

1 giugno 2018

imec

giornale metalmeccanico



Periodico della Fiom-Cgil - anno VII - numero 1

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

SPECIALE CNH
FIOM
www.imec-fiom.it

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 conseguenze 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 interessi 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.

Continua a pagina 12

WORKERS DAY
GIORNATA DI MOBILITAZIONE DEGLI STABILIMENTI FCA CNHI

I LAVORATORI PRIMA DI TUTTO

1 GIUGNO 2018

PIENA OCCUPAZIONE - CONTRATTAZIONE - INVESTIMENTI - INNOVAZIONE - DEMOCRAZIA



LECCE, IMPIANTI VECCHI E «ARIA PESANTE»

di Annarita Morea*

Lo stabilimento Cnh di Lecce conta 620 dipendenti tra impiegati e operai. Qui vengono prodotte sei differenti macchine movimento terra Case e New Holland. Nonostante l'aumento del numero delle produzioni, il numero degli operai è rimasto pressoché invariato, con il conseguente aggravio del carico di lavoro. Il plant, costruito negli anni '60, soffre ormai di tante inadeguatezze a livello strutturale: ancora oggi la copertura dello stabilimento è per due terzi in eternit. A complicare il tutto, inoltre, subentra il problema del microclima nelle officine: d'inverno le temperature scendono anche sottozero, mentre l'estate superano i 40 gradi. Grazie all'azione della Fiom, l'azienda ha acquistato e distribuito dei ventilatori sulle postazioni e finalmente l'anno scorso installato il primo vero impianto per ridurre il calore sulla linea di montaggio.

La Fiom di Lecce ha lavorato negli ultimi anni soprattutto sulla sicurezza per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti. Dal 2015, quando i lavoratori hanno potuto eleggere un nostro iscritto (Mauro Bonuso) come Rls, siamo stati molto attenti a queste tematiche. E, costretti dalla sordità del management, ci siamo rivolti agli organi ispettivi, Spesal e Ispettorato del lavoro, per ottenere condizioni di sicurezza minime.

Da tre anni segnaliamo alla direzione dello stabilimento l'inadeguatezza degli impianti di aspirazione nei reparti di saldatura in carpenteria e montaggio. Poiché il problema non è ancora stato risolto, siamo stati costretti a denunciare la situazione allo Spesal. Solo dopo l'intervento degli ispettori della Asl, l'azienda ha approntato un piano per mettere in sicurezza gli impianti e migliorare l'ambiente di lavoro in questi reparti. Per non parlare della situazione di degrado e pericolo che caratterizzava la verniciatura: qui per anni i lavoratori hanno respirato polveri sottili e solventi tossici provenienti da lavorazioni di sabbiatura e smalto. Una condizione superata, insieme a quella dello stoccaggio delle vernici, anche stavolta grazie alla nostra denuncia allo Spesal.

Sull'organizzazione del lavoro, dopo vari tentativi di mediazione con l'azienda, abbiamo dovuto denunciare all'Ispettorato l'abuso dello straordinario. Tra i punti di maggiore criticità: ritmi di lavoro frenetici; una gestione dei processi produttivi che appare fuori controllo; incompetenza e scarsa autonomia dei team che si occupano di qualità, sicurezza, metodo e analisi di lavoro. Questi ultimi, attenti solo al risparmio sui costi di produzione, anziché suggerire al management d'investire in nuove

tecnologie pensano a risparmiare su attrezzature e metodi di lavorazione, aumentando i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. La gestione del personale schiaccia i dipendenti, attraverso l'abuso, per esigenze (e inefficienze) produttive, del ricorso al lavoro straordinario. Questa tendenza dell'azienda sortisce due effetti: la vita privata dei lavoratori è ormai completamente subordinata alle richieste aziendali; il ricorso allo straordinario aumenta il costo del lavoro e ciò pregiudica la possibilità di maturare il premio Wcm. Infatti a Lecce da due anni il personale, pur lavorando di più, non percepisce il «bonus» di risultato.

Nonostante queste difficoltà, la produzione viene garantita dal grandissimo impegno e sacrificio dei metalmeccanici. La Fiom ha segnalato più volte tutte queste criticità all'azienda, spesso suggerendo proposte risolutive. La dirigenza non solo ha ignorato i suggerimenti, ma ha risposto con contestazioni e dei provvedimenti disciplinari, seminando disaffezione nel personale. Questo clima è favorito dal Contratto specifico che riduce i diritti e la possibilità d'intervento della Fiom.

*segretaria generale Fiom Lecce

E poi tutto sarà diverso.

di Rsa Fiom

Pochi giorni fa alla Cnh di Modena si è svolta l'ormai liturgica prassi audit wcm e abbiamo assistito a quella che ormai è diventata l'alterigia tutta aziendale di Cnh. Un'ostentazione di sé stessi atta a coprire la quotidiana schizofrenia organizzativa, che caratterizza il nostro stabilimento da troppo tempo. Purtroppo le numerose operazioni di make up apportate nei giorni precedenti all'arrivo dell'auditor, non sono state sufficienti a coprire le mancanze del management aziendale. Nel nostro stabilimento, negli ultimi anni (con l'applicazione del Contratto specifico) le condizioni di lavoro sono notevolmente peggiorate: ritmi sempre più incalzanti e saturazione dei cartellini operazionali che arriva anche al 98%. **La sicurezza dei lavoratori è messa quotidianamente a repentaglio dalla mancata manutenzione degli impianti, che causa numerosi infortuni e l'aumento costante di patologie muscolo-scheletriche. A tutto ciò si aggiunge una pessima organizzazione del lavoro e una gestione della logistica che fa acqua da tutte le parti**, tamponata il più delle volte dalla buona volontà dei lavoratori, che svolgono attività aggiuntive non riconosciute.





JESI VECCHIE E NUOVE SFIDE

di Fabrizio Bassotti*

Era la fine dell'estate del 2013, tra il 23 luglio e il 2 settembre, venne sancita dalla Corte Costituzionale la capitolazione della Fiat e il rientro dei delegati della Fiom in tutti gli stabilimenti del gruppo. Giorni di grande gioia, di riscatto, per chi in quegli anni non si era arreso al diktat di Marchionne. Potevamo varcare i cancelli della fabbrica vittoriosi, con sorrisi entusiasti e pieni d'aspettative. Finalmente uscivamo dalla clandestinità. Non più riunioni nel dopo lavoro, tirando tardi la notte pur di trovare una linea comune tra i compagni. Non più volantini distribuiti nei pochi attimi liberi, incollati alle macchinette del caffè, mentre gli altri facevano bella mostra dalle bacheche, non più inermi davanti alle difficoltà dei lavoratori, non più assemblee in sciopero davanti i cancelli. In quei giorni sentimmo forte l'orgoglio di essere di nuovo la Fiom in Fiat. E lo sentimmo in tutta Italia, da Mirafiori a Pomigliano, in un unico grande abbraccio. Questa svolta ci apriva a una nuova sfida, ma scoprimmo presto che avevamo altri prezzi da pagare.

Alla Cnh di Jesi ci ritrovammo in tre rappresentanti su mille lavoratori, divisi su due turni e in cinque reparti diversi, con sole otto ore al mese per fare attività sindacale. Ad ogni scelta corrispondeva una rinuncia: discutiamo con un capo

o facciamo volantinaggio? Andiamo al corso di formazione o partecipiamo al direttivo coi delegati della provincia? A ogni scelta ci siamo sentiti un po' più isolati, diversi dagli altri delegati, a volte incompresi. Tornarono le occhiaie per i volantini scritti la notte, le telefonate interminabili, la rinuncia alla gita del sabato per andare al coordinamento a Roma.

Con fatica ci siamo riconquistati gli incontri con l'azienda che oggi avvengono anche unitariamente, la partecipazione alle discussioni e alle informative. Una vittoria questa, ottenuta sul campo, grazie alla volontà dei lavoratori, alla loro partecipazione alle lotte, alla voglia di esserci e al bisogno di essere ascoltati. Rientrare in fabbrica non bastava, dovevamo tutti arroccarci le maniche. Siamo riusciti a far togliere l'amianto dal tetto, a far mettere sotto osservazione le postazioni più critiche, a ottenere interventi straordinari per affrontare le giornate del «grande caldo» e renderle meno gravose.

Abbiamo sempre detto la nostra, avanzato proposte, dissentendo quando non eravamo d'accordo e scioperato con i lavoratori per far valere le nostre ragioni. Nel mentre anche il nostro stabilimento è stato investito dalla crisi internazionale, c'è stato il ricorso alla cassa integrazione e la preoccupazione per il futuro.

Abbiamo preso coscienza di quanto sia difficile cercare di far valere quei diritti che sono andati perduti, migliorare le postazioni di lavoro sulle

linee di montaggio, parlare con gli operai, vedere la delusione nei loro occhi, sentirne la rabbia, capirsi. Di quei mille lavoratori ne siamo rimasti ottocento, il lavoro si è fatto ancora più gravoso, con ritmi frenetici dettati dal dio cronometro, le buste paga più magre, siamo invecchiati. Ora dopo l'annuncio dell'azienda aspettiamo per i prossimi mesi l'arrivo di due nuovi modelli di trattori che dovrebbero dare prospettive allo stabilimento e far cambiare per l'ennesima volta la fabbrica.

E qui, alla vigilia del 1 giugno 2018, il Workers day, una giornata che torna a unire tutti gli stabilimenti, vogliamo mettere al centro i lavoratori e non gli azionisti, siamo pronti ad aprire una nuova sfida, quella del rilancio occupazionale, degli aumenti salariali, del ritorno alla democrazia, del rinnovo del Contratto.

Perché rientrare in fabbrica non basta, abbiamo bisogno degli strumenti adeguati per ottenere risposte, vogliamo quello che hanno tutti gli altri lavoratori metalmeccanici, la libertà democratica di contrattare le nostre condizioni di lavoro. Sapendo che la strada è tutta in salita, noi siamo determinati nelle nostre idee, orgogliosi di sentirci tutti insieme, la Fiom in Fiat.

*Fiom Ancona

Ma peggiore

Numerose e partecipate sono state le iniziative messe in campo dalla nostra Rsa per contrastare il barbaro declino dello stabilimento. Nonostante l'aumento esponenziale degli iscritti alla Fiom e l'ottimo risultato ottenuto nelle scorse elezioni (che ci hanno premiato come il sindacato più rappresentativo) la direzione aziendale ancora non ci riconosce un ruolo, utilizzando un canale preferenziale con i sindacati firmatari per veicolare informazioni di carattere organizzativo ed escludendoci de facto da quella che una volta era la commissione lavoro. Il tentativo di egemonia, non solo politica, ma anche culturale, messo in campo da Cnh e spalleggiato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto specifico, ormai diventate megafono aziendale e caricature di sé stesse che attribuiscono ad altri la propria infelicità, ha trasformato la vita in azienda in un romanzo da cui quasi tutti i personaggi escono male.



WORLD'S DAY

GIORNATA DI MOBILITAZIONE DEGLI STABILIMENTI FCA CNHI



IL LAVORATORI PRIMA DI TUTTO

10 GIUGNO 2018





PIENA OCCUPAZIONE - CONTRATTAZIONE - INVESTIMENTI - INNOVAZIONE - DEMOCRAZIA



IVECO BRESCIA, URGONO INVESTIMENTI

di Francesco Bertoli *

La Cnhi di Brescia è composta da due unità produttive: Iveco veicoli commerciali-Iveco Cv e Iveco mezzi speciali-Ims. All'interno del sito opera una unità di Fenice con circa 40 dipendenti.

Iveco Cv produce il veicolo medio della gamma dei veicoli industriali, allestisce i mini bus su scocca Iveco Daily e trasforma le motorizzazioni di Daily e Eurocargo con impianti a metano appositamente montati sui singoli veicoli.

La produzione principale riguarda la gamma Eurocargo che si è assestata negli ultimi anni sui 14.000 veicoli/anno (fino al 2007 la produzione si aggirava sui 22/24.000 veicoli/anno). I dipendenti Iveco Cv sono 1.778, nel 2009 erano 2.800; i dipendenti Iveco Mezzi Speciali sono 155, negli anni scorsi sono stati all'incirca 170. È del tutto evidente il ridimensionamento del sito complessivamente, sia per veicoli prodotti, che per gli organici. Il 10 aprile 2018, sono usciti gli ultimi lavoratori coinvolti dalla procedura di Naspi, che partendo dal dicembre 2017 ha interessato 50 persone.

Le previsioni produttive e occupazionali, secondo la direzione aziendale, non dovrebbero scostarsi di molto nei prossimi anni, anche se il settore dei mini bus e degli impianti a metano potrà crescere in relazione a quanto si interverrà sulla mobilità sostenibile.

Il mercato dei veicoli medi a livello europeo ha subito negli anni della crisi un ridimensionamento marcato, dimezzando le vendite. Su questo mercato le maggiori case costruttrici hanno mantenuto grosso modo le loro percentuali, con Iveco che si assesta intorno al 30%. Le altre case che storicamente sono in concorrenza con Iveco sono le tedesche Mercedes e Man che è stata acquistata da Volkswagen, mentre nel capitale Mercedes è entrata la casa cinese Geely, che a sua volta è già proprietaria di Volvo.

Iveco ha elaborato negli ultimi anni una strategia commerciale che ha riguardato le gamme di prodotto e che avuto degli investimenti importanti sui veicoli leggeri Daily e sui veicoli pesanti Stralis (ma non sui veicoli med), investendo a Suzzara (Daily) Madrid e Valladolid (Stralis).

In questo contesto la Fiom ha più volte messo in evidenza come sia urgente investire a Brescia, soprattutto per quanto riguarda l'Eurocargo (come veicolo e come impianti) che è rimasto sostanzialmente lo stesso da quanto è stato lan-

ciato nel lontano 1991, mentre l'ultima rilevante ristrutturazione impiantistica è del 2009. Gli investimenti in questo periodo hanno garantito una buona porzione di mercato (oltre il 30%), ma oggi non bastano ad affrontare un'eventuale concorrenza con veicoli di case costruttrici come Mercedes e Man, su un mercato europeo ridotto di circa la metà. Così come andrebbe rinnovato l'organico con l'inserimento di nuove figure in affiancamento ai lavoratori che per una buona parte hanno ben oltre 50 anni d'età e circa 30 anni di anzianità aziendale.

Altro punto su cui andranno indirizzate le richieste riguarda l'aspetto economico, da anni i lavoratori di tutto il sito non hanno aumenti salariali e anche il risultato del premio ha avuto andamenti del tutto negativi, in costante ribasso

per Iveco Cv, mentre già da due anni Iveco mezzi speciali non ha ricevuto nulla.

In questa situazione risulta del tutto evidente come la richieste da inserire in una rivendicazione collettiva dovranno riguardare temi rimossi da tempo: investimenti su nuovi prodotti, su nuove motorizzazioni sostenibili, su nuovi impianti che devono essere all'altezza degli aspetti di tutela della salute e della sicurezza di chi ci lavora, così come gli investimenti devono parimenti riguardare il rinnovamento degli organici e il riconoscimento delle professionalità e degli aspetti economici. Al netto della propaganda, non ci sono stati salari tedeschi e piene occupazioni, e questo riguarda tutti i lavoratori, a prescindere delle loro scelte sindacali.

*Segretario Fiom Brescia

Cae: più informati, più forti

Michele De Palma* e Toni Inserra**

La costituzione e il funzionamento del Comitato Aziendale Europeo di Cnhi - grazie al lavoro dei delegati - è un esempio positivo di applicazione della normativa europea sul diritto di informazione e confronto preventivo con le direzioni aziendali, perché essere informati preventivamente consente una maggiore consapevolezza del quadro generale in cui versa il gruppo per poi contrattare nello specifico di ciascun paese o stabilimento.

Con risultati finanziari positivi e una redditività che ha garantito un ritorno degli investitori, Cnhi è al centro di un lungo processo di riorganizzazione e ristrutturazione i cui effetti stanno interessando tutti i settori lavorativi. Una ristrutturazione tesa a concentrare anziché espandere, a ricollocare le produzioni dove il lavoro costa meno e garantisce flessibilità produttive crescenti, con l'obiettivo di ridurre i costi e migliorare la reattività sul mercato. Questo secondo l'azienda. I delegati del Cae sono di altro avviso: bisognerebbe investire sulla qualità del prodotto e dei servizi di vendita, perché anche nei nostri settori conta sempre di più l'utilizzo e la rete dei servizi, la rapidità d'intervento. Concentrare le funzioni commerciali a Torino e ridurre la presenza in alcuni Paesi rischia d'inde-

bolire la presenza di Cnhi sui mercati internazionali: la semplice riduzione dei costi può migliorare i conti a breve ma rischia di far danno sul lungo periodo.

Per i delegati del Cae la produttività si raggiunge investendo su formazione, salari, quantità del lavoro, altrimenti continuerà la recente tendenza a dimissioni e al turn over anche nei ruoli «alti».

Inoltre è urgente un piano d'investimenti per stabilimenti e processo produttivo, in un confronto con i lavoratori utile a migliorare la qualità del lavoro e delle produzioni. Nel settore delle costruzioni è tutto da verificare il risultato dei cambiamenti di joint venture e degli investimenti realizzati, nell'agricolo il rimbalzo del mercato deve servire a implementare le produzioni e a dare stabilità e garanzie ai lavoratori, mentre in Iveco - fatta eccezione per il Daily - è indispensabile capire le prospettive di lavoro per Brescia. Discorso che vale anche per motori e trasmissioni, pur riduci dai risultati positivi di questi anni. Infine, l'incertezza conseguente alle dimissioni da A.D. di Richard Tobin non è ciò di cui c'è bisogno per rilanciare tutti i settori di Cnhi.

*Responsabile automotive Fiom

**Vicepresidente Cae Cnhi





A Foggia superproduttivi e supersfruttati

di Rsa Fiom

Con quasi un milione di motori diesel per veicoli commerciali leggeri prodotti nell'ultimo triennio, la Fpt di Foggia rappresenta lo stabilimento più produttivo d'Europa per la società di Cnh Industrial.

La produttività dello stabilimento è cresciuta soprattutto a discapito dei lavoratori che, nel corso di questi anni, hanno visto progressivamente aumentare le saturazioni e, soprattutto, hanno dovuto far fronte al continuo e costante ricorso allo straordinario obbligatorio che in alcuni casi è

andato anche oltre le centoventi ore previste dal Contratto specifico.

L'aumento produttivo, tuttavia, è servito unicamente al raggiungimento degli obiettivi finanziari per il management. A nulla sono valsi, secondo i criteri di calcolo di efficienza dello stabilimento previsti dal Ccsl, i sacrifici sostenuti dai lavoratori per garantire i volumi produttivi, ai quali, nell'ambito del riconoscimento del premio Wcm di stabilimento, non è stato elargito nemmeno un euro.

La crescita produttiva di questi anni, inoltre, non è stata seguita da investimenti finalizzati al miglioramento degli impianti - che al contrario hanno vissuto momenti di forte criticità dovuti alla piena saturazione -, ma è stata fronteggiata

prevalentemente con il crescente utilizzo di lavoratori con contratto di somministrazione o con contratto wee-kend generando una frammentazione tra i lavoratori stessi.

In questo quadro, la mancata programmazione a lungo termine di nuovi motopropulsori ecosostenibili genera profonde incertezze sul futuro occupazionale dello stabilimento.

Come Fiom Foggia e Fiom Puglia abbiamo avviato su questi temi un percorso di confronto e di condivisione con i lavoratori da cui è scaturita una campagna di prima mobilitazione con il blocco dello straordinario obbligatorio.

Suzzara chiede assunzioni

di Mauro Mantovanelli *

Il sito Cnhi di Suzzara è la più grande azienda metalmeccanica della provincia di Mantova. Lo stabilimento produce il Daily (lanciato nel 1978) in tutte le sue gamme. Il modello di punta Euro 6, frutto della trasformazione implementata nel 2015 sta trascinando ordinativi e vendite, la produzione del 2017 è stata di 64.000 veicoli per il 2018 è prevista un'ulteriore crescita oltre i 67.000 veicoli. Per il 2018 sono previsti 10 milioni di investimenti (7 sul processo, 3 sul prodotto) inoltre è stato annunciato a breve una nuova tranche di capitalizzazione e l'avvio di un secondo restyling dopo quello del 2013 che aveva visto un investimento di 70 milioni di euro. Lo stabilimento conta circa 2.000 dipendenti ai quali si aggiungono mediamente oltre 300 lavoratori somministrati. La produzione è ritornata ai volumi pre-crisi. Il piano industriale presentato 6 anni fa prevedeva entro tre anni il trasferimento dell'intera produzione europea del Daily nello stabilimento di Suzzara, questo assorbendo totalmente la produzione dello stabilimento di Valladolid.

Rispetto alla situazione positiva dal punto di vista produttivo che persiste da oltre 5 anni con ulteriori margini di crescita, **la Fiom ritiene inaccettabile che non si dia inizio a una massiccia campagna di assunzioni stabili degli oltre 300 interinali ormai quasi tutti indispensabili per i numeri di veicoli prodotti.**

Nonostante l'annuncio generico fatto qualche mese fa dalla direzione, per cui il 2018 sarà l'anno delle assunzioni, a oggi è ancora tutto fermo.

Quante assunzioni si faranno? Quando?

Con che criteri? Queste domande sono ancora senza risposte. La Fiom ha organizzato assemblee per spiegare la verità a tutti i lavoratori, denunciando ai media e alle istituzioni questa situazione chiedendo di aprire subito una trattativa. Inoltre anche l'ultimo rinvio rispetto l'arrivo della produzione di Valladolid ci preoccupa rispetto al completamento del piano industriale:

si parla del 2020 e questo dipende dall'andamento del nuovo mezzo pesante Stralis prodotto a Madrid.

*segretario Fiom Mantova





dalla prima

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? È 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 pieno 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 in una fase di risalita,

insieme a una diversificazione dei prodotti 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.

