

**CONSIGLIO DI FABBRICA FLM**

# **MIRAFIORI MECCANICA**

---

**STATO DELLA CONTRATTAZIONE**  
Considerazioni e proposte

**Cesare Cosi**

01/03/1985

L'oggetto di questa relazione è l'analisi dello stato della contrattazione in stabilimento dopo l'ottobre 1980 – Si articola su diversi aspetti, dove le posizioni del Consiglio non sono unitarie, saranno presenti più proposte (Fim-Fiom-Uilm).

## MIRAFIORI MECCANICA – STATO DELLA CONTRATTAZIONE

*Analisi - Considerazioni e Proposte*

I capitoli sono i seguenti:

Titoli	Pag.
1° - Stato della contrattazione e strumenti per la conoscenza della fabbrica	1 - 2
2° - Volumi produttivi – Produttività - Orario - C.I.G. - Occupazione	2 -10
3° - Mobilità verticale - Straordinari – O.d.Lavoro - Ristrutturazioni - Innovazioni	10 - 13
4° - Carichi di lavoro - Ambiente - Sicurezza	15 - 20
5° - Qualificazione	20 - 22
6° - Salario - Premi - Disagi Linea - Paghe di posto	22 - 24
7° - Salario - Qualità - e problemi relativi	24 - 27
8° - Tesseramento e Sindacalizzazione	27 - 27
9° - Stato del Consiglio di Fabbrica	27 - 29
10°- Prime concrete Ipotesi di Vertenza	29 - 31

### **STATO DELLA CONTRATTAZIONE E STRUMENTI PER LA CONOSCENZA DELLA FABBRICA**

Se dovessimo fare un generico e superficiale raffronto con altre realtà FIAT (tramite i ... sentito dire...), saremmo portati a dire di essere dei privilegiati. Affermiamo questo perché "la contrattazione" tra Direzione e C.d.F. nello stabilimento non si è mai interrotta dall'ottobre 1980; ha inevitabilmente subito le variazioni qualitative ed anche formali derivanti dal mutato quadro economico-politico, ma non si è interrotta e non è stata neppure ridotta ed un puro insieme di atti formali.

Per sgombrare subito il campo da possibili equivoci è bene dire subito che questo stato di cose non è il frutto di particolari capacità del gruppo dirigente di fabbrica o da corposi rapporti di forza presenti, ma principalmente da scelte della direzione di stabilimento. Dette scelte sono riconducibili alla collocazione strategica della Meccanica Mirafiori all'interno di FIAT Auto, alle tecnologie presenti e future nello stabilimento e forse anche, ad una sorta di sperimentazione sui rapporti sindacali che si è voluta mantenere. I residui rapporti di forza esistenti, le capacità individuali di molti compagni, il rapporto con i lavoratori che riusciamo a mantenere, i criteri operativi con cui il C.d.F. si muove, giocano anche un loro ruolo ma non sono prioritari; le motivazioni principali sono quelle precedentemente elencate. Essendo destinati a produrre tutte le motorizzazioni medie e grandi, benzina e diesel del gruppo, continuiamo a rimanere un ganglio vitale del processo produttivo che accresce ulteriormente la sua importanza alla luce delle scelte gestionali che si vanno consolidando (riduzioni scorte, aderenza al mercato, flessibilità produttive, ecc.).

L'evoluzione tecnologica, non essendo una trasformazione radicale di accentuata automazione (es. Termoli), pone allo stabilimento non pochi problemi sui temi della produttività, qualità, flessibilità, stagionalità, recuperi, professionalità, ecc. che colloca in una luce particolare, di straordinaria importanza, la riduzione del conflitto sociale e la ricerca del massimo di collaborazione da parte dei lavoratori.

Per ultimo, può darsi che ad un certo livello si sia deciso di lasciare aperto qualche spiraglio in alcune realtà significative, per sperimentare possibili terreni di contrattazione su filoni che al padrone interessano. Nella trattazione dei vari capitoli cercheremo di dimostrare con i fatti successi, queste affermazioni politico-

generali di impostazione. Altra cosa da non dimenticare è quella che più passa il tempo, più i processi di ristrutturazione - innovazione si adeguano a queste scelte, più gli Accordi che regolamentavano una realtà produttiva diversa, diventano o inutili (quindi facili da rispettare) o costosissimi e quindi non rispettati o rispettati formalmente con continue richieste di deroghe.

Questo è ciò che da noi sta accadendo, gli accordi ancora validi da difendere, quelli da adeguare, quelli da modificare ed inventare, saranno l'oggetto principale delle proposte, capitolo per capitolo.

Avendo mantenuto forme di contrattazione nello Stabilimento, sul tema "Strumenti di conoscenza della realtà", abbiamo salvaguardato integro, l'intero patrimonio di conquiste che la contrattazione degli anni '70 ha prodotto (generale e specifica di Stabilimento) e negli anni '80 l'abbiamo ampliata, prova ne sia questa mappizzazione perché senza un sostanziale rispetto degli Accordi esistenti, e qualche innocente furto, il tutto non sarebbe stato possibile realizzarlo. Né la prima mappizzazione (1982 - 1983) né questa (1985).

A questo punto del lavoro abbiamo due possibilità: elencare tutti gli strumenti adesso e richiamarli volta per volta trattando i vari capitoli, o citarli ed argomentarli all'occasione; scegliamo la seconda ipotesi, quindi ci fermiamo.

Sempre per non essere fraintesi, non vorremmo che qualcuno considerasse la nostra realtà come una sorta di Eden fuori dall'universo FIAT; la repressione e lo sfruttamento sono presenti e forse più intelligentemente usati, ma hanno le caratteristiche che abbiamo iniziato a descrivere e speriamo di continuare a far emergere nei capitoli successivi.

## **VOLUMI PRODUTTIVI - MOBILITA' ORIZZONTALE - ORARIO - C.I.G. - OCCUPAZIONE**

I volumi produttivi sono il frutto di un modello economico-politico, derivano dal mercato quindi, attualmente, le possibilità nostre di intervento per mutarne l'entità sono poco significative.

Nella precedente mappizzazione avevamo elencato i volumi reali, decurtati da c.g.i. di ogni impianto. Nella mappizzazione attuale abbiamo dovuto rinunciarci per questioni di tempo e costi di ore sindacali, quindi ci dobbiamo mantenere, nelle considerazioni, sul generale.

I tipi Ritmo-138 hanno tenuto e si sono incrementati; il 127-tipo 1 e derivati, hanno avuto un calo marginale all'inizio del 1985; i diesel sono cresciuti; il resto dei motori grandi hanno subito un'altalena, mediamente questi tipi hanno avuto un calo.

**Strumenti** Per controllare i volumi abbiamo il programma produttivo mensile (allegati n° 3, 4, 5, 5) che sono largamente rispettati nei periodi normali di lavoro e variati durante la C.I.G. con contrattazione preventiva (comunicazione e valutazione eventuali difficoltà).

Se ai programmi si abbinano gli allegati n° 7 e 8 impianto per impianto è possibile tenere sotto controllo (documentati) i volumi. Il tutto è frutto dell'accordo 4.7.1975, l'intera documentazione è archiviata. Per i tipi 138-Ritmo in occasione dell'Accordo 6.5.1983 LAM i volumi relativi sono direttamente comunicati dall'azienda, con specifica tipi e specialità, mese per mese, compresi i periodi di c.i.g.

Sul tema "volumi produttivi" mancano i dati sui massimali producibili dagli attuali impianti. Potevamo farlo ai montaggi allegando un'analisi sui bilanciamenti massimi di tutte le linee o impianti, ma sarebbe stato fuorviante perché l'analisi vera, in questa fase, deve coinvolgere le lavorazioni che sono quelle investite primariamente dai processi di ristrutturazione.

E' un lavoro enorme che non avevamo il tempo di fare e non c'era il mandato politico, ma è indispensabile avere una precisa fotografia del tutto se, come vedremo dopo, vogliamo ipotizzare un utilizzo diverso della C.I.G. nell'intreccio tra volumi-organico-orario.

<b>Problemi</b>	Per l'Azienda l'accordo sui programmi produttivi è una rigidità che tenta di superare ed ha provato il 20-12-1983 a consegnare un programma produttivo non con quantità fisse, ma con più previsioni, in sostanza i bilanciamenti presenti per ogni impianto. (vedere allegato n°23 ).
-----------------	--

STAD, MIRAF, MECCANICA Serv. Analisi Lavoro 2176		PREVISIONI PROGRAMMI DI PRODUZIONE								DATA 20/12/83	
LINEE MONTAGGIO MOTORI					LINEE MONTAGGIO CAMBI						
IMPIANTO	TIPI	BILANC. APPLICABILI Motori/turno				IMPIANTO	TIPI	BILANC. APPLICABILI Cambi/turno			
1° LINEA	131 1ACT - 149 1ACT	175	105	142	210	1° LINEA	127 - A112 - 141 (4m)	250	207	318	426
2° LINEA	138 Sport - 124 Spider - 832 - 131 2ACT - 132	247	196	223	-	2° LINEA	127 - A112 - 141 (4m)	318	207	250	426
4° LINEA	132 - 131 2ACT - 832	240	151	212	264	3° LINEA	127 - A112 - 141 (4m/5m)	430	271	321	-
5° LINEA	832 - 828 - 138 Sport	264	151	181	212	4° LINEA	127 - A112 - 141 (5m)	430	271	321	-
6° LINEA						5° LINEA	138 (5m) - 138 Sport	318	160	215	-
7° LINEA	138 - 146 - 831	312	262	355	396	6° LINEA	138 (5m)	318	215	318	
11° LINEA	127 - 100 GP - 146	205	224	265	-	7° LINEA	138 Sport				
12° LINEA	127 - 141 - 146	205	224	265	-						
13° LINEA	127 - A112 - 146	265	205	224	-						
14° LINEA	127 - A112 - 141 - 146	265	205	224	-						
BANCHI	CAMPAGNOLA										
		--- Bilanpiamenti base per il mese di GENNAIO '84									
Visto S.A.L.		Visto S. Programmazione				Visto G.O.				ALLEGATO 1	

Il tentativo era quello di superare l'accordo '75 e poter far corrispondere liberamente (giorno per giorno) i volumi alle richieste dei programmi e parimenti far continuamente pareggiare le variazioni dell'assenteismo con i volumi producibili, (utilizzo pieno organico presente in officina in relazione alle richieste del mercato).

L'Accordo '75 prevede la rigidità del volume linea per linea, consente la libera fluttuazione delle specialità ed è stato così impostato per controllare la mobilità interna all'officina, ecc. Detta mobilità può avvenire unicamente a livello di reparto per livellare le punte di assenteismo o presenteismo, i volumi possono al limite calare ma non aumentare.

L'attacco è stato contenuto, abbiamo contrattato e mantenuto la lettera e lo spirito dell'accordo ed in cambio di disponibilità e saltuarie deroghe, motivate e preventivamente contrattate, abbiamo ottenuto la consegna delle documentazioni complete di tutti i bilanciamenti adottabili.

Il problema rimane perché oggi è reso meno pesante dalla CIG che permette all'azienda di adeguare ogni mese i volumi alle richieste, ma se questa cessasse le pressioni si manifesterebbero nuovamente.

Come c.d.f. ci siamo posti il problema ed abbiamo valutato l'opportunità di modificare l'Accordo in relazione ai mutamenti impiantistici, della o.d.l., dei nuovi modelli gestionali e come se la CIG non ci fosse.

Tra il 1985 e il 1986 le aree di montaggio motori saranno le seguenti

<b>Meccanica 3</b>	
<b>Lam - Linee 11°, 12°, 13°, 14°</b>	<b>Montaggio motori 138-Ritmo e derivati; A/112 Junior</b>
Lam	Radicale innovazione non ha bilanciamenti, l'impianto è automaticamente adeguabile all'organico presente, il volume è conseguente.
13°, 14° Linee	Linee a scorrimento montaggio 138, modello tradizionale di o.d.l.
11°, 12° Linee	Montaggio motori - A/112 Junior (se finirà il tipo sarà un'area libera). Modello tradizionale di o.d.l.
Mobilità tra le linee più semplice che tra linee e LAM	
L'area 138 potrebbe essere considerata un'area omogenea	
Problema soldi - accordo LAM non automaticamente trasferibile sulle altre realtà.	

<b>Meccanica 1 - Reparto 766</b>	
<b>Area montaggio motori diesel 6° - 7° linea</b>	
I due impianti saranno serviti da un unico settore di preparazione, premontaggio delinearizzato	
Possibile mobilità tra tutta l'area	
Problema soldi tra delinearizzati e non	
Non possibile la mobilità ordinaria (giornaliera, immediato inserimento) tra Rep. 766 - Mecc.3 o viceversa	

<b>Meccanica 1 - Reparto 767</b>	
<b>Area montaggio motori grandi benzina 1°,2°,5° linea</b>	
1° Linea - montaggio tutto in linea con o.d.l. tradizionale	
2°,5° Linea	Preparazione premontaggio delinearizzato (tipo diesel); completamento motore su linea pensile con o.d.l. tradizionale.
Possibile mobilità tra i vari impianti;	
Problema soldi tra delinearizzati e non	
non possibile mobilità ordinaria tra reparto 767, reparto 766 e viceversa come pure tra 767 e Mecc. 3.	

Come è facile intuire le 3 aree saranno molto più diverse tra di loro di quanto non lo fossero i vari reparti dell'officina nel 1975. Se tralasciamo i residui produttivi dell'A/112 junior, le 3 aree sono anche omogenee al loro interno e l'inserimento al LAM, per i provenienti della 13° e 14° linea, non è una grossa forzatura dato che la diversità è principalmente riconducibile alla ricomposizione delle fasi di lavoro.

Detto questo abbiamo formulato una proposta da sottoporre ai lavoratori ed alla direzione.

#### **Proposte:**

1. Suddividere l'officina in tre aree dove i relativi volumi possono liberamente fluttuare in relazione al mercato ed alle presenze;
2. La mobilità tra i vari impianti di ogni area sarà libera e vedrà coinvolti lavoratori particolarmente addestrati in termini di polivalenza e affidabilità;
3. In casi eccezionali sarà possibile la mobilità giornaliera tra i vari reparti, ma al personale coinvolto sarà corrisposta un'indennità salariale oraria aggiuntiva;
4. Il disagio linea opportunamente rivalutato, verrà corrisposto sia agli addetti linea che agli addetti ai settori delinearizzati;
5. Agli addetti linea sarà mantenuta la saturazione ridotta derivante dall'accordo del 1971;
6. Per i coinvolti nella mobilità di reparto (rimpiazzi e sostituti), verrà riconosciuto un livello salariale o una categoria intermedia tra il 3° ed il 4° livello;
7. Per i soggetti alla mobilità tra reparto e reparto, oltre ai riconoscimenti del punto 6., verrà assegnato un premio di..... lire/ore per ogni giorno di mobilità effettuato nel mese;
8. Eventuali premi derivanti da Accordi che leghino produzione-qualità, che si possano ricercare sulla falsariga dell'accordo L.A.M., saranno corrisposti a tutti gli addetti;
9. Favorendo la crescita professionale degli addetti e la conseguente polivalenza mobilità-rotazione, si possono ipotizzare forme di recupero delle eventuali mancate saturazioni in tutti i singoli impianti con l'obiettivo di ottimizzare l'efficienza, rivalutando sia i livelli salariali che di qualificazione presenti;
10. Sul tema U.d.L. continuare sulla strada della delinearizzazione con soluzioni tese a ridurre i vincoli derivanti dall'impedimento impiantistico a variare la velocità di esecuzione.

Può sembrare una cosa vecchia e poco originale, ma non riteniamo che lo sia perché il lavoro ai montaggi invece di essersi evoluto ed accresciuto in termini di polivalenza a larga capacità, è regredito. Oggi i gestori d'officina tendono a contenere al massimo la mobilità interna di squadra, per non correre rischi sul tema qualità.

I rimpiazzi ed i polivalenti sono sufficienti perché vi è stata una riduzione del numero di impianti, ma sono sempre più preziosi e qualche premio "uno a tantum" non è la soluzione del problema. Se poi valutiamo i

disagi e l'impatto che può avere il continuo variare dei livelli produttivi nelle squadre, questo sarà tollerato se inserito in un programma di miglioramento generale che, ognuno per i suoi meriti, veda dei vantaggi oltre che un vantaggio medio per tutti sufficientemente appetibile.

Può anche sembrare una proposta contraddittoria sul tema occupazionale perché nei fatti porterebbe ad una contenuta riduzione di organico, ma soluzioni marginali vecchie di utilizzo degli eccedenti, in relazione ai programmi produttivi rigidamente intesi (banchetti di montaggio singoli, accumulo scorte di preparazione, ecc.), non sono più percorribili date le evoluzioni del prodotto e delle attrezzature e, soprattutto, ai mutamenti in relazione a qualità e modelli gestionali (scorte, circolante, mercato, ecc.).

Anche i punti 8-9-10 possono sembrare contraddittori, ma iniziative unilaterali aziendali sui temi sono largamente nell'aria e si limiterebbero, riteniamo, ad uno scambio salario-sfruttamento. L'esempio derivante dall'accordo LAM, che esamineremo più avanti, non è automaticamente trasferibile e generalizzabile perché il modello di o.d.l. è troppo diverso anche se l'accordo è utile come traccia.

Questa è la proposta, incompleta per i punti 8,9,10 e che non risponde a decine di problemi specifici ma come quadro è sicuramente un'utile traccia. Mantenere l'accordo del 1975 su programmi produttivi e conseguenze, così com'è, ci può portare, diminuita l'esigenza di CIG, o ad uno scontro feroce o a continue deroghe che vanificherebbero il vecchio accordo, senza gettare neppure le basi di uno nuovo.

**Orario:** Le riduzioni dell'orario di lavoro e sicuramente uno dei filoni principali su cui lavorare per affrontare il dramma della disoccupazione. Sul come formulare le proposte:

- contratto di solidarietà;
- part-time;
- riduzione settimanale;
- riduzione annuale

Attualmente in fabbrica se ne discute molto poco; si sa che si sta elaborando una richiesta in questo senso, ma sul come questa sia formulata pochi ne sanno qualche cosa.

**Contratto di solidarietà:** L'immagine che si ha a livello di massa è che si tratta di una proposta dove si lavorerebbe meno ore, si favorirebbe una certa quota di rientro dalla CIG a zero ore o di assunzioni di giovani o disoccupati, ma che si guadagnerebbe di meno, in relazione alle ore in meno lavorate.

Le corrette argomentazioni contrarie scritte, verificabili, specifiche per la nostra realtà, non ci sono, quindi, per i delegati e attivisti, il compito di propagandare argomentando questa proposta, è arduo e non crea consenso.

**Part-time:** È discusso favorevolmente specialmente delle lavoratrici e potrebbe essere largamente usato soprattutto, ma non unicamente, nelle officine di lavorazione. Per i montaggi sarebbe inseribile ma i ragionamenti precedenti su polivalenze e rotazioni dovrebbe essere un fatto consolidato. Su questo tema stiamo tentando, in occasione della contrattazione sui trasferimenti interni in relazione al fine tipo motore 127-tipo 1, di proporre l'inserimento di questa possibilità o, al limite, la sua messa allo studio in due realtà una di lavorazione ad una di montaggio. Vedremo come andrà e finire anche se, da primi limitati sondaggi, la cosa lascia molto scettici, perché, a livello di contattati, non si ritiene abilitato il C.d.F. a garantire il rispetto di un'eventuale accordo su questo problema.

**Riduzione settimanale:** È la proposta più facilmente recepita (35 ore), è quella ritenuta anche più efficace per ottenere un aumento di occupazione, ma è ugualmente circondata da scetticismo, sia sulla possibilità di mantenere gli attuali livelli retributivi, che di ottenerlo con una vertenza sindacale in questo momento.

Per altro verso una parte dei lavoratori la giudicano una proposta poco credibile per non dire negativa per l'economia del paese.

**Riduzione annuale:** In generale è ritenuta più fattibile ma molto meno efficace, in relazione al contributo che può apportare al problema della CIG e disoccupazione.

Molti la leggono come una sorta di trappola che preparerebbe la strada alla stagionalità dell'orario in relazione al mercato.

Come si può vedere, la confusione e lo scetticismo sono i dati dominanti, non si può parlare, lanciare messaggi di questo tipo e ridurli ad una sorta di parola d'ordine. Degli esempi concreti realizzati, l'unico con cui i lavoratori della Meccanica sono venuti a contatto è quello scaturito dalla lotta delle lavoratrici delle mense (contratti di solidarietà) tramite un volantino e qualche assemblea nei refettori.

**Proposte;**

L'unica che si può fare e che le segreterie nazionali e provinciali ne formulino una che, coerente con la realtà FIAT, sia proponibile ai lavoratori e che contenga, nella sua doverosa organicità, intrecci intelligenti tra le varie parti. Sappiamo bene che è una non proposta, ma a livello di stabilimento non riusciamo a formulare una ipotesi credibile per distribuire equamente i costi derivanti dalla CIG ordinaria, figuriamoci formulare un'ipotesi di contratto di solidarietà o altro; ad ognuno i suoi compiti e crediamo che spetti al gruppo dirigente formulare una traccia concreta su cui inserire il contributo dei lavoratori e del C.d.F.

**Strumenti**

Su gli altri temi riconducibili all'orario (lo straordinario, lo tratteremo dopo) PIR, PRO, CGI, le uniche comunicazioni che riceviamo sono la trasmissione formale della CIG sia a livello generale di stabilimento che specifica lavorazione per lavorazione, officina per officina.

Di scritto niente (è messo in bacheca FIAT) quindi l'unica memorizzazione è nostra (vedere allegato n°7 e 8). Sui PIR e PRO, utilizzo, percentuali, residui, ecc. non sappiamo nulla tranne specifiche informazioni recuperabili unicamente a livello di squadra.

PROSPETTO RIASSUNTIVO GIORNATE LAVORATIVE E DI CASSA INTEGRAZIONE ANNO 1983

MESE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	G. Lav.	Cassa I
GENNAIO	/	/	K	K	K	K	K	/	/						/	/	+					/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	9	11
FEBBRAIO	K	K	K	K	/	/				+	/	/						/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	-	-	-	10	10	
MARZO	K	K	K	K	/	/					/	/						/	/					+		/	/	K	K	K	14	8	
APRILE	K	/	/	F.	K	K	K	K	/	/						/	/							/	/	F.			/	-	13	5	
MAGGIO	/					/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	K	K	K	K	/	/			/	/			/	/		12	10	
GIUGNO			/	/					+	/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	K	K	K	K	F.	/	/			-		12	9	
LUGLIO	+	/	/					/	/						/	/	K	K	K	K	K	/	/					/	/		16	5	
AGOSTO					/	/					/	/	F.				/	/							/	/	K	K	K		3		
SETTEMBRE	K	K	/	/					+	/	/						/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	K	K	K	-	10	12	
OTTOBRE	/	/					/	/					/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	10	11		
NOVEMBRE	F.	K	K	K	/	/				+	/	/					/	/	K	K	K	K	K	/	/	K	K	K	-	10	11		
DICEMBRE	K	K	/	/			F.	/	/					/	/	K	K	K	K	K	/	/	F.	K	K	K	K	/		9	11		

FESTIVITA'      SCIOP. PARZ.      G. LAVORATIVE      CASSA INTEGRAZIONE      SCIOPERO 8 o.      ASSEM. +  
 TOT. = 7      TOT. = 5      TOT. = 125      TOT. = 106      TOT. = 4      TOT. = 7

**C.I.G.:** l'utilizzo che l'azienda ne ha fatto e ne sta facendo è recuperabile in termini generali, degli allegati n° 8 e 9.

**Problemi** All'impressionante dato complessivo e relativi problemi politico-general, vanno assommati i problemi derivanti dall'uso differenziato tra una linea di prodotto e l'altra e l'uso strumentale, più volte adottato, all'interno delle varie squadre.

Come la C.I.G. viene ripartita tra l'area cambi e l'area motori e all'interno dell'area motori stessa (piccoli - medi - grandi) abbiamo già detto, quindi ci soffermeremo maggiormente sulle strumentalizzazioni e sui problemi complessivi.

Il principale deriva dalle differenziazioni tra lavorazione a lavorazione della stessa officina. Gli altri sono riconducibili ai privilegi, alle strumentalizzazioni o uso punitivo e, per ultimo, ad un uso della CIG teso ad alimentare forme di malcostume.

**I privilegi.** Sono principalmente legati agli A.I.S. - operatori o protetti di varia natura; a molti di questi, attraverso i percorsi più sotterranei, si trova sempre il modo di far recuperare buona parte del salario perso come CIG (straordinario, spostamenti settimanali in squadre che lavorano, lavori fuori sede, ecc.).

**Strumentalizzazioni.** Ci riferiamo alla selezione dei comandati al lavoro quando le squadre sono coinvolte solo in % da CIG che, a rotazione, sono la maggioranza delle squadre.

Dal lavoro sono esclusi gli invalidi, gli inidonei, poco capaci e i "malvisti" per varie ragioni, prevalentemente politiche. Su questo aspetto bisogna riconoscere che quando il problema è evidenziato e si protesta certificando i fatti, otteniamo più volte soddisfazione, segno che è un'esigenza prevalente dell'officina e non un mandato politico della direzione.

**Malcostume.** Ci riferiamo all'uso della CIG per le esigenze personali.

Data la costanza mensile delle fermate, nell'ambito delle squadre invece di privilegiare la rotazione si privilegia il volontariato, oltre a questo, se nell'ambito di un reparto alcuni gruppi sono coinvolti in CIG e altri no, la regola del volontariato viene allargata anche nei gruppi dove la CIG non è prevista.

Questa prassi produce l'immagine che il lavoro e la CIG siano quasi un fatto volontario; l'officina ha interesse a mantenere questo stato di cose perché ritiene di ottenere i seguenti vantaggi:

- riduce l'assenteismo;
- il personale comandato al lavoro sopporta di più ed è più disponibile perché il lavoro diventa quasi una concessione della gerarchia;
- Può privilegiare, per coprire i vuoti creati, volentieri e protetti di varia natura su più squadre ed allargare le sfere delle "riconoscenze" a questo ed a quello;
- data l'immagine della concessione, può impunemente continuare nella prassi di comandare in CIG sempre quando i gruppi cadono sul 2° turno, ottenendo ulteriori 3 vantaggi:
  - Riduce ulteriormente l'assenteismo perché ritiene che il 1° turno sia più gradito;
  - Risparmia il pagamento del disagio notturno per le ore relative
  - Può disinteressarsi dell'equilibrio CIG tra 1°, 2° e 3° turno, facendo come vuole e seguendo principalmente il caso derivante dal mercato e delle esigenze di produttività della gestione. Ci sono gruppi e turni con differenze di 8 settimane tra di loro.

Da questi fatti scaturiscono una serie di problemi di ordine etico-politico-legislativo-economici gravi sui quali abbiamo, come C.d.f., non poche responsabilità.

**Iniziative tentate.** Il C.d.F. ha tentato confusamente di autosollecitarsi e di stimolare, prese di coscienza, dibattito e proposte tra i lavoratori ed i delegati, ma ha ottenuto ben poco.

Lo scetticismo, problemi economici e forme diverse di egoismo, portano ad una gestione individuale del problema con i conseguenti limiti.

Avevamo richiesto ed ottenuto la possibilità di un incontro a livello di direzione dello stabilimento su questi problemi, ma ci siamo disinteressati persino di questa possibilità. Alcune proteste e sollecitazioni sono state portate a livello di officina (76, 73/cambi soprattutto), ma, per ora, di mutamenti di linea e di sanatoria del passato se ne parla appena.

**Proposte.** La 1° è l'informazione, dobbiamo rendere adottati i delegati e la massa dei lavoratori con precisi, analitici e grandi manifesti sui seguenti temi:

- Salario: quanto si perde alla settimana e sul 1° e 2° turno;

- Contributi: chi li mette come vengono valutati, ecc.;
- Effetti del tutto per coloro che sono in vicinanza del prepensionamento;
- Effetti CIG su retribuzioni, ferie, PIR, PRO;
- Uso della direzione;
- Prima proposte di uso diverso ed eventuale limitato superamento.

Dopo questo riteniamo di dover dare una battaglia di ordine politico-morale contro il disinteresse alla fabbrica ed al lavoro che alcune prassi aziendali prima elencate, alimentano.

**Il problema è grave perché più volte su squadre non coinvolte da CIG si trovano il 20-25% di lavoratori "volontari per CIG" per 1 o 2 settimane.**

Naturalmente non si può fare "i puri", il problema "volontariato" pur usato strumentalmente dalla direzione e delle officine è un problema vero e non eliminabile del tutto, ma, in una possibile trattativa deve essere ridotto alla dimensione minima possibile.

Se proiettiamo l'analisi su:

- massimali producibili degli impianti esistenti e futuri, completate le ristrutturazioni;
- mutamenti dei modelli gestionali (scorte, circolante, fornitori, clienti, ecc.);
- la collocazione di M. M. nel contesto di FIAT-AUTO;
- i nuovi tipi;
- le previsioni di mercato;
- la stagionalità.

Ci rendiamo conto che l'organico oggi presente, le relative "eccedenze strutturali" e la CIG ordinaria, continueranno a convivere per molto tempo e sicuramente l'azienda non ha interesse, in assenza di accordi che gli facilitino la gestione secondo i suoi fini, a far finire rapidamente questo stato di cose.

Tradurre queste affermazioni in dati precisi e verificabili non è per noi facile, ma una cosa è certa, il volume di CIG effettuata è indice di eccedenza di organico (700 strutturali più 800/900 per 127-tipo 1), se però azzerassimo queste eccedenze, la fabbrica per mantenersi efficiente e produttiva dovrebbe essere nuovamente ristrutturata sia nelle macchine che soprattutto negli uomini.

Potremmo fare simulazioni interessanti su alcune officine specialmente ai montaggi ma, pur utili, sarebbero poco significative perché i nodi veri sono le officine di lavorazione e qui è più difficile oggettivamente, e, siamo anche meno preparati.

Queste però non sono solo sensazioni, anche se tutti possono

Queste però non sono solo sensazioni, anche se tutti possono sbagliare, prova ne sia che per le eccedenze ulteriori di organico derivanti dal calo verticale dei motori 127-tipo 1 (5/6/7/1985) l'utilizzo delle CIG a zero ore non è stata usata in Meccanica come ad esempio a Rivalta per fine tipo diesel.

Si è preferito rinforzare lavorazioni e montaggi rimasti incrementare i volumi e la CIG ordinaria (3 settimane al mese differenziate) e col tempo, riassorbire le eccedenze ulteriori (le 800/900 persone).

Va benissimo se non fosse stata una iniziativa della direzione, l'avremmo richieste noi questa soluzione, ma non si può negare che questa scelta avvalorò la nostra ipotesi ed i nostri ragionamenti.

Abbiamo inserito questo ragionamento nelle proposte perché riteniamo che questa sia la strada metodologica più giusta da seguire se vogliamo dare un contributo vero all'individuazione di **possibili alternative credibili** all'uso della CIG ed a ragionamenti che intreccino volumi-organico-orario e CIG stessa. Siamo disponibili a farlo, ma bisogna definire un piano preciso, stanziare ore, uomini, risorse; ne consegue che: alle leghe e alle segreterie la decisione.

**Occupazione.** Limiteremo i ragionamenti alla nostra realtà, quindi l'elemento centrale e l'allegato n.2).

DIVERSE DATI ORGANICO MECCANICA MIRAFIORI (2/1980 - 12/1984)

OFFICINA	2/1980	3/1982	DIFF.	%	1/1982	12/1982	DIFF.	%	1/1983	12/1983	DIFF.	%	1/1984	12/1984	DIFF.	%	1980 - 1984		
																	DIFF.	%	
71	/	/	/	/	/	/	/	/	/	51	+ 51	/	/	96	49	- 47	- 49,9	+ 49	/
72	1717	1328	- 389	-22,6	1340	1303	- 37	- 2,7	1295	1294	- 1	- 0,07	1286	1254	- 32	- 2,5	- 463	- 26,9	
73	1112	774	- 338	-30,3	785	726	- 59	- 7,5	721	654	- 67	- 9,2	652	717	+ 65	+ 9,9	- 395	- 35,5	
74	1391	969	- 422	-30,3	963	933	- 30	- 3,1	919	802	-117	-12,7	796	765	- 31	- 3,9	- 626	- 45	
76	2781	1755	-1026	-36,8	1786	1554	-232	-12,9	1498	1476	- 22	- 1,4	1482	1522	+ 40	+ 2,6	-1299	- 47,2	
77	509	337	- 172	-33,8	343	294	- 49	-14,2	291	292	+ 1	+ 0,3	290	301	+ 11	+ 3,7	- 208	- 40,8	
78	233	160	- 73	-31,3	163	144	- 19	-11,6	143	127	- 16	- 11,2	125	134	+ 9	+ 7,2	- 99	- 42,4	
81	1005	682	- 323	-32,1	706	660	- 46	- 6,5	645	644	- 1	- 0,1	649	607	- 42	- 6,4	- 402	- 39,8	
82	1151	732	- 419	-36,4	738	747	+ 9	+ 1,2	771	768	- 3	- 0,3	767	842	+ 75	+ 9,7	- 300	- 26,8	
83-84	1550	861	- 689	-44,4	974	884	- 90	- 9,1	883	805	- 78	- 8,8	778	881	+ 103	+ 12,4	- 669	- 43,1	
82	1317	1024	- 293	-22,2	1004	970	- 34	- 3,3	948	906	- 42	- 4,4	898	867	- 31	- 3,4	- 450	- 34,1	
84	168	138	- 30	-17,8	145	130	- 15	-10,3	150	132	- 18	-12	130	125	- 5	- 3,8	- 39	- 23,2	
96	501	350	- 151	-30,1	374	379	+ 5	+ 1,3	381	295	- 86	-22,5	296	244	- 52	- 17,5	- 257	- 51,2	
98	342	174	- 168	-49,1	174	160	- 14	- 8	160	138	- 22	-13,7	135	119	- 16	- 11,8	- 223	- 65,2	
99	274	120	- 154	-56,2	210	175	- 35	-16,6	178	118	- 60	-33,7	115	112	- 3	- 2,6	- 162	- 59,1	
Imp.	1318	1130	- 188	-14,2	1128	1073	- 55	- 4,8	1070	1007	- 63	- 5,8	1004	900	-104	- 10,3	- 418	- 31,7	
TOTALI	15373	10744	-4629	-30,1	10853	10143	- 710	- 6,5	10044	9513	- 531	- 5,2	9513	8043	-1470	- 15,5	-6051	- 39,5	

Motori/giorno 2/80 = 6064  
Cambi /giorno 2/80 = 4042  
Assenteismo med. = 13 %  
\* Cff. 71 Abarth. 10/1982

Motori/giorno 12/82 = 5151  
Cambi /giorno 12/82 = 3327  
Assenteismo med. = 6,5 %  
\* Cff. 84 Mont. T.O. 4/1983

Motori/giorno 12/83 = 4616  
Cambi /giorno 12/83 = 3385  
Assenteismo med. = 7,3 %  
+ 30 motori Abarth

Motori/giorno 12/84 = 5302  
Cambi /giorno 12/84 = 3616  
Assenteismo med. = 6,7 %  
+ 21 motori Abarth

I ragionamenti sul calo 2/1980 - 3/1982 sono stati fatti nella precedente mappizzazione, quindi non li riprendiamo e ci limiteremo a considerazioni sul 1982 - 83 - 84.

**1982.** Il dissanguamento di organico, come si può vedere, è rallentato attestandosi sul -6,65% corrispondente a 710 lavoratori su 10.853 presenti.

Il calo più marcato delle officine è da imputarsi ai seguenti motivi:

- **Officina 74:** -7,5% calo cambi (lav.-montaggio) tipo 138; Ritmo e derivati per crescita volumi Termoli; ristrutturazioni marginali e taglio dei tempi ai montaggi;
- **Officina 76:** -12,9% calo volumi motori grosse cilindrata; modifiche al prodotto e iniziali ristrutturazioni impiantistiche;
- **Officina 77:** -14,2% calo volumi motori; modifiche ai tempi di rodaggio e taglio tempi di lavoro; trasferimenti personale a Enti Centrali e al Sud;
- **Officina 78:** -11,6% modifiche al prodotto motopropulsore; diminuzione particolari da trattare; trattamenti termici decentrati in lavorazione o accorpatis nella stesse officina; perdita commissioni dall'esterno, iniziali modifiche all'o.d.l.;
- **Officina 83,84:** -8,1%; ristrutturazioni, innovazioni impiantistiche; trasferimenti di lavorazioni in altre officine;
- **Officina 94:** -10,3%; diminuzione particolari da spedire e razionalizzazione del lavoro; modifiche organizzative e metodologiche alle G.M.P. (gestioni materiali e programmi);
- **Officina 99:** -16,6%; date in appalto pulizie e servizi vari; modifiche organizzative del Servizio Qualità e G.M.P.
- **Officina 82:** +1,2%; Arrivo lavorazioni dall'officina 83 meccanica 2;
- **Officina 96:** +1,3%; parziale recupero carrellisti;

Non si sono verificati rientri da CIG perché l'accordo non era ancora operante, sono avvenuti alcuni trasferimenti da altre sezioni FIAT, è continuato l'esodo dei prepensionati e dei licenziamenti incentivati.

**1983** Il calo complessivo annuale è stabilizzato assestandosi a -5,47%, corrispondente a 551 lavoratori su 10.064; nel trapasso dal 1982 al 1983 si sono persi 79 lavoratori pari al -0,7%; totale = - 6,24%.

Il calo più importante nelle officine è da imputarsi ai seguenti motivi:

- **Officina 73** -9,2%; avvio processi di ristrutturazione; calo 138 cambi a favore di Termoli e calo volumi per crisi tipo e specialità da noi prodotte;
- **Officina 74** -12,7%; processi di ristrutturazione, innovazione sul 25% circa del parco macchine;
- **Officina 78:** -8,7%; stesse motivazioni del 1982;
- **Officine 83-84:** - 9,8%; stesse motivazioni del 1982; °
- **Officina 94** - 12%; Incremento delle motivazioni del 1982;
- **Officina 96** -21,5%; trasferimento del controllo; qualità in lavorazione;
- **Officina 98** -13,7%; riduzione affilatura per modifiche utensilerie; trasferimento di alcune "preparazioni" (frese, ecc.) direttamente in produzione; miglioramento macchinario;
- **Officina 99** -33,7%; incremento motivazione del 1982.  
Si sono verificati circa 58 rientri dalla CIG, e continuato l'esodo dei prepensionati e dei licenziamenti incentivati.
- **1984.** Il calo complessivo di organico si è ridotto a -2,8% corrispondente a -278 lavoratori su 9.513. Sono stati assorbiti i lavoratori di produzione provenienti dall'Abarth (96) e decentrati tra Officina 71 (Abarth) e altre realtà di stabilimento.

A livello di officina la dinamica è stata la seguente:

- **Officina 73** +9,9%; potenziamento impianti per cambio-tipo Y/18; trasferimento lavorazioni da altre realtà Off. 83 e Off. 72;
- **Officina 74** -3,8%; stesse motivazioni del 1983;
- **Officina 76** - 2,6%; crescita motorizzazioni diesel e messa in produzione tipi Thema;
- **Officina 77** +3,7%; stesse motivazioni dell'officina 76; la crescita è stata penalizzata dal taglio dei tempi alla S.P.M. 138;
- **Officina 78** +7,2%; crescita volumi e ripristino impianti fermi;
- **Officina 81** -6,4%; calo particolari lavorati (modifica prodotto); trasferimento all'esterno di macchinario e perdite di produzione;
- **Officina 82** +9,7%; assorbimento lavorazioni trasferite da altre realtà di stabilimento; crescita volumi;
- **Officine 83-84** -12,4%; stesse motivazioni del 1982 e del 1983;
- **Officina 96** -17,5%; stesse motivazioni del 1983;
- **Officina 98** -11,8%; stesse motivazioni del 1983;
- **Officina 99** - 5,8%; stesse motivazioni del 1983;

**I processi di ristrutturazione e innovazione, pur in fase avanzata, non sono completati, soprattutto ai montaggi motori e cambi e, considerando che il potenziale produttivo è rimasto sostanzialmente invariato, abbiamo perso 6.881 lavoratori in 4 anni circa pari al -39,5%, che si può benissimo intendere come incremento di produttività per addetto.**

**Se teniamo conto che mediamente ogni anno l'entità dei licenziamenti incentivati si aggira sul 4,5% pari a 428-458 unità (dati medi) e che i prepensionamenti non hanno mai superato il 2,3% dell'intera forza (di cui il 10% circa rifiuta) pari a 200-250 unità (si prevedono forti incrementi dal 1985 in poi), possiamo dire di aver trovato la certificazione ultima di spiegazione del calo complessivo di organico.**

Il divario tra i dati che si riscontrano nella tabella allegata ed i 600/700 lavoratori che ogni anno si sono persi per le due cause precedenti, sono il frutto o di rientri da CIG (50 nel 1983 e 100 circa nel 1984) o per

assorbimento di occupati tra le realtà FIAT (Abarth, ecc.).

Rimane "l'eccedenza strutturale" che l'azienda dice di stimare in 600/700 addetti e l'aggiunta derivante dal fine tipo motori 127/Tipo 1, che, completata la discesa, denuncia **il dato teorico di 1328 unità**.

A luglio-settembre potremmo fare il punto verificando l'organico sul massimale prodotto in questi due mesi (settimane piene) e stimare in quanto tempo (ulteriori processi di ristrutturazione a parte) dette eccedenze possono essere assorbite.

Di certo oggi sappiamo, salvo i ragionamenti fatti precedentemente trattando la CIG, che le previsioni di assorbimento delle nuove eccedenze si dovrebbero risolvere all'80% con i mesi di settembre-ottobre (detto dalla direzione).

Sappiamo altresì che la direzione ha anticipato ad aprile i massimali (lire 15.500.000 netti) per i licenziamenti incentivati invece di concederli a novembre-dicembre per anticipare l'eventuale costituzione del 4-5% medio annuale e che la % di prepensionati nell'85 dovrebbe salire di molto dal 2-3% medio di questi anni.

Se a questo aggiungiamo la possibile crescita dei tipi diesel, la crescita sperabile delle Thema e dei nuovi tipi 4 e l'eventuale nuova gamma Abarth, diventa più comprensibile la decisione aziendale di non ricorrere alla CIG a zero ore in relazione al fine tipo 127/tipo 1.

Per il 1985 non sono in vista processi di ristrutturazione radicali anzi, il M.A.C. (Montaggio asincrono Cambi off. 73 reparto 733), nella prima fase vedrà una crescita di occupati per la coesistenza del vecchio e del nuovo; quindi già questo anno, o al massimo il primo semestre del 1986, sarà il momento di verifiche ultime sulla "eccedenze strutturali".

Ne consegue che bisogna attrezzarsi per poter compiere le puntuali analisi ed essere pronti a chiedere in modo argomentato.

**Strumenti:** Gli strumenti che abbiamo a disposizione sono le conquiste degli accordi 75 e 78 che costringono l'azienda a consegnarci ogni 3 mesi i dati dell'organico di tutte le officine e la % di assenteismo media (vedere allegato n° 25).

OFFICINE	ASSENTEISMO OPERAI DIRETTI MESI DI GENNAIO - FEBBRAIO - MARZO 1984										
	ISCR. GENN.	ISCR. FEBBR.	ISCR. MARZO	ASS. GENN.	ASS. FEBBR.	ASS. MARZO	MEDIA ISCR.	MEDIA ASS.	%		
71	79	82	86	3	7	7	82	6	7,3		
72	1181	1198	1135	63	67	71	1171	67	5,7		
73	579	592	589	34	40	43	587	39	6,6		
74	722	730	729	23	33	47	727	34	4,7		
76	1356	1374	1366	79	92	107	1365	93	6,8		
77	284	288	288	11	11	12	287	11	3,8		
78	95	101	99	4	6	4	98	5	5,1		
81	557	569	570	17	26	33	565	25	4,4		
82	685	705	756	34	32	43	715	36	5		
83	414	406	408	19	19	21	409	20	4,9		
84	270	268	262	8	8	12	267	9	3,4		

Per la 76-73 la comunicazione è sempre trimestrale ma contiene la specifica reparto per reparto ed il dettaglio giornaliero (vedere allegato n° 24).

L'allegato n° 9 non sarebbe stato possibile compilarlo senza il rispetto, da parte della direzione, di detti accordi.

**Proposte:** Le proposte sono:

- riduzione d'orario;
- contrattazione su organizzazione del lavoro;
- contrattazione su tempistiche di ristrutturazioni-innovazioni (che vedremo dopo);
- prepensionamento a 50 anni.

Se passasse il prepensionamento a 50 anni entreremo "in crisi" sia di occupati che di professionalità presente.

### **MOBILITA' VERTICALE - STRAORDINARI - O.D.L. - RISTRUTTURAZIONI - INNOVAZIONI**

Sono tutte problematiche che si intrecciano tra loro, soprattutto alla luce dei processi di ristrutturazione che stiamo attraversando e subendo.

**Mobilità verticale.** Con questo termine intendiamo indicare il processo di mobilità del personale tra officina e officina in occasione del mutare delle richieste di mercato, del trasferimento di lavorazioni e dal variare degli iscritti (diretti e indiretti), in relazione ai mutamenti dell'o.d.l. causati dai processi di ristrutturazione.

**Strumenti.** Gli unici strumenti in possesso del C.d.F. per controllare questi fenomeni sono:

- comunicazioni verbali della Direzione sui processi di ristrutturazione previsti nell'arco dell'anno (comunicazione preventiva di qualche mese);
- comunicazioni scritte trimestrali delle variazioni degli iscritti officina per officina (accordo 78, allegato n° 2);
- comunicazioni scritte mensili (accordo 1975) unicamente per l'officina 76 e 73 mont.-cambi; (allegato n° 25).

Come si può capire l'unico strumento certo e puntualmente verificabile è il 3°, per gli altri o sono utili comunicazioni ma sempre condizionate da incertezze (comunicazioni della direzione), oppure postume (comunicazioni scritte trimestrali).

Il più delle volte gli spostamenti con i relativi problemi, sono comunicati con unicamente qualche giorno di preavviso e difficilmente siamo in grado di verificarli preventivamente e, se ne esistono le condizioni, contrattarli.

L'esigenza di contrattazione nasce del fatto che costantemente i coinvolti nella mobilità sono i compagni, le donne e gli inidonei e che, la definizione di criteri costanti legati alle cose, alla professionalità e all'organizzazione del lavoro, sono sempre problematici da definire e far accettare.

Le scelte dell'officina tendono a disgregare ulteriormente i gruppi, a intimidire i compagni, a premere sugli inidonei perché vedano più appetibile il licenziamento incentivato.

L'esperienza più significativa di questo aumento, è quella relativa alla contrattazione in corso per la definizione dei criteri per la mobilità di circa 600 lavoratori tra le officine 76, 72, 73, 74, Meccanica 2 tra di loro.

Mentre scriviamo la trattativa è in corso, quindi, riteniamo di poter elencare le nostre richieste, presentata in direzione, come se fossero delle proposte politiche valide in molti casi.

#### **Proposte:**

- la contrattazione deve essere fatta dal Consiglio di Officina interessato e le cause devono essere dettagliatamente e preventivamente (1 mese prima) trasmesse;
- La scelta dei lavoratori si deve limitare alle aree coinvolte (squadra-reparto) nei cambiamenti;
- La selezione dei lavoratori deve essere coerente, sia alle oggettive esigenze tecniche dell'officina, per chi deve rimanere, che alle oggettive esigenze dei lavoratori (o.d.l. che troveranno) di idoneità professionale e psicofisica al nuovo in cui si richiede di inserirli;
- I casi vanno valutati singolarmente;
- Gli equilibri sindacali delle varie squadre devono essere tenuti presenti.

Attualmente gli unici criteri formalmente sottoscritti sono quelli inseriti nell'accordo 1975 per i montaggi ed alcuni richiami generali per altre realtà produttive, ma unicamente riconducibili al capitolo "difesa della professionalità".

Abbiamo evidenziato questo aspetto perché, ipotizzando la fine della CIG, il problema assumerà un'importanza maggiore che nel passato, basta vedere l'alternanza dei + e dei - nell'allegato n° 9 (dati organico 1984).

**Straordinari.** Affrontare il tema del lavoro straordinario è fastidioso, per alcuni offensivo e politicamente negativo, alla luce dell'entità della disoccupazione e della CIG ordinaria e straordinaria che stiamo subendo. Rimane però il fatto che, alla luce degli interessi politici economici del padrone, e dei processi di ristrutturazione che ci sono, le richieste di uso delle norme contrattuali attuali in materia si è presentata più volte.

Abbiamo già accennato qualche cosa precedentemente ma, per non nascondersi dietro ad un dito, diciamo la nostra in relazione alle esperienze vissute in questo ultimo periodo, dato che siamo forse l'unico C.d.F. che ha firmato un accordo nel 1984 di utilizzo di sabati per straordinario (vedere allegato n° 26).

Come si può leggere dal testo dell'accordo, in 4 incontri in direzione e numerose indagini effettuate in

officina, abbiamo accertato che le motivazioni tecniche, di capacità produttiva e di trasformazioni impiantistiche fossero veritiere ed ora anche veritiero il fatto che il problema non si sarebbe potuto risolvere con un aumento di organico, perché gli impianti erano saturi.

Dato che da sempre come C.d.F. abbiamo privilegiato una contrattazione oggettiva sugli effetti che le cose hanno sugli uomini e, su questa oggettività abbiamo lottato per tutto le conquiste degli anni 70; con la stessa coerenza, pur in presenza di un duro confronto al nostro interno, abbiamo deciso di proporre ai lavoratori di sottoscrivere un'esigenza aziendale vera e di non opporci ad una norma contrattuale precisa.

Anche i lavoratori, coinvolti per la prima volta in stabilimento in un referendum, hanno riconosciuto a maggioranza, corretta l'impostazione del C.d.F. ed hanno formalmente riconosciuto valido l'accordo.

Quella contrattazione non è certo stata una vittoria, anzi, è la certificazione di uno stato di debolezza ma ha portato ugualmente dei vantaggi.

Il primo è la dimostrazione di coerenza di impostazione politica anche quando sono i lavoratori ed il C.d.F. a dover pagare; il secondo è che per la prima volta abbiamo ottenuto la comunicazione preventiva scritta settimanale, dei coinvolti in lavori straordinari (vedere allegate n° 22); la terza, unicamente in termini di elencazione è che si sono contrattati 50 anticipati rientri dalla CIG straordinaria. Detta parte non è presente nell'accordo ma è stata contrattata ed i rientri sono stati verificati lavoratore per lavoratore.

A distanza di quasi un anno, tutti i punti dell'accordo, dalle trasformazioni impiantistiche, al potenziamento produttivo dell'area cambi, sono stati rispettati e, pur in presenza di difficoltà derivanti dai mutati modelli di gestione (vedere relazioni Officine 73 e 74), il problema di allora è stato risolto.

**Proposte.** Molto semplicemente e non ingenuamente diciamo, modificare il regime di orario e contenere al massimo il volume di straordinario per tutti, ma specialmente per le aziende gravate da CIG, già nel C.C.N.L.; è inutile concedere a quel tavolo e chiedere ai singoli C.d.F. di negare quello che è stato formalmente concesso.

Nell'ambito della eventuale limitata concessione, sancire che il tutto potrà avvenire previa contrattazione preventiva che abbia al centro la certificazione documentata e analitica delle richieste.

Per quanto ci riguarda, se cambierà qualcosa ci adegueremo, se nulla cambiasse continueremo con la stessa prassi, rimandando la decisione ultima ai lavoratori coinvolti.

## **O.D.L. - Ristrutturazioni - Innovazioni.**

**L'O.d.I. che scaturisce dalle ristrutturazioni, innovazioni, generalmente intese**, letta soprattutto in termini di effetti sulla condizione di vita e di lavoro in fabbrica, è una delle prioritarie chiavi di lettura che ci siamo imposti.

Riteniamo di non essere riusciti nella parti precedenti di questo lavoro, a trasmettere come volevamo il complesso delle nostre preoccupazioni, esigenze, perplessità, accettazioni, opposizioni, affrontando questi temi.

È una materia complessa che necessita di analisi mirate caso per caso, come abbiamo fatto, ad esempio sul L.A.M. in occasione della relativa contrattazione sul premio (vedere documenti dei c.d.f.).

Una cosa è certa, il dato largamente presente è il sorgere di una nuova forma di sfruttamento che abbiamo, riteniamo giustamente chiamato **VINCOLO**.

Altre cose certe sono l'inadeguatezza delle norme (inquadramento) che formalmente riconoscono il livello di professionalità necessario per lavorare su moltissime realtà.

Dato che questi due aspetti saranno affrontati in capitoli specifici, per ora ci limitiamo a richiamare un'esigenza prioritaria che è quella della contrattazione preventiva delle condizioni di lavoro sul nuovo e sulle tempistiche di realizzazione delle trasformazioni.

**Come C.d.F. quasi sempre, simulando una contrattazione o facendola, ci siamo resi conto che gli elementi fondamentali da contestare non erano più le decisioni degli analisti (cronometristi) o dei gestori dell'officina, ma decisioni prese precedentemente in sede di progettazione.**

**I problemi erano già insiti negli impianti stessi, nei loro vincoli, nei loro automatismi, in soldoni, nella loro progettazione e organizzazione generale.**

**Abbiamo anche rilevato che per risolvere o mitigare i problemi di pochi lavoratori, senza intervenire con modifiche strutturali agli impianti, si sarebbero dovute proporre penalizzazioni molto forti alla produttività stessa degli impianti in questione che, a volte, costavano miliardi ed erano gangli vitali ad una linea produttiva.**

Sacrificare le esigenze di pochi lavoratori oggi può sacrificare domani l'esigenza di molti in una fabbrica che si trasforma di continuo ed a parte questo sarebbe ingiusto anche se si trattasse di un solo lavoratore. Sulla tempistiche di realizzazione delle trasformazioni il problema è fondamentale per contribuire al controllo dell'occupazione ed è, riteniamo, più importante della stessa riduzione d'orario.

Ci rendiamo conto che proporre obiettivi di questo tipo alla luce attuale dei rapporti di forza sia quasi utopico, ma riteniamo che sia un percorso obbligato.

Siamo anche coscienti che, se per pura ipotesi, questa possibilità ci fosse data subito, oggi non sapremmo utilizzarla, ma anche nel 1970 quando chiedevano alla direzione la possibilità di avere accesso ai rilievi base degli analisti, quasi tutti noi ritenevamo che fosse solo carta con qualche numero, mentre oggi possiamo, dopo molto lavoro, interpretare criticamente quelle carte, trattare alla pari con quei tecnici, essere anche, a volte, scientificamente superiori a loro, forti come siamo della esperienza dei lavoratori che va ad integrare ed a proporre miglie al loro imperfetto modello.

Lo stesso processo si dovrà tentare su questa nuove frontiere, sul come organizzarsi e sulla grosse difficoltà insite nel raggiungimento dell'obiettivo diremo altro, trattando il capitolo sullo stato del C.d.f.

Agli scettici ricordiamo che anche proporre la rivoluzione poteva sembrare utopico, pero migliaia di uomini ci hanno creduto e ci credono di continuo.

Naturalmente, sanciti gli obiettivi strategici di lunga portata, non riteniamo possibile starcene con le mani in mano. Tutto quanto è possibile ottenere in termini di soluzioni immediate dei problemi dei lavoratori, anche marginali e confuse, vanno tentate, come pure vanno colte tutte le occasioni di approfondimento sui temi all'interno ed all'esterno della fabbrica.

Per concludere ribadiamo che questi aspetti, per quanto ci riguarda, devono essere analizzati caso per caso, che le generalizzazioni sono rischiose ed è molto difficile tradurre i messaggi in operatività senza un'analisi mirata e analitica.

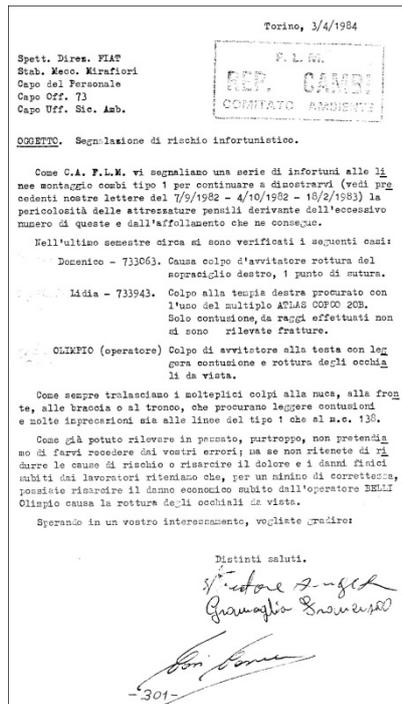
## **CARICHI DI LAVORO - AMBIENTE – SICUREZZA**

**Carichi di lavoro.** Che lo sfruttamento derivante dall'incremento dei carichi di lavoro sia aumentato è il dato costante degli ultimi 3 - 4 anni.

In particolare l'aumento si è verificato alle macchine singole, causa il proliferare degli abbinamenti macchine e la ridefinizione della quasi totalità dei cicli di lavorazione.

Tutte le occasioni derivanti da modifiche radicali o marginali ai cicli di lavorazione erano e sono colte per ridefinire il tutto,

**I montaggi motori e cambi non sono stati affatto esclusi da questi attacchi, anzi alle linee montaggio cambi, la direzione è riuscita a far passare progetti vecchi di diversi anni, quali quelli di appendere le attrezzature per non pagare più gli spostamenti da pendenti a banchi, violando principi antinfortunistici e costringendo numerosi lavoratori, per lavorare, ad infortunarsi. (vedere allegato n° 23).**



**Sull'insieme delle linee le mancate saturazioni per imperfetto bilanciamento, si sono fortemente ridotte, ed anche i costi unitari dei prodotti si sono ridotti.**

**Per i responsabili dell'Analisi Lavoro il tutto è avvenuto all'interno dei modelli tradizionali senza violare gli accordi stipulati precedentemente. Ad una superficiale analisi, la cosa può apparire veritiera, ma nella realtà i fatti sono diversi.**

**Causa il forte calo della conflittualità ed i conseguenti mancati stimoli per i delegati, l'ufficio analisi lavoro ha potuto in una prima fase, assorbire parte delle mancate saturazioni derivanti dalla contrattazione precedente, variando i bilanciamenti; in una seconda fase, cogliendo tutte le occasioni derivanti da modifiche al prodotto, alle attrezzature, ecc., ha modificato i rilievi base, facendoci ingoiare non soltanto questi tagli, ma anche interpretazioni di parte del T.M.C. che erano, causa rapporti di forza a noi favorevoli, rimaste "in sospeso".**

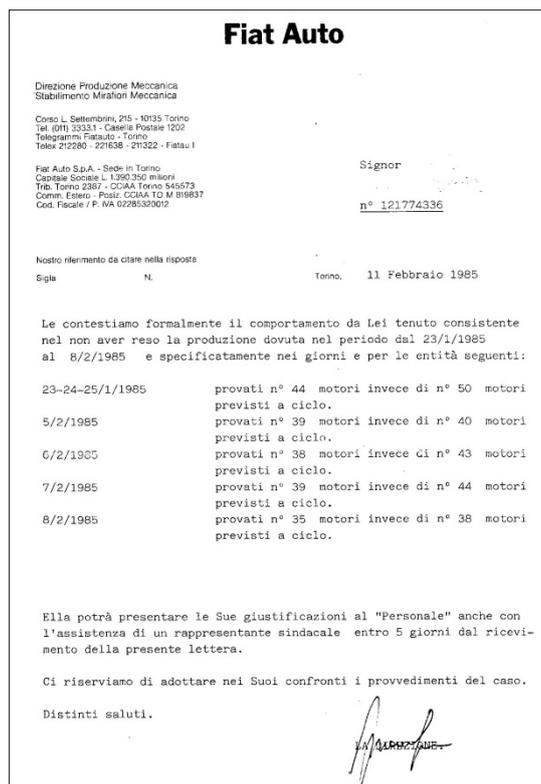
**E' rimasto un involucro esterno formalmente corretto (rilievo - bilanciamento - saturazione ind. max - istantanea) che, dati i tempi, non è poca cosa, ma sicuramente non può essere raffrontato al passato e non è corretto.**

Resistenze operaie, nella varie realtà dello stabilimento ci sono state, moltissime volte i lavoratori si sono opposti, non effettuando per giorni l'aumento delle produzioni, specialmente alle macchine ma la direzione è stata, quasi sempre, un rullo compressore.

La prassi è ormai un classico; decine e decine di:

- ammonizioni verbali dalla gerarchia;
- comunicazioni di avviso di provvedimenti disciplinari;
- ammonizioni scritte dalla direzione;
- multe;
- seconda Fase di comunicazioni di avviso di provvedimenti disciplinari;
- ecc. ecc.....

Quasi sempre dopo le prima multe o dopo le ammonizioni scritte che intimidiscono maggiormente, l'incremento produttivo, l'abbinamento, ecc. viene subito, si subisce l'ulteriore riduzione degli spazi di vivibilità e per riuscire a lavorare si incorre in successivi guai uguali a quelli che si possono rilevare nell'allegato n° 22, dove non paga solo il lavoratore ma anche l'azienda.



Prima abbiamo affermato...quasi sempre un rullo compressore..... perché, alcune volte, per onestà di testimonianza, le contestazioni, argomentate e precise sul piano soprattutto antinfortunistico, vengono accettate e, o si muta l'attrezzatura della macchina o si rivede il ciclo.

Tutto questo succede unicamente quando la produttività in gioco è modesta. Quando la posta produttiva in gioco è molto alta la ragione, le argomentazioni, l'immagine dell'azienda e soprattutto l'esigenza di salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, vengono cancellate, ed il rullo compressore raggiunge punte di irrazionale inciviltà come nel caso della vertenza per la S.P.M.-138, vedere allegati n° 30-31, dove neppure lo sciopero è più un diritto riconosciuto.

**Se passiamo dal generale alle specifiche delle condizioni di lavoro sui cicli largamente innovati, il dato del vincolo è il problema più grosso e non risolto. Come abbiamo già più volte ricordato le argomentazioni devono essere specifiche e analitiche, ma sicuramente possiamo riaffermare che il vincolo è, e sarà, la condizione nuova dello sfruttamento.**

Il lavoro ad una macchina robotizzata o similmente definita, che sulla carta, può risultare meno saturato di un altro sui cicli tradizionali, è profondamente più stressante e faticoso essendo ciclicamente definito non dalla velocità di lavoro dell'addetto, ma dall'automatismo rigido del macchinario. Il fattore fisiologico ( $F.F.=20'=4\%$  del tempo ciclo) per essere goduto, più volte necessita della presenza di un sostituto (quasi sempre l'operatore); ne consegue che nell'arco del turno, rigidamente, l'unica pausa è un cambio non formalmente riconosciuto come tale di soli 20'.

Esempi ed argomentazioni su questi danni sono stati scritti in diversi precedenti parti del lavoro, quindi riteniamo di aver sufficientemente sviscerato l'argomento.

**Strumenti.** Gli strumenti per controllare tutto il visibile esistono e consistono in:

- cicli e rilievi delle lavorazioni;
- analisi mirate dei C.d. Officina interessati (descrizioni, piante, indagini sulle condizioni di lavoro).

**Proposte.** Sul "vecchio" continuare, come sempre non lasciandosi scoraggiare dal fatto di non avere più l'immediata risposta operaia di un tempo. Sul nuovo, sia innovato che ristrutturato, il problema del vincolo

non è di facile soluzione. Si potrebbe proporre ai lavoratori di richiedere il mantenimento o l'allargamento dei 40' di pausa delle linee; ma dove il vincolo e la fatica sono peggiori che in linea?

Potremmo proporre di chiedere una saturazione ridotta, ma il vincolo rimarrebbe; come pure rimarrebbe se facessimo nostre le campagne di sensibilizzazione che attualmente la 5a Lega ed il C.d.F. stanno facendo in Carrozzeria, di lavorare a 127 invece di 133 di rendimento.

Allo stato attuale delle analisi, una proposta totalizzante e sufficientemente credibile non l'abbiamo. Riteniamo che eventuali soluzioni, senza scartare nessuna delle ipotesi tradizionali, debbano essere ricercate nella realtà di ogni ciclo e debbano scaturire dall'intreccio tra:

- condizioni di lavoro;
- livelli di vincolo, di saturazione, di % di Fattore di riposo;
- organizzazione dal lavoro;
- impianto;
- automatismi, programmi, scorte intermedie e finali, ecc.
- modelli di definizione ed organizzazione del tutto.

Alcune ipotesi strutturate e quasi definite, sono già presenti (linee e macchine) ma evitiamo di allegarle perché troppo corpose e suscettibili di modifiche.

**Ambiente e Sicurezza.** In generale l'ambiente è migliorato soprattutto sotto il profilo della luminosità e degli ingombri aerei. Dette migliorie sono principalmente da accreditarsi alla scelta di progressiva eliminazione dalla tecnologia del convogliatore, ed alcune radicali ristrutturazioni, dalla riverniciatura in argento dei sottotetti ed altro.

Il rischio prevalente rimane quello da **rumore**, presente anche in impianti nuovi (vedere mappizzazione delle officine). Il rischio di **allergie** è rimasto costante, come pure quello da sostanze bronco irritanti, la sintesi è contenuta nell'allegato n° 11.

Il dato di crisi su questo filone, oltre alla non diminuzione del rumore, è **l'incremento degli infortuni**, soprattutto di quelli gravi (morti, amputazioni, schiacciamenti, ecc.).

L'altissima presenza di cinquantenni, l'innalzamento dall'età media, le nocività ambientali e l'incremento dello sfruttamento abbinato ad un clima teso ed insicuro, sono sicuramente concause che hanno aggravato il dato delle morti soprattutto per infarto.

Più lavoratori sentitisi male sul lavoro, sono stati accompagnati a casa o dispensati dal lavoro e dopo poche ore sono morti.

Come Consiglio ci siamo preoccupati di indagare se la struttura sanitaria di fabbrica avesse fatto tutto il dovuto ed avendo mantenuto dei dubbi, abbiamo interessato la U.5.L. e la Magistratura. Per gli infortuni sul lavoro sino al 1983 seguivamo la solita nostra prassi, in occasione di infortuni di qualsiasi tipo e gravità, ci accertavamo che all'infortunato fossero prestate le opportune cure, sia in sala medica che in ospedale e, formalizzato l'accaduto in una denuncia scritta che consegnavamo ai vari responsabili aziendali, iniziavamo un'analisi congiunta (R.S.A., Comitato ambiente, tecnici, dirigenti) sul macchinario o impianto in questione per risalire alle vere cause dell'infortunio (vedere esempio allegato n° 32-33).

<p style="text-align: right;">Terino, 12/10/1983</p> <p>Spett. Dires. FIAT Stab. Mecc. MIRAFIORI Capo del Personale Capo uff. Sic. lavoro Capo off. P:73</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">       F. L. N.        COMITATO AMBIENTE        MECCANICA MIRAFIORI     </div> <p><u>OGGETTO.</u> INFORMAZIONE GRAVE ALL'OPERAIA</p> <p>OFF. 73 Rep. 733 Cape Sq. Colezza n° 6640</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">       F. L. N.        COMITATO AMBIENTE        MECCANICA MIRAFIORI     </div> <p><u>INfortunato/I</u> Cognome e Nome N° Cartolina Luogo e data di nascita Residenza</p> <p><u>TESTIMONE/I</u> Cognome e Nome N° Cartolina Luogo e data di nascita Residenza</p> <p>Anno 1983 Mese 10 Giorno 12 Ora solare 6,07</p> <p>L'infortunio ha procurato l'amputazione della falange uguale della mano sinistra del pollice e strappamento di uno dei tendini che comanda la falange stessa, quindi l'infortunio è di notevole gravità.</p>	<p>La dinamica è, per il momento, sconosciuta. Recuperando quanto detto dall'infortunata dopo il ritorno dal C.T.O. con prognosi di giorni trenta; possiamo unicamente affermare che l'asticello della pressa ( Pressetta SIGMAT targa 52007) è automaticamente e violentemente disceso senza che la compagna comandasse l'apposita doppia pulsantiera. Da una prima indagine effettuata come Comitato Ambiente riteniamo senza ombra di dubbio che la causa sia di natura tecnica perche l'infortunio sarebbe inspiegabile. Come Comitato Ambiente, a prescindere dalle normali e automatiche dinamiche di legge chiediamo un esame congiunto tra Membri del Comitato Ambiente, Direzione di Stabilimento, responsabili Ufficio Ambiente e Sicurezza e responsabili tecnici di alto livello del macchinario onde poter risalire all'esatta causa dell'infortunio. La motivazione principale di questa richiesta è relativa al fatto che pressa gemelle o largamente simili sono presenti nella stessa squadra (8), nel reparto (8+3) nell'intero stabilimento sicuramente svariate decine. Date le problematiche relative agli aspetti di legge e la urgenza di risalire alle reali cause tecniche, Vi chiediamo un immediato incontro. In attesa:</p> <p style="text-align: right;">Distinti Saluti</p> <p style="text-align: right;"><i>Enrico Conca</i> <i>Giuseppe Colucci</i></p>
<p style="text-align: center;">INCONTRO DEL 15/10/1983 LETTURA DEL 12/10/1983</p> <p>DIREZ. Riteniamo che una delle possibili cause dell'infortunio si imputabile al presentato ed alla lunghezza dei tubi dell'olio da generatore a pressostato stesso. Quello che il Sig. Artimalle ha potuto verificare è la mancata funzione di un anello colpo d'ariete che il pistone interno del pressostato purtroppo riceve quando è continuamente sollecitato. Questo vizio tecnico era per noi occulto e purtroppo non ce ne siamo mai resi conto. ..... I responsabili del macchinario, tramite i disegni degli impianti elettrici e pneumatici, illustrano le varie sequenze alle delegazioni..... Per ovviare a questo inconveniente, oltre che ad una revisione di carattere generale su tutte le presse del gruppo, dovremo le stesse di un <u>regolatore di flusso olio</u> da generatore a pressostato; detto regolatore funziona, come potete rilevare da questo schema, come un filtro garantendoci l'impossibilità che si verifichi il colpo d'ariete. Nel momento dell'inserimento di questo apparato allungheremo anche le tubazioni. COMIT. Non possiamo fare a meno di credere ai tecnici cui presentiamo e ci fidiamo in l'infortunata ad avvisare che l'asticello della pressa è disceso senza che lei azionasse nessun comando. Possiamo anche ritenere dette affermazioni imprecise perchè rilasciate sotto lo scioch della ferita subita ma siete certi che il colpo d'ariete sia l'unica causa dell'infortunio? DIREZ. Dagli schemi che possiamo esaminare e dell'indagine effettuata sulla pressa l'unica causa manifestata è questa; per ulteriormente garantire i lavoratori e garantirvi vi esporremo quello che nel nostro ufficio tecnico abbiamo chiamato "cinture e bretelle". Come potete vedere da questo disegno modificheremo tutti i coni di pressaggio delle presse; queste nuove attrezzature saranno divise in due parti, quando l'asticello comincerà a pressare il cono che a sua volta premere i pacchetti dell'ingranaggiatura, soltanto in questo caso le due parti del cono tenderanno ad unirsi e comanderanno un microinterruttore che azionerà il carico del generatore nel cilindro. Questo sistema abbinato al regolatore di flusso renderà questi impianti sicuri al 100%.</p>	<p>COMIT. Speriamo che sia vero dato che a verificarlo saremo nuovamente noi sulle nostre dita, diciamo che prendiamo atto dell'attenta analisi e dello sforzo di porre rimedio ad una grave situazione di rischio di cui eravate gli unici responsabili. Questi interventi che tempistiche avranno e che cosa avete intenzione di fare sulle altre presse dello stesso tipo presenti nello stabilimento? DIREZ. Il primo sistema di sicurezza sarà installato su tutte le presse del 127 - 138 cambi entro questa settimana, due presse sono quasi completate e, favoriti dalla C.I.G. fermeremo gli impianti scalaramente utilizzando gli addetti alla manutenzione 24 ore su 24. Sul rimanente parco presse presenti in stabilimento (120 - 130 c.) concorderemo in un successivo incontro metodologie e tempistiche di intervento in funzione delle specifiche realtà. Per il 2° sistema di sicurezza dobbiamo costruire i nuovi cono e fare arrivare parte del materiale che ci necessita da ditte esterne, faremo il più velocemente possibile non possiamo essere più precisi. P.S. Le tempistiche e gli interventi, al reparto cambi, sono state rispettate</p>

Trascorsi i termini di legge di fermata dell'impianto, simulavamo sullo stesso le varie ipotesi, valutavamo quanto detto dall'infortunato e contrattavamo le eventuali migliorie da apportare.  
Per quanto riguarda una nostre chiamata della USL e del magistrato (a prescindere dal coinvolgimento, automatico per legge, in relazione alla gravità della lesione tramite gli ospedali) ci attenevamo al seguente concetto:

- se la lesione era gravissima, inevitabile la chiamata immediata con blocco dell'impianto;
- se la lesione o il rischio corso era frutto di voluta negligenza, chiamata immediata; (negligenza aziendale).
- in tutte le altre situazioni, si privilegiava la contrattazione interna e si valutava, all'interno del C.d.F., caso per caso.

Con questa prassi abbiamo contrattato per anni ed abbiamo stimolato, prese di coscienza, lotte e soluzioni in centinaia di situazioni di rischio.

Le cose importanti erano 3:

1. affrontavamo e più volte risolvevamo i problemi dei lavoratori coinvolti o coinvolgibili assieme a loro;
2. imparavamo da tutti: lavoratori, gerarchia, tecnici ed ispettori esterni;
3. costringevamo l'azienda a fare contrattazione su di un filone fondamentale che si era mantenuto sostanzialmente immutato (su questi aspetti) anche dopo l'ottobre 1980.

Dopo l'infortunio del 12.10.1983 (vedere allegato n° 33) al montaggio cambi e la polemica giornalistica che ne è scaturita (Manifesto - Unità, ecc.); le prassi consolidate precedentemente si è interrotte. (la documentazione è archiviata, ma troppo voluminosa per allegarla).

Il modello sindacale è entrato in crisi e la direzione ne ha approfittato per bloccare la contrattazione sul tema ambiente e "sicurezza".

Nei fatti abbiamo attualmente un centinaio di lettere, per problemi anche gravi, che sono di fatto senza formale risposta.

La crisi sindacale del C.d.F. deriva dal fatto di aver iniziato una importante discussione sul ruolo e funzione della USL, della Magistratura e del C.d.F. sul tema della Sicurezza e Ambiente e non averla terminata.

Molti hanno intelligentemente scritto e detto, altri hanno parlato e scritto a sproposito ed alcuni hanno pontificato. Il risultato finale è stato che oggi, per ogni infortunio superiore a 3 giorni, ogni delegato si sente obbligato a denunciare il fatto al Magistrato ed agli altri organismi preposti allo scopo e poi, nei fatti, demotivato a seguire le cose ed a portarla a termine.

Ne risulta che se tutti si attenessero a questa prassi il magistrato sarebbe in Meccanica un centinaio di volte al mese e forse più; naturalmente nessuno segue questa prassi e tra poco, dato il divenire dei fatti, è possibile che pochi saranno motivati a rivolgersi all'esterno anche per gli infortuni o i rischi più gravi. Il perché è semplice, nessuno di noi conosce nel dettaglio (ma neppure per grandi linee), quali siano i compiti, responsabilità, concrete prassi operative, degli ispettori o Funzionari delle USL.

Dopo la denuncia in magistratura quasi nessuno ha avuto la soddisfazione di sapere come la cosa è finita, ma soprattutto tutti hanno capito che della salute dei lavoratori e delle funzione del C.d.F. su questi temi importa a pochissimi di questi funzionari dello Stato.

Il perché è semplice su una decina di chiamate alcune volte non sono venuti ed una volta il C.d.F. ha dovuto rivolgersi al Commissariato di zona, che ha mandato un maresciallo a valutare l'opportunità o meno di riavviare un impianto dopo l'infortunio. Due sole volte (dopo il 1983) questi funzionari hanno chiesto alla direzione di stabilimento la presenza del C.d.F. e tolto quelle due volte, non è mai stata inviata al C.d.F. la copia conforme delle prescrizioni fatte all'azienda (che la stessa ci consegna sempre in busta arbitrariamente aperta).

Per continuare il ragionamento accludiamo l'allegato n° 34 relativo all'ispezione effettuata a seguito della denuncia da noi fatta in relazione ad una delle morti prima citate. Abbiamo il verbale e la prescrizione, ma di quella problematica non siamo più riusciti a discuterne né con la direzione, né con la USL 1/23, perché questa ci rispondeva che il problema è passato in altre mani e la trattativa è in altra sede e la USL non si è fatta più sentire. Fine della storia ! Dove non si hanno neppure le prescrizioni le risposte della direzione sono state le stesse e gli interessati primari (lavoratori e C.d.F.) sono all'oscuro di tutto.

Consigliamo di affrontare l'allegato n° 34 con il n° 33 per capire come mai molti di noi privilegino la contrattazione invece del coinvolgimento di altri che, nei fatti, ci escludono.

**Proposta.** Dato che il problema non si limita agli infortuni ma abbraccia l'ambiente, e le indagini sulla nocività, le visite obbligatorie, il registro dei dati ambientali e biostatistici, il tesserino individuale di rischio, ecc. e nessuno di noi ha intenzione di escludere le istituzioni dello stato nella lotta per la difesa della nostra salute, proponiamo di riaprire la discussione al più alto livello possibile, con tutti i soggetti coinvolti e

coinvolgibili (conferenza, giornate di discussione o altro).

Far chiarezza sul come operare e discutere seriamente tutti assieme per scegliere la strada migliore per contribuire a migliorare e difendere la salute e la sicurezza dei lavoratori riteniamo sia l'unica proposta possibile, perché queste confuse e lacerate situazioni, rischiano di ulteriormente peggiorare..

Data questa situazione di paralisi, tutte le iniziative avviate prima del 12.10.1983 si sono arenate, come Comitato Ambiente continuiamo a fare lettere e denunce, la direzione seleziona e agisce come ritiene più opportuno, ma la contrattazione è nei fatti sospesa.

Le indagini mirate congiunte (soprattutto relative alla rumorosità) sono state sospese ed i risultati di quelle effettuate in precedenza non ci sono state trasmesse. L'insieme dei vari Comitati Ambiente, dato il blocco della contrattazione, hanno di fatto sospeso le riunioni periodiche e la problematica è ripiombata in una gestione decentrata e, più volte, lacunosa e formale.

Alla luce dei processi di ristrutturazione ed alle maggiori pressioni delle gerarchie su quantità e qualità, l'incremento degli infortuni si è accentuato su tutte le mansioni, ma in particolare modo su: operatori; AIS; manutentori ed anche alcuni capi.

La non conoscenza del macchinario, la fretta derivante dall'imperativo categorico di non perdere produzione, la scarsa formazione professionale impartita a tanti addetti ed il clima di timore per tutto, che molti vivono come una frustrazione lacerante, fanno degli infortuni un dato che è possibile di incremento. Ne consegue che anche per noi è ormai d'obbligo sgombrare il campo da equivoci e ridefinire una linea ed un comportamento chiaro.

### QUALIFICAZIONE

Abbiamo già detto che gli attuali accordi e contratti non sono più, in molti casi, consoni ad essere utilizzati per far riconoscere all'azienda la corrispondenza tra mansioni svolte e livelli professionali riconosciuti formalmente.

Se esaminiamo i dati attuali ricavabili dalla situazione di oggi ed il suo divenire negli ultimi 6 anni (vedere allegato n° 13) si potrebbe affermare che vi è stato un incremento delle aree professionalizzate di 4° e 5° livello, essendo passate, le prime dal 18,4% al 22,7% e le seconde dal 5,3% al 7,8%.

Se da questi dati escludiamo l'"officina 92, che esamineremo dopo, la realtà è diversa perché i dati diventano:

	<b>3° livello</b>	<b>4° livello</b>	<b>5° livello</b>
<b>1978</b>	<b>8.640 = 71,7%</b>	<b>1.901 = 15,7%</b>	<b>198 s 1,6%</b>
<b>1983</b>	<b>3° livello</b>	<b>4° livello</b>	<b>5° livello</b>
	<b>5.946 = 74,7%</b>	<b>1.643 = 20,6%</b>	<b>174 = 2,1%</b>
<b>1985</b>	<b>3° livello</b>	<b>4° livello</b>	<b>5° livello</b>
	<b>5.556 = 75,3%</b>	<b>1.582 = 21,4%</b>	<b>140 = 1,8%</b>

Da questi dati risulta chiaro che l'area di 5° livello delle officine di produzione e servizi è rimasta invariata in termini di percentuali, ma i lavoratori interessati svolgono mansioni più complesse che non sono riconosciute. Per quanto riguarda l'area di 4° livello l'incremento del 1978 al 1983 e da attribuirsi principalmente al completamento della maturazione dei tempi per il passaggio 3°-4° degli accordi di stabilimento ed il grosso era già avvenuto prima dell'ottobre 1980.

Il rimanente incremento in % è imputabile al fatto che sulle innovazioni o nei cicli ristrutturati gli operatori diretti rimangono, svolgono compiti più complessi dei precedenti e queste prestazioni aggiuntive non sono riconosciute; essendo però espulsi i 3° livelli il loro dato cresce in %.

Il senso di tutto questo ragionamento è che la fabbrica è cresciuta sotto il profilo tecnologico, le mansioni sono più complesse ma la distribuzione della qualificazione riconosciuta è rimasta quasi invariata (ed in

alcune realtà è indietreggiata non sostituendo i prepensionati o licenziamenti); ne consegue che nei fatti il dato delle professionalità riconosciuta è andato indietro.

Se esaminiamo officine singole, l'affermazione è confermata, come per l'officina 77 (collaudo motori Revisione e Prove. Spec.).

<b>Anni</b>	<b>3° livello</b>	<b>4° livello</b>	<b>5° livello</b>	<b>Totale</b>
<b>1978</b>	<b>93 = 18,9 %</b>	<b>282 = 57,3 %</b>	<b>116 = 23,5 %</b>	<b>492</b>
<b>1983</b>	<b>3 = 1,04 %</b>	<b>215 = 74,6 %</b>	<b>70 = 24,3 %</b>	<b>288</b>
<b>1985</b>	<b>39 = 12,7 %</b>	<b>207 = 67,8 %</b>	<b>59 = 19,3 %</b>	<b>305</b>

Oppure l'officina 81, che registra il fenomeno inverso ma, il macchinario (torni plurimandrini) è stato in parte ridotto ed il calo di organico è stato del - 39,8 %.

<b>Anni</b>	<b>3° livello</b>	<b>4° livello</b>	<b>Totale</b>
<b>1978</b>	<b>538 = 64,5 %</b>	<b>341 = 37,7 %</b>	<b>903</b>
<b>1983</b>	<b>378 = 56,1 %</b>	<b>286 = 42,4 %</b>	<b>673</b>
<b>1985</b>	<b>300 = 52,8 %</b>	<b>262 = 46,1 %</b>	<b>568</b>

Per l'officina 92, la più professionalizzata di tutto lo stabilimento, il divenire è stato il seguente:

<b>Anni</b>	<b>2° livello</b>	<b>3° livello</b>	<b>4° livello</b>	<b>5° livello</b>	<b>Totale</b>
<b>1978</b>	<b>7 = 0,5 %</b>	<b>146 = 12,1 %</b>	<b>545 = 45,1 %</b>	<b>507 = 42,03 %</b>	<b>1.206</b>
<b>-----</b>		<b>100 = 10,5 %</b>	<b>370 = 39,2 %</b>	<b>478 = 50,4 %</b>	<b>948</b>
<b>-----</b>		<b>56 = 6,6 %</b>	<b>281 = 33,3 %</b>	<b>506 = 60,02 %</b>	<b>843</b>

Come si può rilevare, la crescita professionale c'è stata ed è principalmente il frutto della contrattazione interna alla luce delle modifiche alla prestazione, agli arricchimenti professionali in relazione ai corsi di formazione, all'ampliarsi in % dell'area di manutenzione che presuppone larghe forme di autonomie di scelte sul lavoro.

Non bisogna dimenticare però che alcune volta l'azienda sceglie il passaggio al 5° livello come forma retributiva, e che l'area di 5° livello è rimasta costante sui 500 addetti mentre il calo, abbinato alla quasi morte delle - costruzioni - si è concentrata sulle aree di 3° e 4° livello.

Da questa rapide considerazioni (bisognerebbe farle, argomentandole, officina per officina e lavorazione per lavorazione possiamo affermare che il problema è vasto, complesso e non facilmente riducibile a schemi.

L'indagine sulla professionalità necessita nuovamente di una indagine capillare a tappeto, su tutto lo stabilimento. Non è stata fatta perché, come per le eventuali proposte sull'orario, manca una razionale griglia su cui calare i risultati e definire omogenee chiavi di lettura.

**Strumenti.** Gli unici strumenti in nostro possesso sono i dati aziendali, frutto degli accordi di stabilimento (allegato n°24) che hanno permesso la compilazione dell'allegato n° 10.

**Proposte.** La proposta è di non aspettare che altri definiscano una proposta ma di formularne subito una noi, soprattutto in relazione alle aree di 3°, 4° e 5° livello. L'asse su cui costruire sia le proposte che le chiavi di lettura può essere il seguente:

- lettura attenta delle caratteristiche operative di ogni mansione e di ogni lavoratore evidenziando:
  - polivalenze varie sia realmente svolte che richieste dalla gerarchia;
  - autonomie di prestazioni reali;
  - valore della prestazione lavorativa del gruppo nel suo insieme;
  - possibilità di rotazioni conoscitive compatibili con le tecnologie e l'o.d.l. e quindi inopinabili;
  - reale valore ed entità dell'intervento di: operatori, AIS, Gestori; valutare eventuali allargamenti di prestazioni e capacità finalizzate anche ai temi qualità e produttività;
  - evidenziare, alla luce dei punti precedenti, eventuali modifiche impiantistiche e/o organizzative che, favorendo i punti precedenti, non penalizzino qualità e produttività ma, al limite, le incrementino.

Terminata questa fase possiamo formulare 4 o 5 nuovi reali livelli o livelli retributivi o situazioni intermedie su cui calare i risultati dell'indagine svolta e formulare proposte, officina per officina, per arrivare ad una proposta di stabilimento.

Il tutto, e prescindere dei grandi temi oggetto di contrattazione anche nazionale, dovrà poter essere adattato a contrattazioni nuove su salario - qualità - produttività - ed al limite favorirle.

La parte proposta per l'officina 76 sul tema programmi produttivi - mobilità, riteniamo che vada già in questa direzione.

### **SALARIO – PREMI – DISAGI LINEA – PAGHE DI POSTO**

Il salario di un operaio turnista di 3° livello della Meccanica senza assegni, senza disagio linea o altre paghe di posto, con 5-7 settimane di CIG, con circa 20 anni di anzianità aziendale, che mangia alla mensa, è tesserato al sindacato a non ha, per fortuna, mai fatto mutua e non ha mai dovuto chiedere permessi, tutto compreso, è stato, per gli anni 1983-1984, il seguente:

	<b>1983</b>	<b>1984</b>
Gennaio	640.000	895.000 □
Febbraio	620.000	795.000
Marzo	730.000	840.000
Aprile	670.000	805.000
Maggio	740.000	905.000
Giugno	815.000	895.000
Luglio	647.000	778.000
14a erogazione	363.000	437.000
Agosto	810.000	895.000
Settembre	910.000	780.000
Ottobre	750.000	885.000
Novembre	835.000	890.000
Dicembre	880.000	715.000
13a mensilità	630.000	730.000
<b>Totale Lit.</b>	<b>9.940.000</b>	<b>11.245.000</b>
<b>Medio al mese Lit.</b>	<b>828.000</b>	<b>937.000</b>

Mal 1979 lo stesso operaio aveva guadagnato:

	<b>1979</b>
Gennaio	252.000

Febbraio	1882000
Marzo	216.000
Aprile	185.000
Maggio	231.000
Giugno	260.000
Luglio	280.000
14a erogazione	273.000
Agosto	268.000
Settembre	287.000
Ottobre	283.000
Novembre	301.000
Dicembre	228.000
13a mensilità	496.159
<b>Totale Lit.</b>	<b>3.748.159</b>
<b>Medio al mese Lit.</b>	<b>312.000</b>

L'aumento di salario reale in % è stato del % in 6 anni, chi afferma che questo salario è un salario difeso dall'incremento del costo della vita, mente. Pur arrivando all'assurdo di considerarsi, purtroppo giustamente, dei privilegiati per avere un lavoro ed un salario, non possiamo negare che questo non permette risparmi di nessun genere.

Se prendiamo in esame lo stesso salario, lo maggioriamo delle parti relative all'eventuale carico di famiglia, ci rendiamo conto che facendo i conti, sfioriamo la pura sussistenza. Basta che la CIG si incrementi di qualche settimana, che graviti costantemente sul 2° turno, che ci sia qualche sciopero ed il bilancio della famiglia che si basa su questo unico reddito va in rosso.

Se passiamo ad esaminare i salari dell'area di 4° o 5° livello le 450.000 o le 900.000 in più all'anno, pur migliorando la situazione, non fanno dire che la stessa sia risolta. Questi dati si commentano da soli, per chi ha in testa di fare scambi assurdi con fette di salario per chi parla di ulteriori tagli o contenimenti, sarebbe bene che questa cifre le ricordasse.

Sempre lo stesso operaio ha percepito come premio mensile di stabilimento le seguenti cifre:

1978	246,18	lire/ora
1979	246,18	lire/ora
1980	246,18	lire/ora
1981	247,14	lire/ora
1982	243,78	lire/ora
1983	286,28	lire/ora
1984	259,61	lire/ora
1985	282,16	lire/ora

ed il premio o la 14a. erogazione ha avuto le seguenti entità lorde:

1979	286.900	lire
1981	355.000	lire
1982	325.000	lire
1983	362.000	lire
1984	437.000	lire

Se questi dati riflettono l'incremento di produttività che sia lo stabilimento o FIAT AUTO ha registrato vorremmo proprio che qualcuno ce lo dimostrasse. L'irrisoria ulteriore retribuzione che consista nelle paghe di posto o il disagio linea (da 11 lire/ora a 37) coinvolge circa 2.398 lavoratori di cui circa un migliaio non il disagio linea (37 lira/ora).

Per quanto riguarda gli appartenenti a questa area retributiva essa è maggiore dell'attuale 68% della forza operaia perché parte dei lavoratori di 4° livello (22%), se gravitano sul turno normale e non hanno aumenti di

merito, perdendo il disagio turno (maggiorazione ordinaria) si attestano, grosso modo, sul salario di un operaio turnista che lavora in linea di montaggio.

Da queste considerazioni è ovvio dedurre che il problema del salario non può essere dimenticato o peggio ulteriormente sacrificato. Il tutto non è soltanto inadeguato e fuori dalla realtà, ma profondamente ingiusto e non corrispondente alla dimensione di sacrificio e sfruttamento che i lavoratori stanno attraversando.

Gli incrementi di produttività (circa il 40%) ottenuti dall'ottobre 1980, non soltanto non sono arrivati in parte nella nostre tasca, ma continuano ad essere usati per una politica che persevera nell'espulsione di lavoratori, non crea occupazione e sul piano salariale fa continuamente indietreggiare il potere d'acquisto.

Il tutto è da rivedere, da adeguare, da incrementare; se non soddisfiamo queste oggettive esigenze, qualsiasi discorso sull'orario, sulla salute, sulla professionalità, sulla qualità, ecc., difficilmente potranno essere posti in una giusta luce.

**Proposte.** Sicuramente la struttura del salario con le pressioni che sta attraversando (Referendum - disdetta scala mobile, ecc.) sarà rivista e speriamo bene, senza ulteriori furti.

Per quanto riguarda la contrattazione interna tutto le voci incentivanti ed i riferimenti esistenti sono fermi al 1969-71 quindi fuori dalla realtà. Il premio mensile e annuale deve essere adeguato al reale incremento di produttività che si è ottenuto e si otterrà; le paghe di posto vanno rapportate, incrementandole, alla nuova struttura salariale; il cottimo e le forme incentivanti nuove (salario - qualità - produttività) riteniamo debbano essere lette in una duplice veste, sia a livello di area tecnologica, che di stabilimento e di Fiat Auto.

L'entità che il tutto potrà assumere, dipenderà dalla contrattazione sulla scala mobile e dagli spazi seri di contrattazione realizzabile a livello di stabilimento sui vari aspetti presenti (cottimo, ambiente, sicurezza, qualificazione, incentivazione, orario, occupazione a sfruttamento).

## **SALARIO - QUALITA'; SALARIO - PRODUTTIVITA' E PROBLEMI RELATIVI**

Da quanto è dato intuire, l'intreccio tra salario-qualità e salario-produttività sembra sarà, abbinato a premi una-tantum, un terreno su cui la direzione di stabilimento si muoverà per dare corpo alla contrattazione diretta tra direzione e lavoratori, soprattutto sulla officine di produzione.

Essendo rimasti sindacalmente fermi per anni sul terreno salariale, l'accumulazione realizzata permette di soddisfare le oggettive esigenze dei lavoratori attraverso una "contrattazione innovativa", che dando soldi, mira ad ottenere ulteriori incrementi sui temi della qualità e della produttività pro-capite o di gruppo.

L'impostazione teorica riteniamo, non miri tanto ad un superamento degli attuali parametri di cottimo, ma ad un miglioramento del livello di efficienza recuperando le perdite derivanti da scarsa qualità o disfunzioni organizzative generalmente intese. Le finalità e il recupero di produttività intesa però nel senso di assorbire il divario tra previsione e realtà.

Il fine della elargizione salariale (e iniziative complementari) è tentare di ottenere dai lavoratori comprensione, collaborazione e disponibilità al sacrificio nel momento del bisogno. Non ripeteremo i contenuti del precedente capitolo sulla ricerca di egemonia aziendale ma sicuramente uno degli obiettivi di quell'insieme di iniziative è quello di preparare la strada al raggiungimento di accordi diretti su questi terreni.

Altre sensazione che recepiamo è che lo staff dirigenziale dello stabilimento, non sia molto convinto della facilità di raggiungimento di questi obiettivi. Memori di precedenti costosi fallimenti, su iniziative tentate senza il consenso dei lavoratori, contro il sindacato e, coscienti della difficoltà di gestione dello stabilimento, sull'intera operazione avanzano molto cautamente.

Tra la Fine del 1982 e l'inizio del 1983 com'è recuperabile dalla precedente mappizzazione, l'unica grande innovazione tecnologica che avesse mantenuto un consistente organico e che avesse superato la fase di avviamento era il montaggio motori 138 (Ritmo) con il sistema L.A.M. (Lavorazione Asincrona Motori).

De tempo il C.d.F. e particolarmente i delegati dell'officina 76, stavano elaborando una proposta su cui far discutere i lavoratori per arrivare ad una vertenza. I filoni erano tradizionali: soldi, categorie, pause, gruppo

integrato. L'azienda temendo la combattività del gruppo ed il segnale politico che una vertenza su quella realtà avrebbe dato per l'intero stabilimento ha avanzato delle contropartite modificando la linea inizialmente seguita, consistente nella elargizione salariale unilaterale dell'ammontare del disagio linea (circa) perso da questi lavoratori.

Dopo numerose tornate di contrattazione (vedere documentazione L.A.M. - 1a e 2a parte, prodotte dal C.d. Officina 76 e 77) il 6.5.1983 si è firmato l'accordo che sicuramente era originale rispetto al patrimonio di accordi esistenti ed il primo dopo l'ottobre 1980 (vedere allegato n° 35). L'accordo L.A.M. si può suddividere nei seguenti sottotitoli:

- Premio di efficienza di quantità;
- Normative per il passaggio di categoria;
- Strumenti per la conoscenza:
  - tempi di lavoro;
  - rapporto produzione-organico;
  - rapporto tra ore prodotte e ore di presenza;
  - % di scarto;
  - motivazioni e cause dello scarto;
  - indice complessivo di efficienza impianto;
  - comunicazioni preventive per modifiche al prodotto e per innovazioni tecnologiche impiantistiche;
  - tabelle per l'ammontare salariale del premio;
  - tabelle costi complessivi del prodotto.

Le novità vere sono il Premio di Efficienza di qualità e l'insieme degli strumenti per la conoscenza. Sul Premio di Efficienza di qualità abbiamo stabilito una diretta influenza dello scarto per errori umani di montaggio sull'entità del premio; più cresce lo scarto meno si percepisce di premio.

L'altra formula, (rapporto) che si integra con il precedente, tende ad avere nel tempo sempre minore importanza, perché l'affidabilità dell'intero sistema, anche se non ancora ottimale, tende a crescere costantemente. Ne consegue che quello che maggiormente aveva sollevato perplessità e divisioni perché poteva trasformare il premio di E. di Q. in un premio di produttività e, con il tempo, venuto meno riducendosi sempre più le fermate per disfunzioni impiantistiche ed il conseguente timore di pressioni per recuperi ingiustificati, non previsti dall'accordo e difficilmente ottenibili.

Dal suo sorgere ad oggi, l'entità del premio ha avuto il seguente sviluppo:

	<b>1983</b>	<b>1984</b>	<b>1984</b>
Gennaio		65	65
Febbraio		100	80
Marzo	80	65	
Aprile	65	80	
Maggio	65	80	
Giugno	65	65	
Luglio	55	80	
Agosto	35	50	
Settembre	50	50	
Ottobre	80	65	
Novembre	65	35	
Dicembre	65	50	
<b>Valori medi L/H</b>	<b>60,5</b>	<b>64,1</b>	

L'impianto risente ancora degli sbalzi di temperatura e del calore, ma è chiaro che la tendenza è al recupero delle inefficienze. Ad accelerare il tutto vi sono le migliorie che si possono rilevare dalla relazione dell'officina

76 Reparto 762. Per quanto riguarda lo scarto nel 1984 è stato di 1.029 motori su 311.166 prodotti, pari allo 0,33%.

Per quanto riguarda gli strumenti della conoscenza la conquista è reale ed importante; come si può vedere degli allegati (evitiamo di inserire gli allegati reali ma sono tutti archiviati) tutto quello che è visibile, riconducibile alla condizione di lavoro degli addetti e coerente con i tradizionali modelli di contrattazione è stato ottenuto. Sulle innovazioni tecnologiche e impiantistiche non abbiamo ottenuto la contrattazione preventiva ma la comunicazione preventiva che, dati i tempi, non è poca cosa.

Oggi il LAM è l'impianto che conosciamo meglio di tutto lo stabilimento anche se a tra i più sofisticati. Non abbiamo ottenuto di essere adottati sul sistema computerizzato di controllo, ma abbiamo in parte recuperato le lacune, collaborando con due ricercatori del politecnico di Milano che hanno fatto una ricerca sul LAM, e, quello che la direzione ci nascondeva (segreti di Pulcinella) lo abbiamo saputo da loro (abbiamo la ricerca ed il libro successivo) che a loro volta lo avevano saputo dall'azienda.

La valutazione politica complessiva ad oggi è che la partita si è chiusa in pareggio.

L'azienda ha ottenuto:

- evitare un possibile scontro;
- diffondere e mantenere lo "stimolo" ed il messaggio sulla qualità;
- rendere operativa una sperimentazione importante;
- contenere per il momento, richieste quali: qualificazione, integrazione tra i gruppi, ecc.

I lavoratori ed il c.d.f. hanno ottenuto:

- il tutto senza la lotta ma solo con la minaccia;
- l'eliminazione di una iniziativa unilaterale lacerante politicamente;
- soldi che anche se pochi sono, mediamente, quasi il doppio del disagio linea esistente;
- formali miglioramenti all'attuale inquadramento unico, validi soprattutto per i futuri nuovi assunti;
- importanti strumenti di conoscenza;
- ridotto al minimo i rischi (ed è una conquista) di nuovi intrecci salario-qualità; salario-presenza; salario-produttività;
- fatto contrattazione facendo decidere tutto ai lavoratori interessati.

Sui rischi possibili (salario - produttività, i recuperi) il problema è rimasto quello di sempre, i pochi che recuperavano, variando la velocità di esecuzione, sono rimasti gli stessi. Le 10.000 lire/mese medie sono un NON stimolo per modificare consolidati modelli formali e informali degli operai sull'o.d.l.

Il gruppo è rimasto unito ed anzi è tra i più combattivi e sindacalizzati di tutto lo stabilimento.

Illustrato l'accordo e gli effetti della sua gestione, passiamo a valutare le possibilità di un suo allargamento con le opportune modifiche.

I rapporti A e B e la loro integrazione sono applicabili concettualmente ovunque. Sarà utile seguire con attenzione i risultati delle **gare di qualità iniziate a febbraio** per valutare l'incidenza dello scarto sulla realtà coinvolte per valutare se i due rapporti sono applicabili, sapendo che ogni realtà (montaggio, lavorazione, ecc.) dovrà essere valutata caso per caso.

Sicuramente non potremmo fermarci a questa valutazioni, ma dovremmo simulare questo aspetto con -o.d.l.  
– Qualificazione - Aree tecnologiche che nell'accordo LAM, sono i limiti.

*Da non dimenticare che le poche migliaia di lire al mese possono servire come base di discussione iniziale ma, per fare in modo che questi meccanismi abbiano effetto, i soldi devono essere un fatto concreto e non largamente formale. Affermiamo questo, perché l'elettrodomestico in palio nella attuale gara è ridicolizzato a livello di massa e gli indici di demerito evidenziati non sollevano quasi commenti.*

Sui montaggi tradizionali o ristrutturati, aspettiamo di valutare attentamente gli effetti delle trasformazioni (vedere officina 76 e officina 73/cambi); i livelli di saturazione raggiungibili, i gradi di vivibilità e poi analizzeremo proposte che possano prendere in esame; o.d.l. – qualificazione – mancate saturazioni - qualità - salario - organico.

## **TESSERAMENTO – SINDACALIZZAZIONE**

Il dato del tesseramento è sicuramente drammatico. La percentuale, come si può rilevare dagli allegati n° 19 e 20:, e sul 20%, prendendo in esame le officine di produzione ed i servizi. Se poi i riferimenti si allargano agli impiegati (stabilimento e divisione 47 tesserati su 1600 impiegati circa) e cassaintegrati, la % complessiva scende al 16 - 17% circa.

Come stabilimento siamo passati, nel giro di 7-8 anni, dal 35-38% ai valori prima elencati. Dopo il forte calo verificatosi tra l'80 e l'82 per i noti motivi (ottobre, mancanze di proposte, divisioni, ecc.) il tesseramento in Meccanica si è stabilizzato passando dal 19,6% al 20,07%. Parte di questo mantenimento è anche dovuto al rientro di cassaintegrati tesserati ed a tesserati provenienti da altre realtà.

Per quanto riguarda il peso tra le varie componenti sono evidenziati e diciamo soltanto che si commentano da soli.

Il dato più preoccupante di calo (officina 96 = -3,4% e l'officina 99 = -9,3%) sono principalmente legati ai processi di ristrutturazione, al drastico calo di organico ed allo scarso collegamento tra questi lavoratori ed il C.d.F., dovuto alla loro dispersione. L'incremento dell'officina 82 è principalmente legato a processi di mobilità interna.

Altre considerazioni che si possono fare e che le donne tesserate sono il 3,3% sull'organico di stabilimento e, dato che sono circa il 20% della forza (1600 circa), la percentuale di tesserate, tra di loro, è del 16% circa. Le indagini sul perché la situazione sia questa, le proposte per tentare di risalire la china, le abbiamo fatte più volte, ci siamo seriamente impegnati ma, per ragioni storiche, di momento politico e di composizione di classe, questo è il massimo che siamo riusciti a realizzare.

Sui limiti soggettivi e operativi del C.d.F. che possono non favorire la crescita del tesseramento e della sindacalizzazione sarà uno dei punti che affronteremo nel successivo capitolo.

## **STATO DEL C.D.F.**

Pur riuscendo ancora ad operare, a mantenere larghi contatti con la realtà ed i lavoratori, non si può certo dire che il nostro C.D.F. sia efficiente e pronto a rispondere alle esigenze che i lavoratori pongono in relazione al rapido mutare delle cose e del quadro politico. Sia per difficoltà unitarie che per inadeguatezza delle strutture operative il C.d.F. è lento nel decidere le proposte da sottoporre sia ai lavoratori che alla Direzione di stabilimento nelle sue diverse istanze di contrattazione.

In alcuni dettagli entreremo dopo, per ora intendiamo affrontare quello che ci sembra il problema principale e che si può sintetizzare in, che tipo di Consiglio, che tipo di delegato, quali livelli di contrattazione.

Per noi è un problema vecchio come il Consiglio stesso, che si ripresenta continuamente con ottiche diverse. Irrisolto perché le esigenze che vengono in apparente conflitto sono entrambe giuste, non eludibili e, date le risorse esistenti, più volte inconciliabili.

In parole poverissime si tratta di questo:

- ogni delegato ha il diritto di partecipare a tutti i momenti di formazione, di elaborazione, di contrattazione e di decisione; parimenti ha il dovere di saper trasmettere, all'interno di comuni chiavi di lettura, le problematiche ed il divenire della realtà in cui opera.

La somma di questi diritti-doveri dovrebbe portare il C.d.F. ad essere pronto ed affrontare qualsiasi livello di contrattazione. Tutto questo, in relazione alle 20 ore al mese circa di permessi sindacali pro-capite utilizzabili, non è possibile realizzarlo.

La non definizione rigida di questo aspetto, porta, più volte, a formare delegazioni di 15 - 20 e più compagni,

che nei fatti sono evitabili perché sovradimensionate e costose in termini di ore sindacali.

I motivi di questo sono sia una sorta di sfiducia nei compagni delegati alla trattativa, che un'esigenza giusta di partecipazione, che in ultima analisi si riduce purtroppo nella sola presenza, non avendo, molti dei presenti, gli elementi concreti di conoscenza per partecipare attivamente.

L'elencazione potrebbe continuare, dall'interessamento confuso di più delegati scollegati tra di loro a ridosso di un problema; a riunioni che si devono rifare perché mancava questo o quello. Il risultato è che il gruppo dirigente non è individuabile, più volte ogni delegato è libero di agire senza verificare il proprio operato con il Consiglio o il proprio Esecutivo, si verificano più volte impostazioni politiche diverse fra le varie officine o i vari reparti, ed in ultima analisi si alimentano forme di inefficienza e di confusione senza parlare del segnale politicamente negativo che si trasmette ai lavoratori e alla Direzione.

Ne consegue che è inevitabile definire chiaramente i livelli di contrattazione e le strutture che la fanno; oltre a questo è indispensabile regolamentare rigidamente l'utilizzo del restante monte ore per:

- formazione, informazione varia;
- individuazione dei cambiamenti in fabbrica e loro formalizzazione trasmissibile;
- servizi ai lavoratori
- attività d'organizzazione

Il buon senso porterebbe a dire, eleggete un gruppo dirigente articolato per le varie esigenze ed in funzione delle risorse e dei problemi, operate nel migliore dei modi, salvaguardando gli aspetti peculiari del C.d.F.

Quali siano oggi questi aspetti, in relazione ai cambiamenti avvenuti sia politici che produttivi, per ora non c'è né chiarezza né accordo tra FIM - FIOM - UILM. Con il patto unitario che regola l'elezione ed il funzionamento del c.d.f. è stato fatto un importante passo avanti ma i problemi non sono risolti soprattutto perché alcune importanti decisioni sono da prendere all'interno del C.d.F. in relazione alle specifiche particolarità presenti e storiche della Meccanica.

## **GRUPPO DIRIGENTE**

Sancito che l'Esecutivo dovrà esistere e sarà eletto con le modalità previsto dall'accordo unitario, quali siano i compiti, i poteri, i limiti dello stesso all'interno dell'articolazione del gruppo dirigente (Esecutivo – Comitati – Commissioni, ecc.), che le Commissioni di Organizzazione dovrà sancire, è tutto un mondo da definire.

Rendere ottimale l'articolazione della struttura in relazione all'obiettivo di gestire al meglio gli accordi nazionali e aziendali all'interno del monte ore esistente, con i problemi oggettivi di un grande stabilimento Fiat in trasformazione e con le inalienabili esigenze di reale democrazia che i lavoratori esigono, è quello che manca nell'accordo unitario e che come C.d.F. della Meccanica dobbiamo definire perché questo limite più volte ci blocca o ci rallenta.

Fare contrattazione oggi ed ottenere il consenso dei lavoratori, è impossibile senza una profonda conoscenza delle specifiche realtà, che si differenziano notevolmente da ciclo a ciclo, e forme di democrazia appropriate.

E' parimenti impossibile fare contrattazione senza avere concreta conoscenza dell'insieme delle realtà di fabbrica e sufficienti riferimenti politici generali. E' quindi indispensabile sia il ruolo del delegato di squadra che del membro dell'esecutivo, del responsabile di commissione o di comitato.

*Come utilizzare la risorsa media di 20 ore/mese a testa per ottenere il raggiungimento dei due obiettivi precedentemente elencati, soddisfare i servizi ai lavoratori (patronato, ecc.), avere la possibilità di crescere attraverso la formazione e fare attività di organizzazione (20% +15% del monte ore esistente) è il problema da risolvere che non può essere affrontato unicamente istituendo una "Commissione di Organizzazione".*

**L'elemento da mettere finalmente in discussione è l'o.d.l. del Sindacato e del C.d.F.**

Come C.d.F. - FLM abbiamo fatto, più volte, articolate proposte, siamo perfino riusciti a stilare un documento che definiva: ruoli finalità e struttura organizzativa del C.d.F., ma purtroppo, quelle decisioni sono rimaste sulla carta, perché non adeguatamente sostenute a livello unitario e ostacolate da difficoltà politiche di vario

genere.

Dopo la verifica elettorale del c.d.f., il passaggio da gruppo omogeneo ed area, la struttura organizzativa, i ruoli e gli obiettivi devono essere definiti. Entrare adesso nel dettaglio è impossibile per questioni di spazio, quindi cercheremo di definire un'impostazione metodologica.

### **Commissione unitaria di Organizzazione**

Eletta dal c.d.f. dovrà ripartire il monte ore in relazione alle varie esigenze. Per esigenze intendiamo: - precisi problemi da affrontare in relazione ai quali si dovranno stanziare le ore, designare gli uomini e definire i metodi di lavoro, approntare gli opportuni strumenti di verifica del raggiungimento o meno dell'obiettivo.

Lo stesso metodo dovranno usare:

- l'Esecutivo sia per la contrattazione centrale di stabilimento, che per la gestione di quanto gli compete a livello di officina.
- Il Comitato Ambiente sia centrale che a livello di officina
- Il Comitato Cottimo e le Commissioni legate all'o.d.l., sia per problemi specifici che per ricerche varie.
- Il Comitato Qualifiche

Per tutto il resto( proselitismo, tesseramento, attività d'organizzazione, contestazioni varie, ecc.), ogni consiglio di officina avrà un monte ore corrispondente al numero di lavoratori, di delegati, di problematiche presenti o prevedibili dall'esperienza precedente, il suo utilizzo dovrà essere documentato e verificato ed i responsabili saranno i membri dell'esecutivo. In sintesi, ogni delegato eletto potrà utilizzare la quota del monte ore stanziato, unicamente evidenziando i problemi e verificando, con l'esecutivo, metodi di intervento e tempistiche relative.

Da questa impostazione risulta evidente che i livelli di contrattazione saranno diversi ed i preposti a farla saranno, oltre che ne hanno ufficialmente il mandato elettivo dal c.d.f. (Esecutivo e Responsabili Comitati) i delegati preparati sui problemi e designati dei vari responsabili dell'esecutivo.

Per quanto riguarda l'informazione ed i momenti di verifica politica generale, all'interno del c.d.f. riteniamo indispensabile seguire sue strade:

1. puntuali note scritte prodotte dalla lega e dall'esecutivo;
2. riunioni del c.d.f. opportunamente preparate(O.d.g. e documentazione data precedentemente) svolte fuori dall'orario di lavoro, al sabato o durante la C.i.g. finché esisterà.

Queste riunioni non è necessario che siano frequentissime, ma sicuramente, se intelligentemente gestite, possono servire allo scopo e trasferire ore d'informazione e verifica. Alla attività diretta.

Queste scelte, se approvate possono concorrere a rendere possibile l'attività sindacale unitaria, a formare un gruppo dirigente ed a rendere più snella e puntuale l'elaborazione delle proposte e la contrattazione.

Il tutto non significa e non tende a privilegiare nessuno perché sarà il frutto di decisioni assunte dal c.d.f. unitariamente e dovranno dare possibilità ai migliori senza penalizzare né componenti né singoli compagni. Il C.d.F. avrà, sull'insieme dei problemi, il compito di sorvegliare, proporre e decidere di cambiare, i responsabili, i metodi e le finalità sempre all'interno di accordi unitari.

### **Prime vertenze proponibili e conclusioni**

Tentando, come c.d.f. FLM di concludere questa mappizzazione di alcune realtà del nostro stabilimento, non possiamo non rilevare di essere in difficoltà ma non morti:

L'accelerazione che i processi di ristrutturazione hanno avuto in questi ultimi due anni, hanno provocato notevoli cambiamenti ma, come speriamo di aver trasmesso, li stiamo "digerendo e assimilando" anche se faticosamente.

Con il contributo dei lavoratori rimasti e delle organizzazioni di classe nelle quali militiamo, riteniamo di poter aumentare la nostra professionalità e migliorare la capacità di contrattazione che già abbiamo, prova ne sia

questa mappizzazione e la nostra storia.

Il grosso delle ristrutturazioni previste nella nostra realtà riteniamo siano avvenute o in corso di realizzazione, quindi il nostro futuro prossimo sarà certo difficile, in movimento e contraddittorio, ma non segnato dal dato della scomparsa della classe operaia.

Ne consegue che il padrone i conti con noi (collettivamente intesi), continuerà a farli e le organizzazioni di classe possono continuare, ed incrementare nella nostra direzione, gli investimenti di uomini, idee e risorse perché la Meccanica Mirafiori continuerà ad essere un importante centro dello scontro di classe nel nostro Paese.

A dire il vero ci sentiamo un po' isolati perché sembra che gli operai "nella società del cambiamento" non siano più di moda e siano una sorta di fastidioso fardello del passato di cui sia indispensabile liberarsi.

Sicuramente chi lavora per eliminarci o spera in questa possibilità, cerca non di togliere uno "strumento" di produzione ma un insieme organizzato che disturba la sua egoistica sete di profitto e di potere.

Per ora ci siamo, riteniamo di rimanerci ancora per molto, cerchiamo di affrontare positivamente e con intelligenza il nuovo, e, stranamente per qualcuno, continuiamo, pur imparando ad usare i computer e robot, a lavorare per il socialismo, la libertà e la democrazia.

Se consegue che chiediamo e cerchiamo l'aiuto, la solidarietà e momenti di comune impegno a quanti, d'accordo con noi o interessati alla nostra esperienza, operano nei campi della scienza, della ricerca, della tecnica e della cultura.

Come lavoratori e delegati, pur se gravati da limiti derivanti dalle nostre storie individuali, che vanno capiti, Siamo depositari di esperienze uniche, che, se sapientemente recuperate e rese trasmissibili, possono essere utili ed a volte indispensabili a chi opera in campi riconducibili alla nostra realtà.

Ai progettisti e agli ergonomi ricordiamo che quando vengono a contatto con "gruppi guida" o esperti aziendali, molto del buono che questi sanno consigliare è frutto del lavoro, degli infortuni, delle malattie professionali e dell'esperienza di migliaia di operai. Oggi molti di noi possono essere, per quanto riguarda la condizione di vita e di lavoro, interlocutori ed esperti ugualmente validi, e, in alcuni casi, più riccamente e originalmente informati.

Arrivati alla conclusione, molti si chiederanno come mai l'insieme delle proposte di vertenze, nelle varie realtà e nei vari filoni, si limitano principalmente a definire campi specifici di intervento e metodologie di approccio senza arrivare quasi mai a concrete proposte verificabili e valutabili.

Le ragioni sono intuibili, la prima è che senza chiarezza politica le concrete proposte possono essere diverse per ogni realtà e diventano decine se si assommano i vari filoni; la seconda è relativa al fatto di evitare "le vertenze a ciclostile", ma calarsi nei tratti di ciclo e nelle reali condizioni di lavoro per adeguare le proposte alle specifiche realtà.

La prima parte di queste giustificazioni non dipende principalmente dalla nostra volontà, la seconda e già ricca di concrete ipotesi in alcune officine ma non le abbiamo né descritte né allegate, primo perché la mappizzazione sarebbe diventata di più tomi, secondo perché l'indirizzo politico si definisce più chiaramente, il resto, non coerente, diventa largamente inutile.

Detto questo non è possibile condannare all'immobilismo politico e operativo un Consiglio perché sono presenti divisioni

Alcune vertenze devono essere proposte ai lavoratori e la proposta non può essere onnicomprensiva ma deve essere limitata alla priorità che quel gruppo di lavoratori identifica come tale dopo gli auspicabili seri confronti.

Le più discusse sono quelle relative allo sfruttamento ed al salario. Ai montaggi è proponibile un aggiornamento dell'accordo del LAM che incrementi l'ammontare del premio e riveda alcuni aspetti parziali legati all'o.d.l. ed alla qualificazione.

Ai montaggi della testa cilindro (modulo soprattutto), è possibile proporre, sulla falsariga dello stesso accordo del LAM una vertenza.

Sulle linee di montaggio motori ristrutturate (a cominciare dalla 6a linea montaggio diesel) è possibile

proporre vertenze sui carichi di lavoro, disagio linea, pause. Sempre ai montaggi dell'off. 76 è possibile proporre una vertenza che affronti il tema dei programmi produttivi, mobilità, qualificazione.

Nelle officine di lavorazioni piccole vertenze se ne sono aperte a decine, alcune si sono risolte rivedendo i tempi o le attrezzature- macchinario, molte si sono chiuse con una sconfitta (ammonizioni, multe, ecc.).

Singolarmente, su più realtà, in occasione di una situazione di vertenzialità e conflittualità diffusa, sono proponibili vertenze per problemi legate sia ai carichi di lavoro che all'ambiente. Per quanto riguarda i disagi linea e le paghe di posto, se assunti come vertenza a livello generale FIAT, le risposte prevediamo siano largamente positive.

Altra vertenza proponibile è relativa all'uso della CIG definita in modo tale da ridurre i costi differenziati tra i turni e le lavorazioni.

Sulla qualificazione, a fronte di analisi mirate e diffuse in tutto lo stabilimento, sono proponibili vertenze per inquadramenti unici intermedi o livelli salariali intermedi. Per il restante campo di possibili proposte valgono i ragionamenti fatti precedentemente.

Concludendo il tutto ricordiamo, primariamente a noi stessi, che l'insieme di queste analisi non si sarebbero potute compiere senza una consistente base di unità politica e di azione all'interno del c.d.f. e che l'unità è condizione indispensabile per continuare ad operare proficuamente all'interno della nostra fabbrica.