volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Lavorare in fabbrica oggi

Autore: Diego Giachetti

Il 21 gennaio 2021 **la fusione tra due colossi dell'industria automobilistica**, la Fiat Chrysler Automobiles (FCA) e la Peugeot S.A (PSA), ha dato vita al gruppo multinazionale Stellantis. Un evento che ha e avrà una ricaduta italiana poiché alcuni stabilimenti della novella impresa hanno sede nel nostro paese come lascito della Fiat, diventata FCA nel 2014, con sede legale ad Amsterdam, fiscale a Londra, cervello a Detroit e ora a Parigi. Parallelamente alla creazione della FCA, la produzione dei veicoli commerciali, delle macchine movimento terra, di quelle agricole, dei veicoli speciali e dei motori a essi destinati è stata accorpata in un nuovo gruppo, Case New Holland Industrial (CNH). Sulle condizioni di lavoro negli stabilimenti italiani si è avviata una ricerca, condotta dalle Fondazioni Di Vittorio e Sabattini, su iniziativa della FIOM-CGIL, ora pubblicata dalla Fondazione Feltrinelli (Av. Vv., *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in FCA-CNH*, Milano, 2020).

La ricerca intendeva documentare le condizioni di lavoro connesse al nuovo modello produttivo, con particolare attenzione anche al tema della sicurezza e della salute, e ricostruire le recenti vicende industriali e societarie avvenute all'interno dei processi di riorganizzazione e trasformazione del settore automobilistico a livello mondiale. L'attenzione posta al gruppo FCA-CNH deriva dal fatto che, per dirla con Maurizio Landini e Francesca Re David, l'industria automobilistica ha rappresentato una corposa "autobiografia del Paese", comprensiva della storia di un pezzo importante del movimento operaio e sindacale. Oggi il settore automobilistico occupa più di 230 mila persone tra produzione diretta e indiretta: 80 mila sono gli addetti di FCA-CNH, Magneti Marelli e Ferrari, mentre il comparto della componentistica conta 2.200 aziende da cui dipendono circa 160 mila addetti.

Torna l'inchiesta operaia

La ricerca si è avvalsa del contributo di un minuzioso lavoro d'inchiesta, pratica non nuova che rende protagonisti i **lavoratori, chiamati a raccontare e analizzare le loro condizioni di lavoro**. Scopo dell'inchiesta era rilevare limiti e criticità dell'organizzazione del lavoro, l'impatto sulla salute e sulla sicurezza, gli ostacoli alla partecipazione dovuti a una gerarchia di fabbrica chiusa e poco ricettiva, i limiti e le tensioni presenti nel sistema di relazioni industriali. È da ricordare la rottura verificatasi nel 2011 tra l'azienda e la FIOM-CGIL, con la firma separata del contratto e l'uscita dell'azienda dal contratto nazionale dei metalmeccanici e da Confindustria.

Quasi 10 mila i questionari raccolti su una platea potenziale di circa 50 mila lavoratori e lavoratrici che compongono l'universo di riferimento dei 54 stabilimenti coinvolti nell'indagine. Un campione che rappresenta una forza lavoro composta dall'80% di uomini e 20% di donne, prevalentemente concentrate nelle mansioni di linea e di

rifornimento; suddivisa nelle seguenti fasce d'età: 34% tra 50 e 59 anni, 40% tra i 40 e i 49, un 20% circa tra 30 e 40 e un 6% con meno di trent'anni. I risultati sono descritti da Davide Bubbico, Daniele Di Nunzio, Giuliano Ferrucci, e analizzati in profondità nei capitoli seguenti. Nella valutazione delle condizioni di lavoro emergono **aspetti negativi** che oscillano tra il 40-50% delle risposte e criticano, in ordine decrescente, **l'inquadramento professionale, l'intervento sindacale, l'organizzazione del lavoro, lo stato dei servizi igienici, il carico di lavoro**. Meno negativi i giudizi riguardanti i dispositivi di protezione individuale, l'orario di lavoro, il rischio d'infortunio, il rapporto coi capi, la turnistica.

Il 60% ritiene che la nuova organizzazione del lavoro abbia peggiorato la condizione lavorativa (solo un 12% la ritiene migliorata) perché ha comportato l'intensificazione dei ritmi, non ha favorito la rotazione nelle prestazioni, e la riduzione del personale ha fatto aumentare i carichi di lavoro. Complessivamente emerge un netto peggioramento della condizione lavorativa, scrive Matteo Gaddi, autore di tre capitoli nei quali analizza la strategia d'investimenti dell'azienda, l'organizzazione del lavoro, la connessione tra innovazione tecnologica, modello organizzativo e condizione di lavoro.

Partecipazione al prodotto-processo?

La valutazione del modello partecipativo, inteso come pratiche di auto attivazione e condivisione delle scelte organizzative per supportare i miglioramenti dei processi produttivi, evidenzia le **carenze di un sistema di coinvolgimento dovute all'incapacità di garantire spazi di partecipazione dei dipendenti**. Infatti il giudizio è negativo per due intervistati su tre. La collaborazione non è riuscita, nonostante circa la metà degli intervistati abbia dichiarato di aver proposto miglioramenti del prodotto-processo, senza ottenere attenzioni dai dirigenti: 46% senza alcuna risposta, 42% con risposte sporadiche. Emerge un senso di insoddisfazione approfondito collettivamente nei capitoli di Giuliana Comisso, Lisa Dorigatti, Matteo Rinaldini e Stefano Valerio, che trattano della riorganizzazione del processo produttivo e della ridefinizione gerarchica delle aree di lavoro che ne è conseguita, soffermandosi sulla questione della salute e della sicurezza, per cogliere elementi di disagio che nascono dalla paura di ritorsioni disciplinari e dalla fatica nervosa, oggi detta stress psicologico. Guido Cavalca, riflettendo sul modello partecipativo, rileva un certo grado di interesse dei lavoratori per la partecipazione da cui dovrebbe derivare una maggiore soddisfazione lavorativa, che non si realizza per carenze proprie della direzione gerarchica e per l'intensificazione dei ritmi che non lascia tempo per sperimentare innovazioni.

Davide Bubbico e Angelo Moro trattano dell'intervento sindacale e delle differenti colture sindacali date nel contesto della fabbrica. Esiste una crisi delle relazioni industriali che coinvolge il modello di rappresentanza sindacale, in particolare nel rapporto coi giovani assunti, dovuta al "clima" di fabbrica e alla riorganizzazione produttiva che ostacolano il mantenimento dei legami tra sindacalisti e lavoratori, senza escludere però anche carenze

e limiti inerenti alla stessa attività sindacale.