ripresa. Nel dettaglio in Cnhi per i lavoratori di Suzzara il piano di volumi non ha corrisposto, come richiesto dalla Fiom, a un ritorno stabile in termini di nuova occupazione. Il confronto con la direzione aziendale ha permesso cambiamenti nell'organizzazione del lavoro ma in Iveco le notizie provenienti dagli stabilimenti spagnoli rischiano di impattare negativamente anche sui lavoratori italiani. A Brescia il processo di riorganizzazione si potrà dire concluso solo quando saranno garantite produzioni e volumi insieme a una implementazione dei lavoratori. La flessione consistente delle produzioni degli anni precedenti nell'agricolo sembra essere definitivamente scongiurato il pericolo per Jesi degli ammortizzatori straordinari e per Modena di un calo dei volumi. Mentre negli stabilimenti della macchine per costruzione rimane il pericolo occupazionale in particolare per San Mauro, mentre per Lecce i problemi di organizzazione del lavoro, come del resto in generale nel gruppo a partire dagli stabilimenti dei motori, avrebbero bisogno di un confronto serrato tra le direzioni di stabilimento e i delegati. La mancanza di confronto e d'investimenti consistenti sugli impianti è il primo problema da affrontare in Cnhi. I lavoratori vorrebbero essere riconosciuti professionalità, competenza e capacità che stanno garantendo all'azienda produzioni importanti nonostante le difficoltà. Il bilancio degli ultimi otto anni per i lavoratori di Fca è negativo: in alcuni stabilimenti l'assenza di lavoro è costata almeno 40mila euro, in altri è costata e continua a costare in assenza di tempo con l'utilizzo di ferie e permessi stabiliti dalla direzione aziendale, straordinari comandati, modifiche unilaterali delle turnistiche. Inoltre, tutti i lavoratori hanno visto la propria paga base congelata, altro che «salari tedeschi» i «minimi tabellari» sono al di sotto di quelli dei metalmeccanici a cui si applica il contratto nazionale. Tutti i lavoratori in modo diverso hanno pagato un prezzo allo straordinario risultato dell'azienda: e ora? Fatto il bilancio bisogna

partire insieme con le proposte: la prima è unione. È necessario superare le divisioni, perché le divisioni hanno indebolito i lavoratori. Per poter unire c'è bisogno di democrazia: una testa un voto per decidere. La seconda è il lavoro. Il 1 giugno l'azienda presenterà il piano industriale ma è necessario il giorno dopo aprire un tavolo nazionale per il piano occupazionale che preveda il potenziamento degli enti centrali per i nuovi modelli e per gli equipaggiamenti eco e self drive. È indispensabile affrontare il tema dell'impatto sull'occupazione delle nuove motorizzazioni e avviare una transizione. La terza è la contrattazione. Il «contratto Fiat» è imposto ai lavoratori, è necessario aprire un confronto con i lavoratori per individuare un piano di rivendicazione. È ora di provare a conquistare la contrattazione del salario, della prestazione, delle condizioni

di lavoro. In questi anni i delegati e la Fiom hanno ricevuto attacchi durissimi che ancora oggi non si placano per la scelta di non firmare il «Contratto Fiat», ma aumentano i lavoratori che ripongono la loro fiducia nella Fiom. La Fiom continua a essere il primo sindacato nelle uniche elezioni libere, come le ultime a Melfi. In Fca bisogna passare dai sindacati della speranza a quello della contrattazione e del rispetto degli accordi. Il 1 giugno con il **workers day** inizia la mobilitazione per il lavoro e la contrattazione, la Fiom e i suoi delegati sono consapevoli del fatto che senza i lavoratori si può avere ragione ma non si fanno accordi, e senza gli accordi non si migliora la vita di chi lavora.