

Copia  
dell'1

FIAT MIRAFIORI  
CARROZZERIA

2<sup>a</sup> Mappa Grezza

FIOM-CGIL  
V<sup>a</sup> LEGA

Novembre 1985

HANNO COLLABORATO

ESTENSORE: GIANNI MARCHETTO funzionario FIOM 5a Lega Mirafiori

Hanno collaborato alla stesura:

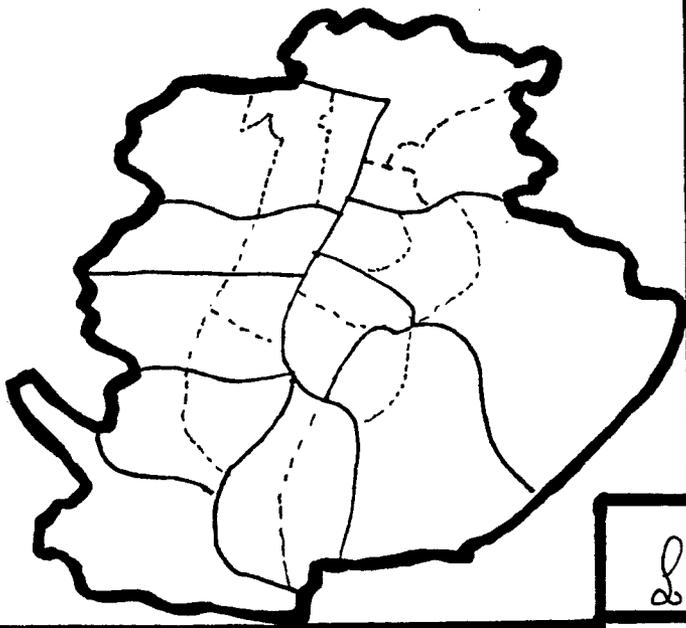
NIVO STACCHINI funzionario ZONA CGIL Mirafiori

AMALIA PETRONIO apparato ZONA CGIL Mirafiori

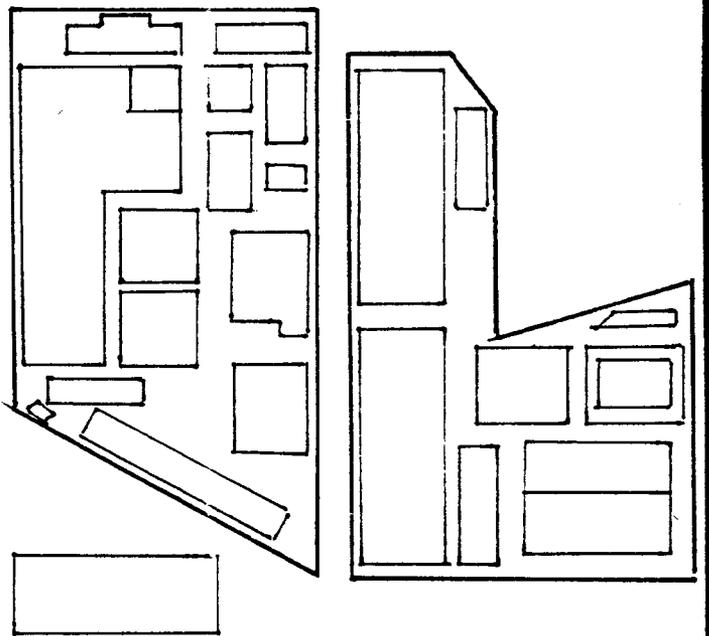
Hanno collaborato per recupero dati ed informazioni i seguenti compa  
gni del Consiglio di Fabbrica FIOM della Carrozzeria.

- 1) BUTERA
- 2) CAPUTO
- 3) DAFFARA
- 4) DE FAZIO
- 5) FIORITI
- 6) GIALLARA
- 7) LONGO (F.L.M.)
- 8) LUPO
- 9) LOMBARDINI
- 10) MANCINI
- 11) MASE'
- 12) NIEDDU
- 13) SANNA
- 14) SAUZANO
- 15) SCARDINALE
- 16) SCAVO
- 17) TROJA
  
- 18) GUARCELLO del Coordinamento C.I.G. FIAT

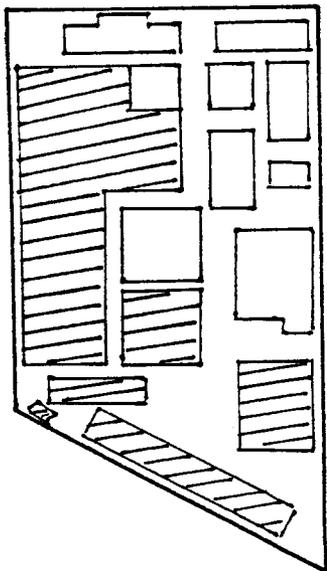
La Città di TORINO



La FIAT MIRAFIORI

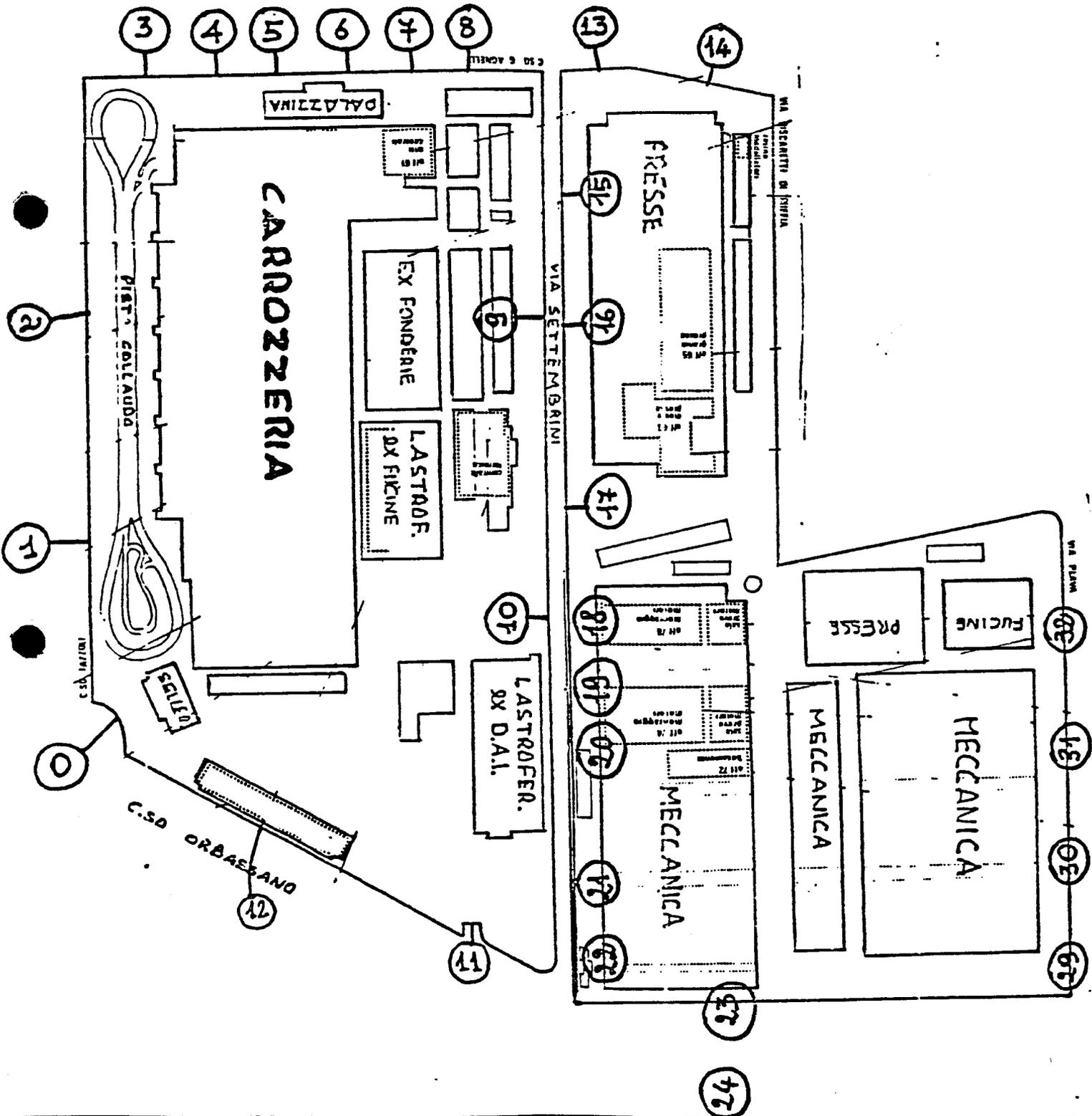


La CARROZZERIA





# MAPPA DELLE PORTE FIAT

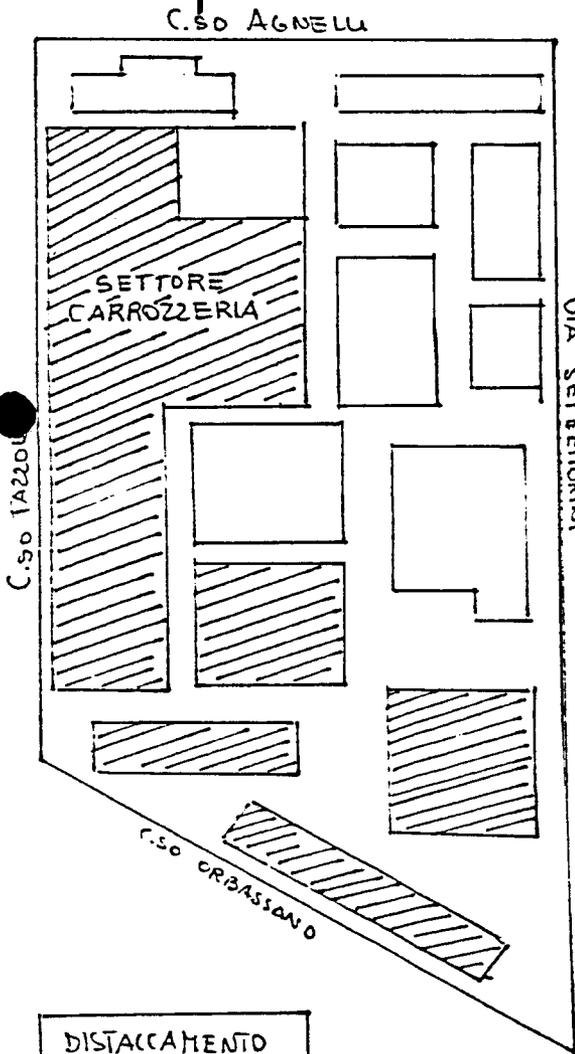


DELLA FIAT MIRAFIORI . . . . .

# LA CARROZZERIA

2<sup>a</sup> Mappa Grezza

FIOM-CGIL  
V<sup>a</sup> LEGA



Novembre 1985

DISTACAMENTO  
ENTI CENTRALI

# CARROZZERIA

## ANALISI DELLA CARROZZERIA MIRAFIORI

### PREMESSA

- 1) Quanto segue è la precisazione e verifica della PRIMA MAPPA GREZZA costruita nel NOVEMBRE 1983, in occasione della CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE F.I.O.M. - F.I.M. - U.I.L.M.
- 2) La PRIMA MAPPA GREZZA aveva un esplicito obiettivo: servire come piattaforma di conoscenza e problemi per la rielezione dei Delegati a primavera dell'84.  
Il 14 febbraio 1984 ha rimesso tutto in discussione, tant'è che questa seconda mappa è solo a cura della FIOM. E' comunque a disposizione di tutti come contributo ad un processo di conoscenza e di iniziativa sindacale che la FIOM non vuole certamente portare avanti da sola.
- 3) Il "modello di lettura" della fabbrica resta lo stesso usato nella stesura della "prima mappa" in termini di "COSE-UOMINI-MODELLI" in maniera tale, da poter confrontare le situazioni.  
Vi sono infatti alcune parti, soprattutto nelle "COSE", molto innovative, altre invece che combinano con il passato.
- 4) A cosa deve servire questa mappa:
  - a) intanto come "documento congressuale" per tutti i delegati militanti FIOM;
  - b) a precisare il rapporto tra conoscenza della fabbrica, della condizione di lavoro, della politica dell'azienda e delle nostre iniziative fatte con l'esigenza di rilanciare la politica rivendicativa a livello di officina;
  - c) il tutto come piattaforma per il rilancio della esigenza della rielezione dei delegati.

# CARROZZERIA

- ) I PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE
- ) LE CONDIZIONI DI LAVORO
- ) LO STATO DELLA ORGANIZZAZIONE

# LE COSE

- I MEZZI DI PRODUZIONE
- PRODOTTI E PRODUZIONI
- LA SEQUENZA OPERATIVA
- L'INNOVAZIONE<sup>u</sup>

# CARROZZERIA

## LE COSE

### L'AREA GEOGRAFICA E LA STRUTTURA MURARIA

Lo stabilimento è nell'area geografica del settore nord della Mirafiori delimitato da C.so G. Agnelli, C.so Tazzoli, C.so Orbassano, Via Settembrini che la divide dal settore sud (Presse, Fucine, Meccaniche) di più recente insediamento (anni '50 e '60).

E' funzionante dalla nascita della Mirafiori (1939).

Nell'area nord divide lo spazio con gli Enti Centrali (palazzine centrali e altri stabilimenti) e fino a pochi anni fa con il settore Teksid Fonderie (smantellato) e Teksid Fucine (smantellato e in parte trasferito nella zona sud).

L'area totale è di oltre 900.000 mq. di cui metà coperti da officine. Negli ultimi 4 o 5 anni ha acquisito due officine (ex Dai degli Enti Centrali ed ex Fucine della Teksid); con questa operazione ha risposto alla esigenza della ristrutturazione complessiva di tutto il settore della Lastroferratura, completamente rinnovato con nuova tecnologia. Non si prevedono però ulteriori ampliamenti.

### IL "CICLO" = SEQUENZA DEL PROCESSO PRODUTTIVO

La Carrozzeria oltre ad essere la sequenza terminale della produzione dell'auto a Mirafiori è inoltre (così come gli altri settori della Mirafiori) "capo divisione" delle altre Carrozzerie sparse sul territorio Torinese e Nazionale (Rivalta, Chivasso (Lancia), Desio (Autobianchi), Maranello (Ferrari), Modena, Termini Imerese, Torino S. Paolo (Lancia), Torino (Abarth) e fino a poco tempo fa anche del Lingotto (oggi chiuso). In tutte queste località menzionate inoltre, il settore Carrozzeria comprende in sé, la dove esiste, anche il settore Presse (stampaggio lamiera), mentre a Mirafiori le Presse mantengono una loro autonomia gestionale e produttiva.

Le novità a questa data sembrano essere le seguenti:

1) soprattutto in rapporto ai problemi di mercato internazionale, alla divisione del lavoro conseguente il numero di case automobilistiche preesenti in Europa, pare debba ridursi dalle attuali 13/14 alle future 4/5. E' in questo ambito che vanno letti i tentativi di accordi tra diverse imprese automobilistiche, vedi l'accordo non raggiunto tra FIAT e FORD e tutti gli altri che si vanno comunque tentando.

2) In questo quadro di forte competitività dove ne va della esistenza o autonomia stessa delle imprese, il processo di innovazione (tecnologica, di prodotto e di gestione) attualmente è solo a metà strada. Il costo fin'ora è stato elevato.

Un costo in tutti i sensi, per l'impresa (6.000 miliardi solo per il passaggio dal modello 127 al modello UNO che è stato il mutamento più profondo); per lo Stato, il quale lo ha sostenuto da un lato sulla innovazione e dall'altro sulla cassa integrazione guadagni (sarebbe interessante fare il conto almeno dall'80 in poi); per i lavoratori dal punto di vista della espulsione, del peggioramento delle condizioni di lavoro, dei gradi di libertà degli individui, del potere contrattuale del sindacato, della collettività, nel tessuto sociale a Torino.

3) Ne viene che per gli alti costi (parliamo qui solo di quelli di impresa) è gioco forza ritornare forse a grandi concentrazioni industriali produttive, per avere grandi economie di scala.

Insomma per il futuro sarà difficile pensare a stabilimenti con vecchi impianti e tecnologie e con produzioni ridotte: quindi, impianti automatizzati, grandi investimenti finanziari, produzioni alte, grandi concentrazioni.

3) Ne viene che già oggi si parla della progressiva chiusura di stabilimenti come Autobianchi Desio, Lancia di Chivasso, Sulmona, Firenze, Meccanica di Rivalta, ridimensionamento delle Presse di Mirafiori, innovazione delle Presse di Cassino.

Una seconda fase quindi, di un processo che, partito nell'80, in ogni singolo stabilimento ora tende ad intervenire orizzontalmente sulla

unità produttiva, chiudendo, innovando, potenziando.

- 5) Lo stabilimento di Mirafiori dentro a questo processo pur con le differenze notevoli da settore a settore, sembra ritornare ai "fasti" produttivi, impiantistici e forze occupazionali del passato. Si parla di 50.000 lavoratori con la reintroduzione in alcuni comparti del 3° turno produttivo.

Ognuno è in grado di capire le conseguenze non solo per la Mirafiori, ma per buona parte dell'indotto e non per ultimo anche per l'area metropolitana Torinese di innovazioni/restaurazioni di questo tipo.

Punto avanzato di queste tendenze sembrano essere le CARROZZERIE DI MIRAFIORI, almeno sotto 4 profili:

1) IMPIANTISTICO

E' il settore maggiormente innovato, vedi tutta la Lastroferratura e VERNICIATURA.

Certamente è ancora del tutto tradizionale tutto il settore dei MONTAGGI FINALI a differenza dei montaggi di Meccanica (vedi LAM e TERMO LI): in quanto un salto in avanti ha bisogno di una RIPROGETTAZIONE del prodotto auto in modo da renderlo coerente con un sistema di automazione "intelligente". Con tutta probabilità ciò avverrà quando si andrà alla sostituzione dell'attuale modello UNO con un prodotto analogo per quantità produttiva e fascia di mercato: si parla verso il 1990.

2) PRODUTTIVO

Attualmente nel settore delle CARROZZERIE di Mirafiori si producono 4 tipi di vettura con 3 marchi: FIAT UNO - FIAT CROMA - LANCIA THEMA - AUTOBIANCHI Y 10 - E' ciò è una assoluta novità storica.

3) OCCUPAZIONALE

Dall'80 all'83 gli addetti si sono quasi dimezzati. Con la sostituzione progressiva dei vecchi modelli con i nuovi (127/UNO - 131e132/THEMA e CROMA ed inoltre con la Y 10) l'occupazione non solo si è assestata sopra i 10.000 addetti, ma con il recupero di addetti dalla CIG a zero ore anche dal Lingotto e con il recupero dalla Lancia (S.Paolo) e Materferro siamo ormai vicini ai 12.000 addetti.

#### 4) GESTIONALE

due caratteristiche:

- 1a) sul serio la dimostrazione di una fabbrica passata dalla logica del produrre a quella di vendere, quindi affinando tutte le tecniche di gestione tra produzione e marketing. Con un grosso sforzo sui problemi della qualità (non ripagati da adeguati risultati).
- 2a) Per tutte le caratteristiche dette sopra, ma anche con un elemento di carica soggettiva, il tentativo sul campo di gestire un intero stabilimento SENZA IL SINDACATO, in quanto in questo settore si trova la peggiore situazione di tutta la Mirafiori e di altri stabilimenti FIAT nelle relazioni tra Direzione e Consiglio di Fabbrica.

# CARROZZERIA

## PRODOTTI e PRODUZIONE

NOVEMBRE '79		NOVEMBRE '83		NOVEMBRE '84		NOVEMBRE '85	
4° Trimestre		4° Trimestre		4° Trimestre		4° Trimestre	
TIPO	PRODUZIONE GIORNALIERA	TIPO	PRODUZIONE GIORNALIERA	TIPO	PRODUZIONE GIORNALIERA	TIPO	PRODUZIONE GIORNALIERA
127	1.240	UNO	1.460	UNO	1.500	UNO	1.500
131	620	131	40	THEMA	100	THEMA	190
132 ARG.	380	132 ARG.	280	ARGENTA	120	CROMA	90
	<u>2.240</u>		<u>1.780</u>		<u>1.720</u>		<u>2.000</u>
ORGANICO DIRETTO 13.262		ORGANICO DIRETTO 6.077		ORGANICO DIRETTO 5.819		ORGANICO DIRETTO 7.173	
% MEDIA ASS. 15%		% MEDIA ASS. 5,35%		% MEDIA ASS. 5,16%		% MEDIA ASS. 5,28%	
VEITURE PRO-CAPITE $2.240 : 13.262 =$ $= 0,168$		VEITURE PRO-CAPITE $1.780 : 6.077 =$ $= 0,292$		VEITURE PRO-CAPITE $1.720 : 5.819 =$ $= 0,295$		VEITURE PRO-CAPITE $2.000 : 7.173 =$ $= 0,278$	

- Sul dato delle VETTURE PRO-CAPITE si può ricavare quindi l'incremento di produttività (I.P.) avvenuto sull'insieme dell'organico DIRETTAMENTE COLLEGATO alla produzione (mancano quindi: Manutenzioni, Ausiliarie, Servizi Generali, Impiegati, Tecnici e Gerarchie).
- L'incremento più notevole è evidentemente quello del rapporto tra '79 e '83 = + 74%; rimane relativamente stabile nell'84 = + 75%; diminuisce leggermente nell'85 = + 65%, tenendo conto però che siamo nel pieno dell'avvio di ben 3 modelli (Y10, THEMA, CROMA) e quindi, in rapporto alla produzione si scontano un po' dappertutto parecchi lavoratori in addestramento o "eventuali", i quali nel tempo spariranno dai "tabelloni".
- Ovvero, rovesciando il ragionamento, si può vedere, non tanto le vetture pro-capite, ma quanti lavoratori occorre mediamente per ogni vettura nel '79 e quanti ne occorrono adesso:

a) 1979:

organico 13.262 : 2.240 vetture/giorno = 5,92 operai/vettura

b) 1985:

organico 7.173 : 2.000 vetture/giorno = 3,58 operai/vettura

a) e b)

DIFFERENZA = - 2,34 operai per vettura, pari al 65% di risparmio.

Vale la pena ricordare che gli incrementi di produttività su elencati dipendono dall'intreccio di motivi di "innovazione" complessiva che qui ricordiamo:

- Impianti
- Macchine (robots e automazioni)
- Prodotto (semplificazione)
- Trattamento Informazioni
- Gestione (produzione e personale)

ed inoltre:

- CADUTA DELL'ASSENTEISMO di circa il 10% che solo sui diretti attuali significa un minor aggravio di costi pari a 700 addetti, che da soli significano un aumento di produttività di circa il 15%;

- AUMENTO SECCO DELLA INTENSITA' DI LAVORO di cui più oltre parleremo.

SETTORE  
CARROZZERIA

"Il Ciclo Produttivo"

Novembre 1985

## I COMPARTI PRODUTTIVI DELLA CARROZZERIA

### SEQUENZA

N.B.: Nella descrizione che segue al termine INNOVAZIONE faremo sempre seguire cosa si intende.

INNOVAZIONE = Impianti - Macchine (robots e automazioni) - Prodotto - Trattamento Informazioni (video terminali) - Gestioni Uomini (sia per quanto riguarda la gerarchia che gli esecutori).

### PREPARAZIONI SELLERIA

OFFICINA 81 (erano due officine la 72 e la 81)

	1983	1985			
ORGANICO	1.087	1.235	=	+ 148	+ 12%

Lavorazioni = Selleria ("porta zero"), Gommatura, Preparazioni accessoriale, Confezioni Sedili, Plancia, Preparazioni lato linea (=motore).

### Innovazione

IMPIANTI = di grandi dimensioni non ne sono mai esistiti come non ne esistono ancora oggi;

MACCHINE/  
PRODOTTO = qui esiste il maggiore impegno rispetto al comparto analogo quale il montaggio (=la linea di montaggio) in quanto, con la sostituzione dei vecchi modelli con dei nuovi, la tendenza è

è stata di spostare il massimo di lavorazioni dalle linee al banco fisso, semplificando il prodotto nei suoi particolari per permettere prime automazioni e minori "costi" (nelle linee ad esempio: scatola guida, serrature, ecc.).

TRATTAMENTI INFORMAZIONI - Vi sono quasi un centinaio di video terminali con altrettanti lavoratori per la lavorazione della "plancia" (cruscotto portastrumenti); Detti video terminali servono per un controllo-collaudo istantaneo sulla funzionalità dell'impianto elettrico e gli eventuali interventi. Tutto ciò prima veniva fatto al montaggio al "fondo linea". Ciò avviene ancora, ma solo come controllo finale.

GESTIONE = Gestione del prodotto mediante assegnazione di un "cartellino" di identità del cliente"; per esempio del tipo di piancia: il tutto in coerenza con la "riforma logistica".

Gestione del personale mediante un accentuato autoritarismo soprattutto per quanto riguarda la manodopera femminile, qui presente nella misura del 40%.

MANUTENZIONI - SERVIZI GENERALI

Trasformazioni avvenute dal 1980 al 1985

COME ERAVAMO:

Nel 1980 le officine di MANUTENZIONE erano 2:

- l'officina 97
- l'officina 98

indipendenti l'una dall'altra, con proprie gerarchie.

L'OFFICINA 97

Manutenzioni, Costruzioni, Attrezzature, Macchine, Utensili.

Aveva un organico di circa 750 persone.

Le caratteristiche erano date dalle manutenzioni di "pronto intervento" di meccanici ed elettricisti, i quali intervenivano in particolar modo nei montaggi e in lastroferratura. La loro professionalità variava da squadra a squadra, con all'interno di queste una serie di "mestieri" tradizionali: fabbri, saldatori, tubisti, ecc.

In tutto il montaggio esisteva una sola squadra di elettricisti e così pure per la lastroferratura.

- Costruzione Impianti. Aveva un organico di circa 100 operai.

Erano squadre che si integravano in grandi opere di ristrutturazione nei vari stabilimenti con "mestieri" veramente tradizionali: muratori, falegnami, carpentieri in legno e ferro, tornitori, fresatori, ecc. Queste realtà vennero in CARROZZERIA verso gli anni 77e78, dopo lo smantellamento e suddivisione di queste realtà nei vari settori della MIRAFIORI (Meccanica, Presse, Enti Centrali, Carrozzeria).

- Attrezzature. Questa realtà comprendeva più gruppi di operai, inseriti nelle varie squadre che lavoravano a contatto ed in collegamento con i Servizi Tecnici (metodi), sulle modifiche e costruzione di piccole attrezzature per le lavorazioni di produzione: esisteva ed esiste ancora una sola squadra di addetti macchine (tornitori, fresatori, ecc.).

Sinteticamente quindi, questa era la officina 97, con una gerarchia compo

sta da 1 capo fabbricazione, 1 capo officina, 2 vice, 6 capi reparto; 1 per turno per 3 reparti (= 972,973,974).

- Reparto 972: 6 squadre; zona intervento: montaggi, selleria "tutti i tipi"; inoltre questo reparto comprendeva le macchine utensili più i calibristi;
- Reparto 973: 2 squadre; zona intervento: lastroferratura, macchine piccole 127;
- Reparto 974: 2 squadre; zona intervento: lastroferratura, macchine grandi 131-132,

#### L'OFFICINA 98

L'organico era di 400 persone circa.

Era l'officina che eseguiva la manutenzione elettrica e meccanica: aerea, convogliatori, riparazione carrelli, manutenzione degli impianti di verniciatura, comprese le pulizie tecniche, inoltre una squadra che eseguiva i servizi generali di manutenzione ed aereatori, condizionatori, "blindo", pistoni, paranchi, sostituzione lampade, ecc.

Pur essendo presenti indubbie professionalità in tutta questa realtà dovute ad una grande esperienza, difficilmente venivano riconosciute dalla gerarchia, la quale mostrava invece arroganza e disprezzo.

La gerarchia era composta da: 1 capo officina, 2 vice, 6 capi reparto; 1 per turno.

#### SERVIZI GENERALI

L'organico era di 500 persone circa

Poteva essere considerata l'officina "ghetto" della Carrozzeria, composta in prevalenza da invalidi resi tali dalla produzione.

Non esisteva e non esiste tutt'ora nessuna professionalità.

L'inquadramento generale è al 3° livello, dovuto essenzialmente alle varie "sanatorie" contrattuali, sistematicamente contrastate dalla direzione FIAT.

Attualmente l'organico si è ridotto a circa 150 persone: 90% invalidi, super sfruttati con una forte mobilità giornaliera, usata da 1 capo re-

parto e 1 capo squadra.

COME SIAMO ORA:

Attualmente le Manutenzioni sono state unificate in una unica officina cioè la 97.

La sua gerarchia si è ridotta: al vertice è stato eliminato 1 capo officina e il Capo fabbricazione, ma sono aumentati i vice capo officina per turno, nel senso che l'unificazione delle due officine 97 e 98, ha accorpato queste gerarchie, mentre i capi squadra sono diminuiti, non avendo più la FIAT integrato i capi squadra andati in pensione o dimessi per vari motivi. Anche l'organico si è assottigliato. Attualmente si è sui 1.140 addetti per tutte e due le ex officine.

Sono aumentati i comparti di intervento, essendo alcune officine di produzione modificate. Infatti oggi abbiamo una Lastratura divisa in 3 comparti, mentre prima era unica. Ciò ha portato le officine di manutenzione a dislocarsi in zone più vicine alle produzioni (esempio ex Fucine, ex Dai).

Questa realtà manutentiva è quella che ha dovuto adeguarsi di più alle innovazioni tecnologiche, ha dovuto cambiare alcune sue strutture gerarchiche per essere più adeguata alla realtà. Oggi i capi reparto di questa realtà hanno una età media di circa 38/40 anni, lo stesso dicasi per i capi squadra con qualche eccezione.

Anche l'organico operaio si cerca di mantenerlo in questi limiti, ma con scarsi risultati, poichè si tenta di giostrare con quello che si ha, l'arrivo di elementi dell'ex Lingotto ha portato qualche giovane, ma poco preparato a questo impatto tecnologico, inoltre ha aumentato il numero di operai di 5° livello, ma ha creato reali squilibri di professionalità.

A tutto ciò la FIAT tenta di rispondere con "aumenti al merito", anche per mantenersi i giovani, sapendo che quelli realmente professionalizzati tentano la strada diversa dalla FIAT, poichè si sentono frustrati, oltre che professionalmente, anche in riferimento alla discriminante

economica sugli aumenti, che, come al solito, non riconoscono la professionalità, ma l'attaccamento alla politica FIAT: paternalismo e disponibilità mentale oltre che flessibilità (straordinari, ecc.).

Le squadre che intervenivano nelle officine di verniciatura si sono modificate, come nella lastratura; sono cresciute alcune innovazioni tecnologiche dovute anche qui all'inserimento dei robots, come nella lastratura. Il grosso del cambiamento lo subiscono i lavoratori che prima erano elettricisti, oggi si adeguano a diventare elettronici. In questo la FIAT tenta di spendere molto però con scarsi risultati, in quanto i corsi di aggiornamento durano poco e quindi i lavoratori non hanno la possibilità di assorbire le varie materie che vengono loro proposte (un dato di fatto, ritorna l'età).

I meccanici oggi si trasformano per lo più in tubisti pneumologici, anche perchè questa tecnologia è quella che più si sviluppa nell'innovazione, dopo l'elettronica e l'informatica (da notare che l'80% dei nuovi impianti hanno queste tre materie legate assieme).

Le squadre che intervenivano in queste aree (lastratura e verniciatura) sui convogliatori aerei, oggi si sono ridotte ad 1 soltanto, ma anche questa, in fase di eliminazione per l'introduzione dei ski-lift (da notare che in questa squadra l'età degli operai si alza vero i 47/50 anni).

#### Montaggio e preparazioni

In queste realtà l'innovazione degli impianti è per il momento limitata, ma alcune cose cominciano a muoversi, ad esempio il nuovo impianto Digitron (N.B.: detto impianto è considerato dalla FIAT, per il momento, un fatto sperimentale per la CROMA, ma vengono effettuati studi anche per le piccole cilindrate).

Nelle linee si va gradatamente verso l'eliminazione delle preparazioni a lato linea, le quali vengono spostate verso l'officina di preparazione e cioè la 81 (da tener presente che prima vi erano 2 officine la 81 e la 72 che oggi sono state appunto unificate nella 81).

In questa officina viene già effettuato l'assemblaggio di alcuni pezzi

su tutti i tipi di vettura: esempio sulla THEMA e sulla CROMA abbiamo l'assemblaggio del motore, del cambio, del radiatore, degli ammortizzatori; per la Y10 si sta studiando con prove reali, e quindi il tutto sarà effettuato in un prossimo futuro, l'assemblaggio del paraurto anteriore, del radiatore e dei fari. Per la UNO assemblaggio degli ammortizzatori anteriori, della scatola guida e comunque su tutti i tipi, l'assemblaggio delle plance portastrumenti.

Questa premessa serve per spiegare meglio qual'è l'intervento manutentivo in questa realtà; c'è da notare oggi la crescita di interventi elettronici (ad esempio alle plance si è al posizionamento degli operai elettronici poichè questo tipo di impianti richiede una continua presenza per l'uso di video collaudo).

Altra crescita professionale è quella degli addetti agli impianti "pneumologici" di cui ogni nuovo impianto è dotato. In alcuni impianti troviamo "mini computer" con funzionamento pneumologico.

Anche la crescita dell'informatica è costante, con l'introduzione di video terminali (THEMA).

Purtroppo anche qui riscontriamo gli stessi problemi che troviamo nelle altre realtà: il primo dato è l'età degli operai, a questo bisogna aggiungere l'esiguità degli organici nei confronti degli altri comparti, che, per una zona così vasta, comprende soltanto 28 lavoratori per turno fra elettricisti e meccanici + 15 operai addetti per turno alla manutenzione dei convogliatori aerei.

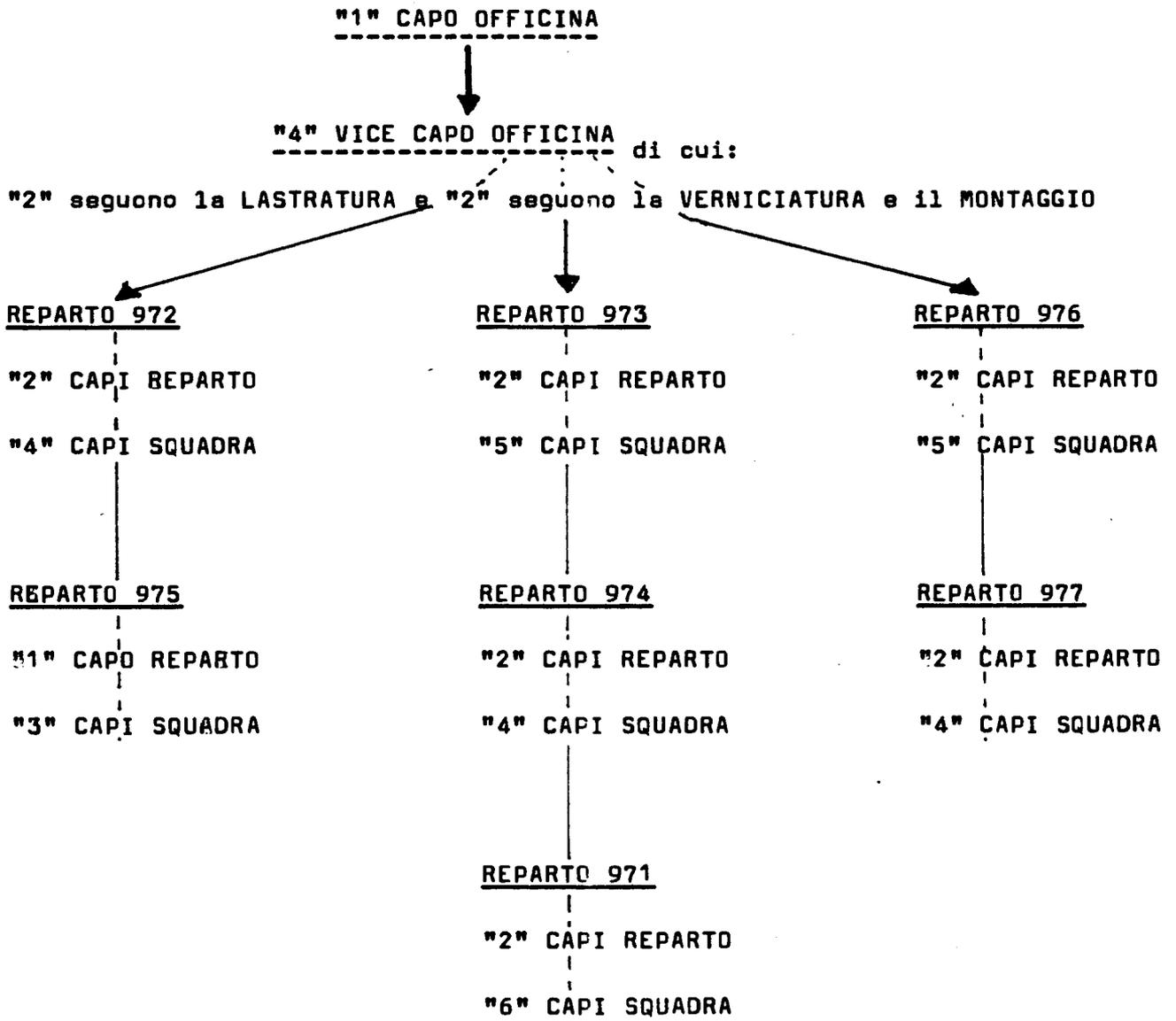
#### Rapporti con le gerarchie.

I rapporti con l'azienda sono ormai ridotti al lumicino e si riscontra una chiusura totale, per cui tutto ciò che si svolge è contrattato con il responsabile del personale.

Da 3 anni non c'è più neanche contrattazione di inquadramento unico, nè di problemi di officina vari....che sono tanti. Molto di questo dipende anche dal rifiuto costante da parte delle gerarchie di officina, ma molto anche da una carenza di rappresentanze sindacali e, da poca preparazione di queste, ad affrontare i problemi. Tutto grava su 2/3 elementi del Consiglio di Fabbrica.

COMPOSIZIONE GERARCHICA  
OFFICINA 97

---



**LASTROFERRATURA**

A questa data la situazione di officina e di organico è la seguente:

OFFICINE		ORGANICO
73	LASTRATURA Y 10	213
74	LASTRATURA UNO (ex Fucine)	314
75	LASTRATURA THEMA e CROMA (Preparazione)	123
79	LASTRATURA LAVORAZIONE PARTI MOBILI (ex Dai)	238
71	LINEE LASTROFERRATURA THEMA e CROMA	70
77	LINEE LASTROFERRATURA UNO e Y 10	294
		-----
		1.252
		=====

ORGANICO 1983	ORGANICO 1984	ORGANICO 1985
1.088	977	1.252
DIFFERENZA 83/84		DIFFERENZA 83/85
- 275	- 21,96%	+ 164 + 13%

**SITUAZIONE DELLE OFFICINE**

- La OFFICINA 74 (ex Fucine) e OFFICINA 79 LAVORAZIONE PARTI MOBILI (porte, cofani, ecc.) sono i due punti di partenza per la costruzione/produzione iniziale di ciò che alla fine sarà la "scocca".

\* La Officina 79 si compone in pratica di un grande impianto del COMAU che copre metà di un capannone. Tale impianto, completamente automatizzato, viene attualmente utilizzato per la sola produzione di tutte le "parti mobili" del modello UNO, mentre le parti mobili degli altri modelli vengono prodotti con sistemi tradizionali (giostre, postazioni fisse, ecc.).

Nota bene: Gli impianti denominati LAC 1,2,3 (linee ad alta cadenza) essendo polivalenti, con la sostituzione degli "stampi" possono essere utilizzati per altri modelli.

\* La Officina 74 (ex Fucine) Attualmente tutti i suoi impianti, innovati o tradizionali, vengono usati per il solo modello UNO per la produzione del pianale e dell'ossatura che forma poi la cosiddetta "scocca".

Questa officina si compone, in sintesi, di tre comparti produttivi:

- P.A.C. (= Presse Alta Cadenza)
- S.P.M. (= Saldatrici Punti Multipli)
- AUTOTELAIO (= linea a tapparelle con robots; lavorazione in prevalenza tradizionale, con postazioni di saldatrici pensili e lavorazioni di assemblaggio).

Nota Bene: Gli impianti suddetti con opportune sostituzioni di "stampi" sono già predisposti per ulteriori modelli diversi dal modello UNO.

- Il rimanente della LASTROFERRATURA: OFFICINE 71, 73, 75, 77, è inserito nel capannone centrale a fianco dei circuiti di verniciatura e si compongono di 3 flussi produttivi distinti per i seguenti modelli:
  - MODELLO UNO
  - MODELLO Y 10
  - MODELLO THEMA e CROMA

Le differenze sostanziali sono dovute al fatto che la scocca del modello UNO arriva completata già dagli impianti dell'Officina 74, mentre tutta la costruzione e la produzione dei modelli Y10, THEMA e CROMA, avviene negli impianti del capannone centrale.

#### Ciclo del MODELLO UNO

##### Sequenza operativa

- La scocca arriva dall'ex Fucine (Officina 74) e la si immette in 2 "mascheroni" per il completamento della saldatura.
- Tramite il convogliatore aereo la scocca viene immessa nel Primo Tratto Linea, dove vengono fatti manualmente ulteriori punti di saldatura tramite pinze volanti, in quei posti non accessibili ai robots. Sempre in questo primo tratto linea, vengono eseguite operazioni di disatura.
- Le scocche che escono vengono "parcheggiate" in una polmonatura contenente circa 40 scocche. Questa polmonatura serve a garantire il massimo di saturazione nelle tre successive linee chiamate "passo-passo" dove avviene l'assemblaggio tra "scocca e parti mobili".
- La Linea "passo-passo" è nei fatti una linea a tapparella (la scocca non è più agganciata per aria ma poggiata a terra) con la novità ri-

- spetto all'altra che non è più a trazione continua, ma il flusso delle scocche viene di volta in volta comandato da una coppia di lavoratori (posizionata ai lati di ogni ecocca), mediante azione di pulsantiera, a mansione compiuta (attorno al minuto). Nella linea passo-passo viene utilizzato un attrezzo che permette il montaggio delle porte; al fondo di queste linee viene effettuata una prima revisione e vi è un "lettore visivo" automatico che legge la "matricola" della scocca, la quale matricola è in pratica la "personalizzazione" della vettura finale (tipo di colore, allestimenti, optional, ecc.). In pratica tutto ciò è coerente con la riforma complessiva della cosiddetta "logistica".
- Dopo di che la scocca passa sul Secondo Tratto Linea per la ulteriore e definitiva REVISIONE, quindi, tramite convogliatori aerei, viene mandata nei circuiti di VERNICIATURA.

#### Ciclo dei MODELLI Y10; THEMA e CROMA

##### Sequenza operativa

La sequenza è grosso modo la stessa per i tre modelli; ne descriveremo una, tenendo presente che THEMA e CROMA passano ambedue sulla stessa linea e impianti, in quanto sono modelli analoghi per dimensioni e per numero di produzione; mentre la Y10 ha un flusso produttivo a se stante.

##### Sequenza:

- Preparazione di ferratura: 4 robots per il completamento delle fiancate di destra e di sinistra; 2 robots per i parafanghi di destra e di sinistra.
- Una linea a tapparella (a flusso continuo) sulla quale è installato un impianto automatizzato che assembla e salda (mediante S.P.M.) il PIANALE, PASSARUOTE, MUSETTO ANTERIORE (=vano motore) mediante robots (n° ).  
Al fondo di questa linea esiste una polmonatura dovuta ad una "forza di accumulo" che garantisca la saturazione massima al flusso operativo seguente.
- Dopo il polmone di nuovo una tapparella dove 2 operai assemblano le fiancate e la "luce anteriore" (= vano cristallo).

- IMMATRICOLAZIONE AUTOTELAIO: prima veniva fatto a mano con un apposito attracco/tampone; ora è fatto a macchina;
- Un'altra tapparella dove si esegue l'assemblaggio del padiglione mediante 2 robots per lato; inoltre qui è collocato un terminale video per permettere la lettura della matricola sia per il controllo da parte dei lavoratori addetti che per l'insieme del "controllo di gestione".
- Ultima sequenza: 1 linea "passo-passo" per THEMA e CROMA e 2 linee "passo-passo" per la Y10, dove in pratica avviene grosso modo quanto sul modello UNO e cioè l'assemblaggio della scocca con porte, cofani, ecc.; in più la revisione finale. Quindi, mediante trasporti aerei, il tutto va in Verniciatura.

Innovazioni:

IMPIANTI }  
MACCHINE } = Nelle descrizioni del ciclo, nei fatti, abbiamo già eviden-  
PRODOTTO } ziate il carattere profondo e strutturale dell'innovazione  
sia sugli IMPIANTI che sulle MACCHINE.

In pratica, si può dire, che la vecchia lastroferratura è totalmente innovata salvo piccoli reparti (vedi per esempio la preparazione della Y10).

Per quanto riguarda i PRODOTTI, tutti i modelli sono recentissimi, progettati in funzione della innovazione tecnologica.

Da notare infine la totale prevalenza di linee a "tapparella" al posto delle linee con i ganci Weber (linee aeree). Queste nuove linee si prestano di più ad evitare i cosiddetti vuoti tecnici.

TRATTAMENTI }  
INFORMAZIONI } = In sintesi si può dire che in ogni spezzone di ciclo produttivo esiste, attraverso terminali video, un sistema complesso di controllo QUANTITA'/QUALITA'/SPECIALITA' che permette ai vari livelli della Gerarchia di officina, ma ancor più ai Tecnici preposti al controllo/gestione, di seguire, minuto per minuto, tutto il flusso produttivo mediante sistemi centralizzati di controllo delle informazioni.

GESTIONE = Già il "trattamento delle informazioni" prima descritto dice quanto è cambiato il sistema di gestione della produzione, utilizzo degli impianti e quindi della mano d'opera sia diretta che di intervento manuntentivo.

Una modifica è anche sulle direzioni di officina, in quanto esiste un solo capo officina per le officine 73,74,77,79 (= modelli UNO e Y10) coordinato da due Vice; un capo officina per le officine 71 e 75 (modelli THEMA e CROMA) con un Vice. Esiste invece un solo Repo (=Vaselina) il quale assolve alla doppia funzione di rapporti con i delegati e con i lavoratori (in pratica il "delegato" dell'azienda tra i lavoratori).

VERNICIATURA

ANNO	1983	1984	1985	DIFF.83/84	DIFF.83/85
ORGANICO	1.037	781	903	-256 -25,4%	-44 -4,2%

Nella Verniciatura abbiamo 2 COMPARTI → MANO DI FONDO  
 ↙ MANO DI SMALTO

IN GENERALE: confronto sintetico tra IERI ed OGGI

Dalla LASTROFERRATURA con convogliatori aerei le scocche arrivano alla VERNICIATURA.

IERI: vi erano 2 officine la 77 e la 78.  
OGGI: vie è 1 sola officina la 78.

IERI ed OGGI  
 con le stesse caratteristiche si presenta invece la OFFICINA 88 "Revisione e collaudo finale".

IERI:  
 i circuiti erano così composti:

- OFFICINA 77: circuiti 31 e 51 con due cabine per la mano di fondo; circuiti 41,42,22,23 con quattro cabine per la mano di smalto; } assorbiva le vetture piccole
- OFFICINA 78: circuiti 11 e 1 con due cabine per la mano di fondo; circuiti 2,3,4,5 con quattro cabine per la mano di smalto; } assorbiva le vetture grandi.

In entrambi i casi rispondevano a tutte le esigenze di allestimento delle specialità previste. Ogni circuito aveva i propri forni. La presenza di tecnologie era data da bracci meccanici operanti nelle cabine, come si intuisce, non vere e proprie tecnologie.

MANO DI FONDO

percorso organico:

ANNO	1983	1984	1985	DIFF.83/84	DIFF.83/85
ORGANICO			306		

La lavorazione si svolge su 2 circuiti → CIRCUITO 41  
↘ CIRCUITO 51

TIPO DI VETTURA	UNO	Y10	THEMA	CROMA
PRODUZIONE				

CIRCUITI	PRODUZIONE
- Circuito 51	250 passi (scocche) per turno (THEMA e CROMA saltuariamente anche la Y10);
- Circuito 41 PRIMO RAMO	425 passi per turno (UNO e Y10);
- Circuito 41 SECONDO RAMO	360 passi per turno (UNO e Y10).

CIRCUITI	CADENZE
- Circuito 51	1' e 37"
- Circuito 41 PRIMO RAMO	1' e 03"
- Circuito 41 SEC. RAMO	1' e 15"

**PAUSE FISILOGICHE:**

vengono godute dai lavoratori per 20' due volte al giorno per turno.

CICLO PRODUTTIVO

sequenza

- gli spazi in cui si lavora sono notevolmente accresciuti.
- Le prime operazioni che vengono fatte sulle scocche sono simili a ieri: sgrassatura e pulitura, in parte automatizzate, in diversé fasi, della scocca, ad esempio in parte nei tunnel e in parte fatte

da operai; 4 sul circuito 41 e 4 sul circuito 51.

Sul circuito 41 passano le vetture piccole, sul circuito 51, detto circuito misto, passano tutte le vetture grandi più la Y10.

- Completate le operazioni prima descritte, le scocche proseguono verso il tunnel di "bonderizzazione" dove avviene uno speciale "pre-trattamento" ed entrano nel tunnel di "cataforesi", dove viene applicato il "fondo antiruggine". Tutto è automatizzato.
- Le scocche passano ai forni di "essicazione", all'uscita da questi avviene la prima "revisione intermedia" eseguita da 4 operai con speciali macchinette (Dual Flex) con disco munito di carta abrasiva, si recuperano eventuali errori e difetti.
- In fasi successive vengono applicati piccoli particolari quali: gommini, tappetini insonorizzanti; vengono inoltre sigillati i punti di saldatura con pasta speciale a colori diversi. Queste operazioni sono eseguite da 16 operai sul circuito 51 e da 10 operai sul circuito 41.
- Successivamente viene effettuata la "mascheratura" su parte della scocca, otturazione dei fori e parti più ampie; vi sono da 2 a 4 operai.
- Da qui le scocche entrano nelle cabine "antirombo" in cui ci sono 2 robots per ogni cabina (2). Tali robots sono detti antropomorfi poiché oltre a muovere il braccio muovono tutto il resto, che segue la scocca onde terminare in tempo la lavorazione; all'interno della cabina ci sono 2 operai che fanno il lavoro lì dove i robots non riescono.
- All'uscita dalla cabina vi sono altri 2 operai che tolgono i gommini e la mascheratura ed ancora 2 operai che puliscono le parti sporche (di solito fiancate) con eptano.
- Prima che le scocche passino alla fase successiva vi sono altri 2 operai che le puliscono interamente.
- Si passa quindi alla "mano di fondo". Qui troviamo un impianto fisso automatizzato, chiamato "Devil Biss" che consiste in un macchinario

spruzzatrici, messe sia in alto che ai lati, danno la mano di fondo. In questa fase troviamo da 4 ad 8 operai (detto organico però varia a seconda della produzione e delle difficoltà impiantistiche).

Per quanto riguarda le macchine piccole l'intervento degli operai è solo nelle parti che la tecnologia non riesce a toccare, più le parti nere che riguardano il piantone ed il tegolo fisso.

Questo lavoro viene comunque sempre compiuto nelle cabine e con "pistole tradizionali" ed è un intervento di completamento (sia per le macchine piccole che per le grandi).

- Le scocche appena fuori dalle cabine, per mezzo dei circuiti relativi, passano ai "forni di asciugatura ed essiccazione".
- Escono dai forni e viene inserita la scheda che "personalizza" la vettura (logistica), la quale accompagnerà la stessa per tutte le fasi successive a cominciare dal tipo di vernice finale che dovrà ricevere, esempio se pastello o metalizzato, e in tutti e due i casi, il colore, gli eventuali optional, ecc.

Nobis bene: questa è una prima fase che rivoluziona la vecchia impostazione logistica. Il tutto è computerizzato e alla scocca viene trasmesso l'ordine del cliente, come si può capire il nuovo modo è: "il cliente ordina; il marketing riceve e trasmette alle officine di produzione direttamente" (torneremo su questo punto).

- Le scocche tramite linee scorrevoli (tapparelle) e ascensori, vengono inviate alla "MANDI SMALTO", ma prima, come parcheggio, faranno sosta in una polmonatura (accumulo) che può contenere fino a 350 vetture.

MANDI SMALTO

percorso organico:

ANNO	1983	1984	1985	DIFF.83/84	DIFF.83/85
ORGANICO					

Là lavorazione si svolge su 4 circuiti:   
 → CIRCUITO 42   
 → CIRCUITO 43   
 → CIRCUITO 52   
 → CIRCUITO 53

TIPO DI VETTURA	UNO	Y10	THEMA	CROMA
PRODUZIONE				

CIRCUITI	PRODUZIONE
- Circuito 42	427 passi per turno (UNO)
- Circuito 43	377 passi per turno (UNO e Y10)
- Circuito 52	312 passi per turno (UNO e Y10)
- Circuito 53	180 passi per turno (THEMA e CROMA)

CIRCUITI	CADENZE
- Circuito 42	1' e 03"
- Circuito 43	1' e 12"
- Circuito 52	1' e 26"
- Circuito 53	2' e 30"

**PAUSE FISILOGICHE:**  
 vengono godute dai lavoratori 20' due volte al giorno per turno.

Il ciclo produttivo  
 sequenza

- Le scocche per la precedente "programmazione" ricevuta arrivano sui circuiti di smalto.
- Il primo intervento viene effettuato sulle parti che devono restare nere, apportandovi una mascheratura e si passa quindi ad una "revisione preventiva intermedia".

Vi sono i levabolli e, coloro che con le solite macchinette, levigano eventuali parti difettose delle scocche e così si procede; l'organizzazione della produzione è la seguente:

Circuito 42	UNO	con 13 addetti
Circuito 43	UNO e a volte Y10	con 10 addetti
Circuito 52	THEMA, CROMA, Y10	con 6 addetti

Circuito 53 THEMA, CROMA, Y10

con 7 addetti

- Le scocche vengono così inviate verso le rispettive cabine per la "mano di smalto finale".

Su tale percorso, quindi poco prima delle cabine, vi sono 2 operai che puliscono le scocche con un panno ceroso (tegras) ed impostano, attraverso la lettura di un cartellino, il colore e il tipo di vernice: se metallizzata o pastello, con il seguente sistema computerizzato:

ogni cabina ha, posta all'esterno e su di un lato, una tastiera per impostare appunto, i vari colori previsti; 1 operaio, leggendo il numero posto sul cartellino, che accompagna la vettura, imposta la tastiera per dare il colore (ogni numero corrisponde ad un colore); a questo punto la scocca entra nella cabina, qui troviamo 2 operai che verniciano i canalini (operazione oggi impossibile per i robots) arriva al robot, il quale spurgatosi della vernice usata per la scocca precedente, vernicia, mediante una sola pistola spruzzatrice, la scocca (da tener presente che esiste una sola pistola a disposizione del robot, alla quale sono collegati tanti tubi quanti sono i colori, non sarebbe necessaria altrimenti la spurga da parte del robot).

In ognuna di queste cabine l'organizzazione della produzione è così impostata:

4	ROBOTS	per CABINA	e	5	OPERAI	nel circuito	42
4	ROBOTS	per CABINA	e	13	OPERAI	nel circuito	43
4	ROBOTS	per CABINA	e	10	OPERAI	nel circuito	52
4	ROBOTS	per CABINA	e	8	OPERAI	nel circuito	53

- In ogni cabina i robots fanno tutta la prima mano interna e 3 operai per le 2 cabine per i colori pastello e, 6 operai per le 2 cabine per i colori metallizzato, eseguono il completamento, consistente in: l'ultima mano interna nelle cabine per i pastello; la seconda mano interna e la prima mano esterna nelle cabine per i metallizzati.

L'organizzazione del lavoro nelle cabine è la seguente:

- Robots
- Uomini

- Impianto automatizzato/computerizzato avente spruzzatori rotanti, anch'essi automatizzati e sofisticati, vere e proprie tecnologie; con programmatore vengono inviati im pulsi per aumentare o diminuire il gettito di vernice, il tipo di vernice, ecc. (stesso meccanismo usato per i robots). Vi è infine ancora 1 operaio per cabina che con trola eventuali anomalie e le recupera con pistola a spruzzo tradizionale.
  
- Le scocche, ultimata la verniciatura, tramite un traslatore, vengono immerse nei "forni di essiccazione". Detti forni sono indipendenti l'uno dall'altro e comunque con una produzione gestita, nel senso che essi hanno un massimo di rendimento che però può essere anche abbassato).
  
- All'uscita viene effettuata, da circa 60 operai, la revisione completa su tutta la scocca, sia internamente che esternamente (REVISIONE FINALE).
  
- A questo punto le scocche passano nelle "CABINE DI OLIO CEROSO" dei rispettivi circuiti e cioè:
  - circuiti 42 e 43 - 26 operai addetti
  - circuiti 52 e 53 - 22 operai addettiqui, con uso delle pistole, tali operai spruzzano l'olio ceroso, (ne bulizzano la vernice come manto di protezione), l'operazione la si definisce "Crylagard", in tutte le parti delle "scatolate".
  
- Le scocche poi, per mezzo dei convogliatori Weber, attraverso la computerizzazione prima impressa, si avviano ai MONTAGGI.

## Innovazioni

**IMPIANTI** = Gli impianti, come anche la struttura dell'officina 78, rispetto ad IERI, sono completamente nuovi: dai trasportatori aerei alla trazione sui circuiti, alle tapparelle, all'abbattimento degli accumuli (nei più casi).

I motivi sono di varia natura:

- diminuire inconvenienti e vuoti tecnici;
- il mutato sistema di intervento sulla scocca per il percorso di verniciatura;
- per recuperare tutti i tempi morti;
- per accrescere la qualità;
- per rispondere ad un sistema dell'insieme di vecchio e di nuovo;
- non ultimo i mutamenti che attraversano un'azienda che produce su richiesta e quindi, il massimo di flessibilità degli impianti, delle macchine e del prodotto.

**MACCHINE** = Robots nelle cabine più altre automazioni fra cui i forni completamente innovati.

Sono presenti operazioni automatizzate con lo scopo di avere maggiore qualità, che però, ancora oggi, non ha raggiunto la ottimizzazione, o per lo meno, non nelle previsioni dell'azienda fatte fino ad oggi.

Anche la "logistica" precedente è in fase di totale superamento. Siamo in una fase che prevede l'ordine attraverso il marketing trasmesso alle officine di produzione. Per questo si è di fronte ad un modo computerizzato che attraverso un "cartellino personalizzato", che la scocca si porta appresso, degli addetti immettono, attraverso una pulsantiera, il contenuto del cartellino stesso, ai robots situati nelle varie cabine (ogni cabina ha una sua pulsantiera) il tipo di colore e se metallizzato o pastello e, la scocca, automaticamente, viene fatta avanzare su tapparelle e appositi deviatori nei circuiti e quindi nelle cabine di pertinenza.

Sembra che per eliminare, intanto organico, ma forse anche altro, ci si appresti ad arricchire questo centro di ordini, immettendo sulla scocca cartellini in metallo (tipo scheda perforata), per cui ad un determinato punto del percorso nel circuito, le scocche passano davanti ad una fotocellula, la quale legge/fotografa il cartellino e manda i dati ad un cervello centrale che, a sua volta, li elabora e li proietta su di un video-terminale che trovasi a lato della fotocellula, su cui viene letta l'impostazione anagrafica dell'ordine e quindi le scocche proseguono....cabine....robots....colore....tipo di vernice....ecc.

Oggi, in questo "ufficio video terminali", si effettua la gestione dei singoli circuiti, ad esempio se uno di questi diminuisce il flusso, oppure si ferma, si ricava dove si trova l'intoppo e del personale apposito va per attuare il ripristino regolare.

PRODOTTO = Tutti modelli nuovi, come nuovo è il processo della Verniciatura, dalla preparazione alla mano di fondo, fino alla mano finale di smalto.

Ci sono complicazioni nuove, esempio i canalini devono essere verniciati ancora in modo tradizionale poichè, ad oggi, i robots non assolvono questo compito.

Molte innovazioni del prodotto sono evidentemente tese a diminuire i costi, gli organici e le stesse possibilità di usufruire delle pause e maggiorazioni per bisogni fisiologici sempre da meno lavoratori.

TRATTAMENTI  
INFORMAZIONI

L'inizio della verniciatura è la "mano di fondo" non comporta grandi differenze tra le diverse vetture e tipi di queste.

Il problema nuovo è che l'impostazione già da qui obbedisce con la richiesta del cliente "personalizzazione" o meglio la segue perchè è già segnalata a partire dalla Lastroferratura.

Si è capito che la nuova logistica ormai computerizzata è un dato di fatto; l'informazione è centrale "marketing" "produzione", questo ha nei fatti sconvolto anche i sistemi precedenti delle gerarchie e il loro ruolo e i loro compiti anche ai livelli di officina.

GESTIONE = Abbiamo visto che il sapere non sta più nell'officina, ma è completamente computerizzato in rapporto diretto tra centro e periferia; il cliente ordina, la direzione marketing trasmette, la produzione nelle officine effettua.

Si è pure notato che da due officine si è passati ad una soltanto e quindi: non più 2 capi officina ma 1 solo; non più 4 vice capo officina ma 2; non più 2 capo reparto per reparto ma 1; non più 20 capi squadra ma 7; mentre avevamo ed abbiamo 1 REPO (=Vaselina).

Gli organici sono molto ridotti, sia i diretti che gli indiretti alla produzione. Le condizioni di lavoro sono notevolmente peggiorate rispetto agli anni settanta. E' vero che con i grandi innovamenti tecnologici una serie di rischi è diminuita, è anche vero però che si vive in un ambiente in cui i vecchi problemi sono notevolmente peggiorati. Rispondere alle nuove tecnologie con i tempi di lavoro, i tempi di linea e le saturazioni individuali è diventata una cosa da anni cinquanta.

Tutto questo è la giustificazione di iniziative mirate in specifiche aree, dove questi problemi sono più sentiti, da parte del sindacato, con ore di sciopero, attuate in questi ultimi mesi, a cui di volta in volta i lavoratori hanno aderito.

I compiti delle gerarchie si potrebbero così sintetizzare:

- il Repo (vaselina) cura i rapporti, come fiduciario della direzione superiore, con lo staff di officina, affianca il capo officina da una parte e mantiene i rapporti con delegati e singoli lavoratori;

- i vice capo officina e i capi reparto: controllano e gestiscono gli organici e la produzione prevista nei ta belloni con i programmi produttivi;
- i capi squadra e gli operatori AIS eseguono la continui tà della produzione e la guardia ai lavoratori.

La qualità (circoli di qualità) vedono un ruolo scarso ec cetto il capo officina o la direzione della produzione. Gli altri hanno un ruolo mediocre, tutto viene gestito da livelli superiori.

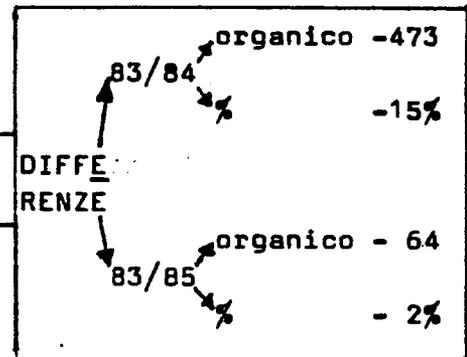
E' forse proprio per questo, o anche per questo, che, tut ta la questione propagandata dalla FIAT sui "circoli di qualità" è quasi fallita.

**MONTAGGI FINALI**

comprende le officine 83 (tipo UNO, 3 linee); l'officina 84 (tipo 131, 1 linea); officina 85 (tipo ARGENTA, 1 linea).

Ad oggi la situazione si è assestata e si presume che rimanga tale anche nei prossimi anni; essa, considerando il numero dei lavoratori, è la seguente:

OFF.	MODELLO	N° LINEE	ORGANICI		
			1983	1984	1985
82	Y 10	1	=	=	556 <sup>(2)</sup>
83	UNO	3	2092	1846	1857
85	{ THEMA CROMA	2	1003 <sup>(1)</sup>	776 <sup>(1)</sup>	618
TOTALI			3095	2622	3031



( 1 ) Ha organico su 131 e 132 ARGENTA

( 2 ) è organico preso in parte dall'ARGENTA e in parte proveniente dall'esterno: CIG a zero ore della Carrozzeria e del Lingotto, più quelli relativi alla chiusura della Lancia S. Paolo e Materferro.

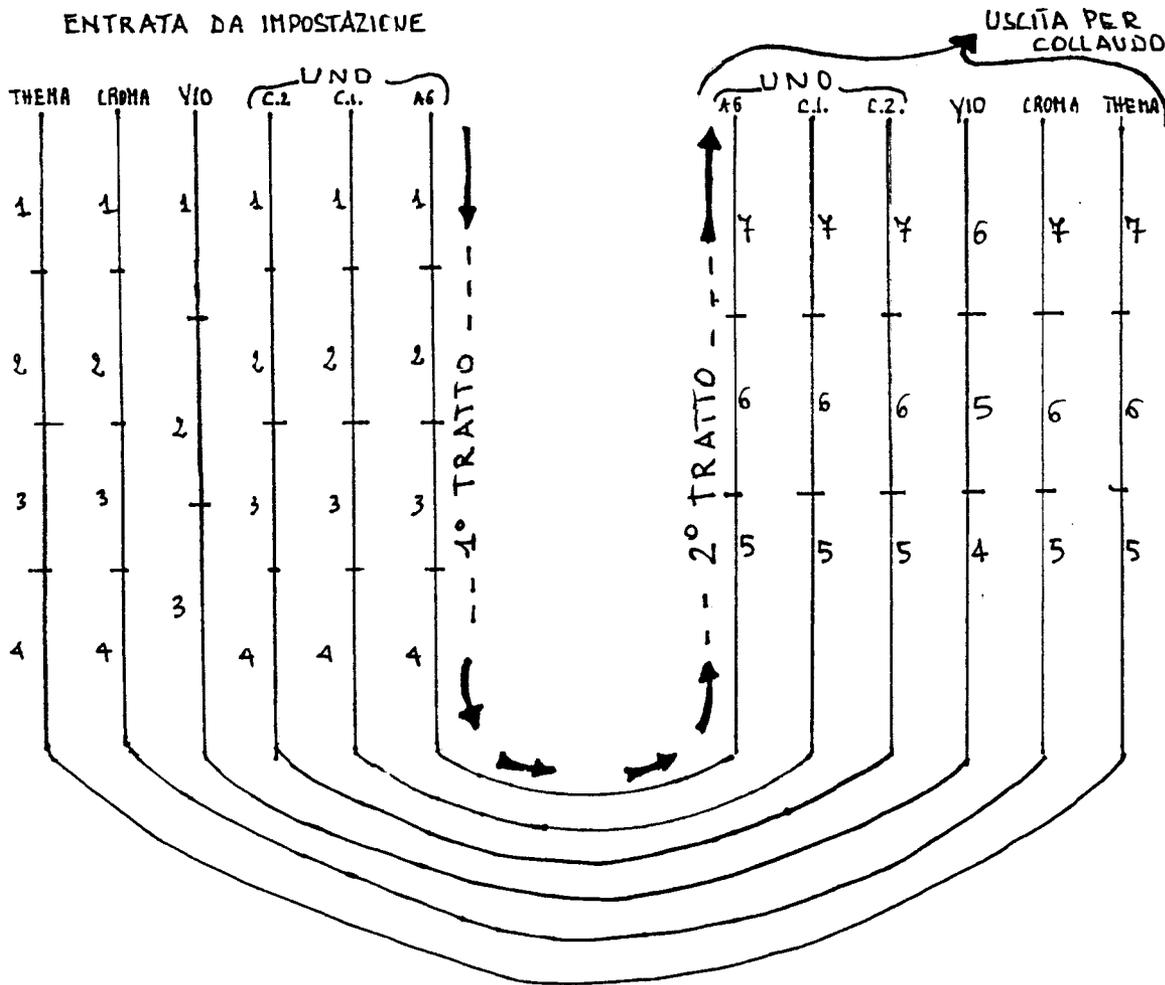
Nota Bene

In tutto questo comparto la situazione, per quanto riguarda gli organi ci, è in continuo movimento, salvo che per il modello UNO: 1500 vetture al giorno per i prossimi mesi.

- Y 10: la produzione doveva aumentare di parecchio ma le vendite non vanno bene; il programma produttivo trimestrale prevede 300 vetture al giorno in ottobre e una caduta fino a 220 a novembre e dicembre (ma certamente sarà peggio);
- THEMA: produzione abbastanza stabilizzata sulle 190 vetture al giorno per i 3 mesi;
- CROMA: produzione che passa dalle 30 vetture al giorno nei primi di ottobre alle 125 alla fine di dicembre.

E' quindi prevedibile, complessivamente, un certo "riequilibrio" degli organici da un modello all'altro, tanto che entro i primi di gennaio '86, si prevede il completo assorbimento di alcune centinaia di lavoratori provenienti dalla MATERFERRO.

La disposizione delle linee è grosso modo, la seguente:



Innovazioni

**IMPIANTI** = Le linee sono le stesse utilizzate per i vecchi modelli del 127, 131, ARGENTA. Caso mai sono state modificate in qualche punto i "profili linea" (l'altezza della scocca da terra) per permettere le necessarie operazioni di montaggio. Siamo quindi nella più completa tradizione della catena di montaggio (= linee estrazione meccanica con le vetture appese ai ganci Weber) con cadenze che vanno tra 1'e 48" al modello UNO, 1' e 30" alla Y 10, 2'e 21" alla THEMA, 3' e 36" alla CROMA.

Nell'ambito dei minuti e secondi sopra indicati, i lavoratori devono eseguire le mansioni richieste per 7h e 30' con un cambio di 40' suddiviso in due pause di 20', durante i quali vengono sostituiti dal "rimpiazzo".

**MACCHINE** = Essendo una situazione lavorativa di puro montaggio, la quasi totalità delle operazioni viene eseguita manualmente, al massimo con l'ausilio di attrezzature apposite, quali avvitatori ed altri strumenti.

Solo nei modelli THEMA e CROMA è stato recuperato il "vecchio" impianto del DIGYTRON che prima operava fuori linea, mentre ora è stato inserito sulle linee per assemblare la parte meccanica (motore e cambio e sospensioni) alla scocca. Lo stesso DIGYTRON è in via di modifica ulteriore all'esterno della Linea, in quanto deve adattarsi a modelli che non presentano più il ponte, ovvero la trazione posteriore, poiché tutto è ormai anteriore.

**PRODOTTO** = Va da sé che essendo in presenza di nuovi modelli abbiamo il massimo di "novità".

Nel passaggio dai vecchi ai nuovi tipi abbiamo una semplificazione sui vari particolari da montare (vedi plance, cruscotti, pistone, sterzo, ecc.) sia in linea, ma ancora di più fuori linea, in interi sottogruppi che vengono dalle preparazioni. Il tutto per abbassare i COSTI in termini di organico in linea, difatti qui si usufruisce dei 40' di pausa e ciò costa di più che non i 20' che si usufruiscono in Preparazione (=4%

di 450'; 4% che riguarda i bisogni fisiologici).

Novità significativa è inoltre la quantità maggioritaria delle "specialità" sulle vetture "base".

**TRATTAMEN  
TO INFOR-  
MAZIONI**

Vi è un'area di "parcheggio" delle scocche da montare, = provenienti dalla Verniciatura, situata tra la lastroferratura e i Montaggi. In questa area si provvede alla cosiddetta impostazione, cioè al flusso di entrata nelle linee della decina di "specialità" di ogni tipo di vettura (U.S.A. - SVEZIA - Climatizzate - Diesel - ecc.). La novità sta nel fatto che questa impostazione obbedisce ad un rapporto diretto con la richiesta del cliente e fa parte della cosiddetta riforma della logistica.

In pratica ogni vettura che entra nella linea è già venduta ad un cliente preciso, il quale ne ha chiesto una sua personalizzazione.

Alla fine di ogni linea introduzione di "controlli qualità" per segnalazione di guasti o anomalie mediante sistemi elettronici/video, soprattutto per l'impianto elettrico.

- GESTIONE** = 1a) tentativo non ancora riuscito di eliminare i collaudi di squadra per averne uno solo al fondo linea e questo spiega come in alcuni posti il numero dei lavoratori è maggiore rispetto ai tabelloni;
- 2a) disposizione delle gerarchie = al modello Y 10 una squadra in meno - al modello UNO i capi reparto non lavorano più sulla "verticale" cioè più squadre su un unico circuito, bensì sull'"orizzontale" cioè più squadre tra circuiti diversi (vedi appunto modello UNO).
- 3a) Ogni Capo Officina è affiancato da un "VASELINA" (REPO) che in pratica è il "fiduciario" della Direzione del Personale nelle officine di produzione, ed ha il compito di curare i rapporti con i lavoratori ed i delegati.

**COLLAUDO**

Officina 86 - fase finale della produzione delle vetture.

In pratica le vetture che escono dalle linee passano da questa officina

dove alla maggioranza di esse, viene fatta la "prova rulli" (simulazione da danno di percorso), poi ad un certo numero di esse si fa fare la prova su pista (THEMA e CROMA tutte). Inoltre si controlla il motore, l'impianto elettrico, scocca (verniciatura), porte e cofani, prova tenuta acqua.

Nel caso di anomalie vengono rispedite in FINIZIONE per i ritocchi alla verniciatura o nei "piazzali" per qualsiasi altro intervento.

	1983	1984	1985	DIFF.83/84		DIFF.83/85	
ORGANICO	182	164	252	-18	-9%	+70	+27,7%

Nota Bene: l'incremento di organico, destinato ad aumentare, non è solo dovuto ad un incremento generale della produzione e relativamente degli organici, ma anche per la qualità richiesta dai 3 nuovi modelli Y 10 - THEMA - CROMA.

FINIZIONE

Essa è composta da una officina: la 88, la quale è a sua volta suddivisa in 2 REPARTI:

- reparto 883 Finizione di tutti i tipi di vettura;
- reparto 881 spedizione vetture di tutti i tipi.

ANNO	1983	1984	1985	DIFF.83/85
ORGANICO	366	296	446	+ 80 21%

IERI sinteticamente

Dalle tapparelle le vetture senza difetti vengono convogliate sui circuiti 192 e 193; le vetture che invece risultano difettose, a seconda dell'intervento che bisognerà eseguire, alla linea forno del basso fabbricato (si noti che non esistevano box e non c'erano robots).

la gerarchia era così composta: 1 capo officina; 2 vice capo officina; 7 capi squadra.

OGGI sinteticamente

Anche oggi vi sono rimasti i 2 reparti.

La gerarchia è così composta: 1 capo officina; 2 vice capo officine; 4/5 capi squadra ed è previsto ancora 1 posto per i capi squadra al piazzalino. Oggi è presente un numero crescente di intermedi.

IL CICLO PRODUTTIVO: oggi

Descrizione e sequenza

Le vetture giungono complete dai montaggi finali, e a seconda del tipo di intervento da effettuare, vengono collocate in due aree distinte:

- zona montaggio e smontaggio
  - zona mascheratura
- } operai interessati n° 19

- per mezzo di una piattaforma mobile le vetture vengono collocate in mezzo a pannelli radianti; tale collocazione avviene per mezzo dello spostamento della piattaforma a destra e a sinistra collocando

e il 193; il 192 per la UNO e la Y10 e il 193 per la THEMA e la CROMA, le quali vengono cerate per poi tornare alle linee "tapparelle" 6 e 7.

- Si eseguono quindi tutte le revisioni necessarie in 5 BOX per la UNO e per la Y10, a volte qualche THEMA (come si è detto sopra la Thema e la Croma vanno nel basso fabbricato nelle "tapparelle" 6 e 7.

Si sganciano le vetture, si sistemano le borse, avviene il lavaggio, quindi il controllo finale e si assegnano agli uffici competenti.

Operai interessati n. 58.

In questa zona troviamo anche una linea per la THEMA.

#### Innovazioni

IMPIANTI  
MACCHINE = Per quanto riguarda gli "impianti" vi sono state modifiche  
PRODOTTO = inerenti all'acquisto di nuovi spazi, più l'inserimento di nuove tecnologie quali "box" e "cabine".

Per quanto riguarda le "macchine" vi è l'inserimento di bracci automatici e quindi non veri e propri robots. Altra innovazione le cabine, le quali hanno impianti automatizzati a comandi idraulici così come i pannelli radianti. Inoltre la zona "rigiro vetture" è stata accorciata per dare spazio alla costruzione dei box.

Per quanto riguarda il "prodotto" c'è solo da dire che le vetture sono tutte di tipo nuovo.

TRATTAMENTO INFORMAZIONI = Da quasi due anni tutto è centralizzato "da terminali": dall'ordine iniziale alla fabbricazione e quindi alla consegna e ciò ha comportato il taglio dei posti di lavoro.

GESTIONE = Che cosa è avvenuto: i segretari mano d'opera non ci sono più, le segretarie non ci sono più, tutto il lavoro svolto da queste figure è oggi assegnato ai capi squadra. Nessun potere per quanto riguarda la contrattazione, è in mano al ca-

po officina e ai suoi diretti subalterni, qualsiasi tipo di intervento in officina è potere dei repo (vaselina).

# CARROZZERIA

## Organico IMPIEGATI

		ORGANICO	PRESENZA DELEGATO
1	OFF. PERSONALE { - REPO - FORMAZ. e SVIL. - SIC. LAVORO - UFF. RETRIB. OPERAI	97	(FLM) BREZZA
2	SERV. PROGR. { MANUTENZ. { - UFF. TECNICO - COLLEGAMENTO - LABORATORIO	43	(FLM) DAFFARA
3	SERV. METODI { - LASTRATURA - VERNICIATURA - MONTAGGIO - COLLEGAMENTO	58	
4	SERV. LAYOUT	17	
5	SERV. DEFINIZ. { PRODOTTO { - DISTINTA BASE E MODIFICHE. - AVVIAT. MODIF. E TIPI NUOVI - ANALISI VALORE - CONTROLLO DI GESTIONE - COORDINAM. E CONTROLLO	58	(FLM) PELLERO
6	SERV. TECN. { MEZZI di LAVORO { - MATER. AUSILIARI - MAG. RICEV. MERCI	33	
7	SERV. QUALITA' { - LAVORAZIONE (LASTR./VERN./MONT.). - ACCETTAZIONE ARRIVI - FINALE (OFF. 86) - UFF. TECN. QUALITA'	84	
8	SERV. GEST. MATER. PROD. { - COMPOSTO DA - 8 PUNTI G.E.M.A.P.	103	
9	SERV. AMMIN. e CONTROLLO { - VERIFICA FATTURE - CONTAB. GENERALE - CONTAB. INDUSTRIALE - UFF. COSTI	70	- CONTROLLO INVESTIM.
10	SERVIZIO ANALISI LAVORO	55	
11	SISTEMI	18	
12	LOGISTICA	15	
13	GESTIONE STRALCIO LINGOTTO	6	
➔ TOTALE IMPIEGATI di UFFICIO		657	
14	CAPi DI OFFICINA	328	
➔ TOTALE GENERALE		985	

(AGGIORN. AL 28/11/85)

SCHEDA INFORMATIVA SUGLI IMPIEGATI "STABILIMENTO CARROZZERIA"

I circa 1.000 impiegati dello Stabilimento CARROZZERIA si suddividono in due grosse branche:

- 1) impiegati di Ufficio (pari ai 2/3 del totale);
- 2) impiegati di officina (pari ad 1/3 del totale)

Gli impiegati di ufficio sono distribuiti in 12 servizi (vedi foglio allegato) più uno di recente costituzione i cassintegrati del Lingotto. Quest'area può essere ulteriormente suddivisa in 2 settori:

- Area tecnica (30%) (serv.progr.Man/Metodi/Layout/Mezzi di lavoro);
- Area Amministrativa (70%) (tutti gli altri servizi).

La categoria prevalente nell'Area Tecnica è il 6° Livello.

La categoria prevalente nell'Area Amministrativa è il 5° Livello.

Gli impiegati di Officina sono Capi e Quadri e la loro funzione è quella di gestire i problemi della produzione, il loro aspetto prevalente è quello gerarchico ed è per questo che sindacalmente ci sono pochi spazi nei loro confronti.

Un discorso diverso si deve fare nei confronti della massa di impiegati di Ufficio.

Le caratteristiche del ruolo dell'impiegato dell'Area Tecnica sono: scarsa ripetitività e parcellizzazione, mancanza di vincoli, curva lunga di apprendimento, discreto livello di gratificazione.

Quelle dell'impiegato dell'Area Amministrativa sono: ripetitività, parcellizzazione, presenza di vincoli, curva media di apprendimento, basso livello di gratificazione.

Nel prossimo futuro si prevedono evoluzioni significative del ruolo dell'impiegato, favorite dall'introduzione dell'informatica (cosa che in parte è già avvenuta: attualmente esistono circa 70 Personal Computer inseriti a livello di Stabilimento Carrozzeria) per cui le informazioni verranno gestite in sempre minor tempo. Tale processo potrebbe far diminuire la necessità di ruoli gerarchici a vantaggio dei ruoli

professionali.

Negli ultimi 5 anni gli impiegato dello Stabilimento Carrozzeria sono stati interessati dalla ristrutturazione.

Nell'ottobre 1980 un centinaio circa è stato messo in CIG a zero ore, da metà dicembre 84 i residui sono tutti rientrati.

Si sono avuti numerosi licenziamenti incentivati, prepensionamenti, trasferimenti, ecc..

Il tasso di sindacalizzazione è molto basso, la partecipazione alle assemblee è poco significativa; è da notare che prima dell'80 la partecipazione alle assemblee era abbastanza numerosa.

Pur tuttavia rimangono forti domande nei confronti dei delegati e si può facilmente constatare il permanere di forti malumori nei confronti della politica aziendale, che su questa area viene subita e non ha un consenso di massa.

Da quando è stato costituito il COORDINAMENTO IMPIEGATI FLM si è nota una migliore attenzione degli impiegati nei confronti del Sindacato.

In generale tra gli iscritti ai sindacati si registra una forte riluttanza a fare la scelta confederale: la FLM è vista come un sindacato che non può essere superato dalle singole organizzazioni.

L'età media degli impiegati è intorno ai 35/40 anni.

Recentemente sono state fatte alcune assunzioni dirette di laureati (ingegneri).

Tra gli impiegati vi è la presenza di altri due sindacati:

- il Coordinamento Capi e Quadri FIAT (3 delegati negli Uffici e 9 delegati in Officina); tesseramento negli uffici il 90%, in officina il 60%;
- SIDA (1 delegato impiegato) 15 iscritti impiegati;
- FENAILM-CISAL (sindacato autonomo) molto presente tra i sorveglianti, non conosciamo quale sia la presenza tra gli impiegati;
- CISNAL: non conosciamo quale sia la presenza tra gli impiegati.

## Allegati al Capitolo COSE

- 1) • INTERVISTE A TECNICI FIAT SU IMPIANTI E TECNOLOGIE
- 2) • PROBLEMI DI EFFICIENZA
- 3) • BREVI CENNI SUI MODELLI THEMA E CROMA

Vi è ampia "letteratura" sia di parte padronale, sindacale che tecnico/scientifica.

Offriamo una intervista del periodico FIAT QUADRI al responsabile della produzione Carrozzeria - Tecnologie, GIULIANO COZZARI.

## Passo per passo il lavoro dei robot

« Produciamo la tipo Uno negli stabilimenti di Mirafiori e Rivalta. Per poter installare le nuove linee di lastroferratura, verniciatura e montaggio abbiamo dovuto effettuare, negli ultimi due anni, delle profonde trasformazioni strutturali, in particolare nel comprensorio di Mirafiori.

« Si doveva affrontare il notevole problema del reperimento delle aree per i nuovi impianti produttivi pur mantenendo attivi quelli esistenti. Ne occorrevano molte,

per di più idonee all'installazione di macchinari di grandi dimensioni, e a Mirafiori la disponibilità era molto ridotta. Così per una parte delle linee della Uno abbiamo approfittato della disponibilità del fabbricato precedentemente adibito a fucine, e per le rimanenti abbiamo varato un piano regolatore per installarle nelle aree che man mano si rendevano disponibili dalla riduzione della produzione della 131.

« La rivoluzione dell'attrezza-

mento di Mirafiori consiste nell'aver installato nuovi sistemi produttivi non solo altamente automatizzati, ma soprattutto con una flessibilità di produzione elevatissima, così come nello stabilimento di Rivalta dove inoltre è stato utilizzato l'impianto Robogate, opportunamente potenziato, e già dotato della massima flessibilità.

« La flessibilità produttiva è ormai una filosofia di attrezzamento consolidata in Fiat: oggi siamo in grado, in tempi brevi, di passare da una versione a un'altra dello stesso modello o da un modello all'altro senza perdite produttive. Questa filosofia ci consente di continuare a utilizzare gli stessi im-

pianti quando un dato modello risulta superato.

« I sistemi di produzione della Uno installati in Mirafiori e Rivalta sono equivalenti.

« L'attrezzamento di Mirafiori è caratterizzato dalle grandi linee per la fabbricazione dell'ossatura anteriore, del pavimento, delle fiancate, dell'autotelaio e del pavidigione.

« Queste linee sono tutte collegate da trasportatori aerei, consistenti in carrelli mossi su rotaia da un motore elettrico (abbiamo quindi eliminato i rumorosi convogliatori a catena) ed inoltre abbiamo installato capaci magazzini intermedci per non interrompere il flus-

so di produzione in caso di "pane" delle singole macchine.

« Completano gli impianti di Mirafiori quattro linee ad alta cadenza per la fabbricazione delle parti mobili e 22 presse ad alta cadenza per sottogruppi di piccole e medie dimensioni con possibilità di cambio rapido degli stampi di saldatura che ne caratterizzano la flessibilità.

« È questo un esempio delle sinergie effettuate con considerevoli risparmi degli investimenti, poiché

da queste linee esce l'intera produzione necessaria agli stabilimenti di Rivalta e Mirafiori. Qui troverà presto collocazione il robot Polifemo, in grado di vedere e di avvistare le cerniere alle porte.

« Tutti gli attrezzamenti, vale a dire macchinari di saldatura, trasportatori aerei e magazzini, sono

comandati, gestiti e coordinati da controllori programmabili o da micro-computer. Qui voglio spendere due parole per ricordare che l'automazione flessibile è stata resa possibile soprattutto dall'avvento, negli ultimi anni, dell'elettronica allo stato solido e statico, grazie alla molteplicità di funzioni che svolge in relazione allo spazio ridotto e alla possibilità di modificarne i programmi di lavoro in tempi brevissimi e a costi molto ridotti.

« Le scocche "graffate" nel fabbricato "ex fucine" sono trasportate nel fabbricato principale dove vengono assemblate con punti di saldatura in due mascheroni robotizzati gemelli.

« Si tratta in sostanza di due impianti Robogate, con la differenza che mentre a Rivalta il pallet che blocca la scocca viene movimentato da carrelli filoguidati da una stazione alla successiva, presso Mirafiori il pallet viene movimentato su vie di corsa fisse. Il risultato tecnico-qualitativo è lo stesso, la differenza consiste nel fatto che a Rivalta abbiamo una flessibilità globale maggiore (di movi-

mentazione e saldatura) rispetto a quella di Mirafiori (che è solo di saldatura).

« Dopo il Robogate le scocche, prelevate sempre da carrelli aerei automotori, passano nella linea di completazione dove vengono effettuati manualmente quell'un per cento dei punti di saldatura che non è stato possibile applicare con i robot.

« Successivamente le scocche vengono deposte su linee a terra dove, movimentate tramite skid, vengono completate delle parti mobili (porte, cofani, sportello baule e parafranghi anteriori). Si conclude qui la lavorazione della lastroferratura e si passa alla verniciatura.

« Gli impianti sono stati totalmente rivoluzionati alla luce dell'innovazione più spinta. Riassumo il ciclo.

« La bonderizzazione della scocca (sgrassaggio, fosfatazione e passivazione) viene eseguita totalmente in immersione al fine di ottenere lo stesso trattamento sia per l'esterno che per l'interno e gli scatolati.

« La cataforesi ad alto spessore ci consente di applicare uno strato di 35 micron di spessore contro i 15-18 micron del passato; aumenta così sensibilmente la resistenza alla corrosione.

« I sigillanti vengono ancora applicati manualmente, ma è prossima la utilizzazione di robot. L'applicazione dello strato protettivo

sottoscocca anti-ombro ed antibrasione è effettuata automaticamente.

« Dopo la cabina per la spruzzatura della mano di fondo (circa 20 micron) ed il relativo forno, è installato un magazzino di grande capacità controllato e gestito da un mini-computer che ci consente di abbinare automaticamente ad ogni scocca un ordine nominativo del cliente e relativo colore, ottimizzando le code di vetture della stessa tinta al fine di minimizzare gli sprechi dovuti al cambio colore nella cabina dello smalto.

« L'applicazione della mano di smalto è effettuata automaticamente, in particolare l'interno scocca è verniciato da robot a sei assi. Abbiamo anche installato nuovi robot a sette assi che avranno la possibilità di muoversi lungo la scocca e completare il loro lavoro anche in caso di fermata del sistema di trasporto.

« Si effettua quindi un ultimo intervento a carattere anticorrosivo, la spruzzatura di prodotto oleoceroso all'interno delle parti scatolate della scocca: è questa una ulteriore garanzia contro ogni rischio di ruggine. Dopo la verniciatura la scocca passa alle lavorazioni del montaggio.

« La filosofia produttiva di questa area è quella di ridurre al minimo le operazioni da effettuarsi lungo le linee. Pertanto abbiamo realizzato nuovi sottogruppi completi che vengono assemblati e collaudati su attrezzamenti fuori linea e successivamente spediti "ad impostazione" in modo di arrivare all'appuntamento con la vettura cui sono destinati lungo la linea.

« Un esempio è la sospensione anteriore completa di scatola guida che ci consente di effettuare la convergenza al banco anziché nella tradizionale fossa; un altro la plancia completa di impianto elettrico e strumenti di bordo che viene collaudata prima della spedizione.

« Al termine della linea è installato un sistema gestito da mini-computer che effettua in modo semiautomatico, impartendo ordini via radio ad un collaudatore, il controllo del buon funzionamento dell'impianto elettrico e degli utilizzatori di tutta la vettura.

« Possiamo pertanto affermare che tutti gli attrezzamenti sono stati finalizzati a garantire non solo automazione e flessibilità di produzione, ma soprattutto qualità ed uniformità del prodotto che dobbiamo esguire ».

# Come l'automazione ha cambiato la fabbrica

Robot di montaggio che si muovono lungo sei assi di traiettoria e con mani meccaniche riconoscono «al tatto» i particolari da montare, automi capaci di spruzzare di vernice ogni centimetro quadrato di lamiera muovendosi dentro e fuori la scocca di un'auto e che a ogni cambio di colore eseguono diligentemente lo spurgo della pistola e la verifica del getto, manipolatori in grado di eseguire in pochi secondi assemblaggi tarati su pochi decimi di tolleranza come facevano gli operai specializzati con vent'anni di esperienza, fabbriche condotte da grandi sistemi computerizzati che sfornano tre motori completi ogni minuto: questa è la Fiat di oggi. Un'azienda che più di ogni altra in Europa ha investito per il futuro, spendendo miliardi nell'applicazione di nuove tecnologie al processo produttivo.

Ma come guarda alle nuove tecnologie l'industria automobilistica, quando e perché le adotta, che cosa si aspetta da esse? Per saperne di più abbiamo rivolto alcune domande a Luigi Francione responsabile della Direzione Produzione della Fiat Auto.

Lo sviluppo delle tecnologie di processo in Fiat, e più in generale nel mondo dell'industria metalmeccanica, sembra coincidere largamente con l'affermarsi dell'automazione. Quando e perché l'officina tradizionale ha incominciato a cambiare volto?

Si è trattato di un processo relativamente lento, sviluppatosi attraverso sperimentazioni successive. I primi passi li facemmo cercando di automatizzare quelle lavorazioni che si erano rivelate faticose per l'uomo e solo successivamente incominciammo ad estendere l'uso di robot e di automatismi anche alle operazioni in cui la macchina si dimostrava eco-

nomicamente più redditizia.

Tra le tante applicazioni citerei le linee robotizzate di saldatura che hanno permesso di estendere il processo di automazione alle operazioni di assemblaggio scocca. Di questi ultimi anni infine sono i numerosi agenti di stazioni e isole robotizzate in grado di eseguire montaggi meccanici senza l'intervento umano.

A che punto di questo processo evolutivo ci troviamo attualmente?

In questi ultimi anni abbiamo fatto numerose esperienze in direzioni diverse: si pensi al Lam (lavorazione asincrona motori), al montaggio robotizzato delle teste cilindri, ai Robogate installati nelle officine di lastratura, ai robot sensorizzati impiegati nell'assemblaggio del ponte torcente della Y10 e ai robot «interpresa» dello Stampaggio lamiera.

Abbiamo insomma sviluppato un'automazione che potremmo definire a «macchia di leopardo», applicandola via via là dove la tecnologia permetteva di realizzarlo in termini economicamente validi. Il futuro è dato dall'integrazione delle automazioni di funzione in un sistema globale. A questo stiamo lavorando e lo stabilimento di Termoli 3, dove nasce il motore Fire, è già un esempio di quanto potrà avvenire in futuro.

Perché tutta l'industria automobilistica e la Fiat in particolare sembrano mostrare un interesse sempre crescente verso i nuovi mezzi produttivi?

Noi analizziamo tutti i mezzi che la tecnologia mette a disposizione non per il gusto di cambiare il modo di produrre o per stupire il mondo, bensì per migliorare la nostra competitività sui mercati e la qualità dei nostri prodotti. Dalla ricerca quindi di una maggiore competitività e di un

maggiore dinamismo rispetto alla concorrenza nasce l'interesse della Fiat per le nuove tecnologie.

Può fare un esempio che chiarisca questo concetto?

Certamente. Lo sviluppo del progetto di una vettura con i sistemi CAD e CAE (Computer Aided Design e Computer Aided Engineering) può ridurre il tempo di progettazione anche dell'80 per cento. Come dire che l'azienda svilupperà il nuovo prodotto in minor tempo e lo presenterà sul mercato prima che la concorrenza disponga di un'auto con caratteristiche simili.

La qualità del prodotto è certamente un fattore determinante in tema di competitività. L'automazione della fabbrica offre buoni risultati anche sotto questo aspetto?

Senza dubbio la risposta è sì. È facile comprendere come l'automazione delle lavorazioni e degli assemblaggi possa dare una migliore qualità: le macchine infatti non si stancano, non si distruggono, eseguono lavorazioni uniformi, rifiutano il particolare difettoso. Meno intuitivo, ma altrettanto vero, è che qualsiasi funzione della fabbrica soggetta a un processo di automazione ottiene considerevoli vantaggi in termini di qualità di esecuzione.

**Le nuove tecnologie di automazione influiscono anche sulla filosofia di gestione; modifiche sostanziali per esempio sono già state apportate nel controllo di qualità: che cosa è avvenuto esattamente?**

Un tempo il controllo della qualità era fatto per segnali «forti», selezionando a posteriori i particolari difettosi. Il che significava avere comunque degli scarti. Ora invece, i sistemi automatici di lavorazione recepiscono ed elaborano rapidamente molti dati e sono quindi in grado di tenerne sotto controllo il «trend» (segnali «deboli»). In questo modo è possibile prevenire lo scarto e ottenere una uniformità prima impossibile.

**Come è vissuta dagli operai la presenza in fabbrica di un'automazione sempre più diffu-**

**sa? Esiste la sindrome da robot?**

Direi proprio di no. Il problema vero semmai è un altro, e quello di accettare l'idea di un modo diverso di lavorare. Occorre essere disponibili a una riconversione professionale: l'attività svolta fino a ieri non esiste più; bisogna imparare a ricoprire mansioni nuove.

**Che cosa significa questo nella pratica di ogni giorno della vita di officina?**

Che fino a ieri di fronte a un sistema di lavorazione tradizionale, anche se automatizzato, l'uomo spendeva il massimo del proprio impegno quando il sistema era funzionante, alimentandolo con il caricamento dei pezzi secondo certe cadenze, sostituendo gli utensili allo scadere di un certo numero di operazioni, registrando la macchina a tempi stabiliti.

Oggi tutte queste funzioni sono inglobate nel sistema stesso e l'uomo deve dare il meglio di sé proprio quando questo si ferma. Da qui la necessità di imparare a interrogare il sistema per acquisire le notizie che permettono di farlo ripartire in ogni situazione. Come si vede non è un cambiamento da poco. A Termoli la Fiat ha investito 22 miliardi per addestrare gli operai a questo nuovo modo di lavorare.

**Si ha, talora, l'impressione che introdurre automazione e nuove tecnologie significhi sempre ridurre i livelli occupazionali. E' vero?**

Intanto è vero il contrario: rifiutare le innovazioni tecnologiche nell'intento di salvaguardare l'occupazione vuol dire perdere competitività e per ciò stesso rischiare «tutti» i posti di lavoro. La fabbrica totalmente automatizzata, inoltre, potrebbe forse stupire l'opinione pubblica, ma non sarebbe economicamente redditizia.

A tutt'oggi infatti esistono ancora molte attività per le quali l'intervento dell'uomo si rivela indispensabile. Costruire, per esempio, un sistema capace di gestire in automatico tutte le variazioni del flusso produttivo avrebbe costi proibitivi. Sarà quindi sempre l'operaio a dover prendere decisioni, sarà sempre lui che dovrà interrogare il sistema e scoprire come è possibile riattivarlo al più presto.

**Chi decide con quale rapidità dovrà evolvere in futuro l'industria automobilistica?**

Il mercato stesso. In un panorama che vede diminuire la redditività, crescere la richiesta di investimenti e dimezzarsi la vita media dei modelli (era di dieci anni, oggi è di cinque) occorre rinnovarsi continuamente per restare competitivi.

CONSIDERAZIONI

1a) In tutte e due le interviste viene messo in risalto il fatto che l'innovazione oltre che dare risposte a problemi di COSTI, di FLESSIBILITA', rispondono anche a problemi riguardanti la fatica e il rischio alla salute. Nei fatti un riconoscimento/risposta implicita a quanto la lotta operaia e la rivendicazione sindacale, in tutti gli anni settanta, hanno messo in luce e in discussione.

2a) INNOVAZIONE ED EFFICENZA. Solo per tutto il settore di LASTROFERRATURA l'insieme degli impianti è il seguente:

- L.A.C. 1,2,3,4, all'ex DAI (linea alta cadenza);
- 5 impianti all'ex FUCINE completamente automatizzati: PAVIMENTO COMPLETO, AUTOTELAIO, FIANCATA ESTERNA DESTRA, FIANCATA ESTERNA SINISTRA, OSSATURA ANTERIORE;
- 3 ROBOGATE sulle linee A-B-C nel capannone centrale, più 2 impianti per gli autotelai Y10 e tipo 4 (THEMA e CROMA);
- sembra all'ex DAI sono presenti robots per l'avvitatura cerniere delle porte della UNO così come il robot di spalmatura (RAMS);
- a questa data l'insieme di questi impianti rispetto ai costi e le sofisticazioni, soffrono di un limite di EFFICENZA GLOBALE attorno al 70%.

Per Efficenza Globale si intende il rapporto tra disponibilità teorica in termini di ore disponibili in un determinato mese e ciò che ne viene detratto: - impianto non disponibile (assemblee, scioperi, mancanza servomezzi, anticipi, ritardi, rifondi, attività di carico/scarico), fermate tecniche varie.

Si va ad un massimo di efficienza attorno all'80% ad un minimo di meno 50%. I motivi, tra i tanti, ci paiono essere principalmente tre:

- un divario tra collaudo iniziale degli impianti da parte dei tecnici ed operatori del COMAU (e di altre ditte costruttrici) e gestione normale da parte di tecnici e operatori FIAT: forse scarsa di previsione e di intervento.
- Anche se ricercata, poco ottenuta è la collaborazione ESSENZIALE da parte degli attuali addetti, i quali si sentono

DEMOTIVATI a "collaborare" visto il trattamento della azienda in termini di salario, condizioni di sfruttamento (carenza di pause) e scarso rispetto "umano" da parte delle gerarchie.

- Una sostanziale inadeguatezza professionale degli addetti alla manutenzione, tagliati fuori da un processo di riqualificazione, necessario e anche loro poco motivati verso la politica aziendale che persegue ancora, riconoscimenti salariali discriminatori.

BREVI CENNI SUL PROGETTO E SULLE PREVISIONI

DEL MODELLO " 4 " (THEMA e CROMA)

Il modello 4 punta a sostituire sul mercato delle vetture "grandi" i modelli 132/ARGENTA con il nuovo modello 4/FIAT e la Lancia "BETA TREVI" con il nuovo modello 4/LANCIA e quindi a diventare l'"ammiraglia" delle produzioni FIAT.

Tale progetto è in corso da circa due anni. Prevede inoltre una integrazione/collaborazione con l'ALFA ROMEO per quanto riguarda i "pianali" ed altri particolari ancora.

La gamma coprirà i modelli a benzina e diesel da 1600 cc. e 3000 cc. sia aspirati che sovralimentati.

La produzione è prevista a regime per il 1986 con una produzione giornaliera di circa 500 vetture, compreso il modello 4/LANCIA che verrà costruito a Mirafiori. L'avvio produttivo è iniziato in piccole quantità dopo le ferie del 1984 sul modello 4/LANCIA, quindi nel 1985 il 4/FIAT e nell'86 si andrà a pieno regime con l'ALFA ROMEO.

Il progetto prevede il riassorbimento degli organici impiegati sul 131 e ARGENTA. Da informazioni FIAT il processo si presenta come da prospetto (gli organici si riferiscono non solo alla Carrozzeria ma a tutti i settori interessati alla produzione):

		ANNI →	1982	1983	1984	1985	1986
IMPIEGATI	→ UOMINI		340	336	339	442	459
	→ DONNE		75	76	75	98	101
*PRIMO TOTALE			415	412	414	540	560
OPERAI	→ UOMINI		2858	3002	2934	4025	4674
	→ DONNE		760	799	780	1070	1243
*SECONDO TOTALE			3618	3801	3714	5095	5917
* TOTALE GENERALE			4033	4213	4128	5635	6477

Non siamo in grado in questo documento di verificare quale scostamento in più o in meno (in meno è molto più probabile) dagli attuali organici impegnati sulla 131 e ARGENTA nell'ambito di tutti i settori interessati.

#### PER FINIRE

si può dire che fino alla fine degli anni ottanta si prevedono grandi innovazioni sui montaggi finali, sia per la complessità che ciò comporterebbe sia per i costi e gli ammortamenti. Quindi la "grande rivoluzione" ha interessato la Lastroferratura e la Verniciatura. Caso mai vi sono una serie di aspetti che vanno e andranno tenuti in conto:

1°) Ogni operazione di nuovo prodotto o anche di semplice restyling è sempre un'opera di razionalizzazione e semplificazione, specie tesa a togliere del lavoro dalle linee e spostarlo su banco fisso.

2°) In Lastratura siamo di fronte al primo tentativo di passare dalla linea tradizionale a trazione meccanica, alla "linea passo-passo"; in pratica la scossa si muove sulla linea a scatti, comandata dalle stazioni degli operai addetti.

RISULTATO = sbaraccamento dell'area ricomposta (= 4° livello) derivante dall'accordo del 7.7.77, perdita di 20' (dei 40' del cambio) e del disagio linea - perdita di un terzo degli organici.

3°) Tutta l'introduzione di robots e automazione avvenuta e in corso, non modifica in meglio il concetto di vincolo quale si conosce sulle linee tradizionali. Anzi in molte parti lo peggiora, con cadenze o Tempi Ciclo ancora più brevi che nelle linee (tutti sotto il minuto), con in più il fatto che la FIAT considera queste "nuove" situazioni come lavoro singolo.

4°) Nei montaggi finali oltre alla tendenza di togliere il massimo di operazioni possibili e quindi di spostarli a lato linea sui premontaggi e qui tentare il massimo di automazione (esempio: porte ed altro), sono in corso studi per una ristrutturazione radicale degli approvvigionamenti del materiale e delle minuterie da parte dei lavorato-

ri, attraverso l'utilizzo di impianti di servizio chiamati "barche" a lato linea, una lettura veloce di questa operazione ci dice già una perdita di 1 operaio su ogni 20.

5°) Grande attenzione e sostanziale ristrutturazione di tutto il settore accettazione e controllo arrivi e quindi di tutto il rapporto con i fornitori.

-57-

# GLI UOMINI

- CHI SONO
- QUANTI SONO
- COME STANNO
- UNA FINALITÀ RIVENDICATIVA
- UN MODELLO o GRIGLIA DI LETTURA

- 60 -

La CAPACITA'  
di LAVORO e  
di GUADAGNO

... Una Finalità

... Un Criterio di Misura

... Un Obiettivo da Perseguire

# DELLA CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO

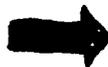
il

## Percorso di lettura



**LAVORO**  
COME:

- OCCUPAZIONE
- PRESTAZIONE
- INTENSITA'



**SALUTE**  
COME:

- RISCHI PRIORITARI
- BILANCI DI SALUTE
- PIANI DI BONIFICA



**PROFESSIONALITA'**  
COME:

- SCUOLA e FORMAZIONE
- INQUADRAMENTO
- MANSIONI
- QUALITA' LAVORO



**SALARIO**  
COME:

- QUANTITA'
- QUALITA' di EROGAZIONE
- REDDITO in FAMIGLIA



SITUAZIONE OBIETTIVO  
LUGLIO '86

# GRIGLIA DEL SINDACATO PER LEGGERE LA FABBRICA

LAVORO come:

OCCUPAZIONE  
PRESTAZIONE  
INTENSITA'

SALUTE come:

RISCHI PRIORITARI  
BILANCI DI SALUTE  
PIANI DI BONIFICA

PROFESSIONALITA' come:

SCUOLA e FORMAZIONE  
INGUADRAMENTO  
MANSIONI  
QUALITA' DEL LAVORO

SALARIO come:

QUANTITA'  
QUALITA' di EROGAZIONE  
REDDITO IN FAMIGLIA

# LA FINALITÀ

La definizione di una "FINALITÀ RIVENDICATIVA" è la risultante di una serie di criteri obiettivi che hanno al centro gli UOMINI e la loro condizione di vita e di lavoro. Nel senso che la misura del mutamento in fabbrica è esplicita: l'uomo; nel senso che lo stesso SVILUPPO tecnologico industriale di per sé non si traduce meccanicamente in PROGRESSO se appunto, non migliora la condizione degli uomini. In certi casi può persino rappresentare un degrado, un arretramento.

Una finalità che si fonda su una serie di criteri:

- 1) una finalità che superi in avanti il solo concetto di "integrità psicofisica" che ci ha guidato per tutti gli anni passati. Lo superi (senza abbandonarlo evidentemente) in quanto questo criterio prevedeva il fatto che il lavoro come occupazione fosse abbastanza garantito per tutti. NON E' PIU' COSI'.....
- 2) Quindi una finalità che dia una risposta a chi ha un lavoro e a chi ne è sprovvisto.
- 3) Che sia misurabile nel tempo con elementi certi e obiettivi.
- 4) CHE MISURI:
  - a) l'iniziativa del padrone (= i processi di ristrutturazione e la sua politica in generale);
  - b) l'iniziativa del governo e degli enti locali; ecc.;
  - c) l'iniziativa del sindacato (= la sua politica rivendicativa) in termini di COMPETENZA PROFESSIONALE ALLARGATA dei gruppi di fabbrica e la Professionalità dei sindacalisti e quindi in termini di COSTI/RISULTATI.

Si propone di adottare:

LA DIFESA E IL MIGLIORAMENTO DELLE CAPACITÀ DI LAVORO E DELLE CAPACITÀ DI GUADAGNO DEI LAVORATORI OCCUPATI E NON OCCUPATI.

Per CAPACITA' DI LAVORO si intende:

- a) possibilità di esercitarlo che deriva dalla difesa della INTEGRITA' PSICOFISICA; quindi tutto il problema legato alla SALUTE.
- b) possibilità di esercitarlo al meglio, che deriva dalla FORMAZIONE prima e durante l'attività lavorativa; quindi il problema della PROFESSIONALITA'.

Per CAPACITA' DI GUADAGNO si intende:

- a) trovare e/o conservare il lavoro; quindi il problema del LAVORO come OCCUPAZIONE; quindi si può avere tanta capacità di lavoro ma senza occupazione non si ha capacità di guadagno.
- b) il guadagno vero e proprio inteso come reddito in termini quantitativi e qualitativi; quindi il problema del SALARIO.

QUINDI:

IL LAVORO - LA SALUTE - LA PROFESSIONALITA' - IL SALARIO .....

intesi come obiettivi concreti e misurabili nel tempo.

N.B.: CASA, PREZZI E TARIFFE, TRASPORTI, sono anch'essi riferibili alla CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO.

In questa mappa non li abbiamo presi in considerazione in quanto ci riferiamo al problema FABBRICA.

# LAVORO

**OCCUPAZIONE:** disoccupazione, C.I.G. (ordinaria, straordinaria), Capacità di lavoro, capacità di Guadagno;

**PRESTAZIONE:** orari, turni, straordinario, mobilità;

**INTENSITA':** carichi di lavoro.

OCCUPAZIONE

## STABILIMENTO CARROZZERIA MIRAFIORI - DATI A CONFRONTO

SETTORI PRODUTTIVI	DATI DERIVANTI DAI PROGRAMMI PRODUTTIVI TRI- MESTRALI.	DATI DERIVANTI DA "LIBRO PAGA"		
		DIRETTI	INDIRETTI	TOTALI
PREP.-SELL.-ACCESS. - Officina 81	1.235	1.061	393	1.454 *
LASTROFERRATURA - Off. 74 Lastr.UNO - Off. 73 Lastr.Y10 - Off. 77 Linee Y10/UNO - Off. 79 Lav.Parti Mo- bili (DAI) - Off. 71 Linee THEMA/ CROMA - Off. 75 Lastr.THEMA/ CROMA	314 213 294 238 70 123	794 277	268 102	1.062 379
TOTALI	1.252	1.071	370	1.441 *
VERNICIATURA-FINIZIONE - Off. 78 Vern. tutti i tipi - Off. 88 Finiz.tutti i tipi	993 410	910 399	377 148	1.247 547
TOTALI	1.403	1.309	485	1.794 *
MONTAGGI - Off. 82 Y10 - Off. 83 UNO - Off. 85 THEMA/CROMA	556 1.857 618	66 1.893 936	24 700 346	90 2.593 1.282
TOTALI	3.031	2.895	1.070	3.965 *

segue →

COLLAUDO FUNZ. - Off. 86	252	276		276 *
*TOTALI GENERALI	7.173	6.542	2.318	8.860
MANUT.SERV.GEN.			1.128	1.128
GE.MA,P. e Qualità			350	350
Totale INDIRETTI			3.796	
TOTALE OPERAI				10.408
INTERMEDI				281
IMPIEGATI (ufficio 657/Off.238)				985
TOTALE DIPENDENTI CARROZZERIA				11.674

Nota bene: come si può notare la FIAT conteggia in maniera diversa gli addetti, difatti il totale derivante dai Programmi Produttivi che vengono consegnati al Consiglio di Fabbrica trimestralmente, risulta di 7.173; mentre a "libro paga" suddivide gli organici così come segue:

Diretti produttivi in officina 6.612 = 63,53% del totale operai  
 Indiretti produttivi di officina 2.318 = 22,27% del totale operai  
 Indiretti Manut.Serv.G.GE.MAP,Q. 1.478 = 14,2 % del totale operai

i 985 impiegati sono: il 33,3% la gerarchia di officina e il 66,7% gli impiegati e i tecnici. Presi globalmente questi due dati fanno l'8,44% del Totale Generale, mentre il totale degli operai Diretti ed Indiretti è dell'89,15%; gli intermedi sono il 2,41%.

Il rapporto tra sistema di Gerarchie di officina più gli intermedi e operai è di 1 ogni 17 operai.

DATI OCCUPAZIONALI DELLA CARROZZERIA

DIVISIONE CARROZZERIA

- si tratta in pratica del centro direzionale di tutte le CARROZZERIE del gruppo FIAT Auto Nazionale;
- la sede è situata in corso Orbassano, Torino, cancello 12;
- oltre ad operai ed impiegati ha in carico anche i C.I.G. del Lingotto.

	DIRETTI	INDIRETTI	TOTALE
OPERAI	141	45	186
IMPIEGATI			638
INTERMEDI			8
DIRIGENTI			29
		1° Totale	<u>856</u> =====
C.I.G. LINGOTTO			1.423
INTERMEDI in C.I.G.			88
		2° Totale	<u>1.511</u> =====
		(1°+2°) TOTALE GENERALE	<u>2.367</u> =====

**ANDAMENTO OCCUPAZIONALE "CARROZZERIA / MIRAFIORI" (raffronti)**

Nel prospetto che segue, per brevità di esposizione, si prende a riferimento il 4° trimestre di ogni anno considerato.

	1980	1981	1982	1983	1985	DIFF.1980/1985	
N° LAVO RATORI	17.600	15.850	14.450	12.650	11.604	-5.996	-34%
N° CIG a 0/h.	4.935		2.698	2.300	1.100	-3.835	-77,7%
TOT.	22.535				12.704	-9.831	-43%

N.B.- ai 1.100 CIG della CARROZZERIA (1985) bisogna aggiungere anche i restanti dell'OSA LINGOTTO pari a 1.400.

In questo altro prospetto che segue, si può vedere nell'ambito dei comparti o tecnologie dello stabilimento Carrozzeria, gli scostamenti significativi: 4° trimestre '79, 4° trimestre '85, calcolati sull'organico DIRETTO (almeno quello che si intende dalla comunicazione dei Programmi Produttivi Trimestrali).

TECNOLOGIE	ORGANICO DIRETTO		PERDITE	
	4° TRIM. 1979	4° TRIM. 1985	N°	%
PREP. SELLERIA	1.775	1.235	- 540	-30,4%
LASTROFERRATURA	2.414	1.252	-1162	-48,1%
VERN. e FINIZ.	3.201	1.403	-1798	-56,1%
MONTAGGI	5.872	3.283	-2589	-44 %

Come si può ben vedere dalle cifre, in percentuale viene fuori che i settori più investiti sono in ordine: la Verniciatura, la Lastroferratura (e qui si combinano due fattori: da un lato erano settori ad alto tasso di assenteismo, oltre il 15% ora invece attorno al 5% e, dall'altro lato, più importante, la grande introduzione di robotica e au-

tomazione).

In Preparazione si spiega anche qui per un verso dall'assenteismo = dal 18% circa al 6%, ma anche qui per l'introduzione ormai sensibile di automazione, va detto però che la componente intensità/sfruttamento qui è altrettanto sensibile.

Così come al Montaggio le ragioni sono da un lato la razionalizzazione del prodotto, ma dall'altro non essendoci stata nessuna introduzione di tecnologia, tutto è molto legato all'intensità/sfruttamento.

LA COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO

Per quanto riguarda la FIAT (tutto il gruppo AUTO a livello nazionale) e per i dati che si conoscono, in generale le cose si presentano come di seguito:

	1980	1983	1986 (previsione)
IMPIEGATI	* 26.795	* 23.018	* 21.152
% sul tot./Gen.	20%	21,4%	21,9%
% uomini		81,5%	81,5%
% donne		18,5%	18,5%
OPERAI	*107.180	* 84.550	* 75.418
% sul tot./Gen.	80%	78,6%	78,1%
% uomini		83,3%	83,3%
% donne		16,7%	16,7%
TOTALE GENERALE	*133.975 =====	*107.568 =====	* 96.570 =====

--- DATI OCCUPAZIONALI F.I.A.T. ---  
--- (previsione fine anno 1985) ---

	TOT. AUTO	CARROZZERIA	DIVISIONE
DIRETTI	36.000	7.500	215
INDIRETTI	20.000	2.558	45
C.I.G.	6.400	1.100	1.423
INTERNI		275	
IMPIEGATI		968	638
DIRIGENTI		20	29
TOTALI	62.400 =====	12.430 =====	2.350 =====

PRESTAZIONE

## IL LAVORO COME PRESTAZIONE

### TURNI

Per "turni" intendiamo il sistema di turnazioni.

Grosso modo la situazione è la seguente:

- l'85% degli operai ruota su DUE TURNI (A e B)
- il 15% degli operai è sul NORMALE
- 100 persone circa fanno il turno di NOTTE
- Il 3% degli impiegati ruota sui turni (350 circa)
- I capi ed il resto degli impiegati è sul NORMALE

Sul capitolo "PRESTAZIONE" occorre anche tenere conto della partita TRASFERIMENTI e MOBILITA' INTERNA, nel senso che ormai è saltata ogni forma di rigidità e controllo.

Siamo al massimo alla semplice comunicazione da parte della Direzione solo sui grandi numeri.

Nell'arco di un anno (4° trimestre 82/4° trimestre 83) ben 850 lavoratori hanno lasciato lo stabilimento di Carrozzeria per la Lancia di Chivasso (due volte), Lancia S. Paolo, Rivalta (ultimi mesi).

La mobilità interna si può dire che non abbia risparmiato nessuna squadra. Così come anche se in misura minore ha interessato anche quote di impiegati.

Tra la fine dell'84 e tutto l'85 abbiamo invece un fenomeno tutto inverso, nel senso che in CARROZZERIA a MIRAFIORI sono confluiti tutti i lavoratori della Lancia S. Paolo e Materferro, ambedue definitivamente chiuse, così come centinaia di lavoratori dalla Presse e dalle Meccaniche di Mirafiori, così come si aspettano 300 persone provenienti dalla Meccanica di Rivalta. Inoltre il numero di cassa integrati rientrati in Carrozzeria è di circa 1500/2000 lavoratori, per cui si può dire che tra rientri e "nuovi arrivi" da altri stabilimenti, siamo sull'ordine di circa 3000 persone, pari al 25% di "nuovo personale".

Le giustificazioni dell'azienda sono PER I TRASFERIMENTI = un riequilibrio del rapporto volumi produttivi-organici-uso della CIG ordinaria tra i vari stabilimenti dell'area Torinese.

PER LA MOBILITA' INTERNA = i fenomeni di ristrutturazione produttiva e tecnologica delle varie officine e servizi legate anche qui all'andamento dei volumi produttivi, organici-CIG ordinaria, pongono problemi di riequilibrio.

SIA CHIARO: c'è molto di vero in tutto ciò, ma è altrettanto vero un altro disegno inconfessato: scompaginare le nostre già deboli forze e quindi una sottile e permanente discriminazione per centinaia di operai.

#### STRAORDINARIO

Nei primi sei mesi dell'85 (Gennaio/Giugno) in Carrozzeria, sono state effettuate 176.000 ore di lavoro straordinario, grosso modo 30.000 ore circa al mese.

I motivi sono essenzialmente tre:

- 1°) attività di "recupero" su vetture di scarto o incomplete (ciò accade quasi fisiologicamente ad ogni nuovo modello, in quanto nei primi mesi di produzione si scontano incongruenze tra produzione e fornitori di particolari da montare).
- 2°) Attività di manutenzione impianti e modifica macchinari e attrezzature.
- 3°) POLITICA SALARIALE. In pratica i primi due motivi su esposti incentivano però la caccia alle "ore di straordinario" sia alla fine del turno che al sabato. Cioè ad iniziare dai capi, tutti cercano di approfittare, o almeno ci tentano, di fare straordinario per arrotondare i magri salari o stipendi. Da notare che durante le ore di straordinario, cala la produttività ed aumenta considerevolmente il rapporto tra chi guarda e chi lavora.

La FIAT tutto questo lo conosce molto bene, ma lascia fare o addirittura lo favorisce in termini di politica salariale. Infatti si può dire che in pratica circa 1000 persone (non sempre le stesse, ma quasi), prese in un cerchio di 3000 (sempre le stesse) ha un orario settimanale medio attorno alle 46/48 ore e quindi un salario o

INTENSITA'

FASCE DI ETA'

Anche qui non abbiamo dati certi - con una prima osservazione "grezza" possiamo dire:

PREPARAZIONI	maggioranza oltre i 40/45 anni
LASTROFERRATURA	maggioranza oltre i 45 anni
VERNICIATURA	maggioranza oltre i 40/45 anni
MONTAGGIO	maggioranza oltre i 45/50 anni
SERVIZI GEN.	maggioranza oltre i 40/45 anni
MANUTENZIONI	maggioranza oltre i 40/45 anni
IMPIEGATI	maggioranza oltre i 35/40 anni

COSA SE NE PUO' RICAVARE DA TUTTO CIO'?

Come si vede dai dati riportati su tutti i prospetti e tabelle precedenti, del complessivo FIAT si nota un convergere di DUE FATTORI:

- il calo occupazionale
- l'aumento dell'età media.

Sempre i dati di provenienza FIAT ci dicono che dall'86 in poi si prevede stabilità occupazionale.

Stabilità quindi, può significare recupero costante del turnover e quindi, a fronte del costante esodo di pensionamenti, prepensionamenti e dimissioni di vario titolo ed inoltre, per svecchiare la mano d'opera, si porrà il problema di aprire anche se limitatamente, nuove assunzioni. Il problema è più complesso e meno certo, in quanto giocano fattori quali quelli riferiti alla legislazione sull'età pensionabile (come e se verrà modificata), o ai processi di prepensionamento e nel tempo al modo come e dove si addenserà in termini di classi di età, la maggioranza dei lavoratori in forza nelle officine.

Così come si svilupperà in un senso o nell'altro l'introduzione di nuove tecnologie e i suoi effetti sull'occupazione.

Per non dire se si riuscirà a fare da parte nostra una battaglia per la redistribuzione del lavoro con una diversa politica degli orari e delle turnazioni.

O ancora meglio, se ci darà una mano una possibile e ipotetica ripresa produttiva.

Dall'indagine sulla "condizione operaia" al montaggio modello UNO, fatta nell'ottobre 1983, su circa 1900 lavoratori.

(questionari distribuiti 1800, sono ritornati indietro 1100 circa, quindi il 61%).

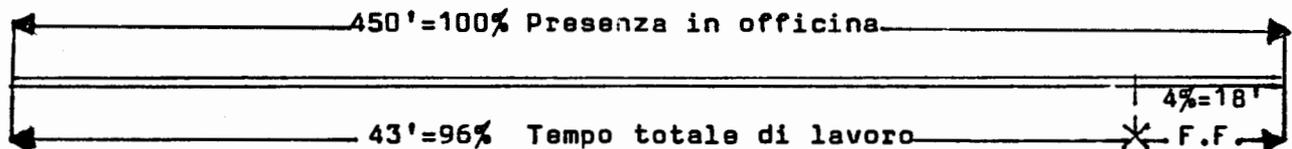
N° Tot. QUESTIONARI →	TOTALE GENERALE		TOT. TURNO A		TOT. TURNO B	
	1097		597		500	
	N°	%	N°	%	N°	%
<b>DOMANDE:</b>						
<b>1) FASCE DI ETA'</b>						
- 26/35	260	23,7	140	23,4	120	24
- 36/45	355	32,3	195	32,6	160	32
- 46/55	346	31,5	190	31,8	156	31,2
- oltre 55	9	0,8	4	0,6	5	1
nessuna risposta	106	9,6	69	11,5	37	7,4
<b>2) SESSO</b>						
- Maschi	771	70,2	426	71,3	345	69
- femmine	252	22,9	132	22,1	120	24
nessuna risposta	83	7,5	48	8	35	7

- Chi sono -

IL LAVORO COME INTENSITA'

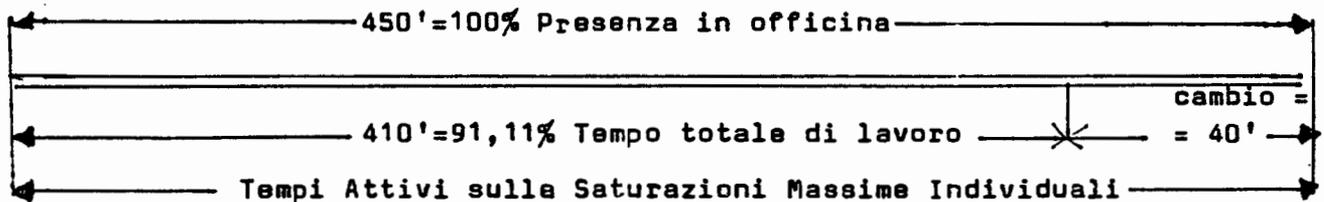
Come ben si sa, l'intensità del lavoro alla FIAT è regolata dall'accordo 5.8.'71. - Con una breve immagine grafica ne riproduciamo la situazione.

MACCHINE SINGOLE - BANCHI FISSI - LAVORO DA FERMO



N.B.: Il 4% è distribuito come Fattore Fisiologico insieme ai Fattori di Riposo nell'arco dei 450' sull'insieme dei tempi Ciclo.

LINEE: MONTAGGIO, VERNICIATURA, LASTROFERRATURA



N.B.: Sat. Max Ind. = cad. da - 1' = 84% = 378'  
= cad. da 1' a 2' = 86% = 387'  
= cad. da 2' a 4' = 87% = 391,5'  
= cad. da + 4' = 88% = 396'

Nei Tempi Totali sono comprensivi i Fattori di Riposo variamente considerati in rapporto alle condizioni di lavoro, regolati da apposite "tabelle standard".

I T.A. (= Tempi Attivi) vengono costruiti dai cronometristi dell'U.T.M. (Ufficio Tempi e Metodi o Analisi Lavoro) mediante RILIEVI CRONOMETRICI e/o uso di "tabelle standard" derivate dal M.T.M. e T.M.C. (= Tempi e Movimenti Composti).

INTENSITA'

PERCORSO

Trimestre ANNO	4° 1979	4° 1982	4° 1983
PROD. GIORN. TUTTI I TIPI	2.240	1.800	1.780
% ASSENTI (media)	15%	6,38%	5,35%
ORGANICO DIRETTO	13.262	7.232	6.077
VETTURE PROCAPITE	0,168	0,247 = +0,079	0,292 '79 = +0,124 '82 = +0,045
PRODUTTIVITA'	fatta a 100	I.P. = + 47%	I.P. = '79 = + 74% '82 = + 18%

CONFRONTO

Occorre tenere conto infatti che "l'uomo medio" preso in considerazione dai cronometristi è un giovanotto sano e robusto dai 18 ai 28 anni, oggi INESISTENTE nei reparti di produzione.

ANCORA - La FIAT ha recentemente (2 anni fa circa), fatto uno studio di comparazione sulla velocità di esecuzione delle attività degli operai tra se stessa, la Renault, la Citroen - e ne ha ricavato quanto segue:

133 ALLA FIAT / 142 ALLA RENAULT / 160 ALLA CITROEN

Da alcuni controlli fatti sui Tempi della UNO ci pare di capire che la FIAT tendi ad andare ben oltre il 133.

SATURAZIONI

In CARROZZERIA gli accordi del '69 e del '71 regolano l'INTENSITA' DEL LAVORO nelle varie officine, grosso modo come segue:

SETTORI DI PRODUZIONE	OFFICINE	ORGANICO	SATURAZIONI E % LAVORATORI INTERESSATI
PREPARAZIONI SELLERIA	81	1.087	tutti (100%) a 96% di saturazione (432')
LASTROFERRATURA linee	79exDAI 74exFUC. 74 Linee 75/76 (131Arg.)	197 200c.a. 612c.a. 390	tutti (100%) a 96% tutti (100%) a 96% 60% a 86% (387') e 40% a 96% 1'80% dei lav. a 87% e il 20% a 96%
Lastroferratura Preparazioni **			
VERNICIATURA	78 88	1.037 366	1'80% a 86% - il 20% a 96% 1165% a 86% - il 35% a 96%
MONTAGGIO			
- Y10	82	2.092	1190% a 86% - il 10% a 96%
- UNO	83	433	1'80% a 88% - il 20% a 96%
- THEMA CROMA	85	570	1'80% a 87% - il 20% a 96%
Collaudo	86	182	tutti (100%) al 96%

\*\* I tempi ciclo sono tutti inferiori al minuto fino ad arrivare a: 8'', 13'', 23''.

Il 60% dei lavoratori della Carrozzeria - Officina 83 tipo UNO - dichiara che con il riposo che va dalla fine di un turno all'inizio dell'altro turno, non riesce a recuperare le proprie forze fisiche, con tutta probabilità dovuto all'età: mediamente il 65% è dai 38 ai 55 anni e dovuto anche all'anzianità FIAT = 15/20 anni.

N.B.: in Verniciatura oltre alle saturazioni massime individuali occorre tenere conto di tutto il sistema di pause rispetto alla nocività.

Tutti gli altri settori (Servizi, Manutenzioni, Impiegati) non avendo produzioni prestabilite, lavorano ad "economia fissa"; quindi è difficile calcolarne le saturazioni e l'intensità del lavoro.

Va detto comunque, che sono molto al di sotto di coloro che lavorano a produzioni predeterminate.

ALCUNE SPIEGAZIONI E CONSIDERAZIONI:

1) Come si vede dallo specchietto, le saturazioni sulle linee ci dicono che la maggioranza lavora su cadenze linea che vanno da più di "1 minuto" a "3/4Minuti", quindi sulle linee per il momento,

non si è in presenza di cadenze inferiori ad 1 minuto e, solo per un breve periodo (fino a primavera prossima), al 131 si è oltre i 4 minuti.

2) Su chi lavora a saturazioni del 96% la situazione è molto diversificata. Per esempio ci sono i lato linea, in cui la situazione, per il momento, non è drammatica.

Nelle PREPARAZIONI, dove anni fa curvando il proprio rendimento si riusciva anche a finire la produzione prima della fine del turno, oggi non è più così; pur con Tempi Ciclo diversi per ogni singolo lavoratore siamo alla Saturazione Piena.

Le novità, tutte negative, sono invece in tutti i settori robotizzati automatizzati, in quanto la FIAT li considera non più vincolati, quindi a 96% di saturazione con Tempi Ciclo tutti inferiori ad 1', fino ad arrivare ad 8", 13" e 23".

Il problema è che il "trucco c'è", in quanto è vero che non c'è più la linea a trazione meccanica, MA IL VINCOLO RIMANE (è chiamato dalla FIAT stessa, come vincolo "operativo"), quel tanto che per i "bisogni fisiologici", i 20 minuti la FIAT è costretta a darli, con cambi di 10 minuti l'uno.

ANCORA: in queste nuove tecnologie (flessibili al loro interno rispetto alla versatilità nei confronti di prodotti diversi), la rigidità del sistema o rapporto UOMO-MACCHINA paradossalmente è aumentata e, gli addetti, non hanno nessuna possibilità di curvare il loro rendimento nell'arco della giornata e "farsi su con la produzione".

INFINE: essendo limitatissimi gli "accumuli o magazzini", tra una sequenza e l'altra del processo produttivo, non compare neanche nessuna forma di "autogestione" del lavoratore o del gruppo di lavoratori interessati.

3) Siamo in presenza ormai di una linea molto chiara della FIAT e cioè, quella di portare fuori linea il massimo possibile di attività di lavoro e quindi, di andare ovunque dove può a 96% di saturazione.

E' chiaro che in questa maniera recupera tutte le "dissaturazioni" dovute dai bilanciamenti di ogni squadra di linea.

Inoltre continua il "trucco" e cioè quello (già menzionato) di far apparire il lavoro a fermo (96% di saturazione) ciò che nei fatti rimane attività di lavoro vincolato.

Esempio è la recente "linea passo-passo" in Lastroferratura, la quale da un lato ha sbaraccato una delle aree di lavoro ricomposte (45' di mansione per ogni coppia di lavoratori che, insieme, finivano l'intera scocca e avevano il 4° livello), riportandoli a Tempi Ciclo intorno ad 1' e togliendo loro 20' dei 40' di cambio che loro spettava.

MOTIVO: la linea non si muove più in permanenza, ma la scocca passa da una stazione all'altra su comando di ogni coppia di lavoratori che, a lavoro ultimato, la mandano avanti.

Ripetiamo che il tempo a disposizione è attorno al minuto. Il problema è che tra una stazione e l'altra vi è solo UN VUOTO (quindi pari allo stesso Tempo Ciclo, attorno al minuto, dei lavoratori) quindi il VINCOLO RIMANE NEI FATTI.

RISULTATO: perso un terzo degli organici (da 21 a 14); aumentata la saturazione (da 88 a 96%; con la possibilità però di recuperare tutti i cosiddetti tempi morti della saturazione a 88%); persi 20 minuti; perso il disagio linea; l'area in questione si configura non più di 4° livello ma di 3°.

Ci pare di capire che questa sarà una tendenza che la FIAT vorrà allargare e di molto, a partire dal futuro modello 4 e ad altri modelli futuri.

4) Dall'accordo del 5.8.71 nei fatti per oltre 10 anni, le saturazioni previste non erano mai state raggiunte, in quanto il sistema di "dissaturazioni" (inevitabili!!) derivanti dai bilanciamenti e dalla CONTRATTAZIONE, aveva attestato le saturazioni REALI al di sotto di quelle previste dall'accordo.

Oggi ci si avvicina pericolosamente alle saturazioni previste a fronte di un'età media di lavoro sulle linee, di anzianità FIAT, di anzianità personale, molto elevata e, quindi, il tipo di intensità di lavoro che la FIAT impone è a livelli di guardia per quanto riguarda la integrità psicofisica degli addetti.

Occorre tenere conto infatti, che l'"uomo medio" preso in considerazione

ne dei cronometristi, è un giovanotto sano e robusto dai 18 ai 28 anni, OGGI INESISTENTE nei reparti di produzione.

ANCORA: la FIAT ha recentemente (2 anni fa circa) fatto uno studio di comparazione sulla velocità di esecuzione delle attività degli operai tra sè, la Renault e la Citroen e, ne ha ricavato, quanto segue:

"FATTO 113 ALLA FIAT" - "ALDA RENAULT E' 142" - ALLA CITROEN E'160"

Da alcuni controlli fatti sui Tempi della UNO ci pare di capire che la FIAT tende ad andare ben oltre il 133.

INEINE: è in atto, soprattutto a ridosso dei restyling e dei nuovi modelli, un COLOSSALE E PERMANENTE FURTO DI ESPERIENZA ED INTELLIGENZA OPERAIA (=malizie ed astuzie che si apprendono nel tempo autonomamente o per imitazione), che nei fatti si traduce in un secco taglio dei tempi.

Insomma ve n'è abbastanza per riconsiderare tutta la tematica della intensità del lavoro (=sfruttamento), a fronte inoltre, del processo continuo di introduzione di nuova tecnologia che come abbiamo visto, in gran parte non favorisce risposte positive.

Dall'indagine del 1983

	N° TOTALE	%	N° TURNO A	%	N° TURNO B	%
PROBLEMI PRIORITARI						
- CARICHI DI LAVORO	849	77,4	469	78,5	380	76,0
- AMBIENTE-SALUTE	477	43,4	270	45,2	207	41,4
- altro (CATEGORIE/SALARI)	613	55,8	313	52,4	300	60
nessuna risposta	80	7,3	43	7,2	37	7,4
SUL CARICO DI LAVORO						
- MONOTONIA	348	31,7	204	34,1	144	28,8
- PESANTEZZA	614	55,9	336	52,2	278	55,6
- VELOCITA' LINEA	790	72	420	70,3	370	74
nessuna risposta	93	7,3	54	9	39	7,8
RECUPERO FATICA						
- SI	225	20,5	110	18,4	115	23
- NO	727	66,2	402	67,3	325	65
nessuna risposta	122	11,1	67	11,2	55	11
INIDONEITA'						
- SI	584	53,2	317	53,1	267	53,4
- NO	278	25,3	161	26,9	117	23,4
nessuna risposta	221	20,1	117	19,6	104	20,8

Come stanno

**ANDAMENTO PRODUZIONE - ORGANICO - ASSENTEISMO - PRODUTTIVITA'**

(calcolato sulle Vetture Pro-Capite = V.P.C.)

TECNOLOGIE	PRODUZIONE	ORGANICO	% ASSENTEISMO	V.P.C.	PRODUZIONE	ORGANICO	% ASSENTEISMO	V.P.C.	INCREMENTO di PRODUTTIVITA' = I.P. %
	NOVEMBRE 1979				NOVEMBRE 1983 *				
	Produzione: 127-131-132				Produzione: UNO-131-132				
PREPARAZIONI SELLERIA ACCESSORISTICA	2'240	1'775	17,85	1,261	1'780	948	6 -11,85	1,877 +8,616	+ 48,8% - Assenteismo + 33,16%
LASTROFERRATURA	2'240	2'414	13,66	0,927	1'780	1'088	4,75 -8,91	1,636 +0,709	+ 76,48% - Assenteismo + 62%
VERNICIATURA FINIZIONE	2'240	3'201	15,65	0,699	1'780	1'167	5,5 -10,15	1,525 +0,826	+ 118,16% - Assenteismo + 92,1%
MONTAGGIO COLLAUDO	2'240	5'872	13,85	0,381	1'780	2'874	5,66 -8,19	0,619 +0,238	+ 62,4% - Assenteismo + 50,2%
	NOVEMBRE 1983 *				NOVEMBRE 1985				
	Produzione: UNO-131-132				Produzione: UNO-YID-THERA-CRORA				
PREPARAZIONI SELLERIA ACCESSORISTICA	1'780	948	6	1,877	2'000	1'235	6	1,619	- 13,7
LASTROFERRATURA	1'780	1'088	4,75	1,636	2'000	1'252	4,75	1,597	- 3,38
VERNICIATURA FINIZIONE	1'780	1'167	5,5	1,525	2'000	1'403	4,75	1,424	- 6,55
MONTAGGIO COLLAUDO	1'780	2'874	5,66	0,619	2'000	3'283	6	0,609	- 1,61

**NOTA BENE:** Produzione - organico e % assenteismo - si riferiscono a quanto viene comunicato al C.d.F. attraverso i PROGRAMMI PRODUTTIVI TRIMESTRALI; quindi gli organici si riferiscono ai DIRETTI PRODUTTIVI.

- V.P.C. = vetture Pro-Capite che viene fuori da: Produzione diviso organici;

- I.P. = Incremento di Produttività: fatto 100 a Novembre 1979.

## CONSIDERAZIONI

1a) Gli incrementi di produttività corrispondono grosso modo ai seguenti motivi:

- introduzione di nuova tecnologia (robots e automazione);
- riduzione e semplificazione dei particolari;
- razionalizzazione del ciclo produttivo.

2a) In tutte le Tecnologie la percentuale di esenteismo in termini di caduta (-10% di media che rapportato agli attuali organici è un risparmio di circa 700 addetti solo sui Diretti produttivi) significa un aumento di produttività attorno al 15% circa.

3a) Scomparsa o quasi degli INIDONEI dalla linea di montaggio (e quando ci sono non se ne tiene conto) con il conseguente AUMENTO delle SATURAZIONI MEDIE DI SQUADRA (o dei bilanciamenti);

4a) Gli incrementi di produttività sono enormi in VERNICIATURA e LASTROFERRATURA per l'introduzione di robots e automazione, ma anche per il passaggio di centinaia di lavoratori da saturazioni attorno all'80% a 96%;

5a) Nelle Preparazioni e nei Montaggi gli incrementi di produttività si motivano da una parte per la semplificazione/razionalizzazione dei prodotti e la loro diminuzione; dall'altra per un AUMENTO SECCO DELLO SFRUTTAMENTO;

6a) Non devono trarre in inganno gli incrementi di produttività di novembre 1985, in quanto la loro "PERDITA" è con tutta probabilità TEMPORANEA, in quanto in questo periodo sull'organico "diretto produttivo" si scontano dei "pagati" in più rispetto all'attuale produzione. Si tratta di organico in gran parte in "addestramento" proveniente dalla CIG a zero ore e/o da altri stabilimenti. Man mano che le produzioni si assesteranno (ad esempio Y10 e CROMA hanno una produzione per il momento crescente), anche l'organico verrà "razionalizzato" e quindi, anche le vetture pro-capite e gli incrementi di produzione.

# SALUTE

MAPPE GREZZE DEI RISCHI

BILANCI DI SALUTE

PIANI DI BONIFICA

MAPPA GREZZA DI RISCHIO - CARROZZERIA MIRAFIORI

TECNOLOGIE	ORGANICO	RISCHI PREVALENTI	N° ESPOSTI	% ASSENT.
PREPARAZIONI SELLERIA	1.494	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IRBITANTI in Sella</li> <li>- carichi di lavoro</li> <li>- gravosità: sedili</li> </ul>	} 50% → quasi tutti → 20%	6%
LASTROFERRA- TURA	1.481	<ul style="list-style-type: none"> <li>- carichi di lavoro</li> <li>- monotonia</li> <li>- rumore</li> <li>- infortuni</li> </ul>	} quasi tutti	-UNO 5,5% -131/ARG. 4%
VERNICIATURA - finizione - spediz. vet- ture.	1.834	<ul style="list-style-type: none"> <li>- irritanti (cancero- geni?)</li> <li>- carichi di lavoro</li> <li>- microclima</li> </ul>	} quasi tutti	-LineeTT 5% -Finiz.e Spediz. 6%
MONTAGGIO - Collaudo	4.382	<ul style="list-style-type: none"> <li>- carichi di lavoro</li> <li>- monotonia</li> <li>- infortuni e micro- clima = collaudo</li> </ul>	} quasi tutti	-UNO 7% -131/ARG. 5%
MANUTENZIONI SERVIZI	1.498	<ul style="list-style-type: none"> <li>- infortuni</li> <li>- irritanti=servizi</li> <li>- gravosità</li> </ul>	} 50-60%	
IMPIEGATI	985			

# LEGENDA: RISCHI

I RISCHI SONO INDICATI COSÌ :

<b>S</b>	<b>SILICE</b>	<b>Bi</b>	<b>BRONCOIRRITANTI</b>
<b>A</b>	<b>ASBESTO</b>	<b>R</b>	<b>RUMORE</b>
<b>C</b>	<b>CANCEROGENI</b>	<b>I</b>	<b>INFORTUNI</b>
<b>Pb</b>	<b>PIOMBO</b>		<b>MUTAGENI</b>

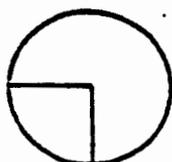
**FATTORI NOCIVI I GRUPPO** (Luce, Rumore, Temperatura, Umidità)

**FATTORI NOCIVI II GRUPPO** (Gas-Polveri-Vapori, Vibrazioni,  
Radiazioni Ionizzanti)

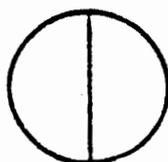
**FATTORI NOCIVI III GRUPPO** (Lavoro Fisico)

**FATTORI NOCIVI IV GRUPPO** (Ansia, Responsabilità, Ritmi Eccessivi,  
Monotonia, Ripetitività, Posizioni  
Disagevoli)

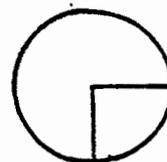
L'INTENSITA' DI ESPOSIZIONE COSÌ :



**POCO** ÷

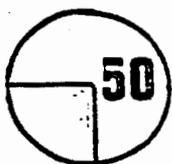


**MOLTO** ÷÷



**ECCESSIVO** ÷÷÷

IL NUMERO DEI LAVORATORI ESPOSTI COSÌ :



**Esempio :**



**50 lavoratori esposti a  
rumore con intensita'  
eccessiva (÷÷÷)**

# FIAT MIRAFIORI

## SETTORE CARROZZERIA

PRODUZIONE: Scocca - Verniciatura -

Montaggio - Carrozzeria

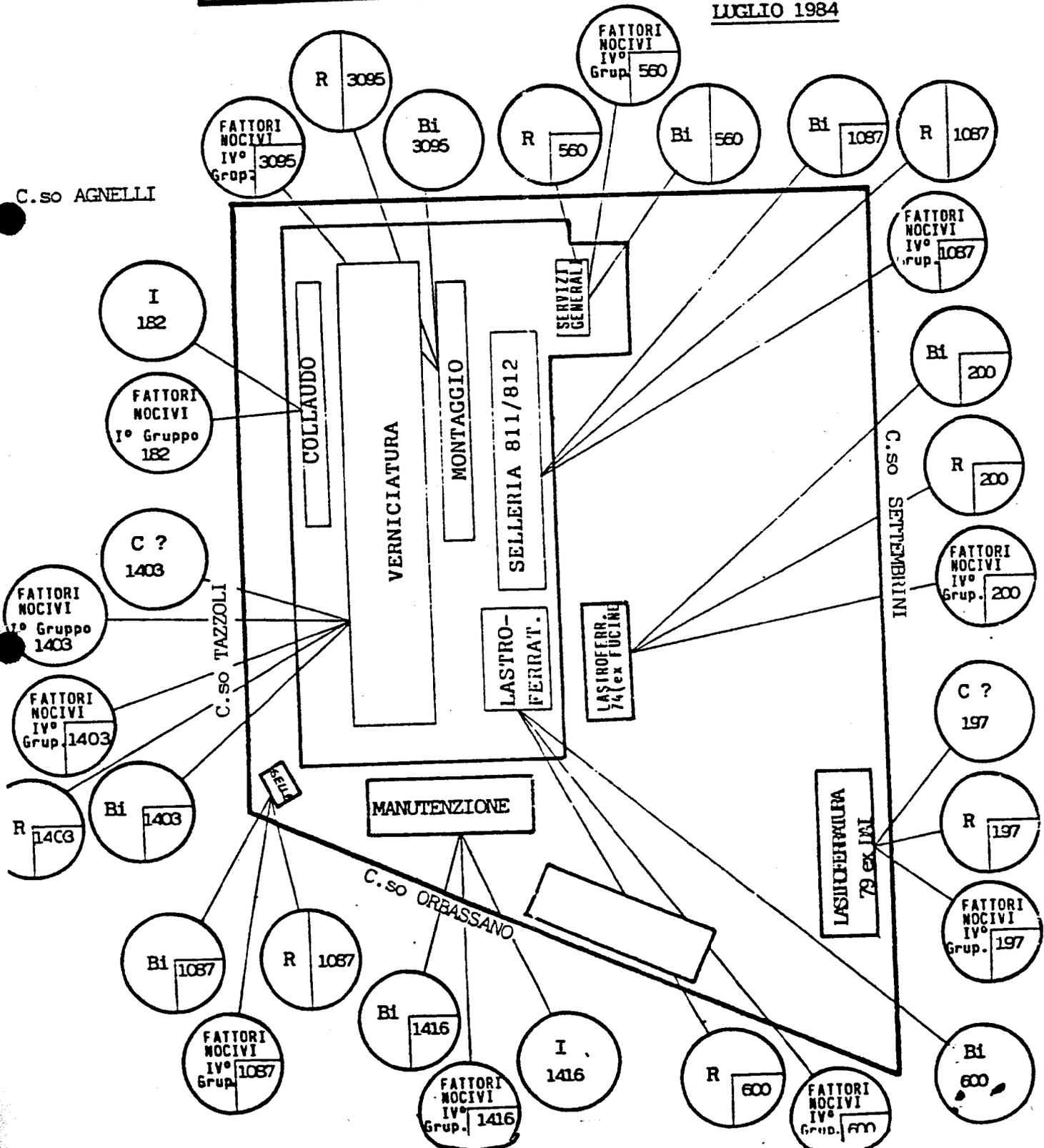
ADDETTI : 10 643

C.so Agnelli 200

- 91 -

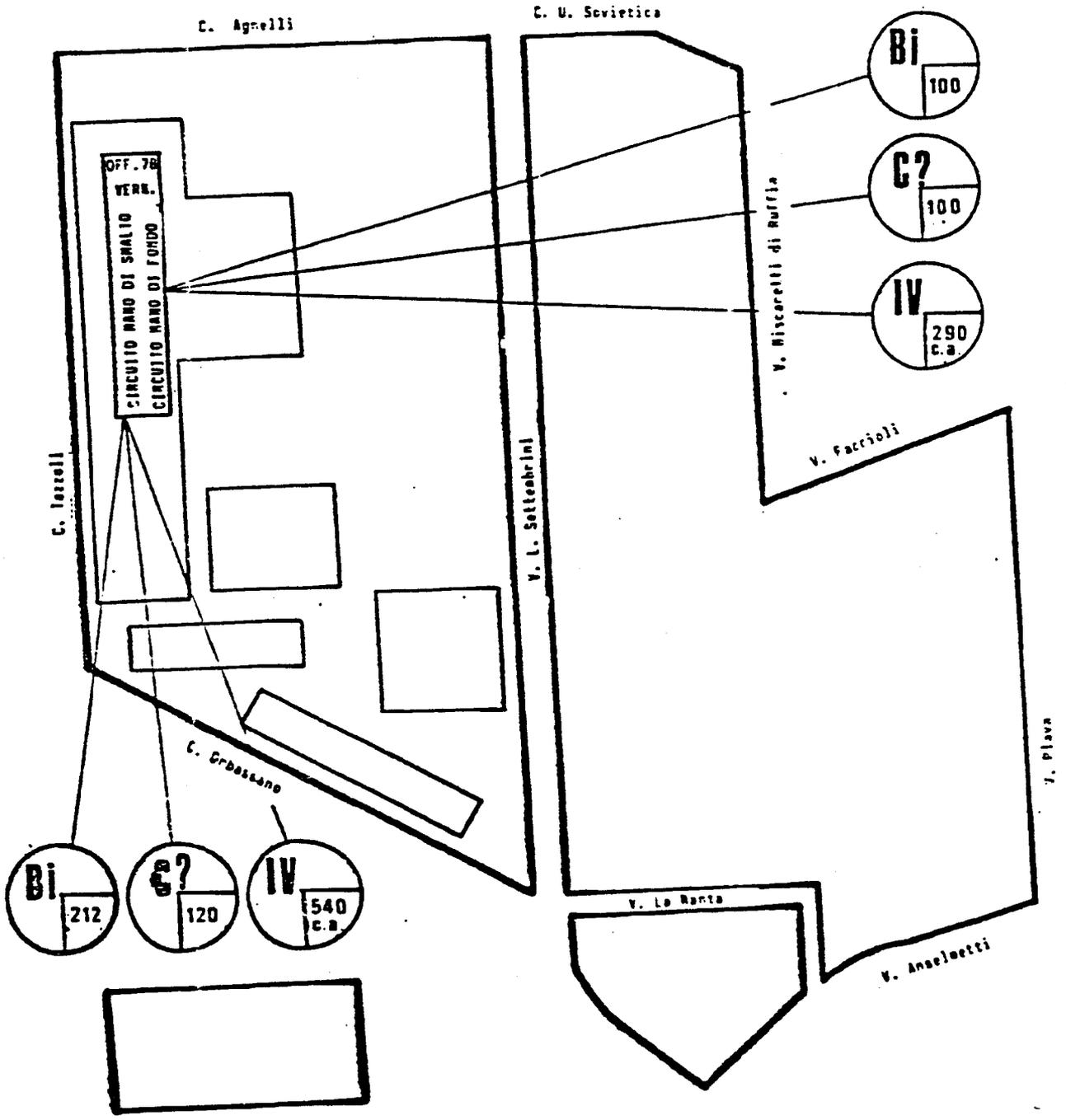
LUGLIO 1984

C.so AGNELLI



**FIAT MIRAFIORI**  
**SETTORE CARROZZERIA**  
**PRODUZIONE: Scocca - Verniciatura -**  
**Montaggio-Carrozzatura**  
**ADDETTI : 14280**  
**C.so Agnelli 200**

MAGGIO 1985



## SALLERIA 81

Costruzione particolari di selleria: sedili, pannelli, plancia. Traste convogliatori vengono inviate al montaggio.

## LASTROFERRATURA

76 (ex fucine): costruzione a mezzo robots e altre automazioni della scocca "UND".

78 (ex DA1): costruzione a mezzo robots ed altre automazioni di porte e parti mobili.

77 (linea UNC): linea ferratura, revisione "UND", modello "Thema" e "Y10".

## VERNICIATURA OFFICINA 76

Addetti 924

La produzione giornaliera è in costante aumento. - Gli organici mutano di continuo. - Una minima parte degli addetti sono indiretti.

## CIRCUITO MANO DI FONDO

Addetti 306

Pulitura della scocca: si tolgono le macchie di grasso e di sporco con eptano, deossidina ecologica e alcool etilico con pennelli e stracci (4 ad. sul C.41 e 4 ad. sul C.51). La scocca, agganciata per via aerea passa al tunnel di bonderizzazione dove, automaticamente, avviene la pulitura completa della scocca (pretrattamento con deossidina ecologica, lavaggio, sgrassatura, lavaggio, attivazione, fosfatazione, lavaggio, passivazione, lavaggio con acqua demineralizzata, asciugatura). La scocca passa nel tratto di sgocciolatura ed entra nel tunnel di cataforesi, dove automaticamente viene applicata la vernice antiruggine; la scocca passa nel forno di essiccazione. Avviene la prima revisione dove gli addetti (4) con macchinette alle quali viene applicata tela abrasiva (hanno movimento vibrante e non sono dotate di aspiratore) tolgono le colature di vernice antiruggine. Alla scocca vengono applicati i gommini (4 ad. sul C.51 e 2 ad. sul C.41) e viene effettuata la sigillatura sui punti di saldatura (con sigillanti vari: giallo e grigio) e vengono applicati dei tappetini di gomma (insonorizzante Keller, da 8 a 12 ad.). Si effettua una mascheratura (otturazione fori) e si effettua la verniciatura antiruggine (in cabine con pistole, da 2 a 4 ad.). In questa operazione il pneumatico viene verniciato automaticamente e successivamente gli addetti intervengono per completare la spruzzatura. Viene tolta la mascheratura (2 ad.), dopodiché la scocca (in particolare i parafranghi ed i passaggi ruota) viene pulita con eptano. La scocca perfettamente pulita, entra nella cabina automatica dove viene data la mano di fondo (5 ad.). La scocca passa nel forno per l'asciugatura e l'essiccazione. A questo punto sulla scocca viene inserita la scheda con tutte le caratteristiche dell'auto (colore, tipo di cerchi, optional, ecc.); la scocca, mediante traslatore, passa al circuito mano di smalto.

## CIRCUITO MANO DI SMALTO

Addetti 573

Dopo che la scocca è stata mascherata nelle parti nere ed è passata ai levabolli, avviene la revisione preventiva, dove gli addetti, mediante macchinette (dotate di aspiratore) con disco rotante abrasivo levigano tutta la scocca o solo parte di questa. Per questa operazione ci sono 4 circuiti (C.53 per la Thema e la Y10 dove viene effettuata la levigatura di tutta la scocca; C.52, C.43, C.42 dove le scocche vengono levigate solo parzialmente). Gli addetti sono complessivamente 20 (C.53 ad.6, C.52 ad.4, C.43 ad.4, C.42 ad.6). Successivamente la scocca viene pulita con stracci ed aria compressa (6 ad.). La scocca è pronta per la mano di smalto che avviene automaticamente mediante robots in 4 cabine; 3 ad. davanti alla cabina passano con una straccio il "tech-rags" sulla scocca e impostano il colore, altri 2 ad. verniciano i canalini (lavorazione che il robot ha difficoltà ad effettuare), la scocca passa nella cabina di verniciatura per la mano di smalto (8 ad. per la cabina C.52, 10 ad. alla cabina del C. 53, 13 ad. per la cabina del C.43, 5 ad. alla cabina del C.42). I nastri traslatori si sdoppiano e le scocche entrano nel forno di asciugatura. Avviene la revisione finale (ritocchi esterni ed interni; complessivamente 50 addetti). A questo punto le scocche vanno alle 4 cabine (28 ad. alle cabine dei circuiti 42 e 43; 20 ad. alle cabine dei circuiti 52 e 53) dove mediante pistola ad aria compressa viene spruzzato (nebulizzato) dell'olio ceroso (crylagard) nello scatolato (in questa zona sono presenti delle vaschette contenenti eptano, utilizzato per la pulizia degli attrezzi). Vi è ancora l'area di "finitura" dove si compiono eventuali ritocchi. Successivamente la scocca passa al montaggio.

## MONTAGGIO

Ci sono 3 linee del modello "UND" (più una linea ferma), una linea del modello "Thema" e "Y10".

## COLLAUDO

1° collaudo in officina (impianto elettrico, parti meccaniche, freni ecc.).  
2° collaudo in pista (collaudo generale).

FINIZIONE OFF.  
Si effettuano  
e si tirano su

## MANUTENZIONE E AUSILIARIE

## SERVIZI GENERALI

Collaudo ed accettazione dei particolari che arrivano dall'esterno.  
Correllati, addetti ai rifornimenti dei materiali lungo l'intero ciclo produttivo.  
Pulizie generali (addetti Fiat ed imprese esterne).

Rischio da BRONCOIRRITANTI dovuto a:

- Polveri che si sviluppano durante la levigatura della scocca, quando si toglie con la macchinetta (non munita di aspiratore) l'eccesso di vernice anti-ruggine.
- Vapori di eptano che si liberano quando si tolgono le macchie di grasso dalla scocca.

Rischio da CANCEROGENI (?) dovuto a:

- Polveri che si sviluppano durante la levigatura della scocca.

IV° GRUPPO

- Eta' media circa 43 anni
- Pause: due di 20 minuti per turno (due turni giornalieri); gli addetti alla cabina antirullo ogni ora di lavoro in cabina, si riposano 15 minuti al di fuori dell'ambiente nocivo.
- Produzione: C.51: 280 passi di scocche per turno (Y10 - TNERA)  
C.41: 1° ramo, 425 passi di scocche per turno (UNC)  
2° ramo, 360 passi di scocche per turno (UNC)
- Cadenze: C.51: 1,37 minuti  
C.41: 1° ramo 1,03 minuti - 2° ramo 1,15 minuti
- Saturazione: (Accordo 1971) 1 minuto max. 84% - da 1 a 2 minuti max. 86% - da 2 a 4 minuti max. 87% - oltre i 4 minuti max. 88%
- Rendimento ottimale "133" è saltato.

- Riduzione polveri che si sviluppano durante la levigatura della scocca  
- Riduzione dei vapori di eptano

Bi ---  
C --- (?)  
100  
IV° GRUPPO ---  
c.a. 290

Rischio da BRONCOIRRITANTI dovuto a:

- Polveri che si sviluppano durante la levigatura della scocca prima della mano di smalto.
- Isolazioni di eptano alle cabine di olio ceroso.

Rischio da CANCEROGENI dovuto a:

- Polveri che si sviluppano durante la levigatura della scocca prima della mano di smalto.

IV° GRUPPO

- Eta' media circa 43 anni
- Pause: due di 20 minuti per turno (due turni giornalieri); gli addetti alla cabina di smalto ogni ora di lavoro in cabina si riposano 15 minuti al di fuori dell'ambiente nocivo;
- Produzione: C.42: 427 passi di scocche per turno (UNC)  
C.43: 377 passi di scocche per turno (UNC e Y10)  
C.52: 312 passi di scocche per turno (UNC e Y10)  
C.53: 180 passi di scocche per turno (TNERA e Y10 metallizzato)
- Cadenze: C.42 1,03 minuti - C.43 1,12 minuti C.52 1,26 minuti - C.53 2,30 minuti
- Produzione cabine olio ceroso: C.42 480 passi di scocche per turno  
C.43 480 passi di scocche per turno  
C.52 300 passi di scocche per turno  
C.53 70 passi di scocche per turno
- Cadenze cabine olio ceroso: C.42 e C.43 58,7 sec. - C.52 1,30 minuti - C.53 6,42 minuti
- Saturazione: (Accordo 1971) 1 minuto max. 84% - da 1 a 2 minuti max. 86% - da 2 a 4 minuti max. 87% - oltre 4 minuti max. 88%
- Rendimento ottimale "133" è saltato.

- Riduzione polveri che si sviluppano durante la levigatura della scocca  
- Riduzione dei vapori di eptano

Bi ---  
212  
C --- (?)  
120  
IV° GRUPPO ---  
c.a. 540

tocchi alla carrozzeria  
ventuali belli.

# IV GRUPPO

**FIAT MIRAFIURI  
CARROZZERIA**

OFFICINA 78 : VERNICIATURA		
	CIRCUITO MANO DI FONDO	CIRCUITO MANO DI SMALTO
ETA'	Media 43 aa.ca.	Media 43 aa.ca.
PAUSE	2 di 20 minuti per turno	2 di 20 minuti per turno
PRODUZIONE (passi per turno)	C.51 : 280 C.41 : 1°ramo 425 2°ramo 360	C.42 : 427 C.43 : 377 C.52 : 312 C.53 : 180
PRODUZIONE CABINE OLIO CEROSO (pas_ si per turno)		C.42 : 460 C.43 : 460 C.52 : 300 C.53 : 70
CADENZE	C.51: 1,37 min. C.41: 1° ramo 1,03 min. 2° ramo 1,15 min.	C.42 : 1,03 min. C.43 : 1,12 min. C.52 : 1,26 min. C.53 : 2,30 min.
CADENZE CABINE OLIO CEROSO		C.42 : 58,7 sec. C.43 : 58,7 sec. C.52 : 1,30 min. C.53 : 6,42 min.
SATURAZIONE	Superiore a quella dell'Ac_ cordo 1971	Superiore a quella dell'Ac_ cordo 1971
ADDETTI (per singole linee)	.....	.....

### ASSENTEISMO:

Sarebbe troppo lungo riportare in questo documento tutto l'andamento, anno per anno e per ogni tecnologia, dei dati riferiti all'assenteismo. Il dato più significativo è il passaggio del 15% del 4° trimestre del '79 al 5% del 4° trimestre del 1983.

#### Prime brevi considerazioni:

Può anche darsi che in passato ci siano state alcune forme di abuso. UN FATTO CERTO è la situazione attuale di "presentismo" esasperato (si tenga conto che nell'attuale 5% bisogna considerare le assenze non dovute da malattia, ma da permessi personali ed altro, per cui l'assenteismo per malattia è sotto il livello di guardia, nel senso che molti lavoratori, specie le donne che sono oggi la fascia più ricattata, vanno a lavorare non in perfette condizioni psicofisiche). Tutto ciò è dato dalla paura dalle intimidazioni e dai ricatti piccoli e grandi delle gerarchie di fabbrica.

### INFORTUNI:

Da qualche anno nello stabilimento di Mirafiori, il Patronato ha quasi smesso il recupero delle denunce dei fatti di infortunio. Ciò è dato schematicamente da:

- le sale mediche non danno più nessuna notizia dei casi, non solo di infortunio, ma di semplici medicazioni;
- la FIAT per non aumentare il costo annuale dei premi assicurativi fa passare per malattia quasi tutti i casi lievi di infortunio;
- tra i lavoratori si è creata una certa paura nel ricercare il delegato per farsi tutelare in tutti i sensi, inoltre un numero elevato di lavoratori, oltre all'infortunio, si ritrova in genere, anche con una MULTA, fattagli dalla FIAT, in quanto "responsabile" per negligenza e/o disattenzione dell'infortunio stesso;
- per cui, tra queste cose e una oggettiva caduta di attenzione da parte del Sindacato in generale e di una parte dei delegati, questa materia è trattata al di sotto della sua importanza e gravità.

### SERVIZI ED IGIENE:

Fino a qualche mese fa eravamo di fronte ad una situazione vergognosa presente in tutto lo stabilimento, dovuta alla carenza degli organici a ciò impegnati, questo a fronte paradossalmente dei costi iperbolici spesi per tutta la nuova tecnologia sofisticata (gabinetti sporchi e/o rotti, armadietti per il cambio vestiario vecchi e malmessi, riscaldamenti non funzionanti, per risparmiare organico sono stati tolti gli addetti alla pulizia nelle squadre: addetti che in genere erano lavoratori inidonei).

Attualmente si vede qualche intervento, questo dopo che, per iscritto, erano state fatte decine di richieste, da parte del Consiglio di fabbrica e, minacciata l'azienda di denuncia. La situazione è però ancora insufficiente.

### STATO DI SALUTE:

Sul suo andamento purtroppo non abbiamo dati certi, che, per altro, sono in possesso delle Sale Mediche. Si sa della "cacciata" enorme in varie forme (prima e dopo i 35 giorni) degli invalidi ed inidonei.

Per i rimasti la situazione è la seguente:

- 1) pochissimi lavoratori richiedono il "cambio lavoro" (richiesta di visita di idoneità); il motivo è chiaramente intuibile: paura di essere "marchiati".
- 2) La FIAT ha fatto una doppia operazione: da un lato una "setacciata" nel senso che a parecchi ha tolto il "codice" di inidoneità, dall'altro nei reparti ristrutturati da nuova tecnologia ha trovato per parecchi, occasione di inserimento; non siamo però in grado di dire con quali risultati: se positivi o negativi.

Una cosa è certa: tutta questa operazione ha favorito un aumento delle saturazioni medie delle linee, in quanto ormai non esiste più una sola stazione per inidonei, stazioni che dovevano essere le meno saturate e che quindi comportavano bilanciamenti di squadra disomogenei.

# PROFESSIONALITÀ

INQUADRAMENTO

MANSIONI

QUALITÀ DEL LAVORO

SCUOLA E FORMAZIONE

INQUADRAMENTO

MAPPA DELL'INQUADRAMENTO CATEGORIALE

TECNOLOGIE	ORGANICO	1°LIV.	2°LIV.	3°LIV.	4°LIV.	5°LIV.	6°LIV.	7°LIV.
PREPARAZIONI	1.494	-	2-3%	93-95%	3-4%	-	-	-
LASTROFERRATURA	1.481	-	-	60%	40%	-	-	-
VERNICIATURA	1.834	-	-	70%	30%	-	-	-
MONTAGGIO	4.382	-	-	90%	10%	-	-	-
MANUTENZIONI	1.348	-	-	2%	40%	58%	-	-
SERVIZI	150	-	5%	95%	-	-	-	-
IMPIEGATI	985	-	-	-	-	50%	46%	4%

Considerazioni sui mutamenti prevalenti nelle mansioni

I dati riportati sono tutti "in circa". Sta di fatto però che anche se fossero modificati leggermente in meglio, la situazione non cambia e denuncia una gravità estrema che i processi in corso, sulla ristrutturazione tecnologica e di Organizzazione del Lavoro degli uomini, non lasciano intravedere miglioramento alcuno, anzi, in molti posti siamo ad un netto peggioramento, vedi i casi già descritti in Lastroferratura, ma anche in Verniciatura.

Nei settori di Preparazione e Montaggi finali la situazione rimane inalterata: quindi siamo in presenza di massicce percentuali al 3° livello dovute unicamente alle normative dei passaggi automatici dal 2° al 3°

Nelle Manutenzioni siamo di fronte ad un aumento della capacità autonoma di intervento per la quasi totalità dei lavoratori interessati, il vero problema però è legato al fatto che tutti gli interventi qualificanti, la FIAT ha fatto la scelta "strutturale" di farli fare da imprese esterne.

Per gli Impiegati non abbiamo grandi diati, non deve trarre in inganno la scomparsa del 4° livello, in quanto è dovuta unicamente alle normative sui passaggi automatici (alla faccia della professionalità).

Può darsi che novità di un certo interesse possano intervenire con le ristrutturazioni future di interi uffici e servizi (vedi "office automation").

Occorrerà saperne un pò di più per darne delle valutazioni.

# SALARIO

QUANTITA'

QUALITA' DI EROGAZIONE

REDDITO IN FAMIGLIA

## IL SALARIO

Anche per quello che riguarda il salario, in FIAT, siamo sotto il livello di guardia: E' POCO / ALCUNI (circa 3000 persone), tutti i mesi, attuando CIG ordinaria, non raggiungono neanche quel poco; per non parlare poi dei lavoratori in cassa integrazione a ZERO ORE, i quali, come si sa, sono sottoposti ad un "tetto massimo" di salario.

Bisogna inoltre considerare il dato per cui il 30% circa di questi lavoratori, deve riuscire a vivere avendo a carico un'intera famiglia: moglie casalinga e più di qualche figlio a carico (abbiamo toccato con mano questo stato di cose per mezzo del recente "servizio" reso ai lavoratori per la compilazione dei moduli per il godimento delle maggiorazioni degli assegni familiari).

Si può quindi dire, senza smentita alcuna, che una parte di lavoratori FIAT fa ormai parte di una fetta di popolazione di Torino e dintorni che, negli ultimi anni, sta subendo un vero e proprio "impoverimento materiale" e anche culturale.

Più nel merito, il salario lo si può dividere in due parti:

- la parte contrattata nazionalmente (contratti, ecc.);
- la parte a carattere aziendale, in cui troviamo una parte che è pure "mobile". BENE: occorre dire a questo proposito che tutte queste voci sono ferme da oltre 10 anni.

- COTTIMO: medio diretto a 127 = £.99,54/ora; a 133 = £.109,62, l'incremento del punto è di £.1,68. In genere la chiusura mensile media è a 130/131.

- DISAGIO LINEA: Va da £.14/ora come minimo ad un massimo di £.52.

- PAGHE DI POSTO: In FIAT vanno da £. 10 a £. 125/ora (Fonderie e Fucine), in Carrozzeria da £. 10 a £. 37 (=digytron).

- PREMIO DI PRODUZIONE DI STABILIMENTO - MENSILE: (P/H): a 330 punti, le quote sono le seguenti (valori orari) 1°/2°Livelli = 242,31  
3°Livello = 253,87, 4°/5°/5S Livelli = 268,32, 6°/7° Livello = 306,78.

L'incremento del valore del punto è di £. 0,48/ora.

Negli ultimi tempi la FIAT sta conducendo una manovra molto spregiudicata sul terreno salariale, legata ad un ampliamento del salario "meritocratico".

Non sappiamo tra gli impiegati, ma tra gli operai la situazione è grosso modo la seguente:

- al 4° livello aumenti da 90 a 140 £/ora
- al 5° livello aumenti da 140 a oltre 200 £/ora
- al 3° livello non eroga i soldi in cifra oraria in quanto ciò comparirebbe permanentemente sulla busta paga, generando comprensibili contraddizioni tra i lavoratori che verrebbero tagliati fuori. La FIAT aggira questo ostacolo erogando questo salario ogni SEI mesi o una volta l'anno, facendo apparire che si tratta di "una tantum" ma che nei fatti si ripete poi nel tempo per gli stessi individui, diventando "una semper".

Assieme a questo vi è poi l'operazione più o meno conosciuta, dei CIRCOLI DI QUALITA', dove se anche è vero che l'incentivazione salariale non è al primo posto di tutta l'operazione, è anche vero che ne fonda i presupposti futuri.

QUALITA'  
di EROGAZIONE

OPERAIO 3° LIVELLO

**FIAT LANCIA**

MESE  
10.0642513

ANNO  
10/85

**Fiat Auto**  
fiori Carrozzeria

ORE TEOR. MESE  
18400

COD. CAT.  
311

PAGAMENTI										TRATTENUTE																																					
PAGA ORARIA	MAN/JALL	SCATTI CONG.	AUM. PERIOD.	IND. CONTING.	PREM. PROD.	ALTRI UN.	ARR. M.P.	PERDITA M.P.	CONTRIBUTI	IMPOSTA	ARR. M.P.	PERDITA M.P.	CONTRIBUTI	IMPOSTA	ARR. M.P.	PERDITA M.P.	CONTRIBUTI	IMPOSTA	ARR. M.P.	PERDITA M.P.	CONTRIBUTI	IMPOSTA																									
228004		19365	33967	375832	26360		1958		118322	196805	1958		118322	196805	1958		118322	196805	1958		118322	196805	1958		118322	196805																					
ASS. FAMIL	ORE INC.	INCENTIVO RENDIMENTO	MESE PRECEDENTE	ORE ANNI & UN.	ORE INTER. MESE	IMPORTO	DESCRIZIONE CAUSALE					ORE / DATA	QUOTA / DATA	DESCRIZIONE CAUSALE					ORE / DATA	QUOTA / DATA																											
19760	12325	50	850	13782			REC. ASS. CIG	125	694554	8682	50000	PRESTITI STRAORD.			70000	5797	800	694554	55568	8500	8500	7950	REC. C/PERSONALE																								
INDENNITA MENSA M. P.		INDENNITA DIS. UN. M. P.		PAGA DI POSTO M. P.		DESCRIZIONE CAUSALE		ORE / DATA		QUOTA / DATA		DESCRIZIONE CAUSALE		ORE / DATA		QUOTA / DATA		DESCRIZIONE CAUSALE		ORE / DATA		QUOTA / DATA																									
GG. QUOTA		13175		5797		MAGG. ORDINARIA		825		705016		DIFF. PERM. SINDAC.		2650		14805		MALATTIA INF. 4 GG		800		705016		MAGG. PERM. SINDAC.		239		705016		IMP. PR. TRATT. INT.		18400		3931		IMP. MENSA NATURA		1700		50000		IMP. PROV. CCNG.		18400		3931	
AUTORIZZAZIONE INPS		SEDE		NUMERO		SCADENZA		N.		CAT.		N. CERTIFICATO		TRATTI. GIORN.		TRATTI. SU G.N.		CONJ. FIGLI ASS.		ASS. FAM.		ORE LIQUIDATE AL MESE PRECEDENTE		FEST. SOP.		ASS. SIND.																					
12375		1421		3000		22000		1		1100		23100		1500		7700		16000		8:00		492																									
ORE LAVORATE MESE PRECEDENTE		PREST. STRAORD. FESTIVE		ORE MAGG.		SOGG. AUT.		CONIUGE		N.		RIPREFF. N. PERSONE A CARICO E DETRAZIONI FIGLI		N.		ALTRI FAM.		PR. REDD.		FORFAIT		ULT. DETR.		IMPORTO DA PAGARE		BONIFICATO		N. CONTANTI																			
1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421																			
5021		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421		1421																			

Il saldo a debito e l'arrotondamento saranno detratti dalla liquidazione del mese successivo. Le detrazioni IRPEF sono sulla base mensile se trattasi di trattenute d'acconto su base annua se trattasi di trattenute a conguaglio. R.F. 14

DIFFERENZA SALARIO APPRENDISTI E MINORI



OPPOLICO S. MARCELLO

MESE L'INDICAZIONE ANNO  
D. 0309824 10/85

LANCIA

ifiori Carrozzeria

COD. CAT. 514

Flat Auto

ORE (EOR. MERS) 18400

PAGA ORARIA	MANSUALI	SCATTI CONG	AUM PERIOD	IND. CONTING	PREM PROD	MIL. UN.	PAGA		DESCRIZIONE CAUSALE	TRATTIENUTE		IMPOSTA	VAL. DEIB.
							ASS. FAMIL.	ORE INC.		CONTRIBUTI	IMPOSTA		
273400		4643	41097	275832	29805		1334671	4897	REC. ASS. FAMIL. DELEGHE SINDACALI	129923	229639	364459	
		9617		183	8403		8403					1520	
				9000	1176		5132					8650	
							80033						
							44531						
							3429						
							1372						
							7233						
							195						
							2059						
							7233						

MOD. 901365 - 001 - 001 - 001 - 001 - 001

ASS. FAM	CONTRIBUTI	TRATT. BU. ON.	TRATT. GIORN.	TRATT. SU. ON.	CONTR. TRAI. ASSC	ORE LIQUIDATE AL MESE PRECEDENTE	ASS. SIND.
1	1				1	16267	600
						23100	1500
						3300	5500
						1127661	2319
						1130000	

Il fido è stabilito a favore del beneficiario...  
La liquidazione del mese successivo...  
Le trattazioni inoperose sono sulle...  
Il presente documento è valido...  
Il presente documento è valido...  
Il presente documento è valido...

# IMPIEGATO CILIVELCO



Fiat Auto

Partenza 11/11/1978  
 C. 3

Stipendio	Compenze		Trattante
	Indennità sostitutiva	Danno professionale	
16.112,3	6.501,99	5.656,3	14.750,75
Indennità mensile	Indennità giornaliera	Costo straordinario	
3.095	650	554	
Totale Netto			
IMPEGNO PROVVISORIO IN UNO			
IMPEGNO PROVVISORIO QUAGLIAR			
QUOTA SINDACALE			
1.751,10			
2.117			
2.556,69			
2.117			

Contributi	Inaspettato		Imposta sul reddito		Pretrazioni		Totale da pagare
	Contributo	Classe esente	Altre parti a carico	Sp. prov. tributi	Quota fisco	IM - detrazione	
14.530,00	1.369,275	3.000	1.658	2.117	15,83	15,83	11.000
Riepilogo							
Totale esentazione		Totale pretrazioni		Saldo		Riduzione	
109.342,1		3.613,31		109.729,1		47,97	

Mese 10/85 N. IDENT 0507262 1093421 361331 1097291 4797

Importo da pagare con bonifico 11.000

Compendio di redditi e contributi previdenziali e assicurativi - 1985 - annualità previdenziale assicurativa per redditi - quota a carico Assicurato 9,1624 (0,75 + 0,50 + 0,25 + 0,25)

" Q U A N T O " PERCEPISCE UN LAVORATORE FIAT IN CASSA INTEGRAZIONE

1) Una Legge dell'agosto 1980 stabiliva e stabilisce una cifra massima che può essere percepita dai lavoratori in cassa integrazione; questa cifra è comprensiva della 13ma e 14ma erogazione.

VARIAZIONE DEL TETTO MASSIMO DAL 1981 AL 1986:

1981	£. 672.626
1982	£. 756.000
1983	£. 846.000
1984	£. 911.000
1985	£. 955.000
1986	£. 1.009.400

2) Presentiamo il raffronto tra un "SALARIO DI FABBRICA" di un OPERAIO della FIAT Mirafiori di 4° LIVELLO che lavora ed uno che è stato collocato in CASSA INTEGRAZIONE A ZERO ORE.

I DATI CHE SEGUONO SONO LORDI.

<u>SALARIO DI FABBRICA</u>	<u>SUSSIDIO DI CASSA INTEGRAZIONE</u>
<u>GENNAIO 1981</u>	
£. 664.800 +	£. 672.626 (comprensive di 13ma e 14ma) =
£. <u>110.000</u> =(quota di 13ma/14ma)	= 95% del salario di fabbrica.
£. 774.800	
<u>DICEMBRE 1981</u>	
£. 867.192 +	£. 672.626 (comprensive di 13ma e 14ma) =
£. <u>110.000</u> =(quota di 13ma/14ma)	= 75% del salario di fabbrica.
£. 977.192	
<u>DICEMBRE 1982</u>	
£.1.002.000 +	£. 756.000 (comprensive di 13ma e 14ma) =
£. 78.000 +( $=\frac{1}{12}$ 13ma)	= 72% del salario di fabbrica.
£. <u>43.000</u> =(= $\frac{1}{12}$ 14ma)	
£.1.123.000	

DICEMBRE 1983

£. 1.070.000 +  
£. 87.000  $+ (= \frac{1}{12}$  di 13ma)  
£. 43.000  $= (= \frac{1}{12}$  di 14ma)  
£. 1.200.000

£. 846.000 (comprehensive di 13ma  
e 14ma) =  
= 77% del salario di fabbrica.

DICEMBRE 1984

£. 1.120.000 +  
£. 96.000  $+ (= \frac{1}{12}$  di 13ma)  
£. 43.000  $= (= \frac{1}{12}$  di 14ma)  
£. 1.259.000

£. 911.000 (comprehensive di 13ma  
e 14ma) =  
= 70% del salario di fabbrica.

DICEMBRE 1985

£. 1.273.536 +  
£. 104.319  $+ (= \frac{1}{12}$  di 13ma)  
£. 43.000  $= (= \frac{1}{12}$  di 14ma)  
£. 1.420.855

£. 955.000 (comprehensive di 13ma  
e 14ma) =  
= 73% del salario di fabbrica.

Con l'introduzione dell'8,65% come da Legge Finanziaria 1986 art. 23, il livello di copertura rispetto ad un salario di fabbrica sarebbe attorno al 67%.

Nei calcoli di raffronto si è tenuto conto che i lavoratori in produzione pagano l'8,65% di contribuzione mentre i cassa integrati non li pagano.

N.B.: Il "salario di fabbrica" di un lavoratore FIAT è tra i più bassi d'Italia, quindi i sussidi dei lavoratori in cassa integrazione, della Michelin, dell'Alfa Romeo, della Ceat, della Magneti Marelli, si aggirano attorno al 50% di un salario di fabbrica.

IL MODELLO  
PADRONALE

## 1a FASE

IL TAGLIO DEI TEMPI DI LAVORO E' GIA' IN AVANZATA FASE DI REALIZZAZIONE.

## 2a FASE

I " 7 PUNTI FERMI " DELLA "LINEE DI POLITICA DELLA CONTRATTAZIONE PER IL 1985. "

COME SI FA PER STRONCARE

LA CONTRATTAZIONE

IN FABBRICA

- 1) RICONOSCENDO MERITO E PROFESSIONALITA' "IN OGNI CASO IN CUI LO SI RITENGA GIUSTO".
- 2) STRINGENDO UNA SALDA ALLEANZA CON I COLLETTI BIANCHI.
- 3) SENSIBILIZZANDO I LAVORATORI SULLA SITUAZIONE AZIENDALE.
- 4) FACENDO CONOSCERE PREVENTIVAMENTE E CON CHIAREZZA IL PENSIERO DELL'IMPRENDITORE SULLA IPOTESI DI PIATTAFORMA, AFFINCHE' CIASCUNO ASSUMA LE PROPRIE RESPONSABILITA'.  
RISPETTANDO TRE PAROLE D'ORDINE:
  - MENO COLLETTIVISMO E PIU' INDIVIDUALISMO
  - MENO EGUALITARISMO E PIU' MERITO
  - MENO CONTRATTAZIONE E PIU' CONTRATTI INDIVIDUALI
- 5) SE TUTTI QUESTI ACCORGIMENTI NON DOVESSERO FUNZIONARE:
  - LE PIATTAFORME NON DEVONO ESSERE DISCUSSE IN AZIENDA MA ESAMINATE COLLEGIALMENTE DALL'ASSOCIAZIONE TERRITORIALE.
  - L'IMPRENDITORE DEVE CONSIDERARSI IN OGNI MOMENTO UN "REALIZZATORE" DELLA POLITICA GENERALE DELLA FEDERMECCANICA".
- 6) NEL 1985 NON C'E' SPAZIO PER AUMENTI SALARIALI COLLETTIVI AZIENDALI PERCHE' CON L'INFLAZIONE DEL 7% IL COSTO DEL LAVORO SALIRA' NEL SETTORE METALMECCANICO DEL 10% SOLO PER EFFETTO DEL CONTRATTO DI CATEGORIA E DELLA SCALA MOBILE.
- 7) RIDURRE ECCEDENZA DI PERSONALE E L'ASSENTEISMO.

Allegato  
FIAT AUTO - REGOLAMENTO DEI CIRCOLI DELLA QUALITÀ

1. Il Circolo della Qualità è un gruppo di persone, provenienti da un'area comune di lavoro, che volontariamente si incontrano periodicamente per identificare problemi collegati al prodotto ed alla sua fabbricazione, analizzarli, svilupparne e perfezionarne le soluzioni nell'intento di migliorare la qualità, nel senso più ampio del termine.
2. Il Circolo è composto da 8/10 persone coordinate da un animatore e si costituisce con l'approvazione della Direzione.
3. L'adesione volontaria si ottiene presentando domanda scritta, che ha validità annuale, alla Direzione.
4. La Direzione nomina un coordinatore dei Circoli della Qualità con il compito di farle da tramite con i Circoli stessi.
5. La Direzione mette a disposizione un apposito locale, corredato da idonei supporti, per dar modo ai membri del Circolo di potersi riunire.
6. Il Circolo della Qualità si riunisce indicativamente due volte al mese nel suddetto locale fuori dal normale orario di lavoro; il cartellino orologio dovrà pertanto essere regolarmente bollato all'inizio e termine del normale turno di lavoro.
7. I problemi trattabili dal Circolo della Qualità dovranno essere normalmente risolvibili nell'ambito dell'officina.
8. L'animatore del Circolo, prima di affrontare l'argomento scelto come tema di approfondimento, verifica con il coordinatore la compatibilità con proposte elaborate da altri Circoli e con programmi direzionali.
9. Le proposte, corredate della loro valorizzazione (costi-benefici) devono essere presentate dall'animatore alla Direzione tramite il coordinatore.
10. Le proposte avanzate alla Direzione verranno normalmente illustrate ed esaminate in sede di rapporto di stabilimento per la loro eventuale attuazione.
11. La Direzione informa, tramite il coordinatore, il Circolo dell'approvazione o meno della proposta avanzata e comunica l'eventuale tempistica dell'applicazione.
12. Su un'apposita bacheca si daranno informazioni alle maestranze dei risultati dei Circoli della Qualità.

## IL MODELLO PADRONALE

Per modello padronale intendiamo la suddivisione per "piani e modelli" di intervento che caratterizzano l'insieme dell'organigramma sindacale. Organigramma che non siamo in grado di fornire per povertà di informazioni e di analisi.

Offriamo invece la suddivisione, tutta politica, che caratterizza tutto l'organigramma.

Intendiamo:

- LO STAFF: piano e modello di intervento per la conduzione e direzione generale di tutto lo stabilimento e delle sue scelte di fondo;
- LA LINE: piano e modello di intervento sulla produzione (in pratica tutta la gerarchia di officina); si tratta di 238 tra capi di tutti i livelli coadiuvati da 281 intermedi.
- I MANUTENTORI DI UOMINI: piano e modello di intervento sull'insieme degli esecutori: sia operai che impiegati. In pratica tutto il Servizio personale: i REPO (Vaselina), il servizio Socio Sanitario (sale mediche e assistenti sociali più "esperti" che altro non sono che i vecchi segretari di mano d'opera).

Non siamo in grado di dire gran che sullo STAFF, salvo che a questo livello, negli ultimi anni, si sono accentrati ruoli e funzioni che hanno impoverito i livelli inferiori.

Va detto inoltre che questo livello è del tutto estraneo ai nostri rapporti sindacali, i quali investono invece gli altri due livelli menzionati, essenzialmente i capi officina nella LINE e il vice capo del personale e i 5 Repo (vaselina) che normalmente tengono le relazioni con il consiglio di fabbrica.

### Alcune considerazioni ed ipotesi di ragionamento

Con il 1968/69 e i primi anni '70, andò in crisi il cervello FIAT (= lo staff), preso in contropiede dalle lotte operaie e questo in parte spiega perchè ad ogni accordo saltava un capo del Personale (Cuttica, Ame-

rio, Garino).

Quindi inevitabilmente il braccio (la gerarchia rimase un pò lasciata a se stessa).

L'ondata di contrattazione diffusa prodotta dalla struttura dei delegati, trovò impreparata la struttura dei capi, selezionata ad un criterio di rapporto con i lavoratori tipo: UBBIDIENZA ED IGNORANZA e, quindi, predisposta già ed educata dopo al solo comando.

Ci pare di capire che la FIAT abbia tentato di correre ai ripari con la seguente sequenza di fatti:

- primi anni '70: tentativo (abortito) di riciclare "culturalmente" i capi;
- introduzione dei "vaselina" direttamente nelle officine (selezionando giovani con preparazione sociologica e/o di psicologia del lavoro, parola d'ordine: vedi, prendi e riferisci.

In pratica una figura che all'inizio non era nè impegnata come il capo sulla produzione, nè come il personale con le relazioni di vera contrattazione.

Quindi un elemento di studio e "furto" dell'esperienza dei delegati e del consiglio di fabbrica, messa a frutto in tempi più futuri.

- Fine anni '80: nascita del "progetto quadri FIAT" con il rinnovo di tutta la scuola di Marentino. Intanto, parziale svecchiamento delle gerarchie.
- Ottobre '80: La figura del capo fino ad ora professionale, scopre un suo peso e ruolo politico, che da un avvenimento di lotta sociale (i 35 giorni) lo traduce negli ultimi anni come disegno politico nelle officine, trovando una maggiore integrazione (anche se a volte dialettica) con i "manutentori di uomini" (personale e vaselina).
- Ultima fase (in corso): i "circoli di qualità".

Cosa vogliamo dire in pratica?? Vogliamo dire, usando un linguaggio militare, che vi è un periodo anche lungo dove attraverso approssimazioni successive, scontando anche errori ed imprecisioni, si costruisce "lo stato maggiore" di un futuro "esercito" da conquistarsi: appunto i circoli di qualità.

Affrontando anche una revisione del criterio di ricerca del consenso (integrazione) che aveva caratterizzato nel passato imprese di questa natura, cioè tutte incentrate sullo stimolo unicamente salariale.

Il disagio in questione (non importa se "giapponese o americano") si fonda su una scommessa intelligente e cioè che un individuo anche a fare un lavoro stupido e non gratificante non prova nessun gusto e divertimento a farlo male e anzi, mediamente se può ci mette del suo per farlo meglio.....E CIO' E' VERO.... Certamente a questo punto scatta anche l'incentivazione salariale, ma meno vista come la vecchia "carota", ma come giusto riconoscimento di una collaborazione prestata.

SIGNIFICA IN PRATICA IL FURTO SISTEMATICO DI UNA ENORME MOLE DI ESPERIENZA ED INTELLIGENZA, NON SOLO OPERAIA MA DI ALTRE FIGURE PROFESSIONALI VARIAMENTE COLLOCATE NEL CICLO PRODUTTIVO.

La manovra è pericolosa poichè tende chiaramente ad un disegno di integrazione nella logica padronale di tutta la tematica della organizzazione del lavoro e delle sue conseguenze sulla condizione di lavoro, lasciando al sindacato la PROPAGANDA sui temi a carattere generale e sociale, quando va bene.

Per quanto riguarda la "sequenza della sperimentazione sulla partita QUALITA'", essa è stata grosso modo la seguente:

1a fase: un accorto uso, per alcuni mesi, della pratica del "bastone e della carota", nel senso che, nello stesso tempo e a parecchi lavoratori, fioccano multe per "lavoro male eseguito" e, ad altrettanti lavoratori arrivavano invece (abbastanza inaspettate) le cosiddette "una tantum"; si tratta di elargizioni salariali a lavoratori del 3° livello dell'ordine di 120/150.000 lire, date come premio di "varia collaborazione" prestata in un certo periodo (grosso modo nell'anno). La FIAT persegue ormai da circa 3 anni questa politica salariale: ogni anno il 5% dei lavoratori ottiene degli aumenti, siamo per cui arrivati ad una percentuale del 15% di lavoratori che hanno percepito l'una tantum.

2a fase: SENSIBILIZZAZIONE. In questa pratica decine e decine di assemblee di piccoli gruppi di lavoratori tolti dalla produzione, ma sostituiti da altri, che per alcune ore, in apposite aule, vengono "indottrinati" da alcuni incaricati speciali, su tutta la filosofia della qualità.

3a fase: Gare di qualità e family day.

Il family day non è altro che una sorta di festa aziendale, dove vengono invitati i lavoratori e i loro familiari a visitare gli stabilimenti (solitamente al sabato), dove in appositi spazi e/o locali, vengono intrattenuti da "anfitrioni" dell'azienda che spiegano ed illustrano scopi ed obiettivi della FIAT sul mercato, sulla qualità, ecc.

Le gare di qualità sono in pratica un tentativo di mettere in competizione gruppi di lavoratori tra di loro, seguendo il criterio dei gruppi di cottimo, per cui per esempio, sul modello UNO la FIAT ha costruito i seguenti gruppi:

- LASTROFERRATURA      8 gruppi
- VERNICIATURA          8 gruppi
- FINIZIONE              2 gruppi (1 per turno)
- PREP. SELLERIA        9 gruppi
- MONTAGGIO (1)         12 gruppi
- MONTAGGIO (2)         9 gruppi
- COLL. FUNZ.            2 gruppi (1 per turno)

Dette gare procedono per tappe bimestrali, dove si valutano i risultati ottenuti sulla base di un criterio/formula, come segue:

$$\begin{array}{l} \text{Indice di qualità} \left\{ \begin{array}{l} \nearrow \text{indice di scarto} \left\{ \begin{array}{l} \text{mensile} \\ \text{storico} \end{array} \right\} \frac{\quad}{\quad} \times 100 \\ \searrow \text{indice di demerito} \left\{ \begin{array}{l} \text{mensile} \\ \text{storico} \end{array} \right\} \frac{\quad}{\quad} \times 100 \end{array} \right. \end{array}$$

Sulla base dei risultati che ne derivano i gruppi che si distinguono per gli indici migliori vengono premiati con "premi in natura": radio-sveglie, pizzamatic, trapanini elettrici, ecc. grosso modo del valore di 50/60.000 lire.

Le TRE FASI su descritte sono state tutte percorse.

4a fase: Costituzione dei circoli su "base volontaria":

in pratica i capi attraverso un apposito modulo chiedono una firma di adesione al circolo da parte degli operai. La partecipazione all'attività dei Circoli di Qualità è di norma fuori orario di lavoro, quindi non retribuita. Ogni circolo si elegge un coordinatore che di norma combina con un capo squadra o intermedio.

Questa fase non è ancora consolidata. Ogni circolo per essere tale dovrebbe avere una decina di componenti. In teoria quindi, se i lavoratori aderissero in massa avremmo una cinquantina di circoli per un totale di 500 persone interessate.

RISULTATI A QUESTA DATA

Il clima in mezzo ai lavoratori: CONTRADDITORIO nel senso che si va dalla derisione aspra per questa iniziativa FIAT fino però all'interesse indubbio per la "una tantum" così come per i premi in natura per non dire per il successo strepitoso in termini di efficienza al family-day.

Tutto ciò però non deve stupire più di tanto, nel senso che per ogni aspetto vi è da un lato un tornaconto concreto "i soldi", dall'altro non inimicarsi i capi e ancora, portare a visitare la fabbrica alle famiglie diventa un interesse/curiosità personale che prescinde dalla iniziativa FIAT.

L'atteggiamento tra i delegati: sostanzialmente di difesa e debolezza. Nelle riunioni alle quali hanno partecipato la maggioranza "l'hanno buattata in politica" tentando la demistificazione "ideologica" della iniziativa. Pochi hanno tentato di far sbottonare gli incaricati dell'azienda sugli aspetti tecnico/concreti della iniziativa.

L'atteggiamento del sindacato: grandi chiacchiere, poca iniziativa, pochi fatti. Ci sono state fasi di grande discussione molto "ideologica" e poco concreto/sindacale, accompagnate da lunghe fasi di assoluto dimenticatoio come l'attuale.

Cosa ne ha ricavato la FIAT: intanto ha tenuto a rimarcare che in questa iniziativa, delegati e sindacato devono stare fuori. E' una cosa sua, di rapporto diretto con i lavoratori. I risultati però, sono stati deludenti:

- 1) nei fatti l'assegnazione dei premi non ha rispettato sempre l'andamento dei risultati delle gare: questo per poter dare il contenuto un po' a tutti, per cui l'obiettività degli indici è stata svilita;
- 2) l'andamento degli scarti o della scarsa qualità (il demerito) è legato ad una serie di fattori che sono in gran parte estranei allo intervento dei lavoratori;
- 3) nonostante l'emarginazione dei delegati da questa iniziativa, i lavoratori continuano a mettere in luce i veri motivi della non possibilità di avere sufficiente attenzione alle qualità; come ne viene dal sondaggio del novembre 1983, sulle linee di montaggio del modello UNO:

DOMANDE	TOTALE GENERALE		TOT.TURNO A		TOT.TURNO B	
SCARTI per						
- particolari difettosi	401	36,5%	213	35,6%	188	37,6%
- tempi stretti	714	65%	374	62,6%	340	68
- linea veloce	724	66%	382	63,9%	342	68,4%
nessuna risposta	93	8,4%	55	9,2%	38	7,6%

Come si può vedere, ritorna sempre quel 65% circa che ha a che fare con tutti i dati di altre domande/RISPOSTE sui temi della "condizione operaia".

Insomma la FIAT non incanta nessuno, nel senso che tutti dicono FAMMI LAVORARE MENO E LAVORERO' MEGLIO, se non cosa vuoi da me ?!

- 4) A questa data non siamo a conoscenza della costituzione di nessun circolo e ciò doveva avvenire ancora prima delle ferie.

In sintesi si può dire che, quando il 70% dei lavoratori, se potesse se ne andrebbe di corsa dalla FIAT (vedi sondaggio PER IL LAVORO domanda/risposta del prepensionamento a 50 anni) certamente sono lavoratori poco

motivati alla lotta, all'iniziativa sindacale, ma altrettanto, e forse di più, anche alle iniziative e stimoli aziendali. La DEMOTIVAZIONE agisce in negativo per tutti, così come un individuo motivato è vero che può essere "catturato" dal padrone, ma anche dal sindacato.

### La fabbrica senza il Sindacato ?

A questo quesito, per quanto riguarda lo stabilimento CARROZZERIA Mirafiori, sulla base della concreta esperienza di questi anni, siamo tentati di rispondere di SI e cioè che in CARROZZERIA ci sia un tentativo di verificare sul campo se è possibile la direzione di uno stabilimento (il più importante di tutta la Mirafiori) facendo a meno dell'interlocutore: delegati/consiglio di fabbrica/sindacato.

In pratica da anni sono assenti relazioni sindacali decenti.

Nessun accordo non solo scritto, ma neanche verbale.

Ogni sciocchezza discussa solo con la direzione del personale.

I rapporti il più delle volte sono impostati sulla derisione e sulla arroganza o quando serve, a cercare i delegati come "suggeritori sciocchi" di soluzione di problemi aziendali (vedi nell'avvio ai nuovi modelli, ponte di fine anno, ecc.).

I motivi ci paiono essere i seguenti:

1°) Lo stabilimento CARROZZERIA per le cose descritte fin qui, si configura come una delle concentrazioni tecnologiche-produttive più avanzate dell'industria metalmeccanica italiana e forse Europea. COSTI ALTISSIMI DEGLI IMPIANTI.

Snodo delicatissimo della produzione finale dell'auto (a ridosso della vendita).

Grande concentrazione attuale di addetti e destinata ad aumentare.

Per cui meno intralci ci sono meglio è.

E il sindacato così com'è è un intralcio.

2°) In fondo c'è pure una rivalse verso una classe operaia (quella della Carrozzeria) e dei suoi delegati, che negli anni '70 avevano "tenuto sul cordone" intere direzioni del personale.

3°) Paradossalmente il fatto che nel consiglio di fabbrica della Carrozzeria siano presenti in quantità e qualità tutte e tre le organizzazioni se da un lato ne faceva argomento di forza contrattuale nel periodo unitario, oggi, nel periodo di divisione, ne fa motivo di debolezza e siamo in presenza di manovre da parte della FIAT, maggiori che in altri settori o stabilimenti.

4°) Per ultimo si può dire che troppo in ritardo i gruppi dirigente FIM-FIOM-UILM di fabbrica stanno prendendo coscienza di un necessario "riciclaggio" della loro cultura di LOTTA/NEGOZIATO centrata su dati di conoscenza della fabbrica, delle norme, ecc. Il tutto favorisce il tentativo della FIAT.

I GRADI  
DI LIBERTÀ

## I GRADI DI LIBERTA'

Questo capitolo potrebbe benissimo stare al fondo della "condizione degli UOMINI" o nel capitolo "MODELLO SINDACALE" che seguirà.

Lo mettiamo qui, poichè, per il momento, ciò che caratterizza "i GRADI DI LIBERTA'" dei lavoratori è determinato in gran parte (per i rapporti di forza a noi sfavorevoli) dal "modello padronale" fino ad ora descritto.

### Alcuni dati oggettivi

Nell'arco degli anni considerati (dall'80 all'85) oltre alla grande riduzione del personale (cacciata "spintanea", volontaria) si può dire che la parte rimasta è relativamente la più ricattabile e più debole culturalmente e politicamente: età, scolarità, sindacalizzazione, professionalità, ecc., in quanto, salvo il gruppo politicizzato, il resto, provvisto di un minimo di intraprendenza, se n'è andato.

Negli ultimi due anni circa 3.000 persone sono entrate in Carrozzeria provenienti dai posti più disparati: CIG a zero ore della stessa Carrozzeria, CIG a zero ore del Lingotto, Lancia di Chivasso, Lancia S. Paolo, Materferro, Presse e Meccanica di Mirafiori, Meccanica di Rivalta; in totale circa il 25/30% del totale degli addetti. Quindi un continuo porto di mare, dove si esce e si entra a centinaia con le difficoltà di conoscere ed affiatarsi tra le persone stesse.

All'interno siamo ritornati all'"operaio valigetta", colui cioè che el mattino non sa mai quale sarà il suo posto di lavoro.

Ormai il fenomeno della "mobilità verticale" ed "orizzontale" non ha salvato nessuno. Viene motivato da un lato da esigenze produttive, in misura maggiore con riferimento ai nuovi modelli, ma anche da fenomeni di vera e propria REPRESSIONE a quanti partecipano agli scioperi. Di fatti la stragrande maggioranza di coloro che aderiscono agli scioperi è sicura che il giorno dopo si ritrova spostata altrove, magari ad un lavoro più balordo e con un segnale in pratica che si può definire "mafioso": non te la facciamo passare liscia.

Solo nelle officine, se si legge il rapporto tra organico e numero dei capi più gli intermedi, arriviamo a dati allucinanti in termini di capacità di "controllo sociale".

Difatti se prendiamo il numero complessivo degli operai che è di 10.338 e lo dividiamo per il numero totale di capi e intermedi che è di 609, abbiamo 1 figura gerarchica ogni 17 operai.

Da tener presente che da questo rapporto abbiamo tenuto fuori gli OPERATORI che sono in numero pari agli INTERMEDI (280).

Da notare inoltre che la nostra "debole" organizzazione è di 122 delegati operai più 3 impiegati, il che significa 1 delegato ogni 84 operai di media; in realtà abbiamo invece aree di lavoro con centinaia di operai che non hanno alcun delegato e ciò è dovuto al fatto che vi sono o vi sono state dimissioni e comunque alla mancanza di rielezione.

Come si può quindi dedurre tutto ciò non è senza conseguenze per "i gradi di libertà" di un individuo che al mattino varca i cancelli della Carrozzeria di Mirafiori.

In genere a questo punto si ripropone sempre il solito quesito: SIAMO NEGLI ANNI 50?... Riteniamo che la domanda posta in questi termini non ci aiuta a capire la SITUAZIONE ATTUALE. E' vero che sono presenti certe analogie e comparazioni, ma troppo diverso è il "contesto" sia oggettivo che soggettivo dei protagonisti in campo, troppo lontani sono i periodi.

Paradoesalmente il paramentro/quesito potrebbe invece essere il seguente: E' POSSIBILE ACCETTARE QUESTA SITUAZIONE A 15 ANNI DAL DUEMILA ?.. .. C'è il rischio della retorica certamente, ma è anche vero che il problema è la comparazione con il sommovimento degli anni 70, le attese, le speranze QUI ed ORA.

Così come ci sono delle novità di carattere "epocale" in tutti i fenomeni di ristrutturazione/innovazione odierni, occorre vedere se anche sul sistema/fabbrica: sui "gradi di libertà" ci sono delle novità. NOI CREDIAMO CHE CI SIANO e, per cogliere queste novità, occorre guardare ai processi in corso con "chiavi di lettura" diverse dal passato.

Prendiamo la categoria REPRESSIONE:

- 1) con l'80 l'organizzazione meno colpita fu la UILM sia in termini di delegati che di iscritti;
- 2) la più colpita percentualmente alla propria forza fu la FIM; essendo però essenzialmente una organizzazione di quadri con scarso seguito organizzativo (=iscritti e simpatizzanti) il colpo venne subito sulla quantità dei delegati.
- 3) Anche la FIOM ha avuto certamente una diminuzione considerevole del numero dei delegati, ma avendone in maniera più elevata rispetto alle altre organizzazioni sindacali, ne ha mantenuti in tutti i settori della Mirafiori compreso la Carrozzeria, in numero consistente. Una forte diminuzione di lavoratori la si è invece subita nell'area di militanza e simpatia diffusa verso la FIOM: qui infatti la FIAT è andata giù "per le trippe".  
Tutto questo ha fatto sì che ad oggi, per le vicende descritte su trasferimenti e mobilità interna, non vi è più un delegato (tutti eletti alla fine del '79) che attorno a sé abbia gli stessi lavoratori che allora lo avevano eletto.
- 4) L'accanimento delle gerarchie nei confronti di chi lotta e fa valere le proprie ragioni, non ha tregua.
- 5) Detto così sembrerebbe che le cose non siano cambiate: cioè cose e fatti analoghi agli anni 50. Mentre la novità vera è che accanto a questo tipo di repressione ne è nato un altro, ben più sottile, diffuso e costante nei confronti degli INDIVIDUI PIU' DEBOLI, meno preparati, anche se lontani dal sindacato e paradossalmente dalle lotte. E' un processo che non sempre vediamo e quando si nota, non assume mai connotati "politici", in quanto, nella cultura diffusa tra i delegati, repressione è tale se si colora di "rosso" .... ED E' QUI L'ERRORE.....Siamo di fronte a centinaia e centinaia di casi di intimidazione, minacce più o meno sottili, multe, sospensioni, licenziamenti, che, a metterli in fila, si farebbe un "registro delle malfatte FIAT" molto voluminoso, degno di una COMMISSIONE PARLAMENTARE.

DI INCHIESTA, appunto sui gradi di libertà di un cittadino quando varca i cancelli della FIAT.

- quasi tutti gli infortuni oltre al danno hanno anche la "beffa della FIAT" che li multa, imputando loro la colpa dell'infortunio stesso;
- *non variano denunce etc.*
- specie nei confronti delle donne che ritornano dalla malattia ci sono episodi vergognosi di intimidazione e mortificazione;
- per piccoli diverbi tra lavoratori l'uscita è sempre il licenziamento;
- cose nere capitano poi tra gli addetti ai colloqui (circa una decina) con i lavoratori in cassa integrazione a zero ore, convocati periodicamente per sollecitarli alle dimissioni "incentivate".

Qui in alcuni casi, siamo davvero alla cattiveria, in quanto di fronte all'operaio/a intimidito, con scarse capacità dialettiche, si passa ad intimidazioni, si cerca di confonderlo, si arriva ai ricatti spinti fino a che il lavoratore non cede e firma le dimissioni, salvo poi scoprire che si tratta di anziani vicino al prepensionamento o vedove, o separate, o andacappati, ecc.

- sia chiaro nessuno vuole dire qui che tutta la gerarchia aziendale sia da mettere sullo stesso piano, difatti ci sono decine di capi che mantengono atteggiamenti corretti e responsabili; il fatto però è che non sono questi che "menano le mance".

GIUDIZIO SUI CAPI		TOTALE		TOT.TURNO A		TOT.TURNO B	
quale atteggiamento hanno i capi con gli operai?	- CORRETTO	432	39,3%	236	39,5%	186	37,2%
	- PATERNALISTA	165	15%	88	14,7%	77	15,4%
	- AUTORITARIO	410	37,3%	205	34,3%	205	41%
	- nessuna risposta	150	13,6%	77	12,9%	73	14,6%

N.B. dalla inchiesta sul montaggio: mod. UNO, ottobre 1983

INSOMMA, le controprove possono essere ancora le seguenti:

1°) Il 70% dei lavoratori che alla domanda se erano d'accordo o meno al prepensionamento a 50 anni rispondeva in pratica: "aprite i cancelli, basta....".

2°) la quantità di energie che la FIAT spende per garantirsi che i livelli di sciopero rimangano alle quote attuali (circa il 20, 25%), basti pensare che il giorno prima dello sciopero i capi premono affinché un certo tipo di lavoratori prendano il PIR o il PRO e si tratta sempre di lavoratori che sono ad esempio combattivi. Così come il giorno dello sciopero, con parecchie ore di anticipo all'ora in cui si sarebbe effettuato, tutto il sistema delle gerarchie passa a tappeto l'insieme dei lavoratori per convincerli della inutilità dello sciopero per specie se trattasi di uno sciopero interno.

SOSTENIAMO che se paradossalmente ci fosse un "clima" tale da ribattere la risposta data dal 70% dei consultati e cioè di coloro che aspirano ad andare via dalla FIAT, le conseguenze sarebbero prevalentemente le seguenti:

- 1) il 5° di assenteismo attuale potrebbe benissimo raddoppiare o quasi, in quanto la percentuale attuale è una risultante del clima di fabbrica presente oggi;
- 2) Si lavorerebbe certamente di MENO.

QUINDI sia per quanto riguarda il 1° motivo che per quanto riguarda il 2°, si AUMENTEREBBE DI QUALCHE CENTINAIO DI PERSONE L'OCCUPAZIONE.

- 3) Con un clima più "disteso" la percentuale di sciopero sarebbe senza problemi di un 10-15% in più.

L'impotenza nostra però è pressochè totale.

Nessuna mediazione ci viene dalla direzione del personale.

Poco spazio hanno uscite vertenziali o in magistratura che andrebbero documentate per decine e centinaia di casi da parte dei diretti interessati i quali, al dunque, non se la sentono di confrontarsi con la FIAT, "ammaestrati" anche dal fatto che in parecchi casi la semplice contesta

zione di un provvedimento disciplinare impugnata assieme al delegato, invece di attenuarsi si mantiene o si aggrava addirittura, mentre la ricerca di soluzioni con il capo squadra o il "vaselina" qualche volta da più risultati.

Ultimo esempio del clima di disagio diffuso ci viene dal recente sondaggio fatto su 3.500 lavoratori in occasione del ponte di fine anno. In breve: i lavoratori per poter stare a casa la vigilia di Natale e fine anno più il venerdì 27, dovevano accettare l'utilizzo di un PIR collettivo per il 27 e un recupero di un sabato mattino di lavoro per coprire le vigilie.

Risultato: di fronte ai capi accettavano questa proposta; di fronte al questionario il 60% diceva NO, il 40% diceva SI.

Ad un primo esame ne veniva fuori che chi aveva votato NO era l'area militante, più o meno vicina al sindacato e a tenere duro rispetto alla flessibilità e al principio dei sabati non lavorativi.

Cosa se ne ricava in sintesi: siamo di fronte ad una "razionalità" diversa da quella che si costruisce nell'ambito della discussione politico/sindacale nel senso che questi lavoratori quando possono (specie nel segreto dell'urna) DICONO NO A QUESTO PADRONE anche se in questo "no" ci sono MILLE CONTRADDIZIONI.

dal volantino .....

ULTIMA NOVITA' PER I C.I.G. FIAT

"RIPRESA LAVORATIVA h. 18, ROBASSOMERO"

..... eppure in questi 60 mesi le abbiamo viste tutte dalla FIAT, tanto da non meravigliarci più di niente; ma l'ultima escogitata merita una citazione....un volantino.

L'ultimo accordo (ottobre 1983) prevedeva l'impegno da parte della FIAT di realizzare un reparto per i lavoratori invalidi ed inidonei ....DIRETE VOI... ma brava la FIAT.... Invece no.... la FIAT il reparto lo ha fatto, a Robassomero vicino a Ciriè, e passi questo; doveva farci lavorare gli inidonei e non lo ha fatto, e passiam anche questo, poteva mandarci a lavorare i lavoratori di Chivasso o quelli vicini e non lo ha fatto e passi anche questo. MA CHE USI QUESTA CONQUISTA PER GLI INVALIDI, COME SPECCHIETTO PER LE ALLODOLLE PER FAR LICENZIARE I LAVORATORI, NON LO SOPPORTIAMO.

NON BASTANO ALLA FIAT I 25.000 LAVORATORI LICENZIATI con mezzi leciti ed illeciti, usando menzogne, falsificazioni, spostamenti impossibili, stravolgimento di leggi e contratti, la cassa integrazione a proprio comodo, ecc.

INFORMAZIONI INERENTI LA RIPRESA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA, PER NOI VUOL DIRE REALIZZARE IL SOGNO, FRUTTO DELLA NOSTRA RESISTENZA DI CINQUE ANNI, ANDANDO A LAVORARE, e non un modo per farci prendere in giro.

Stiamo raccogliendo dati e testimonianze su questa questione e su tutte le bugie dette dalla FIAT, per procedere, se ce ne saranno gli estremi, ad una DENUNCIA PENALE che coinvolgerà anche gli IMPIEGATI ADDETTI AI COLLOQUI, che si prestano, forse loro malgrado, a queste sporche operazioni contro tanta povera gente.

Coordinamento C.I.G./F.L.M.

IL MODELLO  
SINDACALE

## L'ASSEMBLEA

Con alterne fortune resiste ancora, almeno come momento di informazione e di discreta attenzione. La partecipazione varia da un minimo del 30% a punte (nei posti più piccoli) del 60%; un disastro tra gli impiegati: sui 657 di ufficio la presenza varia da 10 a 20% nessun capo.

## GLI ISCRITTI

Più oltre forniamo tutte le tabelline esplicative, va detto che la situazione è a livelli di guardia, il rapporto tra perdita e nuovi iscritti sfiora l'uno a quasi tre. Anche qui però bisogna fare attenzione, nel senso che la gran parte delle perdite è dovuta a licenziamenti e dimissioni incentivate dalla FIAT.

E' vero però che il lavoro di "proselitismo" permanente è fatto da pochi compagni, molte volte i più modesti, mentre alcuni tra i più capaci se non li "strapazzi" non si muovono. Un fatto importante si è rilevato in tutti questi ultimi anni tutta l'attività rivolta agli iscritti (servizi, ecc.). E' vero che a questo proposito non siamo in grado di misurare con precisione i risultati, ma senza dubbio tutto questo ha funzionato da deterrente rispetto alle disdette ed inoltre, ha costretto i delegati ad avere periodicamente un rapporto con questi iscritti che ormai per la loro esiguità in una situazione difficile, bisogna considerare come veri e propri militanti e offrire anche a loro appropriate sedi di informazione e coinvolgimento.

## I DELEGATI

Sono in tutto 125 (- 20 delegati rispetto all'83 e - 25 rispetto a quanto ci spetta per accordo).

La situazione è molto variegata: si va dai quadri storici del '68 e '69 ai quadri formatisi lungo gli anni '70, a quelli di più recente nomina. Quindi è difficile dare un giudizio unificante, si rischia di fare delle medie stupide ed impossibili, visto che si parla di uomini, ciascuno con la sua esperienza e personalità.

## MONTE ORE

La questione è a livello di guardia e non già perchè le ore siano poche

(23.000 assegnate, 28.000 consumate) ma per l'uso anarchico che se ne fa. E' ormai matura nella stragrande maggioranza dei delegati, l'esigenza di "dare una regolata". Siamo a richieste anche da parte di qualcuno di misure fiscali. Nel mese di settembre la questione è stata regolata con un accordo tra FIM, FIOM e UILM. E' in atto una vertenza con la direzione del personale FIAT per quanto riguarda il controllo.

Dall'ichiesta al "Montaggio" modello UNO, ottobre 1983

	TOTALE		TOT. TURNO A		TOT. TURNO B	
<u>PRESENZA DELEGATO</u>						
- SI	655	59,7%	352	59%	303	60,6%
- NO	371	33,8%	210	35%	161	32,2%
nessuna risposta	69	6,2%	41	6,8%	28	5,6%
<u>ISCRITTI F.L.M.</u>						
- SI	311	28,3%	180	30,1%	131	26,2%
- NO	659	60%	343	57,4%	316	63,2%
nessuna risposta	94	8,5%	50	8,3%	44	8,8%
<u>PARTECIPAZIONE SCIOPERO</u>						
- SI	486	44,3	310	51,9	176	35,2
- NO	509	46,4	236	39,5	273	54,6
<u>NO</u> per obiettivi non credi bili	288	26,2%	141	23,6%	147	29,4%
<u>NO</u> per sindacato non credi bile	295	26,9%	142	23,7%	153	30,6%
nessuna risposta	67	6,1%	31	5,2%	36	7,2%
<u>VOLONTA' DI LOTTA</u>						
- OGNI GIORNO	426	38,8%	253	42,3%	173	34,6%
- UNA VOLTA LA SETTIMANA	272	24,8%	144	24,1%	128	25,6%
nessuna risposta	377	34,3%	181	30,3%	196	39,2%
<u>GIUDIZIO SUI DELEGATI</u>						
- BUONO	516	47%	274	45,9%	242	48,4%
- INSUFFICIENTE	323	29,4%	189	31,6%	134	26,8%
nessuna risposta	238	21,7%	129	21,6%	109	21,8%

Cosa pensano

## ALTRI MODELLI PRESENTI IN FABBRICA

P.C.I.: 2 sezioni su due turni (turno A e turno B)

Attività di propaganda, di proselitismo, iniziativa politica generale, proprie pubblicazioni, ecc.

P.S.I.: Gli iscritti fanno parte del N.A.S. di Mirafiori.

Attività più saltuaria del P.C.I.

PdUP/D.P.: nessuna presenza a livello organizzato. Singola presenza di militanti e simpatizzanti tra i lavoratori e delegati.

P.R./D.C./P.R.I./P.S.dI./: nessuna presenza organizzata, senz'altro c'è una presenza di iscritti e simpatizzanti o anche di qualche militante, ma che probabilmente è impegnato fuori dalla fabbrica.

S.I.D.A.: E' organizzato sia come iscritti che come delegati (20 delegati)...

CISNAL: E' organizzato sia come iscritti che come delegati.

CISAL: non si conoscono i dati.

## ALTRE ORGANIZZAZIONI

Sono presenti organizzazioni di origine aziendale quali "il GRUPPO ANZIANI" FIAT - GLI EX ALLIEVI FIAT - I GRUPPI SPORTIVI E RICREATIVI FIAT/ Per tutto ciò denunciemo la nostra più profonda ignoranza che sarà bene invece colmare con precisa conoscenza e documentazione, visto che non sono pochi i lavoratori interessati.

A nostra conoscenza non sono presenti altre formazioni di carattere anche solo parapolitico o parasindacale, neanche di tipo confessionale o religioso, anche se bisogna dare per certo un numero certo di lavoratori impegnato o militante in attività di quartiere, cooperative, ACLI, C.L.

**SITUAZIONE DELEGATI E ISCRITTI IN CARROZZERIA - NOVEMBRE 1985**

SETTORI	ORGANICI	NUMERO DELEGATI				
		FIOM	FIM	UILM	F.L.M.	TOTALE
PREP.SELLERIA	1.504	9	-	2	1	12
LASTROFERRATURA	1.491	14	2	10	1	27
VERNIC. FINIT.	1.844	13	2	4	2	21
MONTAGGI	4.341	21	10	15	-	46
MANUTENZ. S/G	1.508	7	1	8	-	16
IMPIEGATI	985	2	-	-	1	3
<b>TOTALI</b>	<b>11.604</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>125</b>
<b>TOTALI %</b>		<b>51,8%</b>	<b>12%</b>	<b>31,2%</b>	<b>4%</b>	

SETTORI	ORGANICI	ISCRITTI E % SU TOTALE								TOTALE e % SU OR- GANICI %	
		. FIOM		. FIM		UILM		F.L.M.			
		%	%	%	%	%	%	%	%		
PREP.SELL.	1.504	68	41	8	4,8	25	15	65	39	166	11
LASTROF.	1.491	115	42	19	7	100	36,7	38	14	272	12,2
VERN.FIN.	1.844	94	30	53	17	96	30,8	68	21,8	311	16,8
MONTAGGI	4.341	251	41	84	13,7	146	24	129	21	610	14
MANUT.S/G	1.508	143	34,8	36	8,7	104	25,3	127	31	410	27,2
IMPIEGATI	985	4	21	3	15,7	-	-	12	63	19	1,9
<b>TOTALI</b>	<b>11.604</b>	<b>675</b>	<b>377</b>	<b>203</b>	<b>11,3</b>	<b>471</b>	<b>26,3</b>	<b>439</b>	<b>24,5</b>	<b>1788</b>	<b>15,4</b>

	tot. OPERAI	tot. ISCRITTI	%
1985	10.338	1.769	17,11
1983	9.640	1.604	16,6

**CONSIDERAZIONI:** occorre tener presente che, come già si diceva, la Carrozzeria è un "porto di mare" difatti dal novembre 1983 sono uscite oltre 1000 persone e rientrate quasi 3000. Tra gli usciti la percentuale degli iscritti era del 30% (superiore come si può notare alla percentuale degli iscritti. Attualmente nei dati "iscritti Carrozzeria" non abbiamo ancora quelli relativi ai C.I.G. rientrati da altri stabilimenti.

# STRUTTURE SINDACALI

	F.L.N.	F.I.O.M.	C.I.G.S.	FIOM
N° DELEGATI PRESENTI	126			66
n° Coordinatori	19			
» Esecutivo	10			
» Comitato Ambiente	6			
» Comitato Cottimo	30			
» Comitato Mensa	12			
» Comitato Qualifiche	6			
» Commissione Tesseramento	30			
» Commissione Patronato	6			
» Commissione 150 ore	3			
» Commissione Mercato del lavoro - Commissione Com- trattazione - Commissione Stampa				
				dato Globale Fiat Mirafiori 40
N° DELEGATI PREVISTI CON NUOVE ELEZIONI	145			

Nei fatti la vicenda del "14 febbraio" rappresenta una scelta storica (sia con i suoi significati positivi che negativi) nella storia e nel corpo del Consiglio di Fabbrica e di ogni singolo delegato di qualsiasi organizzazione.

Certamente i segnali di divisione erano presenti da tempo, però il vero trauma fu del tutto formale: le riunioni e i volantini che seguirono, le dichiarazioni di sciopero unilaterali con le relative astensioni da altri, ecc.

Ad oggi si può dire che la situazione del Consiglio di Fabbrica è l'insieme delle "delegazioni" FIOM-FIM-UILM con il protagonismo dei singoli gruppi dirigenti, rappresentati dai membri dei Direttivi Comprensoriali e Regionali di FIOM-FIM-UILM.

Sono quindi saltati gli Esecutivi, i Comitati e le Commissioni. Ogni decisione e mediazione è presa ormai dai e tra i responsabili di Lega FIM-FIOM-UILM.

#### Una breve cronistoria di avvenimenti

La Conferenza di organizzazione della FIOM Mirafiori avvenne in concomitanza con quelle della FIM e della UILM. Si concordò che il materiale preparatorio (mappe, dati, analisi, ecc.) fosse fatto e utilizzato in maniera unitaria.

#### LA FIOM propone:

##### 1) UN PROGRAMMA RIVENDICATIVO su:

- Vertenza Gruppo Auto su OCCUPAZIONE (un contratto di solidarietà per porre termine alla C.I.G. a zero ore) e SALARIO (premio di produzione mensile di stabilimento più la 14ma);
- Ripresa della Contrattazione articolata in Officina su: CARICHI DI LAVORO, AMBIENTE, QUALIFICAZIONE in modo da favorire la verifica e la ridefinizione dell'accordo del '71.

##### 2) UNA RIFORMA ORGANIZZATIVA su:

- decentrare le capacità di direzione politico/operative dalla 5 a Lega

alla fabbrica nei Consigli di Fabbrica (anche il ciclostile in fabbrica con Piani di Lavoro, impegni, responsabilità).

- Una direzione della Mirafiori non solo per settori ma anche per temi orizzontali (Impiegati, Tecnici, ecc.).

Anche se non dichiarato l'obiettivo era quello di una rifondazione del modo di fare sindacato alla Mirafiori.

#### CON IL 14 FEBBRAIO TUTTO SALTO' IN ARIA

In pratica quasi tutto l'84 fu impegnato per il duro confronto tra le componenti e relativa caratterizzazione tra i lavoratori dal punto di vista della propaganda delle proprie tesi e fatto nuovo del TESSERAMENTO.

LE CONSEGUENZE PER OGNI SINGOLA ORGANIZZAZIONE FURONO RELATIVAMENTE DIVERSE:

##### per la FIM

un dibattito aspro al suo interno che proprio in questi giorni si è consumato con l'uscita di oltre 10 delegati e l'ingresso di questi nella FIOM. Ciò era avvenuto anche prima ma da militanti a livello individuale. Un po' alla volta pare emerge da questa organizzazione una tendenza ortodossa più confacente alla CISL che non alla FIM di Mirafiori considerate le esperienze di questa organizzazione negli anni settanta. Insomma vi è molto più spirito di bandiera che altro, con qualche punta di anti CGIL e anti PCI. Ma alla verifica per quanto riguarda le iscrizioni vi sono parecchi passaggi dalla FIM alla FIOM.

##### per la UILM

Apparentemente e salvo qualche eccezione si è ritrovata con una grande compattezza, forse frutto di diversi fattori:

- una certa insoddisfazione maturata già da anni per la pratica unitaria nella "vecchia FLM" e nel Cdf;
- una certa "aggressività" dovuta allo spirito di bandiera UILM/PSI con il protagonismo di CRAXI e anche qui dell'ala anti PCI;
- una speranza, neanche tanto nascosta, di diventare interlocutore privilegiato della FIAT e di fare il pieno dei lavoratori moderati del-

la FIAT stessa (finora nessun risultato nè sull'uno nè sull'altro fronte). Discreto il risultato di nuovi iscritti anche se parecchi sono i passaggi dalla UILM alla Fiom.

In questi ultimi tempi si sta creando un certo malessere tra una serie di delegati UILM nei confronti di chi tira le fila sia in Lega che in Fabbrica.

#### Per la Fiom

Per certi aspetti è stata l'organizzazione meno preparata a queste vicende, costruita com'è da anni a dare per scontato che alla fine bisognava sempre trovare l'unità con gli altri. Infatti pochissimi credevano che la CGIL avesse "tenuto botta" prima del 14 febbraio.

Contrastanti le reazioni di chi si "sentiva liberato" con un certo malumore anti CISL e UIL/PSI che covava da tempo: chi si trovava "orfano" e chi stava a guardare abbastanza incredulo e frastornato.

La svolta, diciamo di bandiera e organizzativa, avvenne all'inizio su due occasioni:

- 1) la raccolta dei soldi per la manifestazione del 24 marzo 84 a Roma, la quale diede un segnale molto più sentito che non gli scioperi e fece capire che attorno alle posizioni della CGIL vi era un'area di "simpatie" molto vasta;
- 2) il tesseramento alla CGIL che al di là dei risultati modesti, ma non trascurabili, mobilitò tutti i DELEGATI che parlarono con centinaia di lavoratori; cosa questa che per alcuni era una NOVITA'; insomma si faceva ATTIVITA' SINDACALE.

Un'altra occasione un terzo momento di impegno, fu certamente la propaganda per il SI in occasione del REFERENDUM.

Ad oggi la prevalenza delle opinioni è quella di voler ritrovare un terreno di iniziativa comune con FIM e UILM, anche se non si disdegna la caratterizzazione organizzativa, evitando però l'esperienza del confronto avvenuto durante il Referendum.

In tutte e tre le organizzazioni quindi, vi è stato una ripresa di "spirito di corpo" insieme ad una capacità di confronto politico più

elevato, così come all'interno di ogni organizzazione è avvenuto un processo di selezione di quadri dirigenti in parte spontaneo, in parte favorito dai responsabili di Lega.

Tra Gennaio ed aprile 85 (prima delle elezioni e del Referendum quindi) sotto una indubbia spinta della FIOM (proveniente dal proprio Convegno di Borgaro sulla Contrattazione Articolata), si diede avvio unitario ad una campagna di denuncia e sensibilizzazione sui temi della CONDIZIONE DEL LAVORO; tutto ciò in concomitanza con l'avvio delle produzioni di nuovi modelli quali la Y10 e la THEMA con relative lotte su CARICHI DI LAVORO ai Montaggi e su SALUTE in VERNICIATURA.

In pratica si stamparono circa 30.000 volantini "a puntate" (campagna di alfabetizzazione) che spiegavano: COS'È la candenza e un Tempo Ciclo, i Fattori di Riposo, accordi e normative, i "trucchi" dei cronometristi per finire poi in altrettanti volantini che precisavano proposte rivendicative su CARICHI DI LAVORO (il raddoppio dei fattori di riposo = 6 secondi in più) PASSAGGI DI CATEGORIA IN PRODUZIONE PER CAMBIISTI/SOSTITUTI ASSENTI e l'istituzione di un PREMIO QUALITÀ fatto di  $2/3 = 70/80.000$  lire fisse per tutti e  $1/3 = 30/40.000$  lire differenziate per reparto e per mese, raccogliendo e modificando in parte i criteri delle "gare di qualità" della FIAT.

Il tutto venne proposto in un'assemblea retribuita (fine aprile) di 1 ora e mezza ai lavoratori. Tale assemblea venne inoltre preceduta da un questionario/sondaggio per cogliere l'opinione dei lavoratori.

Dai questionari raccolti veniva fuori che molto era l'apprezzamento per le proposte, molta l'attenzione nell'assemblea. In sostanza quindi veniva dato un mandato per aprire un confronto con la Direzione dello Stabilimento. Per maggiore sicurezza si voleva sottoporre l'avvio delle rivendicazioni ad una sorta di referendum in cui assieme al SI per le rivendicazioni si chiedeva anche un SI per le lotte che bisognava fare, caso contrario non se ne faceva nulla.

Finite le assemblee ci fu la riunione del Consiglio di fabbrica per valutare tutta l'iniziativa e quindi procedere. SORPRESA... la UILM disse che non ci siamo capiti ed è meglio rimandare tutto ad una futura

VERTENZA GENERALE DEL GRUPPO FIAT..... Dopo 15 giorni (metà maggio) ancora discussione nel consiglio di fabbrica....NIENTE DA FARE PER LA UILM.... Risultato: amarezza e delusione tra i delegati e i lavoratori che avevano creduto alla possibilità di tentarci (anche senza farsi nessuna illusione su chissà quali risultati). La FIOM esce con un suo volantino in cui precisa le sue posizioni e così fanno FIM e UILM.

A giugno la UILM non ci sta più ad applicare il "patto FIM-FIOM-UILM Regionale" (fatto a marzo e presentato in assemblea) che prevedeva la rielezione dei delegati prima delle ferie: NON C'E' IL CLIMA ADEGUATO, CI DICE!

Sempre prima delle ferie la UILM si caratterizza inoltre con posizioni per noi molto gravi:

- nei fatti prende le distanze da una denuncia di FIM e FIOM sullo straordinario effettuato in CARROZZERIA con un rapporto epistolare del tutto nuovo con la stessa direzione FIAT;
- non "copre" alcuni scioperi dichiarati dai delegati in fabbrica e non solo in Carrozzeria;
- a luglio raccoglie firme tra i lavoratori su una petizione per il rinnovo della 14ma senza fare cenno a FIM e FIOM e nonostante una discussione aperta su questa questione, a livello nazionale.

Grosso modo, da tutti questi fatti, si intravede un tentativo neanche troppo coperto di ACCREDITARSI presso la direzione FIAT come interlocutore privilegiato portandole sul piatto come scambio, quanto segue:

- 1°) IL BLOCCO DI OGNI INIZIATIVA RIVENDICATIVA NELLE OFFICINE E NEGLI STABILIMENTI PIU' MANO LIBERA PER STRAORDINARI E OGNI GENERE DI FLESSIBILITA';
- 2°) IL VETO ALLA RIELEZIONE DEI DELEGATI E DEL CONSIGLIO DI FABBRICA per evitare di contarsi e non favorire un presunto risultato positivo della FIOM-CGIL.

Alla lunga questo tentativo di accreditamento non ha pagato. La FIAT tratta tutti a pesci in faccia e se però utilizza chi si presta, anche come uno "sciocco suggeritore".

Dopo le ferie '85 la FIOM ha provveduto per iscritto a ritessere la fila di un minimo di attività unitaria tra le tre organizzazioni chiedendo un chiarimento su tre questioni:

- 1a) la politica rivendicativa;
- 2a) i rapporti tra le componenti e i militanti in funzione di trovare uno sbocco alla rielezione dei delegati;
- 3a) il problema del monte ore, saccheggiato da tutti e la necessità di regolamentarlo.

Una risposta sufficientemente esauriente e positiva è venuta dalla FIM su tutti e tre gli ordini di problemi. Dalla UILM fin'ora tutto tace. Neanche "crepò". L'unica cosa su cui si è concordato è stato un temporaneo regolamento e suddivisione del monte ore.

Per cui in occasione del proprio Congresso la FIOM ha deciso di DIRE CON CHIAREZZA A TUTTI I LAVORATORI LE PROPRIE OPINIONI E PROPOSTE SU TUTTO L'ARCO DEI PROBLEMI CHE INTERESSANO LA VITA DI FABBRICA.

- la serie di volantini in allegato spiega bene cosa si vuol dire;
- a questa data però si registrano oltre 6 MESI DI INATTIVITA' UNITARIA del Consiglio di fabbrica;
- alcune iniziative di lotta e rivendicazione sono nate più per volontà dei singoli delegati di fabbrica che per volontà e promozione della Lega, così come il confronto sul "ponte di fine anno" è più di riflesso alle iniziative dell'azienda che opera del sindacato;
- In ogni organizzazione, anzi, ma in modo più marcato nella UILM, con questa ultima vicenda, sono venute alla luce contraddizioni stridenti tra quanto si afferma formalmente e la pratica sostanziale.

CHI VIVRA' VEDRA'

PRIME RISPOSTE  
DELLA  
CLASSE OPERAIA

PRIME RISPOSTE DEI LAVORATORI

Dati i seguenti problemi presenti:

1) CARICHI DI LAVORO E SATURAZIONI:

- I lavoratori vengono caricati di lavoro senza nessun cri  
terio obiettivo;
- non viene ascoltata nessuna lamentela e chi si lamenta  
viene zittito con arroganza;
- per la FIAT a questo punto non esiste nessun accordo.

2) AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE;

3) TENTATIVO DI FAR SALTARE LE PAUSE PREVISTE DAGLI ACCORDI.

Sono state effettuate circa 60 ore di TRATTATIVE

Sono state dichiarate 17 ORE DI SCIOPERO che hanno interessato volta  
per volta, mediamente 3000 lavoratori circa.

dal volentino .....

"ULTIME NOVITA' PER I C.I.G. FIAT"

PROMEMORIA PER GLI IMPIEGATI ADDETTI AI COLLOQUI E PER I LAVORATORI  
IN CASSA INTEGRAZIONE.

- 1) l'accordo tra FIAT ed FLM sui lavoratori in cassa integrazione scade il 31.12.1985. FIAT ed FLM si stanno incontrando per trovare soluzione occupazionale a quei lavoratori ancora in cassa integrazione. La FIAT ha già chiesto al sindacato di prorogare la cassa integrazione. In qualsiasi modo sono esclusi i licenziamenti o soluzioni drammatiche, tenendo conto anche delle sentenze in magistratura.
- 2) Nessuna legge prevede la fine della cassa integrazione. Tutte le proposte, anche le peggiori, prolungano la durata della stessa ancora per alcuni anni.
- 3) gli accordi che ci sono e che garantiscono i lavoratori, sono stati liberamente sottoscritti anche dalla FIAT.
- 4) Nessuna legge o accordo, prevede l'obbligo per i lavoratori CIG di presentarsi ai colloqui, salvo lettera o telegramma che annunci la ripresa dell'attività lavorativa. INOLTRE INVITIAMO a presentarsi una volta al mese per la firma del foglio INPS.
- 5) INVITIAMO TUTTI AD ACCETTARE I POSTI DI LAVORO. Nella prossima settimana ne vedremo delle belle da parte della FIAT. INVITIAMO tutti a non farsi provocare nei colloqui, al limite rimanere zitti, PRIMA di licenziarsi contare fino a diecimila e, soprattutto, per qualsiasi cosa RIVOLGERSI al COORDINAMENTO F.L.M., LAVORATORI FIAT IN CASSA INTEGRAZIONE (C.so Unione Sovietica n. 351, Torino)

coordinamento F.L.M. LAVORATORI  
FIAT in CASSA INTEGRAZIONE

Torino, 9.12.1985

# PER IL LAVORO SINTESI DEI RISULTATI DEL SONDAGGIO SU ORARIO-OCUPAZIONE

- CARROZZERIA MIRAFIORI -

## COSA PENSANO I LAVORATORI

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

RISPOSTE	TOTALE CARROZZ.	PREP. SEIC.	MONTAGGI	MAN. AUSI	LASTR.	VERNIC.	FINIZ.	COLL. 86	IMPIEG.	CAP I
1°- Ritieni utile per la difesa del tuo posto di lavoro e in generale per l'occupazione, proporre in una ipotesi di VERTENZA AZIENDALE FIAT un CONTRATTO DI SOLIDARIETA'?										
SI	52%	64%	44%	30%	48%	48%	71%	63.5%	66.5%	16.5%
NO	35%	24%	43%	60%	35%	41%	17.5%	24.5%	27.5%	66%
NON SO	13%	12%	13%	10%	17%	11%	11.5%	12%	6%	17.5%
2°- Ritieni utile che il Sindacato apra un confronto con la FIAT per l'utilizzo COLLETTIVO delle 40 ore di Riduzione d'orario del 1985 più le 40 ore per il PIR più le 8 ore del 15 di Agosto?										
SI	46%	61%	44%	30%	40%	58%	52%	47%	39%	33.3%
NO	42%	31%	43.5%	61%	43%	35%	42%	46%	50%	33.3%
NON SO	12%	8%	12.5%	9%	17%	7%	6%	7%	11%	33.3%
3°- In questo caso sei disponibile PER I PRIMI DI QUESTO ANNO a non utilizzare la Riduzione d'orario e PIR per utilizzarli in un Contratto di Solidarietà?										
SI	32%	38%	22%	24%	35.5%	29%	43.5%	30%	33.3%	20%
NO	56%	48%	64%	71%	53%	58%	45%	55%	44.4%	40%
NON SO	12%	14%	14%	5%	11.5%	13%	11.5%	15%	22.3%	40%

PREPENSIONAMENTO STRAORDINARIO

1) RITieni utile questo strumento per l'occupazione?										
SI	70%	67%	65%	58.8%	70%	73%	76.5%	84%	61%	50%
NO	19%	22%	22.7%	30.8%	14.5%	16.5%	10.2%	13%	33%	50%
NON SO	11%	11%	12.3%	17.4%	15.5%	10.5%	13.3%	3%	6%	=
2) In ragione alla tua età e alla anzianità di lavoro intendesti utilizzare il PREPENSIONAMENTO?										
SI	71%	69%	77.5%	54.8%	64.3%	89.5%	78%	77.5%	55.5%	66.6%
NO	19%	18.7%	16%	37.8%	20.6%	4%	13.5%	15%	33.3%	33.3%
NON SO	10%	12.3%	6.5%	7.4%	15.1%	6.5%	8.5%	7.5%	11.2%	=

IL LAVORO A TEMPERANZA

1°- Ritieni utile questo strumento?										
SI	44%	49.5%	44.5%	33.3%	38.7%	48%	50%	38.5%	72%	33.3%
NO	38%	30%	41%	46%	36.8%	31%	35.5%	54.3%	28%	50%
NON SO	18%	20.5%	14.5%	20.7%	24.5%	21%	14.5%	7.2%	=	16.6%
2°- Nel caso che in FIAT ci sia un accordo di questo genere pensi di poterlo utilizzare?										
SI	30%	30%	33%	21%	29%	25%	37%	26.5%	11%	=
NO	48%	33%	51%	65%	45%	45.5%	42%	53%	83%	83%
NON SO	22%	37%	16%	14%	26%	29.5%	21%	20.5%	6%	17%

DISPONIBILITA' ALLA LOTTA

Nel caso che la FIAT risponda negativamente alle richieste sopra indicate (contratto di solidarietà, Part-time, ecc.) sei disponibile alla lotta per ottenerle?										
SI	35%	40%	37.5%	30.5%	26.5%	45.8%	48%	32.4%	16.6%	=
NO	43%	35%	45%	58.5%	46%	29%	26.5%	38%	50%	100%
NON SO	22%	25%	17.5%	11%	27.5%	25.2%	25.5%	29.6%	33.3%	=

NOTA BENE = 1°- IL ritorno dei Questionari è pari a circa il 70% (1100 distribuiti, 835 ritornati)  
 2°- Sono poco significative le % tra CAPI SQUADRA in quanto si tratta di circa 10 questionari;  
 3°- Domanda e risposte al 3° quesito sui "contratti di solidarietà" è alquanto fuori tempo rispetto alle possibilità di contrattazione attuali;  
 4°- Manca il rapporto (= incroci) DECISIVO, per capire il rapporto tra domande e risposte, tra DATI ANAGRAFICI e risposte stesse. Sono in via di elaborazione e quanto prima ne verrà data l'illustrazione.

# PER IL LAVORO

PER LA DIFESA DEL POSTO DI LAVORO  
PER IL RIENTRO DEI CASSA-INTEGRATI  
PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI DISOCCUPATI

*cosa pensano i lavoratori...*

	RISPOSTE	TOTALE MIRAFIORI	CARROZZERIA	MECCANICA	ENTI CENTRALI			PRESSE
					OPERAI	IMPIEG.	TOTALE	
CONTRATTI DI SOLIDARIETA'	1° - Ritieni utile per la difesa del tuo posto di lavoro e in generale per l'occupazione, proporre in una ipotesi di VERTENZA AZIENDALE FIAT un CONTRATTO DI SOLIDARIETA'?							
	SI	46.7 %	52 %	51.5	17.5	52.1	28.2	49.3
	NO	40.3 %	35 %	33.4	71.4	39.7	61.6	38.7
	NON SO	13 - %	13 %	15	11.1	8.2	10.2	12
	2° - Ritieni utile che il Sindacato apra un confronto con la FIAT per l'utilizzo COLLETTIVO delle 40 ore di Riduzione d'orario del 1985 più le 40 ore per il PIR più le 8 ore del 15 di Agosto?							
	SI	41.8 %	46 %	44	17.9	29.7	21.6	50.2
	NO	47.5 %	42 %	42.8	75.8	58.6	70.4	40.5
	NON SO	10.7 %	12 %	13	6.3	11.7	8	9.3
	3° - In questo caso sei disponibile PER I PRIMI DI QUESTO ANNO a non utilizzare la Riduzione d'orario e PIR per utilizzarli in un Contratto di Solidarietà?							
	SI	28.3 %	32 %	29.3	11.3	26.4	16	35
NO	60 - %	56 %	57.2	84.3	59.7	76.7	53	
NON SO	11.7 %	12	13.4	4.4	13.9	7.3	12	
PREPENSIONAMENTO STRAORDINARIO	1) RITIENI utile questo strumento per l'occupazione?							
	SI	67 %	70 %	68.2	55.4	77.7	62.6	63.6
	NO	22.6 %	19 %	21.2	36	19.6	30.7	23
	NON SO	10.4 %	11 %	10.4	8.6	2.7	6.7	13.5
	2) In ragione alla tua età e alla anzianità di lavoro intendesti utilizzare il PREPENSIONAMENTO?							
	SI	66.3 %	71 %	67.2	56.1	61.2	57.7	64.8
NO	24.5 %	19 %	24.7	35.8	27.5	33.3	23.6	
NON SO	9.2 %	10 %	8	8.1	11.2	9	11.6	
IL LAVORO A TEMPO PARZIALE	1° - Ritieni utile questo strumento?							
	SI	42.7 %	44 %	38	36.2	68.3	44.6	48
	NO	41.1 %	38 %	45.4	49.7	28.3	41.4	37
	NON SO	16.2 %	18 %	16.6	14.1	3.4	14	15
	2° - Nel caso che in FIAT ci sia un accordo di questo genere pensi di poterlo utilizzare?							
	SI	26.4 %	30 %	29	15.6	27.8	19.5	24.8
NO	53 %	48 %	50	67.9	54.9	63.7	54	
NON SO	20.6 %	22 %	21	16.5	17.2	16.9	21.2	
DISPONIBILITÀ ALLA LOTTA	Nel caso che la FIAT risponda negativamente alle richieste sopra indicate (contratto di solidarietà, Part-time, ecc.) sei disponibile alla lotta per ottenerle?							
	SI	31 %	35 %	32.8	16.1	29.4	20.3	32
	NO	45 %	43 %	44.8	65.3	44	58.6	38.4
	NON SO	24 %	22 %	22.4	18.6	26.6	21.1	29.6

NOTABENE: i questionari distribuiti sono stati circa 4.500; ritornati 3.150 circa (70%) di cui compilati 2.700 circa (60%) del totale. Solo degli ENTI CENTRALI riportiamo dati degli IMPIEGATI, in quanto negli altri settori il numero era poco significativo. Da questa elaborazione mancano i dati anagrafici e i nuclei familiari che al più presto verranno elaborati mediante il calcolatore.

SITUAZIONE  
OBIETTIVO  
LUGLIO 1986

sintesi del volantino del 26.11.85

.....LETTERA APERTA.....

### SUL PASSATO

per esempio sull'accordo dei 35 giorni avremmo voluto che prima di firmarlo si fosse sul serio fatta una VERA DISCUSSIONE e consultazione con i militanti e i lavoratori. NON SI FECE E FU UN ERRORE.

- non ci è piaciuta la conclusione della consultazione del primo ac cordo sul "costo del lavoro" del gennaio '83, dove, decine e centinaia di emendamenti alla piattaforma, non vennero presi in con siderazione da CGIL CISL UIL. ALTRO ERRORE.
- SIAMO STATI D'ACCORDO CON LA CGIL invece nel febbraio dell'84 si oppose al taglio dei 4 punti di contingenza. Ad oggi anche se il referendum ha avuto un esito che a noi non è piaciuto, NON CI SEN TIAMO DEI PENTITI...!

### SUL PRESENTE

ANCHE SE NON CI TIRIAMO INDIETRO DALLA LOTTA E DAGLI SCIOPERI che si dichiarano, esprimiamo il nostro disappunto.

1°) sul modo come è stata costruita e viene mandata avan ti la "vertenza generale" con la Confindustria sulla "nuova scala mo bile" e la riduzione degli orari di lavoro; in quanto avremmo voluto discuterne prima sia sui CONTENUTI CHE SUL METODO. Grado di copertura della scala mobile e riforma dell'IRPEF per pagare meno tasse SONO PROBLEMI NOSTRI. Denunciamo una caduta pericolosissima di democrazia tra Sindacato e lavoratori. Così come cosa si "scambia" per la riduzione dell'orario SONO PROBLEMI NOSTRI, specie se si parla di sabati, terzi turni, per non dire MEZZ'ORA e PAUSE.. Flessibilità certamente ma con altrettanti risultati sulla occupazione e il NON AUMENTO DELLO SFRUTTAMENTO.!

2°) sul modo come è stata costruita la VERTENZA NAZIONALE DEL GRUPPO FIAT, anche qui con scarso coinvolgimento dei delegati e dei lavoratori. Al suo interno inoltre, sono ASSENTI I PROBLEMI DI FABBRICA che al più presto devono essere affrontati.

## SUL FUTURO

A partire dal congresso noi chiediamo alla FIOM e alla CGIL:

1) che ogni "inevitabile o necessario" confronto a livello centralizzato con Governo e Confindustria sia preceduto da confronti veri con le strutture di base e con i lavoratori;

2) Che sulla modifica della "finanziaria" e sulla vertenza su "scala mobile e orari" ci sia continuità nell'informazione e nelle lotte con il necessario confronto che la CGIL deve costruire con i partiti della sinistra sia all'opposizione che al governo;

3) Che sulla vertenza nazionale del gruppo FIAT, oltre alla necessaria consultazione, entro il 15 dicembre si vada allo SCIOPERO NAZIONALE DEL GRUPPO FIAT; inoltre nei prossimi giorni ci sia un confronto con il governo sulla legge sui "prepensionamenti a 50 anni con scambio" così come per il miglioramento della legge sul PART-TIME e sui contratti di solidarietà;

4) Che assieme agli altri sindacati ci sia una vera ripresa della CONTRATTAZIONE AZIENDALE specie sulle condizioni di lavoro;

5) Che i recenti "patti di unità di azione" tra FIM/FIOM/UILM sia regionali piemontesi che nazionali, vengano applicati, specie nella parte dedicata alla VERIFICA E RIELEZIONE DEI DELEGATI E CONSIGLI DI FABBRICA.

6) Che la FIOM/CGIL in accordo, se possibile, con FIM/CISL e UILM/UIL promuova presso il Parlamento una "commissione parlamentare d'inchiesta" sulla FIAT su tre questioni:

- VERIFICA DEL RAPPORTO TRA COSTI E RISULTATI sostenuti dallo Stato e dalla collettività in rapporto a quanto è avvenuto ed è in corso con le ristrutturazioni negli stabilimenti FIAT;
- VERIFICA dell'uso della CIG sia a "zero ore" che settimanale in ordine al rispetto degli accordi sui rientri e all'uso dello straordinario;
- VERIFICA della condizione umana e dei "gradi di libertà" dei lavoratori FIAT.

sintesi del volantino del 24.11.85

CONSULTAZIONE E MOBILITAZIONE di tutti i lavoratori FIAT sui temi della "vertenza".

In breve si tratta di 3 grandi questioni:

1a) La verifica dell'accordo del 1983 sui RIENTRI dalla CIG a zero ore che sono rimasti 7.000 circa (6.400 al nord, 600 al sud o altrove).

2a) Le prospettive industriali e produttive del gruppo FIAT in ordine special modo alla occupazione, per verificare le affermazioni della FIAT su una presunta "esuberanza" di circa 7/8000 addetti;

Per far fronte a questi problemi il sindacato tutto (FIM FIOM UILM) ha prospettato l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- PREPENSIONAMENTO A 50 ANNI CON RELATIVO SCAMBIO DI RIENTRI DALLA CIG A ZERO ORE E ASSUNZIONE DI GIOVANI.
- ATTIVAZIONE (e miglioramento) DELLA LEGGE SUL PART-TIME E SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA'.
- APPLICAZIONE NEL 1986 DELLA RIDUZIONE DI ORARIO GIA' PRESENTE IN FIAT (= la somma dei PRI e PRO) A PARTIRE DALLA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO ANNUO.

3a) SALARIO: raddoppio del "premio verie" (per il 3° livello dalle attuali 520.000 a 1.040.000 lire).

Su queste tre questioni vi è già un NO della FIAT = sul SALARIO nonostante i profitti fatti in questi anni; anche per quanto riguarda i temi dell'occupazione, le distanze sono molto grandi. UN ULTERIORE INCONTRO CON LA FIAT VI SARA' LUNEDI' 2 DICEMBRE ALL'UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO..

E' per questo che nei giorni successivi vi saranno le assemblee retribuite per spiegare la situazione e decidere mobilitazioni e lotte.

sintesi del volantino del 30.11.85

.....DEMOCRAZIA E RIELEZIONE DEI DELEGATI...

Occorre chiarire DEFINITIVAMENTE l'aspetto della DEMOCRAZIA e cioè dei modi e dei tempi in cui si va alla VERIFICA DEMOCRATICA (= con il voto) dei "rappresentati dei lavoratori" (delegati e consigli di fabbrica). Ad oggi la situazione è la seguente:

1) Gli attuali delegati oltre ad essere in numero minore a quanto ci spetta (oltre 26 in meno) non sono più stati verificati da 6 ANNI. Anni in cui gli stessi lavoratori e delegati hanno votato quasi una volta l'anno: sulle poltiche, le amministrative, i referendum, la scuola, ecc. per cui in fabbrica si rischia di stare in carica come il Presidente della Repubblica (7 anni) o addirittura "senatori a vita". TUTTO CIO" E' UNO SCANDALO.

2) Siamo in presenza di ben DUE ACCORDI sui temi della democrazia e rielezione dei delegati; uno di aprile scorso di FIM/FIOM/UIL Reg. Piemonte, uno di questi giorni fatto a livello nazionale, sempre dalle stesse organizzazioni.

3) In un settore della Mirafiori (la Meccanica 1) ben 3500 lavoratori (quasi la metà dello stabilimento) hanno verificato (d'accordo FIM/FIOM/UILM) con votazione segreta ben 62 delegati. I risultati sono stati ottimi sotto ogni aspetto:

- a) ha partecipato al voto il 90% dei lavoratori, dimostrando che la verifica E' UNA ESIGENZA DI MASSA SENTITA DAI LAVORATORI a cui occorre dunque dare una risposta positiva;
- b) il risultato del voto non ha punito nessun sindacato, in quanto sia la FIM che FIOM, che UILM, mantengono grosso modo i loro delegati. E CIO' E' BENE. Non c'è stata nessuna vendetta, ma il riconoscimento della CAPACITA' ED IMPEGNO DI OGNI SINGOLO DELEGATO;
- c) le modalità di voto: seggi elettorali, scrutatori, scheda bianca, liste di candidati, voto segreto e rigorosi scrutini delle votazioni

ni, hanno dato garanzie di correttezza ai lavoratori e ad ogni organizzazione.

UNA DOMANDA ED UNA PROPOSTA

Specialmente ad una parte della UILM chiediamo cosa impedisce ancora (alla luce di quanto sopra descritto) di andare ad una verifica dei delegati in Carrozzeria.

LA FIOM PROPONE IL MESE DI GENNAIO 1986 in modo di avere a disposizione le ore di assemblea e di permessi sindacali ed inoltre il tempo da qui ad allora, per ogni organizzazione di trovarsi i propri candidati.

...dalla protesta alla proposta... VOGLIAMO 6 (=sei) SECONDI IN PIÙ DI FATTORE RIPOSO

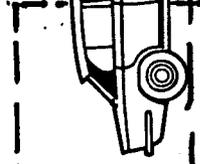
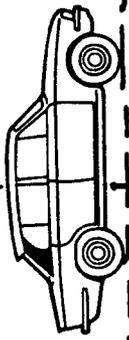
il problema dei FATTORI DI RIPOSO → richiesta/proposta = RADDOPPIO

esempio: il mod. UNO = produzione per turno = 250 al montaggio -  $450 : 250 = 1.8 = 1'48''$  di cadenza

SITUAZIONE ATTUALE

cadenza =  $1'48'' = 108$  secondi

entro i quali ogni operaio svolge le sue mansioni



attualmente nelle linee La FIAT assegna il 6% di Fattori di Riposo.  
per cui abbiamo:

102 secondi di T.A. (=attività)

~~14~~ 6" di F.R. (riposo)

SITUAZIONE CON IL RADDOPPIO DEI FATTORI DI RIPOSO dal 6% al 12% = da 6" a 12"

95 secondi di T.A. (=attività)

~~14~~ 13" di F.R. = 12% →

RISULTATO = cosa ci guadagniamo: 6 secondi e mezzo in più  $\times 227$  (=vetture che ogni operaio fa in un turno) = 24.6 minuti in più nel turno  $\times 2.000$  operai della UNO = 820 ore. diviso 8 (=ore giornaliere = 1 operaio) = 102.5 operai. **51.25** per turno = 17.08 per ognuno dei 3 incanti = 2.66 operai per squadra (mechia).

102 OPERAI IN PIÙ

nei secondi e nei secondi e nei secondi e nei secondi e nei

dal volantino del 3.12.85 (sintesi)

.....I PROBLEMI DI FABBRICA E LA CONTRATTAZIONE.....

Se come metro di misura prendiamo un criterio come la CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO DEI LAVORATORI e tutto ciò lo intendiamo ancora più specificamente come LAVORO (= occupazione, prestazione, mobilità, orario, CIG, sfruttamento), come SALUTE (rischi e stato di salute, % assenteismo, infortuni, inidonei, ecc.), come PROFESSIONALITA' (inquadramento categoriale, qualità delle mansioni, responsabilità), come SALARIO (quantità, qualità, reddito familiare), ne viene fuori che negli ultimi anni tutti questi riferimenti sono TUTTI PEGGIORATI.

A tutti (o meglio in parte) questi problemi, nei primi mesi di questo anno si era tentato di dare una risposta a partire dai problemi dei "CARICHI DI LAVORO". Ricordiamo a questo proposito sia le lotte, che la "campagna di alfabetizzazione" portata avanti UNITARIAMENTE CON UNA SERIE DI VOLANTINI NUMERATI. Alla fine si elaborò e venne presentata in assemblea una "proposta rivendicativa" per tutto lo stabilimento di Carrozzeria che brevemente ricordiamo:

#### CARICHI DI LAVORO

essendo questi un vero RISCHIO ALLA SALUTE, si richiede o la RIDUZIONE DEL RISCHIO attraverso una diversa organizzazione del lavoro (isole di montaggio o simili, che vorrebbe dire lavorare con mansioni di 15/20 minuti aumentando la professionalità e anche la qualità della prestazione), o MINORE ESPOSIZIONE AL RISCHIO attraverso il raddoppio dei Fattori di Riposo (vedi l'esempio dei SEI SECONDI IN PIU' al modello UNO = a 24 minuti di pausa nel turno o a 102 operai in più).

#### CATEGORIE

Il passaggio al 4° livello per "cambisti, sostituti assenti" (circa il 12% dei lavoratori alle linee), inoltre anche per altri lavoratori particolarmente adibiti a specifiche mansioni in altri reparti e officine.

#### SALARIO

L'istituzione di un premio qualità di cui 2/3 (= 70/80.000 lire) fisse

mensili e uguali per tutti (anche per recuperare l'aumento di produttività di tutti questi anni (regalato); 1/3 (30/40.000 lire mensili) legate all'andamento della qualità reparto per reparto e mese per mese; superando quindi le discriminazioni FIAT nell'uso delle "una tantum". Inoltre una perequazione salariale per le categorie di MANUTENTORI/IMPIEGATI E TECNICI.

Questa ipotesi di "vertenza Carrozzeria" non andò avanti perchè ad un certo punto una parte della UILM ci disse di NO, che era meglio aspettare la Vertenza Nazionale del Gruppo FIAT. Facemmo presente che difficilmente in una vertenza nazionale avrebbero trovato posto i problemi specifici di officina. INFATTI: la vertenza nazionale ora c'è MA SONO ASSENTI I PROBLEMI DI FABBRICA: siamo stati facili profeti..... E INTANTO NON SI E' PIU' FATTA NESSUNA INIZIATIVA DAL MESE DI MAGGIO: SEI MESI..

A questo punto però per noi della FIOM non c'è tanto l'interesse di fare a tutti i costi una "vertenza di stabilimento"; l'importante è però RIPRENDERE UNA CAPACITA' RIVENDICATIVA (chiedere delle cose al padrone), senza la quale un sindacato NON E' PIU' TALE e senza RIVENDICAZIONE i lavoratori si domandano COSA SERVONO I DELEGATI???.

RIPRENDERE RIVENDICAZIONI E LOTTE è quindi una DOMANDA/PROPOSTA che facciamo ai delegati FIM e più che altro ai delegati UILM che in misura maggiore hanno posto perplessità o rifiuti. Tenendo presente, oltretutto due "novità": il rapporto tra CIG a zero/ore e settimanale e l'uso smodato dello straordinario (176.000 ore da gennaio a giugno, circa 30.000 ore al mese in carrozzeria e intanto fuori rimangono ancora 7000 CIG di cui 2400 della Carrozzeria; sul problema scarti/qualità, la FIAT ha fatto un mare di "propaganda" e ha avuto pochi risultati che arrivano se si mette in condizione di LAVOARE MENO PER LAVORARE MEGLIO.

## LASTROFERRATURA: 40 MINUTI ALLE MACCHINE - 40 MINUTI AGLI UOMINI

### CONDIZIONI DI LAVORO:

quasi tutti i lavoratori attualmente presenti all'ex DAI e all'ex FUCINE, sono provenienti da posti di lavoro dove usufruivano dei 40 minuti di cambio. Attualmente hanno invece a disposizione solo 20 minuti derivanti dal 4% di 450 minuti riferiti alle "necessità fisiologiche". In pratica la FIAT li considera come se lavorassero su banchi fissi o comunque, a lavoro singolo non vincolato.

E COSI' INVECE NON E'. E' vero che non si tratta di catene di montaggio, ma è altrettanto vero che per tutto il turno si è VINCOLATI comunque all'impianto (con mansioni, tra l'altro, tutte sotto il minuto), quel tanto che per usufruire dei 20 minuti occorre un vero e proprio cambio. Questa situazione vale anche per le cosiddette linee a "passo passo". E forse in futuro queste situazioni aumenteranno.

### IMPIANTI E PRODUZIONI:

Siamo di fronte ad impianti che sono costati decine e decine di miliardi, la cui "efficienza" è calcolata mediamente attorno al 70%. Per non dire la qualità della produzione che specie sul 2° turno esce in gran parte inaffidabile dal punto di vista della qualità; questo perchè la FIAT presta poca attenzione alla manutenzione, specie quella programmata in quanto quella che viene effettuata è solo nel turno di notte.

### PROSPETTIVA PREVEDIBILE:

Stante questa situazione è prevedibile che la FIAT in un prossimo futuro chieda ai lavoratori e al sindacato di modificare l'attuale sistemazione dei turni, così come è avvenuto in altri stabilimenti (vedi SEVEL); in pratica il 1° turno dalle ore 6 alle ore 14, il 2° turno dalle ore 15 alle ore 23, per poter avere un'ora di fermata degli impianti in modo da poter effettuare tutta una serie di operazioni di manutenzione.

Le conseguenze sui lavoratori sono evidenti e con tutta probabilità investiranno TUTTA LA Lastroferratura.

PROPOSTA DEL SINDACATO:

Detto che una manutenzione programmata ad impianti fermi può essere una vera necessità, invece di fare come intende la FIAT (ritornare a lavorare fino alle 23 per il 2° turno), si potrebbe fare nel modo seguente:

.....intanto recuperare per tutto il lavoro a "vincolo operativo" oltre agli attuali 20 minuti altri 20 e usarli nel seguente modo:

- 10 minuti usarli durante il turno attraverso opportuni cambi;
- 10 minuti di fermata collettiva e quindi anche degli impianti, attaccati alla MEZZ'ORA della mensa per permettere durante questo tempo (sarebbero 40 minuti al mattino e 40 alla sera) di effettuare i necessari controlli e manutenzioni.

Si avrebbe così un doppio risultato:

- quello di un giusto riconoscimento/risarcimento di pause ai lavoratori, senza riportarli a lavorare come una volta fino alle 23;
- quello di una doverosa attenzione al buon funzionamento degli impianti.

VERNICIATURA - DIFENDERE LA CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO DEI

LAVORATORI.

PROBLEMI PRESENTI:

Nonostante le ristrutturazioni avvenute e le lotte del passato, i problemi prioritari che, come delegati FIOM/CGIL riteniamo continuino ad essere, sono:

- AMBIENTE E SALUTE
- CARICHI DI LAVORO E ORGANICI
- ASPETTI SALARIALI LEGATI ALLA CONDIZIONE DI LAVORO

AMBIENTE E SALUTE

Certamente rispetto al passato molto è cambiato, però molto resta da fare. Nel recente passato abbiamo tentato (unitariamente con FIM e UILM) di raffrontare il problema da un lato con RIVENDICAZIONI E LOTTE nei confronti della direzione FIAT (con scarsi risultati); dall'altro con un rapporto più stretto con i tecnici della Unità Sanitaria Locale di Mirafiori (vedi costruzione dei "tabelloni", l'ingresso in fabbrica su nostra richiesta, dell'Ispettore del Lavoro, ecc.). Occorre però riprendere questo lavoro perchè la SALUTE come difesa della "capacità di lavoro" è sempre al PRIMO posto;

CARICHI DI LAVORO E ORGANICI

La Verniciatura è il settore che maggiormente ha perso organici da prima a dopo il 1980; gli incrementi di produttività (vetture procapite) sono al di sopra del 100%. E' vero che ciò è avvenuto anche per l'introduzione dei robots e altra automazione, ma ANCHE PER TANTO "OLIO DI GO-MITO".

Un solo esempio al "circuito di smalto":

1980 = produzione di 220 "127" con 182 operai

1985 = produzione di 427 "UNO" con 49 operai

PAUSE E SATURAZIONI sono quindi obiettivi da rimettere al centro della iniziativa RIVENDICATIVA E DI LOTTA A LIVELLO DI OFFICINA.

#### ASPETTI SALARIALI

Gli aumenti di produttività di tutti questi anni, sono finiti nelle tasche della FIAT, la quale anno per anno, aumenta i propri profitti e dividendi: agli azionisti e inoltre intasca soldi dallo Stato.

Fra tutti gli aspetti salariali legati alla condizione di lavoro (paghe di posto, cottimo, disagi linea, "una tantum", aumenti al merito) noi proponiamo di ragionare sulla istituzione di un PREMIO QUALITA' a livello di reparto (o di altra realtà omogenea) con una base fissa uguale per tutti e una parte mobile variabile da mese a mese, legata allo andamento degli scarti e della qualità.

Tutto questo per legare il salario alla ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: per LAVORARE MENO E MEGLIO; inoltre per trasformare le "una tantum", date dalla FIAT in maniera discriminatoria, in SALARIO CONTRATTATO.

PROGETTO " INNOVAZIONE "

La proposta che seguirà da per scontato e conosciuto il lavoro di analisi e conoscenza costruito negli ultimi anni in 5a Lega sui processi di ristrutturazione e sulla condizione operaia così come tutti gli altri approfondimenti di analisi condotti dalla FIOM Regionale in vari convegni e seminari. Tutto ciò per risparmiare le motivazioni a sostegno del "progetto".

In sintesi si può dire al massimo questo: il processo di mutamento nelle "cose, negli uomini e nei modelli culturali" (politici e gestionali, rivendicativi e normativi, ecc.) nella grande fabbrica è avvenuto ed è in atto con alterne fortune e non senza contraddizioni, anche per chi ne è il diretto protagonista (la FIAT); senz'altro procederà ancora per i prossimi anni a tutti i livelli e piani di intervento. Cautela vuole non affidare a questo processo nessuna ipotesi "deterministica". Le variabili da mettere in conto (anche esterne alla nostra capacità di intervento sindacale) sono parecchie.

Ma paradossalmente proprio per questo è possibile (forse) non essere spettatori passivi di questo processo, ma tentare un proprio autonomo "inserimento attivo" per evitare un'accettazione acritica o specularmente un "rifiuto ideologico".

OBIETTIVO A MEDIO TERMINE:

SUPERAMENTO DELLA CATENA DI MONTAGGIO

Scelgo consapevolmente una tale denominazione non solo per il suo carattere provocatorio ed evocativo, ma anche perchè il prossimo futuro sarà probabilmente contrassegnato da parte della FIAT ad affrontare questa realtà, la quale, salvo alcune esperienze, è rimasta inalterata. Le conseguenze di una tale ricerca si sa già cosa contengono in termini di generale "riprogettazione" del prodotto auto, del salto necessario delle automazioni "intelligenti", per non dire sulle conseguenze occupazionali in settori attualmente a grande concentrazione lavorativa;

così come a nuove sofisticazioni nel trattamento delle informazioni sulle produzioni, sulla qualità, sugli uomini, ecc. Voglio dire in pratica che scegliere il punto "settoriale" come le catene di montaggio non significa affatto escludere tutto ciò che le determina a "monte e a valle".... ANZI.

OBIETTIVI A BREVE TERMINE:

(.. in coerenza con quanto sopra)

RAPPORTO TRA COSTI E RISULTATI SULLA INTERA LINEA DI PRODOTTO DEL MODELLO UNO (dalla progettazione, produzione, marketing) Comparazione con il modello 127 in termini di "cose-uomini-modelli".

Che la scelta di una linea di prodotto non esclude ma anzi chiama in causa quanti a suo tempo sono intervenuti nei processi di innovazione tecnologica negli impianti (penso per esempio al COMAU e altri) così come chi ha fornito strumenti per il trattamento delle informazioni "in tempo reale" come i nuovi impianti e modelli informatici; ecc.

PRIME IPOTESI IN ALCUNI SPEZZONI DEL CICLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Siccome non ci interessa nè fare una ricerca completamente astratta al movimento rivendicativo, nè tantomeno pretendere di inventare una qualsorta di "ufficio di progettazione di sinistra", occorre vada esplicitata la "finalità rivendicativa" che guida il progetto = LA DIFESA E IL MIGLIORAMENTO DELLE CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO in termini di LAVORO (come occupazione, prestazione, intensità); SALUTE (come rischi e stato di salute); PROFESSIONALITA' (come qualità delle mansioni e inquadramento categoriale); SALARIO (come quantità e qualità).

Siamo di fronte quindi ad obiettivi facilmente quantificabili e comparabili nel tempo e per analogia su una situazione ed un'altra. Voglio dire in pratica che sugli "indici" indicati più sopra si può fare "parametro 100" sul modello 127, verificare lo scostamento sul modello UNO e PREVEDERE QUANTO su un "nostro progetto di innovazione".

Vale la pena esplicitare con maggiore chiarezza i "criteri di misura" di un approccio che abbia l'ambizione di essere scientifico; ne propongo tre: due dei quali sono già considerati nella "comunità scientifica tradizionale e cioè:

- 1) quello a carattere FISICO e cioè quantitativo verificabile da una situazione A) ad una situazione B), al limite dal solo soggetto tecnico-scientifico che conduce una ricerca/progetto;
- 2) quello a carattere EMPIRICO/POLITICO che in genere si pone e verifica, colui che "decide" politicamente il carattere della innovazione, i suoi scopi; nel nostro caso è questa una misura squisitamente "politico/sindacale" nel senso che un buon risultato deve portare a casa più contrattazione e potere.

IL TERZO CRITERIO di misura lo metto sotto il titolo della "validazione consensuale" nel senso che un buon risultato di una innovazione alla fine della "fiera" tale deve essere prima di tutto riconosciuto dai lavoratori in quanto soggetti del cambiamento. Il che significa che la PARTECIPAZIONE ALLA RICERCA/PROGETTO è la condizione indispensabile per non scimmiettare un qualsiasi Ufficio Analisi Lavoro o Progettazione, ma caso mai, riformulare il concetto di "comunità scientifica" offrendo a quella tradizionale, gli elementi "salienti" della esperienza di rivendicazione/contrattazione, derivante dall'esperienza operaia e quindi, sperimentare un lavoro di RICERCA/PROGETTO con la centro un soggetto che definiremo una "comunità scientifica allargata". Insomma, per buttarla in politica, la "sfida" da portare (ma anche una tesi da sostenere) è che PIU' DEMOCRAZIA (intesa come partecipazione e contrattazione) E' UGUALE A PIU' PRODUTTIVITA' (evidentemente innovando lo stesso significato di produttività al fatto per esempio di "sfruttare" nelle capacità umane non solo i muscoli e la manualità ma anche le capacità intellettive e quindi, non solo di adattamento ma anche quelle di cambiamento e di "creatività", di autogoverno e/o autogestione.

Perchè sul modello UNO

In sintesi espongo le ragioni perchè ritengo più utile che il progetto

/innovazione si misuri con questa realtà:

1) è una situazione stabilizzata, almeno per questo periodo, sia dal punto di vista produttivo che tecnologico;

2) e' la situazione più comparabile con il passato, vedi il modello 127 di cui è stata la sostituzione;

3) è la situazione che se da un lato è la più "finita" è anche la più contraddittoria nel senso che siamo in presenza del massimo di innovazione tecnologica in alcuni spezzoni del ciclo (vedi i motori con il LAM e Termoli, Lastroferrature e verniciatura), ma anche con il massimo di "tradizione" in altri spezzoni del ciclo (vedi le linee di montaggio e le preparazioni), gioco forza ne viene che saremo costretti "sul campo" a verificare accordi e normativa da superare, innovare, ecc.;

4) Infine è la situazione dove da un lato la FIAT sta facendo i conti (per il momento non buoni) sulle innovazioni tecnologiche spinte (vedi LAM e automazioni in Lastroferratura); dove prevedibilmente costruirà ipotesi "innovative" sui montaggi finali sia sul prodotto che sui modi di organizzazione del lavoro, degli impianti (robots ???) e sugli uomini.

#### Condizioni necessarie alla ricerca/progetto

1) tutto il percorso di ricerca/progetto deve essere fortemente agganciato a tutti i momenti di attività di contestazione e rivendicativa (tanto per capirci coloro i quali a vario titolo e con diverse responsabilità o portatori di diversi sapere e discipline, dovranno conoscere e seguire nel dettaglio ogni momento anche di lotta, di sensibilizzazione a mezzo di comuni volantini, ecc.);

2) il tutto deve stare dentro all'attività della 5a Lega e del Coordinamento FIAT.

E' chiaro che deve valere il principio di una relativa autonomia tra ricerca/progetto e direzione rivendicativa contingente.

Soggetti interessati

- DELEGATI (variamente scelti in ordine alla collocazione del ciclo, delle competenze "professionali", ecc.);
- FUNZIONARI (5a Lega, altre realtà che si deciderà di interessare, Coordinamento FIAT);
- ISTITUTI UNIVERSITARI: POLITECNICO, MEDICINA DEL LAVORO, PSICOLOGIA DEL LAVORO. A questo proposito occorrerà verificare lo strumento più adatto per il loro coinvolgimento (convenzioni: dalla legge 833, altro?....);
- U.S.L. Mirafiori e centrale;
- SINDACATI: Scuola, Funzione Pubblica (Sanità); questo per le implicazioni che una quale sorta di convenzioni porta con se come conseguenza di rapporto con altre categorie di lavoratori e di normative, ecc.

PRIMA IPOTESI DI PROGRAMMA DI LAVORO  
=====

A) Situazione obiettivo a ferie '86: COSTRUZIONE DEL RAPPORTO COSTI/RISULTATI (comparazione modello 127/modello UNO).

Lavoro da seguire:

- delegati e sindacalisti (ricostruzione del ciclo in termini di mappa delle "cose-uomini-modelli");
- Università: rapporto "costi/risultati":
  - produttività → politecnico
  - salute → medicina
  - competenza professionale allargata → psicologia
- U.S.L.: sistemazione dati e informazione per costruzione sistema informativo,

B) Situazione obiettivo fine '86: COSTRUZIONE IPOTESI.

I N D I C E

	pag.
1) I COLLABORATORI	
2) TORINO - LA MIRAFIORI - <u>LA CARROZZERIA</u>	1
3) LA FIAT MIRAFIORI: i 5 SETTORI	2
4) MAPPA DELLE PORTE DELLA FIAT MIRAFIORI	3
5) DELLA FIAT MIRAFIORI.....LA CARROZZERIA	4
6) ANALISI DELLA <u>CARROZZERIA</u> MIRAFIORI	5
7) <u>CARROZZERIA</u> : i processi di ristrutturazione, le condizioni di lavoro - lo stato della organizzazione.	6
8) <u>LE COSE</u> : i mezzi di produzione - i prodotti e produzioni la sequenza operativa - l'innovazione	7/11
- Prodotti e Produzione	12/13
- Il ciclo produttivo: novembre 1985	14
- I comparti produttivi della Carrozzeria:	15
- PREPARAZIONI/SELLERIA	15/16
- MANUTENZIONI/SERVIZI GENERALI	17/22
- LASTROFERRATURA	23/27
- VERNICIATURA	28/38
- MONTAGGI FINALI	39/43
- FINIZIONE	44/46
- IMPIEGATI: organico	47
- IMPIEGATI: scheda informativa	48/49
<u>8/A) ALLEGATI AL CAPITOLO "COSE"</u>	50
- Interviste a tecnici Fiat su impianti e tecnologie	51/53
- problemi di efficienza	54/55
- Brevi cenni sui modelli THEMA e CROMA	56/58

<u>9) GLI UOMINI: chi sono - quanti sono - come stanno - una</u>	59
finalità rivendicativa - un modello o griglia di lettura	
- mappa della CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO	60
- Percorso di lettura	61
- Griglia del sindacato per leggere la fabbrica	62
- la finalità	63
<u>9/1) IL LAVORO come: OCCUPAZIONE - PRESTANZIONE -</u>	64
INTENSITA'	
OCCUPAZIONE	65
- Dati a confronto	67/68
- Dati occupazionali	69
- Andamento occupazionale	70/71
- La composizione della forza lavoro	72
PRESTAZIONE	73
- Il lavoro come prestazione	74/75
INTENSITA'	76
- Fasce di età	77/78
- Il lavoro come intensità	79
- percorso e confronto	80
- saturazioni	81/85
- andamento produzione, organico, assenteismo, produttività.	86/87
<u>9/2) SALUTE come: MAPPE GREZZE DEI RISCHI - BILANCI DI SA-</u>	88
LUTE - PIANI DI BONIFICA	
MAPPE GREZZE DI RISCHIO	89
- legenda rischi.	90
- i rischi	91
- VERNICIATURA: i rischi	92
- VERNICIATURA: il tabellone	93
- IV° GRUPPO DI FATTORI	94
- Assenteismo - Infortuni - servizi ed igiene - Stato di salute	95/96
<u>9/3) LA PROFESSIONALITA' come: INQUADRAMENTO - MANSIONI -</u>	97
QUALITA' DEL LAVORO - SCUOLA E FORMAZIONE -	

	pag.
INQUADRAMENTO	98
- Mappa dell'inquadramento professionale	99/100
<u>9/4) SALARIO come: QUANTITA' - QUALITA' - REDDITO IN FAMIGLIA</u>	101
IL SALARIO	102/103
QUALITA' DI EROGAZIONE	104
- le buste paga	105/108
"Quanto percepisce un lavoratore FIAT in C.I.G."	109/110
<u>10) IL MODELLO PADRONALE</u>	111
- schema della 1a e 2a fase	112
- i 7 PUNTI FERMI	113
- Regolamento dei CIRCOLI DI QUALITA'	114
- Il "modello padronale":	115/122
<u>11) I GRADI DI LIBERTA'</u>	123
- i gradi di libertà: considerazioni	124/129
- dal volantino "Ultime novità per i CIG FIAT"	130
<u>12) IL MODELLO SINDACALE</u>	124
- l'assemblea, gli iscritti, i delegati, il monte ore	132/133
- dall'inchiesta al Montaggio Modello UNO/Ottobre 1983/ "COSA PENSANO I LAVORATORI"	134
ALTRI MODELLI PRESENTI IN FABBRICA	135
SITUAZIONE DELEGATI E ISCRITTI	136
STRUTTURE SINDACALI	137
PRIMA E DOPO IL 14 FEBBRAIO 1984	138/143
<u>13) PRIME RISPOSTE DELLA CLASSE OPERAIA</u>	144
- Prime risposte dei lavoratori	145
- dal volantino "Ultime novità per i CIG FIAT"	146
- Questionario "cosa pensano i lavoratori"	147/148

<u>14) SITUAZIONE OBIETTIVO LUGLIO 1986</u>	149
- sintesi del volantino del 26.11.1985	150/151
- sintesi del volantino del 24.11.1985	152
- sintesi del volantino del 30.11.1985	153/154
- copia del volantino "VOGLIAMO 6 SECONDI IN PIU' DI FATTORE RIPOSO"	155
- sintesi del volantino del 3.12.1985	156/157
- copia del volantino "40 MINUTI ALLE MACCHINE, 40 MINU NUTI AGLI UOMINI"	158/159
- copia del volantino "DIFENDERE LA CAPACITA' DI LAVORO E DI GUADAGNO DEI LAVORATORI"	160/161
PROGETTO/INNOVAZIONE	162/166