

Osservatorio sull'industria metalmeccanica



Fiom Cgil Basilicata

**Il piano industriale FIAT 2010-2014 e
l'industria dell'auto regionale:
*l'organizzazione del lavoro, le condizioni di
lavoro in FIAT-SATA e nell'indotto
e le proposte della Fiom Basilicata***

Settembre 2010

Il presente rapporto è stato redatto da Davide Bubbico (Università degli Studi di Salerno) su incarico della Fiom Cgil Basilicata con la collaborazione di Giuseppe Cillis per l'Osservatorio sull'industria metalmeccanica. Giuseppe Cillis è anche autore della parte terza del rapporto.

L'attività di ricerca si è svolta tra maggio e settembre del 2010.

L'autore ringrazia i delegati, i componenti del direttivo e gli iscritti della Fiom Cgil della Fiata SATA e dell'indotto per la collaborazione offerta nella raccolta dei dati e in particolare Vittorio Cilla e Carmine Pastore.

Indice

Nota introduttiva

di Emanuele De Nicola (segretario regionale Fiom CGIL) p. 5

Parte I

Lo stabilimento FIAT-SATA: l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro

1.1 La SATA di Melfi: modificazioni organizzative e condizioni di lavoro	p.	8
1.2 I risultati della ricerca sull'organizzazione del lavoro	p.	11
1.2.1 Stampaggio	p.	12
1.2.2 Lastratura	p.	14
1.2.3 Verniciatura	p.	16
1.2.4 Montaggio	p.	19
1.3 Le principali criticità dell'organizzazione del lavoro	p.	31
1.4 La ricerca Fiom e Inca sulle condizioni di salute e le malattie Professionali	p.	34
1.4.1 La percezione dei danni alla salute tra i lavoratori SATA: i risultati dell'inchiesta nazionale Fiom	p.	34
1.4.2 La ricerca Fiom e Inca sulle malattie professionali	p.	38

Parte II

L'indotto di primo livello di Melfi e l'indotto auto regionale tra crisi produttiva e occupazionale

3.1 L'indotto di primo livello di Melfi: aspetti riorganizzativi e occupazionali	p.	41
3.2 L'indotto auto regionale e il settore metalmeccanico: un quadro critico	p.	50
3.2.1 L'indotto auto regionale	p.	54

Parte III

Il piano industriale FIAT 2010-2014: gli effetti della flessibilità sulla salute e le condizioni di lavoro

Le proposte della Fiom Cgil Basilicata

3.1 Le richieste di Fiat Auto e gli effetti sulla salute e le condizioni di lavoro	p.	58
3.2 Il quadro contrattuale dello stabilimento FIAT-SATA di Melfi	p.	59
3.3 Le proposte della Fiom Cgil Basilicata	p.	64
3.4.1 Le relazioni industriali	p.	64
3.4.2 Produttività e competitività	p.	65
3.4.3 Investimenti e occupazione	p.	66

Appendice

1. Scheda di rilevazione per l'analisi delle condizioni di lavoro	p.	70
2. Quadro riepilogativo delle elezioni delle RSU alla FIAT SATA di Melfi nel giugno 2010	p.	75

Nota introduttiva

Con questo 5° rapporto sull'auto e la componentistica in Basilicata continua il lavoro di ricerca della Fiom Cgil per mettere in luce i dati sull'occupazione, le produzioni e come queste impattano sulle condizioni di lavoro e di sicurezza. Questo studio prende in esame il Piano Marchionne e il progetto Fabbrica Italia dal punto di vista delle richieste avanzate dalla FIAT, che trasformerebbero completamente sia il modello di relazioni industriali, che delle condizioni di salario e dei diritti dei lavoratori.

La Fiom Cgil intende dare un contributo dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori con delle proposte che riguardano il processo di trasformazione che interesserà il futuro dell'auto in un mercato globale, anche attraverso un intervento pubblico che finanzia la ricerca e l'innovazione verso la produzione di auto ecocompatibili in un nuovo sistema di mobilità che faccia del rispetto dell'ambiente una priorità.

Parlare oggi di diritti, rappresentanza, occupazione e del modello di relazioni sindacali alla Fiat di Melfi diventa un'impresa molto ardua e fuori dal coro. La vicenda dei 3 licenziamenti (Barozzino, Lamorte e Pignatelli) e dei 3 reintegri disposti dal tribunale e non effettuati basterebbe da sola a spiegare il modello di relazioni industriali che FIAT in testa vuole imporre nel nostro paese con l'assenso ormai di una parte del sindacato (minoritaria nelle fabbriche) che ha rinunciato a mettere al centro della propria strategia il lavoro, i diritti e con essi "i lavoratori che dovrebbero rappresentare".

Il disegno della FIAT a Melfi è ormai sempre più evidente e parte dal lontano Accordo del 1993, quando si è voluto imporre un modello di relazioni sindacali partecipativo che di fatto metteva il sindacato e i lavoratori in totale subalternità alle scelte dell'azienda, la quale in nome della competitività ha iniziato una fase di progressiva cancellazione degli Accordi Fiat Auto, peggiorando così le condizioni dei lavoratori della SATA.

Questa fase è durata fino al 2004 quando con la famosa "lotta de 21 giorni" i lavoratori insieme alla Fiom Cgil si sono ripresi i diritti, la dignità e il salario, ricostruendo un modello di relazioni sindacali paritario dove il conflitto e i rapporti di forza sono ritornati lo strumento necessario per equilibrare il confronto con la Fiat, che per prima non ha mai creduto alla partecipazione del sindacato e dei lavoratori alle scelte che interessavano lo stabilimento di Melfi.

Sono stati questi anni molto importanti per lo sviluppo della SATA, sia dal punto di vista degli investimenti che delle produzioni, che però non hanno consentito la

crescita e la stabilizzazione dell'occupazione, quando massiccio è stato il ricorso ai lavoratori con contratti di lavoro precari (a termine, interinale, somministrato).

Quello che sta avvenendo oggi è la continuazione di un disegno che approfittando della crisi economica e dei valori, vuole cancellare definitivamente le conquiste degli ultimi 40 anni dallo Statuto dei diritti dei lavoratori al Contratto Nazionale di lavoro, passando sopra anche alla Costituzione e alle leggi dello stato. È questa la fase finale di una restaurazione che è iniziata in Italia negli anni '80 e che rischia di veder cancellato il lavoro come elemento di costruzione dell'emancipazione sociale. Il ricatto della Fiat con l'accordo separato di Pomigliano mette in luce che la competitività senza diritti ci porta sempre più a competere con i paesi emergenti Cina, India etc. dove di fatto non vi sono regole e gli stessi lavoratori diventano una merce.

La Fiom ha deciso di non stare a questi ricatti perché non vi è progresso in un sistema che opprime i lavoratori fino a renderli schiavi. Il ruolo del sindacato è definito solo ed esclusivamente dal rapporto democratico con le lavoratrici e i lavoratori, che devono poter decidere sulle proprie condizioni di vita e di lavoro con la stessa dignità dei cittadini, attraverso la partecipazione attiva alle scelte che riguardano il loro futuro.

La Fiat con la complicità di una parte del sindacato pensa di dividere i lavoratori cancellando le regole della rappresentanza che hanno visto la Fiom ritornare ad essere il 1° sindacato alla Fiat di Melfi, dimenticando che senza la fiducia e il rispetto dei lavoratori non si migliora la competitività, ma che solo attraverso il riconoscimento dei ruoli e delle diverse esigenze si può immaginare di costruire le prospettive del settore auto nel nostro paese. Secondo il piano Marchionne lo stabilimento di Melfi dovrà produrre più di 400.000 vetture all'anno dal 2014, e per fare questo crediamo che siano necessari ulteriori investimenti e un aumento dell'occupazione, non certamente un clima repressivo.

Il sindacato di fronte a questo scenario deve necessariamente scegliere di rimettere al centro della propria strategia il lavoro e la democrazia, contro la logica del profitto e delle imprese che in modo spietato stanno spostando la ricchezza prodotta nella finanza e nelle speculazioni, sempre più lontano dal lavoro, noi lotteremo affinché il futuro dei lavoratori significhi "miglioramento e non sfruttamento".

Potenza 4 Ottobre 2010

Emanuele De Nicola
Segr. Regionale FIOM-CGIL

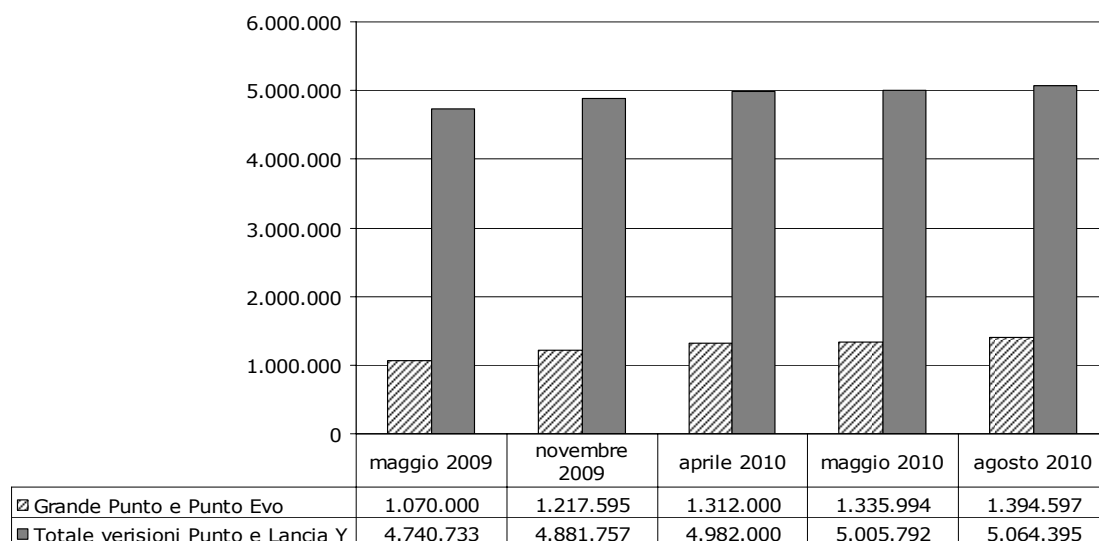
Parte I

Lo stabilimento FIAT-SATA: l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro

1.1 La SATA di Melfi: modificazioni organizzative e condizioni di lavoro

Alla fine di maggio di quest'anno lo stabilimento di Melfi ha raggiunto la produzione della 5 milionesima vettura dal momento dell'avvio della produzione (1993) (fig. 1.1). Tra la fine di novembre del 2009 e la fine di agosto di quest'anno la produzione complessiva è stata di circa 180 mila vetture su 8 mesi di lavoro, considerando che la produzione installata è teoricamente di 360 mila auto/anno, la produzione teorica sarebbe dovuta essere di 260 mila vettura (-80 mila vetture). Se questo non è avvenuto è dovuto, da un lato, alla cassa integrazione ordinaria tra dicembre 2009 e luglio 2010¹, e dall'altro alle chiusure collettive. Inoltre, la produzione reale è stata spesso inferiore a quella teorica impostata di 500 vetture per turno (1.500 vetture giorno)².

Fig. 1.1 – Andamento della produzione dello stabilimento SATA da maggio 2009 ad agosto 2010 – valori assoluti



Fonte: ns. indagine diretta.

Il numero di addetti è passato dai 5.212 di fine ottobre 2007 ai 5.693 di giugno 2010 per effetto dell'internalizzazione delle attività dell'CEVA Logistic (logistica) e dell'assorbimento delle produzioni dell'ITCA realizzate nell'indotto di Melfi, per metà concentrati nell'Unità Operativa del Montaggio (tab. 1.1). Nello specifico le produzioni allocate nell'ex ITCA sono diventate le Ute 7 e 8 della Lastratura. Si è trattato dell'assorbimento di 123 addetti. Per quanto riguarda invece quelli di CEVA

¹ Nel corso del 2009 le settimane di cassa integrazione ordinaria sono state 5; 6 fino a settembre 2010.

² Le settimane di produzione utili sono nel complesso 52, 48 se si considerano quelle di ferie previste dal contratto nazionale di lavoro di categoria. Considerato che la produzione installata per turno è attualmente di 1.500 vetture per giorno su 5 giorni/settimana, quella teorica in un anno dovrebbe essere di 360 mila vetture anno (48 settimane x 5gg/lavorativi/settimana x 1500 vetture teoriche giorno = 360.000 vetture anno).

Logistic ciò ha riguardato circa 400 addetti, poco meno di quelli inizialmente esternalizzati perché una parte è rimasto in CEVA Logistic operando presso l'ex stabilimento Valeo.

Per quanto riguarda l'organico complessivo di SATA, rispetto all'ottobre del 2007, si sono verificate alcune variazioni in relazione al numero di addetti per Unità Operativa, alcune dovute all'assorbimento degli ex CEVA principalmente accorpati al Montaggio, altre a modificazioni organizzative delle Unità. Le principali variazioni hanno riguardato la riduzione degli addetti della Verniciatura per effetto di alcuni importanti investimenti negli impianti realizzati (che hanno comportato un miglioramento della qualità finale e quindi un ricorso inferiore di lavoratori al controllo qualità) in previsione della produzione della Grande Punto (settembre 2008) e l'aumento del Montaggio (quale conseguenza dell'assorbimento dell'organico ex CEVA e dell'internalizzazione di una lavorazione prima allocata presso lo stabilimento della Magneti Marelli). Queste variazioni sono state rispettivamente del -18,2% e del 17,8%.

Tab. 1.1 – Numero addetti e distribuzione dell'organico SATA nel giugno 2010

Unità Operative	2007	2010				distribuzione % del personale per Unità Operativa *		Variazione % 2010/2007
		MF	F	M	% F	2010	2007	
Impiegati/quadri	458	497	71	426	14,3	8,8	8,9	8,5
Lastratura/Stampaggio	1.113	1.126	194	932	17,2	21,4	20,2	1,2
Verniciatura	917	750	170	580	22,7	17,6	13,4	-18,2
Montaggio	2.724	3.209	669	2.540	20,8	52,3	57,5	17,8
ITCA (Sub Component)		111						
Totale	5.212	5.693				100,0	100,0	9,2

Fonte: ns. indagini diretta. * non include i lavoratori dell'ITCA.

Lo stabilimento ha conosciuto nel corso degli ultimi due anni rilevanti modifiche del proprio layout organizzativo in particolare nell'unità del montaggio per effetto della diversa organizzazione delle Ute e delle modalità di rifornimento delle linee. Bisogna, inoltre, ricordare che dal 2005 lo stabilimento produce un solo tipo di vettura del segmento B (la Grande Punto, attualmente Punto Evo) e che non esistono differenze sulle 2 linee di assemblaggio in relazione alle tipologie di allestimento, diversamente dal passato. Da un punto di vista numerico le Ute sono rimaste 2 nell'unità dello stampaggio, anche se sostanzialmente contigue, sono diventate 23 nel Montaggio (rispetto alle 20 tradizionali) e 7 in Verniciatura (una in la c.d. verniciatura paraurti), mentre sono rimaste 6 in Lastratura anche se in questo caso vanno conteggiate altre 2 Ute esterne allo stabilimento perché dislocate nello stabilimento dell'ex ITCA (stampaggi vari) ora di proprietà di Fiat Auto.

La novità più rilevante sul piano organizzativo riguarda tuttavia l'introduzione unilaterale, ovvero senza alcuna discussione e accordo con le organizzazioni sindacali di stabilimento e le RSU, dell'ergo uas, un nuovo modello di organizzazione del lavoro, anche se attualmente l'organizzazione del lavoro si basa ancora in larga parte sul sistema di metrica del TMC-2. L'ergo uas è stato introdotto sulla scia dell'implementazione del modello della World Class Manufacturing (WCM)³ che ha sostituito progressivamente quello della fabbrica modulare, che a sua volta aveva sostituito quello della fabbrica integrata. L'ergo uas se da un lato punta a migliorare l'ergonomia delle postazioni di lavoro, riducendo l'affaticamento, dall'altro ha come obiettivo la riduzione dei tempi morti. Allo stesso modo se nella definizione della metrica di lavoro, si applicano dei coefficienti di affaticamento più bassi, si intensificano anche i ritmi di lavoro, sulla base del principio che il minor tempo per compiere un'operazione sarebbe possibile perché resa meno faticosa.

L'introduzione in via unilaterale dell'ergo uas nello stabilimento di Melfi è avvenuta a partire dall'ottobre del 2008, ma non in tutte le aree di produzione, per stessa ammissione del responsabile del personale del gruppo (Giva). Come scritto in precedenza, tuttavia, la decisione di una modifica così radicale dell'organizzazione del lavoro non è stata mai oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali di stabilimento poiché la Fiat si è limitata ad una semplice comunicazione della sua intenzione di introdurre una diversa organizzazione del lavoro.

In relazione a questo diverso modello di organizzazione del lavoro si è provveduto alla modificazione delle modalità di rifornimento delle linee con l'introduzione, a partire dal luglio 2009, dei c.d. AGV (carrelli robotizzati)⁴. Sono inoltre scomparsi i c.d. SAG (scaffali a gravità) poiché i componenti sono forniti tramite carrelli; il lavoratore non deve pertanto fare più alcun movimento per

³ Come scrive la stessa FIAT il WCM è "un modello integrato che riguarda l'organizzazione della fabbrica nel suo complesso: dalla gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza sul lavoro, alla manutenzione, fino alla logistica con particolare attenzione all'eliminazione degli sprechi. Il WCM si applica a tutti gli ambiti della produzione con l'obiettivo di ottimizzare i risultati attraverso il miglioramento continuo dei processi e della qualità del prodotto, il controllo e la progressiva riduzione dei costi di produzione, la flessibilità di risposta alle esigenze del mercato e il coinvolgimento e la motivazione delle persone. Il sistema ruota attorno a dieci pilastri tecnici e a dieci pilastri manageriali. Un audit esterno valuta il grado di applicazione dello standard raggiunto dallo stabilimento e stabilisce così un punteggio che si traduce in quattro tipi di certificazione: bronzo, argento, oro e world class. Alla fine di dicembre 2009 erano 114 gli stabilimenti del Gruppo coinvolti nel programma WCM di cui 17 avevano raggiunto il livello bronzo e sei quello argento. Tutte le attività sono orientate alla realizzazione di progetti i cui obiettivi sono: zero incidenti, zero sprechi, zero guasti e zero magazzino, che si traducono in creazione di valore per l'azienda e soddisfazione per il cliente. Con il WCM la tradizionale rendicontazione è sostituita dal "Cost Deployment", che costituisce la bussola del sistema nel suo complesso. Basato su una sistematica analisi delle perdite e degli sprechi, stabilisce un ordine di priorità e progettualità degli interventi e consente la rendicontazione finale dei risultati" (FIAT GROUP, *Bilancio di sostenibilità 2009*, p. 114)

⁴ Sul peso dei processi di automazione nell'organizzazione del lavoro nello stabilimento vedi l'articolo recente di Piero Di Siena, *Robot e organizzazione del lavoro*, in *Critica Marxista*, 3-4, 2010.

prendere il componente da montare e ciò finisce per produrre direttamente un aumento dell'intensità della prestazione, non della sua saturazione secondo l'azienda perché il movimento era comunque conteggiato nel tempo attivo. Parlare di un aumento della saturazione del tempo attivo non deve però risultare del tutto improprio. L'impressione che possiamo cogliere è che in generale la nuova organizzazione dei rifornimenti linea se sul piano dell'ergonomia produce alcuni risultati utili, finisce per intensificare comunque la prestazione (potremmo parlare di un aumento della ripetitività dell'operazione da compiere) rendendo comunque più critiche le condizioni di lavoro nelle c.d. aree di preparazione, dette "pick-in". Su un piano più strettamente produttivo, invece, l'aumento delle c.d. aree di preparazione, come si può vedere anche dall'attività di alcune nuove aziende dell'indotto, contiene in sé il rischio di una complessiva trasformazione dell'indotto da area di produzione a area di pre-allestimento (preparazione di moduli e componenti da assemblare), con l'indebolimento della funzione produttiva propria dell'indotto di Melfi a favore dell'aumento delle attività di logistica⁵.

Ma quali sono gli obiettivi dell'ergo uas e le sue probabili conseguenze sulle condizioni di lavoro?

- Ridurre la dissaturazione attualmente esistente con l'obiettivo di saturare al massimo i 450 minuti di lavoro, in quanto quella attuale è di 423 minuti (ovvero il 94% del tempo attivo di lavoro con l'obiettivo di salire al 100%);
- Migliorare l'ergonomia del lavoro;
- Determinare di fatto una riduzione del fabbisogno di manodopera attraverso la riduzione dei tempi di attraversamento delle vetture.

L'applicazione dell'ergo uas non è stata tuttavia la stessa in ogni stabilimento per le diverse caratteristiche organizzative e perché la sua applicazione fa salve le pause esistenti. Così nel caso di Mirafiori le pause sono 3 da 20 minuti, invece che le 2 dello stabilimento di Melfi; l'applicazione integrale dell'ergo uas ha, dunque, un esito differente. A Torino, inoltre, c'è un fattore riposo su ogni cartellino operazione che comprende una saturazione massima dell'86%, mentre a Melfi è del 94%.

1.2 I risultati della ricerca sull'organizzazione del lavoro

I dati che di seguito illustrati sono stati ottenuti attraverso un'attività di rilevazione in ciascuna Ute dello stabilimento attraverso i delegati sindacali della Fiom, componenti del direttivo, semplici iscritti o simpatizzanti dell'organizzazione. I

⁵ Va segnalato, a questo proposito, che a differenza del passato alcuni componenti arrivano direttamente dall'indotto senza fermarsi in via roma dove i carrellisti in passato li rilevavano per distribuirli sulla linea.

dati sono stati (vedi appendice) rilevati su turni diversi di produzione, fattore questo che ha consentito in alcuni casi anche di osservare alcune significative differenze tra le stesse Ute dei 3 turni. La raccolta dei dati è avvenuta tra giugno e luglio di quest'anno. Successivamente alla raccolta dei dati sono seguiti incontri con delegati e lavoratori per approfondire alcuni dei temi e dei problemi segnalati nella scheda.

La ricerca aveva l'obiettivo di descrivere l'organizzazione della UTE, la verifica delle condizioni di lavoro (criticità, carichi, ecc.) oltre ad ottenere una valutazione dell'organizzazione del lavoro. In alcuni casi le schede raccolte sono state più di una per Ute. Nel complesso quelle compilate sono state 51. Come dicevamo, inoltre, in precedenza dalla rilevazione condotta sono emerse anche differenze di occupazione negli organici di Ute uguali ma su turni diversi. Tale esito potrebbe essere il risultato della diversa organizzazione del lavoro di ogni Ute fino al punto di poter affermare che proprio in relazione ai turni di produzione siano all'opera 3 fabbriche distinte. In alcune Ute, infatti, più postazioni possono essere affidate ad un unico addetto; in altre diversamente la scelta di operare rispettando il cartellino operazione (e ciò vale anche per i carrellisti) determinerebbe la necessità del numero di addetti funzionalmente previsto e non inferiore; in altri casi ancora questa diversità di numeri tra Ute uguali di turni diversi potrebbe essere imputabile alla minore o maggiore presenza di lavoratori con Ridotte Capacità Lavorative (RCL).

1.2.1 Stampaggio

Nel complesso in questa unità di produzione avviene lo stampaggio di alcune parti della carrozzeria (cofani, portiere, rinforzo montante, traversa sottosedile, ecc.), compresi alcuni particolari stampati per la Nuova Lancia Y assemblata nello stabilimento di Termini Imerese. I lavoratori impiegati sulle due Ute sono poco più di 50 per turno, di cui circa 15 conduttori e 2 operai jolly. Si tratta di un numero particolarmente ridotto di addetti poiché si tratta di un'area caratterizzata principalmente da grossi impianti di stampaggio⁶. Il numero di donne presente su ogni turno è stimabile in meno di 5 unità.

Le postazioni all'interno delle due Ute che compongono lo stampaggio sono 20. Quelle che presentano le maggiori criticità sono quelle di seguito elencate:

⁶ Per una descrizione dettagliata delle tipologie di impianto vedi la tabella 3.4 (p. 108) contenuta nel terzo rapporto sull'indotto auto della Fiat Sata di Melfi (D. Bubbico, F. Pirone, *Fiat e industria metalmeccanica in Basilicata: occupazione, imprese e sviluppo territoriale*, Meta, Roma 2006).

- a) stivaggio particolari all'interno di contenitori non specifici (rinforzo montante, traversa sottosedile);
- b) stivaggio pannelleria padiglione 199, fiancata 199, fiancata 843, ossatura 3 porte, rivestimento porta 3 e 5 porte⁷;
- c) linea 4 padiglione 199 (stivaggio del pezzo nel contenitore);
- d) allestimento stampi (spazio limitato e presenza olio);
- e) disagi carrellisti causa pavimentazione con buche e corridoio del magazzino troppo stretto.

Le pause sono 2 di 20 minuti e sono collettive, ma di solito è a scorrimento anche se dipende dal numero di personale fuori linea. Le pause individuali sono ottenute generalmente senza problemi, ma questi possono sorgere per via del numero di cambisti non sempre presenti in numero sufficiente. Le uniche lavorazioni fuori linea sono quelle relative alla revisione pesa e all'allestimento degli stampi. Anche per queste ragioni all'interno dello Stampaggio non sono presenti attrezzi per i sovra-carichi, diversamente dal Montaggio.

Gli infortuni che si verificano più frequentemente all'interno delle Ute sono dovuti a tagli procurati dal contatto con la lamiera, mentre i problemi fisici più ricorrenti sono, come confermano anche i dati dell'inchiesta dell'INCA nazionale di cui scriveremo in seguito, tendinite⁸, ernie al disco e tunnel carpale⁹.

Un ultimo importante aspetto è quello relativo alle informazioni di cui il lavoratore è in possesso sulla postazione di lavoro e nella UTE. A questo proposito nella scheda abbiamo chiesto in primo luogo se sulle singole postazioni è presente la descrizione dell'operazione da compiere e soprattutto il "cartellino operazione", il documento che specifica nel dettaglio come l'operazione di lavoro deve essere eseguita insieme al c.d. tempo assegnato. Nel complesso entrambe queste specifiche, nelle Ute dello stampaggio prese a campione, non sono presenti anche se considerando la elementarità delle operazioni, come quelle di stivaggio, si potrebbero "ritenere non necessari" come afferma uno dei lavoratori intervistati.

L'altra fonte di informazione è rappresentata da quelli che in gergo sono chiamati i "tabelloni luminosi" che contengono principalmente informazioni sulla produzione assegnata alla UTE, quella "impostata" e quella "progressiva" e i "tabelloni di UTE" (bacheche). Se i primi sono generalmente aggiornati non è così per i tabelloni di

⁷ La "199" corrisponde alla Punto Evo; la "843" alla Nuova Lancia Y.

⁸ Infiammazione di un tendine dovuto generalmente ad uno sforzo ripetuto nel tempo.

⁹ Il tunnel carpale è un canale localizzato al polso formato dalle ossa carpali sulle quali è teso il legamento trasverso del carpo, un nastro fibroso che costituisce il tetto del tunnel stesso, inserendosi, da un lato, sulle ossa scafoide e trapezio e dall'altro sul piriforme ed uncinato (ossa del carpo della mano). In questo "tunnel" passano strutture nervose (nervo mediano), vascolari e tendinee (tendini muscoli flessori delle dita).

UTE. Questi a differenza dei primi contengono informazioni più utili per il lavoratore in quanto contengono dati sul numero di lavoratori presenti, su quelli assenti e soprattutto sul numero di unità di lavoro necessarie per realizzare la produzione impostata. Il corretto aggiornamento di questi dati può consentire, ad esempio, di conoscere in tempo reale le modalità di utilizzo delle unità di lavoro presenti e di conseguenza il rischio di sovraccarichi di lavoro. Abbiamo poi rilevato che sugli impianti si verificano quotidianamente anomalie, interruzioni o altri problemi tecnici di funzionamento. La richiesta di lavoratori in prestito da altre UTE è assente.

1.2.2 Lastratura

Con l'acquisizione del gruppo ITCA da parte della FIAT nel gennaio 2010, lo stabilimento di San Nicola di Melfi è stato accorpato all'unità di produzione della Lastratura della SATA. In questo stabilimento sono infatti allocate le UTE 8 e 9, le cui produzioni/lavorazioni sono rispettivamente stampaggio cruscotto e foratura cruscotto. La maggior parte degli addetti sono impiegati nella UTE 8, mentre nella 9 lavorano solo conduttori. Nel complesso in questa unità di produzione (ex ITCA) alla fine di maggio vi erano occupate 123 persone, di cui 12 impiegati, un numero di poco superiore a quello rilevato nel marzo 2008 (114), quando l'azienda era ancora una fornitrice autonoma di primo livello di FIAT¹⁰.

Nell'unità di Lastratura, se escludiamo le due UTE appena descritte, la somma dei lavoratori posizionati su un unico turno di produzione (C) delle 7 UTE, anche se di fatto la 2 e la 3 sono state accorpate, è stimabile in circa 200 addetti, di cui circa il 20% composto di manodopera femminile e poco più del 10% di conduttori; i CPI sono soltanto 6; i lavoratori con Ridotte Capacità Lavorative (RCL) sono invece all'incirca il 30%.

Nella Lastratura la maggior parte delle postazioni sono di carico dei componenti in lamiera e di successiva saldatura, nella quasi totalità dei casi, automatizzata per giungere alla costruzione della scocca. Qui a differenza dello Stampaggio sono presenti in alcune UTE attrezzi per i sovra-carichi che comunque non impediscono la presenza di postazioni considerate critiche dal punto di vista dell'ergonomia e dello sforzo fisico. Come fatto precedentemente, di seguito proviamo ad elencare quelle che sono risultate le principali postazioni che presentano una qualche criticità indicando anche il numero di postazioni corrispondente a quella UTE. Il nostro turno di produzione preso a riferimento è quello C (tab. 1.2).

¹⁰ Già nel 2008 nell'ambito della mobilità orizzontale all'interno del comprensorio di Melfi (accordo sindacale del 10 maggio 2004), 54 dipendenti dell'ITCA erano stati assorbiti dal primo gennaio 2007 da FIAT SATA.

Tab. 1.2 – Postazioni di lavoro che presentano maggiori criticità, totale delle postazioni delle Ute della Lastratura (turno C) e composizione dell'organico

Ute	Numero postazioni	Postazioni con maggiori criticità	Organico di UTE	Addetti linea	Conduttori	Altri*	Lav. RCL
1	3	"ossatura fiancate", "rivestimento fiancate"	13	9	3	1	-
2-3	11	"pavimento centrale", "pavimento posteriore"	30	21	8	1	9
4	6	"preparazione parafranghi", "ossatura porte", "ossatura cofano e portellone", "area preparazione materiali"	44	36	6	2	20
5	5	- (nessuna indicazione)	13	8	4	1	3
6	10	"montaggio porte", "montaggio cofano", "montaggio parafranghi", "montaggio portellone", "montaggio traversa"	57	52	-	5	15
7	5	"quadratura porte", "quadratura cofano", "quadratura portellone"	23	21	-	2	5
8 (ex ITCA)	21	"cruscotto", "foratura cruscotto"	30	27	2	1	22
9 (ex ITCA)	4	- (nessuna indicazione)	4	-	4	-	-

Fonte: ns. indagini diretta. (*) Ogni Ute è gestita da un Capo Ute inquadrato come impiegato.

In tutte le Ute della Lastratura esiste un'unica pausa di 20 minuti, poiché a differenza del Montaggio non sono presenti linee a trazione meccanizzata, questa Unità costituisce, di fatto, un centro macchine. La pausa può essere a scorrimento (così nelle Ute 2, 3-4, 5) o collettiva (Ute 1, 6, 7 e 8 ex ITCA). In metà delle Ute, comprese le ultime (ex Itca) la concessione delle pause individuali presenta generalmente problemi (Ute 2 turno B, Ute 2 turno C, Ute 4 e 5 turno C, Ute 8 turno C). Sempre in metà delle Ute i "cambisti" non sono sempre presenti in numero sufficiente (sul turno C non abbiamo riscontrato la presenza di operai jolly, ma di 6 CPI¹¹, che in molti casi possono assolvere alla stessa funzione).

Le uniche lavorazioni fuori linea sono presenti soprattutto nelle prime UTE. Si tratta per lo più della preparazione e del caricamento dei componenti in lamiera destinati ad essere saldati. Solo nella Ute 8 (ex Itca) si verifica fuori linea una operazione di "spalmatura strutturale" e di "travasi".

Come scritto in precedenza all'interno di quasi tutte le Ute sono presenti attrezzi per i sovra carichi, tranne alla Ute 3-4, come partner e servo mezzi, non così nelle Ute 7 e 8, il cui utilizzo può essere definito costante. Il rifornimento delle linee è considerato regolare, se si fa eccezione per l'Ute 7 dove non avviene alcun rifornimento, ma dove avvengono operazioni di quadratura.

Come già osservato nel caso dello Stampaggio la maggior parte degli infortuni sono riconducibili a tagli procurati dal sollevamento dei componenti in lamiera e da

¹¹ Controllori di Processo Integrato. Questi avevano originariamente come compito di sovrintendere alla corretta esecuzione delle prestazioni di lavoro e del processo produttivo più in generale. Nel tempo sono tuttavia divenuti una figura di sostituzione del Capo Ute, quando assente, ma anche di sostituzione dell'operaio in pausa.

problemi di tipo muscolare. Si tratta di infortuni che generalmente si presentano in ogni Ute e le cui conseguenze soprattutto per quanto attiene a quelli di tipo muscolare sono: ernie al disco, tunnel carpale, mal di schiena, cervicale.

Se si fa eccezione per la Ute 1 (turno C) e per la Ute 6 (turno B) la rotazione sulle postazioni è incostante od occasionale. Il motivo è riconducibile quasi sempre alla presenza di lavoratori con RCL, un dato che spiega perché nella Ute 1 (turno C) la rotazione sia costante, poiché sono assenti lavoratori con RCL, così come nella Ute 6 (turno B) dove questi lavoratori sono solo 6 su 60.

Per quanto riguarda le singole postazioni la descrizione dell'operazione da compiere è presente generalmente su ogni singola postazione, ma non sempre i lavoratori conoscono il contenuto del "cartellino operazione". Quando si opera diversamente da quanto contenuto nel cartellino (esempio Ute 2 turno B) ciò è motivato con il fatto che si è "obbligati a fare più di quello che c'è scritto sui cartellini operazioni", o come nell'Ute 6 (turno B) perché può risultare consigliabile per evitare problemi di funzionamento linea. Nelle ultime Ute (ex ITCA) si opera generalmente senza avere conoscenza del contenuto del cartellino operazione, o perché è richiesto di "risparmiare tempo" o perché "l'assenza di formazione rende impossibile di conoscerne il contenuto".

Le risposte sull'aggiornamento dei tabelloni luminosi e di quelli di UTE è risultata piuttosto incompleta. È dunque difficile poter dare una qualche possibile descrizione ed in ogni caso si tratta di una situazione differenziata Ute per Ute.

Considerando solo le schede relative alle Ute del turno C, si può affermare che problemi sulla linea e sugli impianti (anomalie, interruzioni e altri problemi tecnici) si verificano quotidianamente, comprese le Ute 7 e 8, così come è frequente la richiesta di lavoratori in prestito da altre Ute, con l'eccezione della Ute 4 (dove però avvengono solo le operazioni di quadratura) e 7 ex ITCA, dove avvengono attività di stampaggio e foratura¹².

1.2.3 Verniciatura

L'unità di Verniciatura è stata oggetto negli ultimi anni di diversi investimenti che hanno contribuito, da un lato, ad automatizzare alcune lavorazioni e dall'altro ad abbattere alcune esposizioni e lavorazioni che richiedevano il contatto diretto con sostanze chimiche e solventi. L'insieme di questi interventi ha determinato però anche una riduzione dell'organico (che come illustrato nella tabella 2.1. è stata all'incirca del 20%). Qui sono allocati processi di lavoro diversi, prevalentemente di

¹² Anche in relazione alle informazioni contenuto nelle restanti schede riferite ad alcune UTE del turno B il dato non tende comunque a modificarsi.

cataforesi, verniciatura e pulitura della scocca in entrata e in uscita, ma anche alcune operazione di montaggio prima che la scocca transiti definitivamente al Montaggio.

Complessivamente abbiamo stimato un numero di addetti posizionati¹³ in questa unità intorno alle 450 unità, con alcune Ute più piccole, le prime 4 e altre mediamente più grandi. Nella prima Ute avviene il processo di cataforesi della scocca (immersione nelle vasche) e i il c.d. bonder che corrisponde ai primi montaggi (attrezzi¹⁴) e controllo skid¹⁵. Per quest'ultime operazioni sono impiegati 2 addetti linea. Altre operazioni di montaggio (tappini da inserire nella scocca) più operazioni di apertura cofano e revisione scocca e portellone sono eseguiti da altri 2 addetti linea. Per le operazioni di immersione nella vasca di cataforesi i Conduuttori che gestiscono gli impianti sono complessivamente 6. Nella seconda Ute della Verniciatura avvengono principalmente lavori di sigillatura e montaggio keller. L'organico composto complessivamente di 30 addetti comprende 3 CPI e 3 Conduuttori.

I conduuttori sono presenti soprattutto nella Ute 4 e nella Ute 2 e poi nelle ultime due UTE, ma qui in numero minore. Sono presenti invece, in maggior numero, rispetto alla Lastratura i CPI (Controllori Processo Integrato). I lavoratori RCL sono presenti soprattutto, con riferimento alle Ute campione della nostra indagine, nelle ultime, in particolare nella 7 (paraurti). Si pensi solo che in questa Ute (turno A) su 32 lavoratori, distribuiti su 24 postazioni, 28 sono in possesso di una limitazione. È questa la Ute con il maggior numero di postazioni, poiché mediamente nelle altre si hanno un numero inferiore (esempio, solo 2 nella Ute 4)¹⁶.

Come scritto in precedenza le postazioni che presentano le maggiori criticità sul piano delle condizioni di lavoro in queste Ute sono diverse proprio per la natura stessa delle attività che vengono realizzate. Nelle prime Ute la scocca viene sostanzialmente sottoposta a pulizia e quindi il problema principale è l'uso di sostanze chimiche, tamponi e altro materiali, quando il processo non è automatizzato, (nell'UTE 4 una delle due postazioni coincide con la spruzzatura delle vernice di base); solo nella UTE 5 avvengono le prime attività di montaggio come quella dei "keller"¹⁷, la "revisione padiglione" e i "ritocchi". La scocca transita poi all'Ute 6 dove la postazione più critica è rappresentata dalla pulizia della scocca

¹³ Facciamo riferimento ai c.d. posizionati perché ci riferiamo a quelli effettivamente impiegati sulla linea, un numero che non comprende dunque manutentori (all'incirca 300 in tutto lo stabilimento), carrellisti (all'incirca 400) e tecnologi di produzione.

¹⁴ Pezzi meccanici per tenere aperte portellone e cofano e ganci laterali per tenere le porte chiuse.

¹⁵ Skid è il supporto scocca nel momento in cui transita verso il Montaggio.

¹⁶ Anche in questo caso si rimanda per una descrizione dettagliata delle lavorazioni il terzo rapporto sull'indotto Fiat pubblicato dalle edizioni Meta.

¹⁷ I keller sono degli anti sonORIZZANTI.

in cabina e dallo sbalzo di calore cui si è sottoposti per la differenza di temperature tra l'area di verniciatura e la cabina (dove la temperatura è mediamente molto più elevata). Nell'ultima Ute poi (Paraurti) le postazioni più critiche (questa è anche la Ute che impiega il maggior numero di limitati, almeno sul turno A), sono la "preparazione dei paraurti inferiore per via della pesantezza del componente" e il "carico paraurti grezzi", dovuto alla particolare lunghezza del componente, anche in considerazione dell'assenza di servo mezzi o partner per l'abbattimento dello sforzo fisico richiesto.

In tutte le Ute della Verniciatura le pause sono 2 da 20 minuti, principalmente a scorrimento, ma anche collettive (come nella Ute 4 turno B), o come nella Ute 7 dove è "collettiva" nelle postazioni che si occupano della preparazione dei paraurti anteriore e "a scorrimento" nelle postazioni di carico e scarico dei paraurti grezzi. Le pause individuali non presentano problemi, ma non nell'Ute 5 del Turno C, quella che ha anche quasi tutti i lavoratori con RCL. Allo stesso modo i cambisti tendono a non essere presenti in numero sufficiente soprattutto sulle Ute del turno C, non così a parere dei lavoratori che hanno compilato la scheda nelle Ute 3 e 5, del turno B, o nella Ute 7 del turno A.

In questa Unità non esistono postazioni fuori linea se si fa eccezione per la Ute 6 dove viene effettuata la revisione finale della scocca e nella Ute 7 dove avviene l'allestimento della preparazione dei paraurto anteriore. Per le stesse ragioni riportate in precedenza la natura degli infortuni che si devono rilevare in Verniciatura dipendono dal tipo di Ute, così nelle Ute 3 e 4 i rischi sono connessi piuttosto all'utilizzo di vernici e solventi e riguardano dunque problemi di inalazione e di corretto funzionamento delle condotte di areazione. Diversamente nella Ute 5 dove sono previste operazioni di montaggio come quella dei keller o la revisione del padiglione si manifestano problemi di natura fisica già riscontrata nello Stampaggio e in alcune Ute della Lastratura e come risulterà più diffusamente nel Montaggio, come tendinite, ernie del disco, tunnel carpale, lombo sciatalgie¹⁸. Ugualmente nella Ute 6 dove avvengono attività di pulizia della scocca con eptano e carte risanate prima di passare lo sfondo sulla scocca, i problemi più frequenti sono dovuti agli strappi muscolari riconducibili alla pulizia manuale della scocca attraverso l'utilizzo di panni specifici. Un'operazione che si svolge per tutto l'arco del turno di produzione. Questi problemi determinano nuovamente, in particolare, il sorgere di tendinite e tunnel carpali.

¹⁸ Come sostiene uno dei lavoratori intervistati: "Oltre agli infortuni più frequenti già citati, i problemi fisici più ricorrenti sono cervicaglia, stanchezza fisica e psichica, con problemi di stati ansiosi, depressivi dovuti alle operazioni ripetitive che inducono stress da lavoro" (addetto linea, Ute 5, Verniciatura).

Per quanto riguarda la rotazione sulle postazioni se nelle prime ciò non costituisce un problema, almeno non è tale nella Ute 3, di fatto assente nella Ute 4 dove insistono principalmente le cabine di verniciatura e le postazioni sono solo 2, i problemi sorgono nelle restanti 3 Ute. Nella Ute 5 la rotazione non è mai costante e quindi occasionale o assente per via della presenza di un numero elevato di lavoratori con RCL. Rispetto alla descrizione dell'operazione da compiere sulle singole postazioni e alla conoscenza del cartellino operazione il dato è generalmente positivo, insieme a quello relativo al fatto di lavorare secondo quanto prescritto dal cartellino operazioni (se si fa eccezione per quanto dichiarano alcuni addetti intervistati della Ute 5). Ma anche nella Ute 6 non sempre ciò è quello che accade ("non conoscenza", "non si lavora secondo il cartellino operazione") e nella Ute 7 dove se ciò accade è anche "perché ognuno lavora cercando di ridurre i tempi per averne di più in forma di riposo".

Un'ultima informazione riguarda l'aggiornamento dei tabelloni luminosi e di quelli di Ute: nella maggior parte dei casi, nelle Ute 3,4,5 e 6 i tabelloni sono stati descritti come non aggiornati. Nella Ute 7 sono invece assenti. Problemi sulla linea e sugli impianti si verificano più frequentemente nelle ultime Ute della Verniciatura, anche perché nelle prime le attività sono principalmente di pulizia e poi automatizzate. Inoltre, come già osservato in altre Ute della Lastratura, la probabilità di fare richiesta di altro personale da altre Ute si verifica in corrispondenza della maggiore presenza di lavoratori con RCL e con un cattivo funzionamento della rotazione sulla postazione.

1.2.4 Montaggio

Come abbiamo già avuto modo di scrivere in occasione del terzo rapporto (ottobre 2006, p. 114): « Con il passaggio alla fabbrica modulare, avvenuta già con la produzione del modello 188 della Punto¹⁹, le Ute del Montaggio sono state riorganizzate (...). Ciò si deve all'esistenza di Ute gemelle dal punto di vista della struttura e del profilo delle linee che riprendono in parte la distinzione tra le linee "Melfi 1" e "Melfi 2". Si tratta, sia per la numerosità degli addetti, che delle operazioni, dell'Unità nella quale si verificano la maggior parte degli infortuni e quella cui afferiscono il maggior numero di lavoratori in possesso di limitazioni per il prevalere di attività di assemblaggio, che se associati a condizioni ergonomiche non favorevoli sono la causa principale di ernie, tendinite, tunnel carpali, e quindi del successivo riconoscimento di limitazioni. La dimensione media delle Ute per numero

¹⁹ Si tratta di un'innovazione che tuttavia non è mai stata comunicata ufficialmente dall'azienda alle organizzazioni sindacali.

di addetti è all'incirca di 30. Vi sono, tuttavia, Ute che impiegano un numero maggiore di addetti per specifici assemblaggi come quello delle plance che avviene nelle Ute 5 e 6 (circa 60 addetti per turno) o nelle Ute 7 e 8 dove avviene l'unione motore e l'assemblaggio delle sospensioni (circa 50 addetti per turno). Le prime Ute del Montaggio (dalla 1 alla 4) sono quelle considerate più pesanti, non tanto per i ritmi di lavoro e la ripetitività della mansione, che sono un aspetto strutturale delle prestazioni di tutte le Ute, ma soprattutto per le particolari condizioni ergonomiche. Trattandosi delle prime Ute, in queste avviene l'allestimento iniziale della vettura che comporta frequenti ingressi ed uscite dall'abitacolo. Per migliorare le condizioni ergonomiche, negli ultimi anni, sono state introdotte le cosiddette fosse ergonomiche, che dovrebbero permettere all'addetto di lavorare in una posizione migliore. Tuttavia, secondo alcuni delegati, questa pur importante innovazione è stata in parte riassorbita, in termini di benefici, con l'aggiunta di ulteriori operazioni alle postazioni che hanno finito con l'aumentare i movimenti di ingresso e di uscita dall'abitacolo²⁰».

Attualmente la struttura delle Ute, in base alla loro organizzazione su linee parallele è quella contenuta nella tabella 1.3. Va precisato che la sequenzialità delle Ute non corrisponde agli effettivi transiti della vettura sulla base dell'ordine numerico delle Ute.

Tab. 1.3 – Principali attività e montaggio componenti delle Ute del Montaggio secondo linee parallele

<i>Ute/Linea 1</i>	<i>Ute/linea 2</i>	<i>Principali attività e montaggi componenti</i>
1	2	diffusione, smontaggio porte
3	4	cavi, imperiale e ABS
5	6	preparazione collaudo e montaggio Plance, Riscaldatore
7	8	meccanica, carrozzatura unione motore scocca
9	10	preparazione e collaudo porte
11	12	serraggi sottoscocca, montaggio bombolone gas
13	14	montaggio cristalli, volantini e batterie
15	16	erogazione fluidi, montaggio ruote
17	18	montaggio sedili
19	20	prova rulli, acqua, convergenza
21	22	RAC (21) e movimentazione vetture gas metano (22)
23		assemblaggio semi corner

Fonte: ns. indagine diretta.

²⁰ Piccoli interventi migliorativi, come le fosse ergonomiche sono state introdotte dall'azienda per riconoscimento della criticità delle postazioni, ad esempio dove si montano i batticalcagni. In precedenza gli addetti erano costretti a piegarsi, mentre con la fossa l'operazione è svolta, invece, in posizione integralmente eretta o quasi. Secondo alcuni delegati con l'aggiunta di altre operazioni sulla stessa postazione, perché l'azienda considera dissaturi i tempi di lavoro, il miglioramento non è stato più visibile.

Rispetto al 2006 la principale innovazione che ha interessato di recente, come scritto in precedenza, l'organizzazione del lavoro nel Montaggio è stata quella dell'aumento delle aree di preparazione fuori linea presenti in quasi tutte le Ute del Montaggio. Per questa ragione le Ute 1 e 2 sono state in parte svuotate introducendo l'utilizzo degli AGV con la possibilità di aumentare il mix produttivo delle linee (ovvero le vetture con allestimenti differenziati).

Le prime 4 Ute, come scritto in precedenza, hanno un numero di addetti, generalmente superiore alle 30 unità. Fermo restando le differenze tra Ute secondo il turno di produzione, le nostre considerazioni faranno qui riferimento alle Ute risultanti dall'attività di indagine da noi condotta anche se con riferimento a Ute di diversi turni di produzione. Nelle Ute campione del Montaggio troviamo una percentuale di donne occupate che è in linea con quella di stabilimento (il 20%) e la percentuale più alta di lavoratori con RCL: nelle 24 Ute del Montaggio comprese nel nostro campione lo sono circa il 40% degli addetti posizionati. In queste prime quattro Ute, come in quasi tutte quelle del Montaggio, le figure qualificate sono quasi sempre, oltre ai manutentori, i CPI (circa il 10% degli addetti complessivi) e i Conducenti di impianti (presenti nelle Ute 7 e 8 definite di carrozzatura, 11 e 12). Le pause (2 da 20 minuti) sono collettive, tranne che nelle Ute 7 e 8 dove la pausa è una sola di 20 minuti.

Nella Ute 1 (turno B) con 50 addetti, di cui circa 20 donne, il 70% sono lavoratori con RCL. Le postazioni (13) occupano in media poco meno di 3 addetti. Quelle che presentano le maggiori criticità sono principalmente: (a) smontaggio porte; (b) guarnizioni porte e portellone, (c) pantofolone²¹, (d) air bag. Nella Ute 2 (turno A) con 38 addetti, di cui 9 donne, 25 lavoratori con RCL, distribuiti complessivamente su 37 postazioni (un addetto per postazione) le criticità maggiori sono presenti sulla postazione: (a) di caricamento della porta posteriore per mancanza del partner; (b) in quella di montaggio di tappi e mollette per lo spazio di lavoro ritenuto insufficiente; mentre si segnala che alcune postazioni hanno rivettatrici pesanti e che i pantofoloni sono spesso pieni di polvere.

Nella Ute 1 (turno B) sono presenti partner di cui però si denuncia il mancato utilizzo (per sovraccarico di lavoro), diversamente nella stessa Ute del turno C l'utilizzo dei partner è considerato "incostante". Nella Ute 2 (turno A) è invece costante. La diversità di valutazioni tra Ute e Turni rende difficile una valutazione omogenea, ma quelle raccolte in occasione dell'indagine qualitativa confermano che l'utilizzo dei partner è generalmente incostante. L'utilizzo occasionale del partner è

²¹ Si tratta del sovra pavimento della scocca inferiore.

dovuto al fatto che *"se si usasse il partner in maniera costante si correrebbe il rischio, qualora si uscisse fuori postazione, di bloccare la linea. A volte il non uso dipende anche da chi occupa la postazione (addetto linea, turno C)".* Nelle prime due Ute si verificano, inoltre, frequentemente problemi circa il rifornimento dei componenti. Sul piano delle condizioni di lavoro la situazione non è migliore se si considera che *"tenuto conto delle posture sbagliate che si assumono, la maggior parte degli infortuni che si verificano riguardano la schiena"*. I problemi fisici più ricorrenti sono come già osservato, ernia del disco, infiammazione del nervo sciatico, tendinite, tunnel carpale, ipertensioni e varici. Ne consegue che la rotazione ne risenta pesantemente, tanto da essere definita incostante, sia per i problemi fisici descritti sia per le agevolazioni che i Capi Ute possono riconoscere ad alcuni lavoratori definiti più "disponibili". Descrizione delle operazioni, conoscenza del cartellino operazione e modalità di lavoro secondo quanto contenuto nel cartellino non sono sempre condizioni rispettate, *"perché a volte si organizza il lavoro in base al lavoratore che deve ricoprire una postazione che non può svolgerla integralmente per problemi di salute"*. Negli anni le anomalie e le fermate tecniche *"si sono ridotte di parecchio, quindi avvengono raramente"*. Spesso le due Ute fanno richiesta di altri lavoratori in prestito da altre Ute.

Nella Ute 3 (turno B) su 45 addetti, 4 CPI, i lavoratori con RCL sono solo 3, 39 postazioni presenti; quelle più critiche sono il montaggio della pedaliera e quella cavi; non sono presenti in questa Ute attrezzi per i sovra-carichi. Nell'Ute 4 (turno A) del Montaggio con 70 addetti, di cui 10 donne, 3 CPI i lavoratori con RCL sono 20. Le postazioni critiche sono circa una decina tra cui quella relativa al cablaggio cavi, al montaggio della guaina cofano, al montaggio cinture di sicurezza, air bag laterali e ai rivestimenti interni vari. La rotazione sulle postazioni è incostante perché *"dipende dal fatto che ci sono tanti limitati e quindi ci sono diverse postazioni fisse e dal fatto che non ti fanno imparare molte postazioni (addetto linea, Ute 4, turno A)"*. Ugualmente presenza della descrizione da compiere, conoscenza del contenuto del cartellino operazione e prestazioni secondo questo contenuto non sempre si verificano, *"perché di solito ci sono dei cambiamenti non segnalati o degli spostamenti di operazioni (addetto linea, Ute 4, turno A)"*. Tabelloni luminosi e tabelle di Ute non sono aggiornati. Anomalie, interruzioni e altri problemi tecnici di funzionamento si verificano invece settimanalmente. La richiesta di personale da altre Ute è piuttosto frequente.

Come già scritto in precedenza per le Ute delle altre Unità Operative la prevalenza di infortuni, che nel Montaggio si manifestano anche in modo più evidente, riguardano in queste prime 4 Ute del Montaggio: slogamento polso,

slogamento della spalla, slogamento del piede, tendinite, tunnel carpale, ernie di vario genere, strappi muscolari e più in generale problemi dell'apparato scheletrico. Ne consegue che anche in queste Ute, come nella maggior parte di quelle successive, il problema principale sul piano dell'organizzazione del lavoro riguarda il mancato funzionamento della rotazione sulle postazioni (del tutto assente o nella migliore delle situazioni definito come incostante). Ciò è dovuto da un lato all'elevato numero di limitati presenti in ciascuna Ute, e dall'altro, ma in un numero di casi inferiori, alla designazione da parte del Capo Ute di alcune postazioni solo ad alcuni lavoratori determinando, di fatto, un meccanismo premiale di assegnazione basato su variabili che sono legate piuttosto al consenso, all'iscrizione ai sindacati meno conflittuali, ecc. Non si deve poi escludere, tra i motivi, l'assenza di personale addestrato.

Complessivamente nelle prime 4 Ute del Montaggio le informazioni rilevate indicano che non sempre sulle postazioni è presente la descrizione dell'operazione da compiere, tantomeno i lavoratori conoscono sempre il contenuto del cartellino operazioni e spesso anche quando lo conoscono non lavorano secondo le modalità di esecuzione previste per la mansione. Le motivazioni di ciò sono diverse, ma nel complesso prefigurano l'interesse da parte dell'azienda di garantirsi comunque la massima produttività anche a costo di ignorare quanto previsto dal cartellino operazione:

"perché la politica Fiat negli ultimi anni è quella di togliere qualsiasi strumento di controllo. Le scusanti sono che non hanno avuto tempo o altro. (addetto linea, Ute 3, Montaggio)"

"perché spesso varia l'impostato della produzione e non vengono rispettati i cartellini. (addetto linea, Ute 1, Montaggio)"

"il cartellino viene aggiornato arbitrariamente in base alle esigenze aziendali (addetto linea, Ute 1, Montaggio)."

Allo stesso modo sia i tabelloni di Ute, sia i tabelloni luminosi, sono indicati sempre come non aggiornati. A differenza di quanto rilevato invece in molte Ute delle Unità Operative precedenti anomalie, interruzioni o altri problemi tecnici di funzionamento sulla linea e/o sugli impianti si verificano in numero minore, anche perché si tratta di Ute con linee a trazione meccanizzata dove non esistono impianti particolarmente complessi e dove l'incidenza del lavoro manuale è molto superiore (tra gli impianti più significativi ricordiamo quello del discensore impianto smontaggio porte e il c.d. imperiale). Diversamente, invece, la richiesta di personale in prestito da altre Ute è pratica corrente e comprensibile anche per i

maggiori carichi di lavoro che tradizionalmente contrassegnano le prime 4 Ute dell'Unità.

Le Ute 5 e 6, hanno rispettivamente 17 e 18 addetti (turno B). La prima di queste dispone di un unico CPI, a differenza dei 4 nella Ute 6. Le postazioni sono in entrambe i casi poco meno di 20 (di fatto, un addetto per postazione); i lavoratori con RCL rispettivamente 7 e 6. Sia nella Ute 5 che nella Ute 6 esistono postazioni fuori linea, nel primo caso un banco allestimento cruscotto, nel secondo caso un'area di preparazione per l'allestimento dei carrellini. In entrambe le Ute sono presenti partner il cui utilizzo viene giudicato costante. Il rifornimento delle linee che avviene per mezzo di carrellini provenienti da aree di preparazione è considerato regolare. Anche in queste Ute i problemi fisici più ricorrenti sono quelli già noti (tendinite, tunnel carpale, ernia al disco, problemi scheletrici in generale). Se nella Ute 5 (turno B) la rotazione è considerata occasionale nuovamente per il problema delle limitazioni (*"dipende dalle patologie fisiche del singolo lavoratore"*), nella Ute successiva la rotazione è invece valutata come costante. Diversamente in entrambe le Ute non sempre è presente sulla postazione la descrizione dell'operazione, ma soprattutto non sempre i lavoratori conoscono il contenuto del cartellino operazione: *"perché cambia costantemente l'impostato e non c'è tempo da parte del CPI di spiegare il contenuto (addetto linea, Ute 6, Montaggio"; "perché il cartellino operazione è collocato male ed è di difficile lettura e per via delle frequenti variazioni dell'impostato (addetto linea, Ute 5, Montaggio)."*

Ancora diversa è la valutazione circa l'aggiornamento dei tabelloni luminosi e quelli di Ute, poiché non sono aggiornati nella Ute 5 diversamente dalla Ute 6. Infine se nella Ute 5 non si verificano quasi mai disfunzioni sulla linea ma spesso si fa richiesta di lavoratori in prestito da altre Ute, in quella successiva questi problemi sono quotidiani e dovuti principalmente al cattivo funzionamento delle bilancelle²² (di cui però il ripristino avviene in tempi rapidi), e non si verificano richieste di prestito.

Le Ute 7 e 8 (meccanica) sono quelle nelle quali avviene il montaggio del motore e l'unione motore-cambio. Sono anche tra le Ute in cui è maggiore il numero di addetti, tra i 60 e gli 80 addetti. Nella Ute 7 (turno B) i circa 80 addetti sono per la metà composti di lavoratori con RCL (nella stessa Ute del turno A su 60 addetti lo sono 15, in quella del turno C su 63 lo sono 20). La presenza di donne (Ute 7 turno C) è molto limitata (solo 6); 3 i Conduttori, 4 i CPI. Le postazioni sono all'incirca 80, una per addetto, ma in generale presentano un carico di lavoro che è maggiore

²² Supporto al trasporto plance per la lavorazione e il collaudo.

rispetto alle postazioni delle altre Ute. Quelle che presentano le maggiori criticità sono nel dettaglio:

1. unione motore e cambio più varie preparazioni;
2. montaggio marmitta, bocchettone carburante, bretella;
3. montaggio scatola guida più braccetti più jofa;
4. caricamento traversa anteriore e delibera finale;
5. caricamento traversa posteriore, mozzi posteriori e delibera finale.

La Ute 8 (Turno B) con 70 addetti (di cui 3 donne), 4 Conduuttori e 4 CPI, ha circa 30 lavoratori con RCL e come principali postazioni critiche:

1. il montaggio della traversa posteriore e il caricamento traversa con paranco²³, più l'introduzione delle mensole dx e sx;
2. il montaggio del gruppo anteriore, lo scaricamento motore con paranco da skid a linea kraus;
3. il montaggio traversa posteriore, il caricamento traversa posteriore da skid a linea kraus;
4. il montaggio del gruppo anteriore, il caricamento e il montaggio del corner dx e sx.

Nella caso della Ute 7 e 8 la pausa è solo una e della durata di 20 minuti perché l'azienda non considera presenti in queste Ute linee a trazione meccanizzata.

Sia nella Ute 7 sia nella Ute 8 (se si fa eccezione per il gruppo anteriore dell'Ute 7) esistono postazioni fuori linea che corrispondono a operazioni di sequenziamento dei motori e dei cambi, alla preparazione motori, all'allestimento dei tubi motore a seconda del tipo di carburante (gas metano o GPL). Ugualmente nella Ute 8 esistono altre aree di pre-allestimento come quella relativa al sequenziamento della scatola guida e dei corner. In entrambe le Ute è frequente l'uso di partner per componenti con sovraccarico, il cui utilizzo diversamente dalle Ute precedenti è considerato costante. In alcuni casi si fa ricorso anche a paranchi, ad esempio per il caricamento dei motori, ma anche ad avvitatori makita e chiavi dinamometriche. Tuttavia alle volte il ricorso ai partner può risultare incostante o perché si sono verificati degli accumuli sulla linea o perché *"il loro utilizzo comporta perdita di tempo. Quindi sono usati poco dal personale perché risultano essere scomodi (addetto linea, Ute 7, Montaggio)"* o perché *"il partner non è funzionante e anche se lo è risulta poco comodo (addetto linea, Ute 8, Montaggio)"*. In queste Ute abbiamo, invece, rilevato che i rifornimenti delle linee avvengono con frequenti problemi.

²³ Servo mezzo di sollevamento.

Le tipologie di infortunio prevalenti, ma di natura non grave sono tagli, contusioni, schiacciamento delle dita, strappi muscolari, colpo della strega. In verità se gli infortuni risultano statisticamente non rilevanti, ciò che si manifesta diffusamente sono tutti i problemi fisici (tendinite, tunnel carpale, ernie varie, discopatie, varici) che andrebbero più correttamente ricondotti, come vedremo più avanti, alla casistica delle malattie professionali. Va di pari passo che il livello di rotazione tra le postazioni sia considerato quasi sempre²⁴ incostante, occasionale o del tutto assente e principalmente per l'esistenza di numerosi lavoratori RCL, ma forse anche per la tendenza tipica in particolari contesti di lavoro a voler conservare la stessa postazione e quindi indirettamente ad evitare volontariamente ogni percorso possibile di rotazione. Queste tendenze hanno però il rischio, come sostiene un addetto linea della Ute 7, di determinare la seguente situazione: *"Negli ultimi due anni c'è pochissima rotazione. Molti hanno postazione fissa o perché limitati o perché semplicemente non ci si lamenta. Credo che facendo la stessa postazione ci si velocizza sempre più e quindi prima o poi qualcosa te l'aggiungono e questo è un vantaggio per l'azienda (addetto linea, Ute 7, Montaggio)"*.

Rimanendo alle Ute 7 e 8 non sempre sulle postazioni è presente la descrizione dell'operazione e i lavoratori hanno conoscenza esatta del contenuto del cartellino operazioni. La conseguenza è che non sempre i lavoratori operano secondo il contenuto del cartellino operazioni, anche perché *"spesso non vengono aggiornati (addetto linea, Ute 7)", "qualche spalmatura cambia a seconda del turno in cui si lavora (addetto linea, Ute 7)", "operare secondo il contenuto del cartellino operazioni determina una perdita di tempo (addetto linea, Ute 7), "per negligenza del Capo Ute (addetto linea, Ute 7)", "non sempre i tre turni lavorano in modo uguale per cui il cartellino delle operazioni varia a seconda del turno (addetto linea, Ute 8)", "perché posto ad altezze inconsuete e non complete (addetto linea, Ute 8)"*. Come valutazione di carattere più generale vale però l'osservazione riportata, a margine della scheda di rilevazione, da un addetto linea dell'Ute 7: *"Le risposte date si riferiscono specialmente all'ultimo anno. C'è da considerare che Fiat Sata è in continuo mutamento di Capi Ute ma anche nel modo di lavorare. Spessissimo sono state fatte modifiche sull'impianto negli ultimi due anni e spesso cambia la spalmatura²⁵ a seconda della produzione che serve all'azienda ed è in questa fase che i carichi di lavoro aumentano"*.

Nella Ute 7 tabelloni luminosi e di Ute sono aggiornati, anche se una parte degli intervistati non ha saputo rispondere. Nella Ute 8, invece, uno dei lavoratori

²⁴ Con riferimento alle Ute 7 e 8 sono state raccolte 8 schede delle 51 complessive.

²⁵ Con questa ci si riferisce in genere alla distribuzione del carico di lavoro sulle singoli postazioni.

intervistati ho sostenuto che i tabelloni luminosi della Ute sono spenti ormai da 2 anni. Fermate quotidiane degli impianti e delle linee sono segnalate dai lavoratori dei turni A e C dell'Ute 7, e non da quelli del turno B che però segnalano il ricorso a prestiti a differenza dei turni A e C. Per quanto riguarda l'Ute 8, fermate di linea e guasti impianti si verificano, invece, raramente.

Le Ute 9 e 10 hanno all'incirca un organico di 30 addetti con un numero maggiore di donne rispetto alla media e di lavoratori con RCL. Considerando le 2 Ute del turno B le caratteristiche, in relazione alla composizione dell'organico, sono sommariamente le seguenti: Ute 9, circa 35 addetti, di cui 15 donne, solo 3 CPI, 20 lavoratori con RCL per circa 30 postazioni (anche qui una postazione o poco per addetto); Ute 10, 30 addetti, di cui 8 donne, solo 2 CPI, 10 lavoratori con RCL e 26 postazioni. Le postazioni che presentano le principali criticità sono nella Ute 9 il montaggio casse, quello dei pannelli e quello della maniglia anteriore per via delle troppe operazioni da compiere. In particolare per quanto riguarda il montaggio dei pannelli viene segnalato che quando la linea viaggia sulle 280 vetture per turno i lavoratori non riescono a fare la postazione ed hanno necessità di una terza pausa. Nella Ute 10, analogamente alla 9, le principali criticità riguardano le postazione relative al montaggio pannelli, il fissaggio maniglioni, il montaggio delle casse, quello delle della guarnizione dello sportello posteriore e quello dei cavi. In entrambe le Ute esistono aree di preparazione (kit cavi, cavi casse, gruppi alza cristalli, raschia vetri e riparo acqua, guarnizioni e antifruscio). Non sono invece presenti attrezzi per i sovra-carichi, anche perché si tratta di quelle Ute che presentano le migliori condizioni ergonomiche per il fatto di lavorare in operazioni di allestimento in posizione eretta, motivo che ci faceva indicare nel terzo rapporto (2006, p. 116) anche una maggiore incidenza di lavoratori con RCL. Il rifornimento delle linee di queste Ute avviene regolarmente.

In questa Ute i rischi di infortunio maggiori sono collegati alla caduta delle porte (che provengono dalla Ute 1 dove sono state smontate) per via del cattivo funzionamento delle bilancelle, mentre per quanto riguarda i problemi sul piano fisico questi riguardano come sempre l'insorgere di tendinite, ernie al disco, tunnel carpal. Ugualmente la rotazione tra le postazioni è considerata occasionale per via dei numerosi lavoratori con limitazioni. Sulle singole postazioni non sempre è contenuta la descrizione dell'operazione da compiere e non sempre i lavoratori conoscono il contenuto del cartellino operazioni e questo non è di fatto motivato né dal Capo Ute né da altri. Tabelloni luminosi e tabelloni Ute non sono inoltre sempre aggiornati. Il verificarsi di anomalie, interruzioni o altri problemi sulla linea non è infrequente anche se con valutazioni differenziate a seconda del turno

(quotidianamente, settimanalmente, mensilmente). In genere le Ute non fanno ricorso a prestiti di lavoratori da altre Ute.

Nelle Ute 11 e 12 la media dell'organico è leggermente superiore (40 addetti contro 30). Nella Ute 11 (turno C) a fronte di 37 addetti, di cui 6 donne, i CPI sono 3, solo 5 i lavoratori con RCL. La Ute 11 è conosciuta anche come quella (insieme alla 10) dei ganci inclinabili dove la vettura arriva in posizione elevata e ruotata per effettuare i serraggi della parte inferiore della scocca. Le postazioni più critiche della Ute 11 sono quelle del sottoscocca con la macchina in movimento e l'addetto che opera ad altezza uomo, quelle che comportano l'utilizzo di avvitatori continui anche pesanti e quelle a inizio Ute con montaggio del bombolone metano e macchina in movimento. Nella Ute 12 le postazioni più critiche sono quelle del batticalcagno per via della piegatura del corpo e in genere quelle che richiedono molti spostamenti. All'interno delle due Ute sono presenti partner utilizzati regolarmente. Il rifornimento delle linee avviene regolarmente; i problemi fisici più ricorrenti sono quelli finora rilevati (tendinite, ernia al disco, tunnel carpale); allo stesso modo la rotazione è considerata incostante quale conseguenza dei lavoratori in possesso di RCL. Non sempre è presente la descrizione dell'operazione e il lavoratore ha conoscenza del cartellino e se spesso si opera non rispettando il contenuto del cartellino è perché dal punto di vista delle operazioni *"i Capi Ute aggiungono sempre cose nuove (addetto linea, Ute 11, turno C)"*. Tabelloni luminosi e tabelloni Ute non sono aggiornati. Più incerta la valutazione circa la frequenza di anomalie e/o interruzioni di linea e/o impianti e il ricorso ai prestiti di Ute.

Le Ute 13 e 14, rispettivamente del turno C e del turno B, hanno 26 e 23 addetti di cui 5 donne in entrambe le Ute. Per quanto anche queste siano in definitiva Ute gemelle, nella Ute 13 oltre ad un conduttore abbiamo 3 CPI, nella Ute 14 oltre ad un conduttore solo un CPI. Ma la differenza più significativa riguarda il numero delle postazioni; 20 nella Ute 13 e 13 nella Ute 14. Grosso modo simile il numero di lavoratori con RCL, rispettivamente 6 e 8. Quelle che si presentano come più critiche nella Ute 13 sono il fissaggio batti valigia, il fissaggio del motorino posteriore del tergilunotto e il collegamento dei tubi acqua e combustibili; nella Ute 14 quella relativa alla preparazione del parabrezza. Anche in queste Ute esistono aree di preparazione; i partner presenti sono utilizzati costantemente; tagli ed escoriazioni lievi sono i principali infortuni mentre le problematiche fisiche sono quelle finora richiamate. La rotazione è considerata invece costante nella Ute 13 e del tutto assente nella 14, *"sia per via del numero dei lavoratori RCL sia per la scarsa disponibilità di personale (addetto linea, Ute 14, turno B)"*. Se in entrambe le Ute è generalmente presente la descrizione dell'operazione da compiere, non

sempre si conosce il contenuto del cartellino e si opera seconda quanto in esso contenuto, sia perché *"non tutti i turni rispettano i cicli e il cartellino (addetto linea, Ute 13, turno C)"* o *"per una scarsa praticità dell'organizzazione del lavoro (addetto linea, Ute 14, turno B)"*. Anche in queste Ute i tabelloni luminosi e quelli di Ute non sono sempre aggiornati; quotidianamente in entrambe le Ute si verificano anomalie o interruzioni, ma se nella Ute 13 non si fa ricorso a lavoratori di altre Ute, ciò avviene nella Ute 14.

Nella Ute 15 (turno C) l'incidenza dei lavoratori RCL è molto elevata, 19 su 30. Delle 15 postazioni presenti 3 sono quelle che presentano le maggiori criticità: freno a mano, mobiletto e ruota di scorta oltre a quella erogazione fluidi (carburante, olio freni, liquido di raffreddamento, idroguida, ecc.). Nella Ute 16, quelle più critiche sono il montaggio gomme e l'avvitatura ruote. Nella Ute 14 le aree di preparazione riguardano filtro aria, mobiletto, kit ruotino e kit del gonfiaggio, analogamente la stessa cosa accade nella Ute 16. In entrambe le Ute sono presenti partner il cui utilizzo è però giudicato incostante, o *"perché il carico di lavoro è troppo elevato (addetto linea, Ute 15, turno C)"*, o *"perché può capitare che si sia costretti a velocizzare l'operazione in caso di imprevisti sulla linea con la conseguenza di non poter procedere con il fermo della linea (addetto linea, Ute 16, turno B)"*, anche se in questa Ute le interruzioni sono molto rare. I problemi fisici più ricorrenti sono quelli già segnalati. Ma se nella Ute 15 la rotazione è considerata occasionale per via dei *"troppi limitati e favoritismi tra capi e operai"*, nella Ute 16 è giudicata costante. Nella Ute 15 è generalmente presente la descrizione dell'operazione di lavoro, ma non sempre i lavoratori conoscono il contenuto del cartellino operazione e il più delle volte non operano secondo quanto prescritto perché *"i carichi di lavoro sono troppo elevati"*. Diversamente nella Ute 16 la descrizione dell'operazione è sempre presente, i lavoratori non sempre conoscono il contenuto del cartellino e vi operano di conseguenza *"perché questo sarebbe esposto in maniera non del tutto visibile"*. Diversa è anche la valutazione sull'aggiornamento dei tabelloni, positiva nel caso dell'Ute 15, negativa nel caso dell'Ute 16. Sempre nella Ute 15, a differenza della 16, anomalie, interruzioni sulla linea sono quotidiani, mentre entrambe le Ute generalmente fanno richiesta di lavoratori in prestito da altre Ute.

A partire dalla 17^a Ute si può affermare che la macchina è stata sostanzialmente completata. In questa Ute su un organico di 40 addetti (turno C), di cui 8 donne, i CPI sono 4, affiancati da 3 revisionisti, due elettrauti e un controllore finale per un totale di 20 postazioni, i lavoratori con RCL sono 16. Le postazioni che presentano maggiori criticità sono quella della porta posteriore (mix 3 porte), dello scarico

“sedile 1” per l'impossibilità di utilizzo del partner e la delibera (mix guida dx). Le aree di preparazione riguardano le fasce, il kit dotazioni e quella dei copri fusibili. Nella Ute sono presenti sia servo mezzi che partner, ma questi come scritto non sono utilizzabili. Ad ernie, tunnel carpal e tendinite si aggiungono anche lombalgie e tendinite.

La rotazione risulta nuovamente incostante per la presenza di troppi lavoratori con limitazioni. La descrizione dell'operazione è generalmente presente anche se non sempre i lavoratori conoscono il contenuto del cartellino operazione e vi operano conseguentemente “*perché ogni turno lavora come vuole* (addetto linea, Ute 17, turno C)”. Nella Ute 18 (32 addetti con 13 lavoratori con RCL) si registra una situazione analoga a quella della Ute 17 per tutti gli aspetti prima evidenziati.

Nelle Ute 19 e 20 avvengono le prove acqua e il controllo dei fumi di scarico. In queste Ute anche se non esistono linee a trazione meccanizzata, il lavoratore deve continuamente entrare ed uscire dalle vetture per sottoporre l'auto alle prove finali in particolare alla prova rulli, rendendo queste postazioni difficoltose anche sotto il profilo ergonomico. Come abbiamo avuto modo di rilevare già nel terzo rapporto (2006) altri problemi riguardano l'insufficiente abbattimento dei fumi di scarico oltre ai problemi di rumorosità. Per queste due Ute va segnalato che comunque permangono problemi relativi alla rotazione sulle postazioni nuovamente per la presenza di lavoratori con RCL. Infine le vetture prima di uscire per la spedizione sono sottoposte alla delibera finale della qualità. Se l'auto necessita di un piccolo ulteriore controllo da parte delle Ute che non hanno deliberato in precedenza, l'auto viene affidata ai c.d. piazzali di recupero per poi riprendere il flusso finale verso la spedizione.

Nelle Ute 21 e 22, rispettivamente con 10 addetti ciascuno per turno (caso del turno C), si occupano, nel caso della Ute 21 denominata anche RAC, del controllo diretto delle vendite di auto del gruppo per tutti gli stabilimenti del centro sud; la Ute 22 si occupa, invece, della movimentazione delle vetture gas e metano. Nella Ute 23, di recente costituzione, si realizza invece la preparazione dell'assemblaggio dell'ammortizzatore con il mozzo e il relativo sequenziamento. In questa Ute che non è l'ultima in ordine di produzione, sono concentrati dal primo gennaio 2009 i 33 dipendenti (poco più di 10 per turno) una volta nello stabilimento della Magneti Marelli effettuavano lo stesso tipo di lavoro.

Le attività di spedizione (caricamento delle auto sui treni e sulle bisarche), una volta che la vettura ha conosciuto tutti i controlli, sono affidate a una società esterna costituita in forma di cooperativa (Domino), con 50 dipendenti, in sub-

appalto della SADA, la società che ha lo stesso appalto per tutti gli stabilimenti italiani del gruppo.

1.3 Le principali criticità dell'organizzazione del lavoro

I risultati che sono emersi dalla ricerca che abbiamo condotto rilevando il quadro dell'organizzazione del lavoro nelle singole Ute rilevano, in primo luogo, che l'organizzazione del lavoro non è identica in ogni Ute, ma dipende dal turno e dal numero dei lavoratori posizionati sulle linee. La presenza di un numero maggiore o minore di addetti nelle Ute è riconducibile il più delle volte all'incidenza maggiore o minore dei lavoratori con RCL. L'organizzazione del lavoro può differire anche in base alle scelte discrezionali adottate dal Capo Ute o alla necessità di dover organizzare una spalmatura diversa sulle linee rispetto a quanto sarebbe normalmente previsto in base al mix di produzione.

Il primo aspetto critico che vogliamo qui sottolineare riguarda la presenza di numerose postazioni critiche che incidono direttamente sulle condizioni di lavoro e quindi sui carichi di lavoro. Questo dato è reso ancora più complesso dalla presenza ormai numerosa di lavoratori con RCL che ha finito, nella stragrande maggioranza delle Ute, di rendere impossibile il funzionamento della rotazione sulle postazioni. Solo nel Montaggio stimiamo che i lavoratori con RCL siano all'incirca il 40% dei circa 750 addetti posizionati sulle linee per turno, ovvero 300 per turno solo nel Montaggio. L'ulteriore problema è rappresentato dall'insufficienza di operai jolly (cambisti), in merito al funzionamento delle pause individuali. Le richieste di prestito di lavoratori di altre Ute sono poi molto diffuse soprattutto in quelle Ute dove i lavoratori compiono soprattutto operazioni di caricamento e/o assemblaggio di componenti. In molti casi, inoltre, l'utilizzo di partner o servo mezzi non è sempre possibile perché un utilizzo corretto di questi potrebbe implicare problemi rispetto ai tempi di cadenza della linea: in altri termini la cadenza della linea spesso non è compatibile con i tempi necessari all'utilizzo degli attrezzi per i sovra carichi. Questo aspetto richiama a sua volta quello che costituisce uno dei problemi più critici che riguarda il compiere le operazioni in modo non conforme ai cicli di lavoro. Infatti la maggior parte dei lavoratori intervistati ha dichiarato che non sempre sulle postazioni è presente la descrizione dell'operazione da compiere, che non sempre i lavoratori conoscono il contenuto del cartellino operazioni e anche quando lo conoscono non sempre vi operano rispettandolo. Questo sarebbe del resto riconducibile al fatto che non sempre si rispetta il mix vetture impedendo in tal modo una corretta spalmatura del personale sulle postazioni. Quest'ultimo aspetto

contribuisce, inoltre, a spiegare anche perché possano aversi organizzazioni del lavoro diverse in Ute identiche ma di turni diversi di produzione.

Nel complesso le condizioni di lavoro appaiono ancora molto critiche e l'introduzione dell'ergo uas in alcune Ute se, da un lato, ha finito apparentemente per migliorare l'ergonomia, dall'altro, ha intensificato il ritmo della prestazione e aumentato il carico di lavoro nelle c.d. aree di preparazione. In questo senso qualsiasi ipotesi di incremento della produttività, già a livelli massimi, non risulta possibile senza considerare l'attuale organizzazione del lavoro e la presenza di numerosi lavoratori con limitazioni e assegnati ormai a postazioni fisse.

Tab. 1.4- Postazioni di lavoro che presentano maggiori criticità, totale delle postazioni delle UTE del Montaggio (turno vari) e composizione dell'organico

UTE	Turno	Numero postazioni	Postazioni con maggiori criticità	Organico di UTE	Addetti linea	CPI	Conduttori	Lav. RCL
1	B	13	smontaggio porte; guarnizioni porte e portellone; guarnizione pantofolone; air bag	50	46	3		35
2	A	37	assenza del partner porta posteriore; spazio di lavoro insufficiente per il montaggio di tappi e mollette; rivettatrici pesanti; pantofoloni polverosi	38	33	4		25
3	B	39	montaggio pedaliera; montaggio cavi	45	40	4		3
4	A	60	cablaggio cavi, montaggio della guaina cofano, montaggio cinture di sicurezza, air bag laterali e rivestimenti interni vari.	70	66	3		20
5	B	19	copri devio; air bag lato guida; piantone	17	15	1		6
6	B	18	Piantone; montante; area preparazione carrellini traversa e bag pass.	18	13	4		7
7	B	80	accoppiamento motore con cambio più varie preparazioni; montaggio marmitta, bocchettone carburante e bretella; montaggio scatola guida più braccetti più jofa; caricamento traversa anteriore, delibera finale; caricamento traversa posteriore, mozzi posteriori e delibera finale	80	72	4	3	40
8	B	50	traversa posteriore e caricamento traversa con paranco ed introduzione mensole dx e sx; gruppo anteriore, scaricamento motore con paranco da skid a linea kraus; traversa posteriore, caricamento traversa posteriore da skid a linea kraus; gruppo anteriore, caricamento e montaggio di corner dx e sx.	70	61	4	4	30
9	B	30	troppe operazioni montaggio casse; montaggio pannelli, montaggio maniglioni richiede troppe operazioni come il montaggio della maniglia anteriore	35	31	3		15
10	B	26	montaggio pannelli, fissaggio maniglioni, montaggio casse, montaggio della guarnizione dello sportello posteriore, montaggio cavi	30	27	2		10
11	C	n.d.	sottoscocca per operazioni non ergonomiche, utilizzo di avvitatori continui anche pesati; postazioni a inizio Ute con montaggio bombolone metano con macchina di movimento	37	33	3		5
12	A	25	Batticalcagno (per via della posizione ergonomica); numero elevati di spostamenti su alcune postazioni	40	36	3		10
13	C	20	fissaggio batti valigia, fissaggio del motorino posteriore del tergilunotto, collegamento dei tubi acqua e combustibili	26	21	3	1	6
14	B	13	preparazione parabrezza	23	20	1	1	8
15	C	15	montaggio freno a mano, mobiletto e ruota di scorta	30	26	3		19
16	C	n.d.	applicazione gomme (eccessivo rumore, facilità caduta delle gomme); avvitatura gomme (multiplo pesante, uscita scontrino troppo lenta)	22	n.d.	5	n.d.	10
17	C	20	montaggio porte posteriori, mix 3 porte; scarico sedile 1 dovuto al non possibile utilizzo del partner; delibera (mix guida dx)	40	35	4		16
18	C	n.d.	n.d.	32	n.d.	n.d.	n.d.	13
19	B	n.d.	la movimentazione delle vetture in generale che provoca smog e rumorosità	30	28	1		21
20	B	n.d.	n.d.	40	n.d.	1	n.d.	12
21	C	n.d.	n.d.	10				n.d.
22	C	n.d.	n.d.	10				n.d.
23	C	n.d.	n.d.	11				n.d.

Fonte: ns. indagine diretta. (*) Ogni UTE è gestita da un Capo UTE inquadrato come impiegato di produzione. n.d. = dati non disponibili.

1.4 La ricerca Fiom e Inca sulle condizioni di salute e le malattie professionali

1.4.1 La percezione dei danni alla salute tra i lavoratori SATA: i risultati dell'inchiesta nazionale della Fiom

La criticità delle condizioni di lavoro e gli effetti che tali condizioni stanno determinando sulla salute dei lavoratori, in particolare di quelli impiegati sulle linee di assemblaggio, sono emerse già con tutta evidenza in occasione dell'inchiesta nazionale sulle condizioni di lavoro dei lavoratori metalmeccanici promossa dalla Fiom nel corso del 2008²⁶. I risultati che di seguito riportiamo si riferiscono ai soli lavoratori e alle sole lavoratrici (385 in tutto) della FIAT SATA che hanno a suo tempo compilato il questionario e specificatamente alla sezione IX che riguardava la "percezione dei danni alla salute"²⁷.

I dati che di seguito presentiamo sono importanti perché riescono a stabilire con tutta evidenza come la diffusione, in particolare, di patologie negative muscolo-scheletriche in particolare siano riconducibili al lavoro di linea e nello specifico ai vincoli di dipendenza da impianti o dalla cadenza della linea. Patologie che tendono ad aumentare in corrispondenza dell'età degli intervistati.

Nel complesso i 385 tra lavoratori e lavoratrici che hanno risposto al questionario²⁸ (circa l'8% dell'organico SATA nel 2008) non erano iscritti in maggioranza al sindacato (il 60%), quasi tutti erano impiegati in produzione (97% addetti linea) solo l'1% con mansioni superiori (Conduuttori, CPI o Manutentori); il livello di inquadramento per gli addetti linea era il 3° e il 4° per la maggior parte di quelli con mansione superiore; il 78,7% degli intervistati erano uomini; il 41% aveva meno di 35 anni, il 59% tra 36 e 45.

Venendo ai risultati della ricerca questa ha stabilito, analogamente al resto del campione nazionale per gli addetti impiegati in medie e grandi aziende con linee di montaggio, la forte "ripetitività" della mansione: per il 92% degli intervistati, infatti, l'affermazione più diffusa era quella che *"il mio lavoro comporta atti e movimenti ripetitivi"*. Allo stesso modo per l'85,5% *"il mio lavoro impone sempre o quasi sempre ritmi di lavoro elevati"* e a conferma dall'esistenza di un forte vincolo sulla postazione di lavoro il 60,7% dichiarava che *"il mio lavoro dipende dalla velocità di una macchina, un sistema elettronico o una interfaccia"*.

²⁶ Fiom Cgil, *Ricerca nazionale sulle condizioni di lavoro e di vita dei metalmeccanici in Italia*, Roma 2008. L'inchiesta ha permesso di raccogliere cento mila questionari tra piccole e medie aziende metalmeccaniche sparse su tutto il territorio nazionale. I risultati e i rapporti di sintesi sono scaricabili alla pagina <http://www.fiom.cgil.it/inchiesta/default.htm>.

²⁷ Per l'utilizzo di questi dati siamo grati a Eliana Como della Fiom nazionale che ha curato ed elaborato i risultati dell'inchiesta nazionale, compresi quelli ripresi in queste pagine.

²⁸ Si tratta di un campione casuale non probabilistico. La compilazione del questionario è avvenuta per auto-somministrazione.

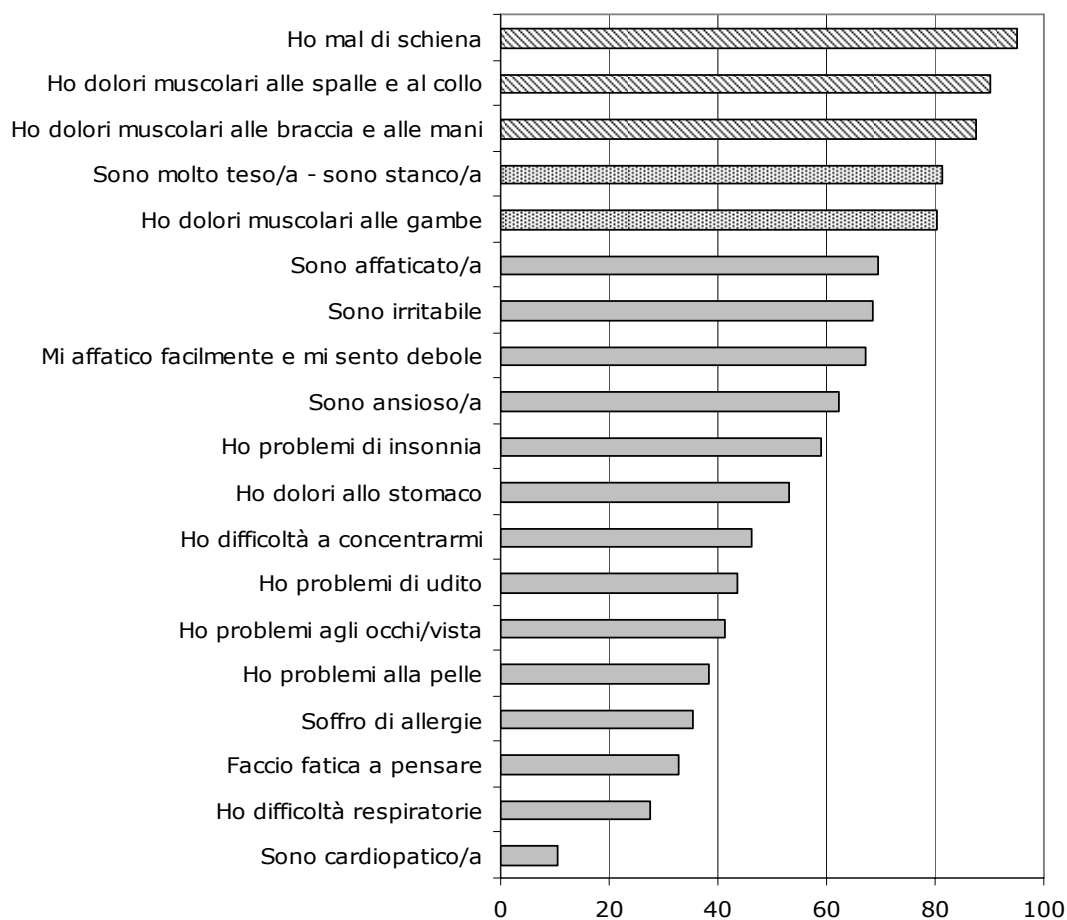
La cadenza della linea e il lavoro in condizioni di sempre maggiore aumento dell'intensità della prestazione hanno determinato fin da subito la smentita della presunta maggiore autonomia circa la possibilità da parte del lavoratore di poter arrestare ad esempio la linea in occasione di difetti o anomalie. In ultima istanza le esigenze produttive hanno finito per inibire qualsiasi comportamento autonomo e a salvaguardia della qualità cui pure l'Accordo sindacale del giugno 1993 faceva riferimento. Accade così che in relazione all'affermazione *"durante lo svolgimento del mio lavoro ho la possibilità di scegliere o modificare l'ordine, le priorità dei miei compiti"* abbia risposto positivamente solo il 34,9% (negativamente il 65,1%), così come *"... la velocità e il ritmo di lavoro"* solo il 37,8% (negativamente il 62,2%), mentre solo in relazione alle modifiche possibili circa il *"mio metodo di lavoro"* abbia risposto positivamente poco più di un lavoratore su due (il 53,9%), fattore reso possibile il più delle volte dalla non osservanza del contenuto del cartellino operazioni, fattore che contribuisce spesso anche all'aumento dei ritmi di lavoro o a procurare un parziale maggior tempo di riposo tra un'operazione e l'altra.

Sul piano dell'ergonomia il 56% degli intervistati rispondeva, inoltre, che *"il mio lavoro comporta sempre o quasi sempre posizioni di lavoro disagiate e/o che provocano dolore"*, che l'83,4% effettuava *"movimenti ripetitivi delle mani e delle braccia"* e che infine circa un terzo (32%) svolgeva un lavoro che comportava la movimentazione e/o lo spostamento di oggetti pesanti. Ne consegue che secondo 3 intervistati su 4 la salute è stata compromessa a causa del lavoro (in modo maggiore tra le donne, 87,8%), mentre di parere negativo era solo il 14% degli intervistati; il 12% non sapeva rispondere.

Le domande successive contenute nel questionario consentono di capire più nel dettaglio dove si addensano maggiormente gli effetti negativi sulla salute. Nella figura 1.2 in corrispondenza di ciascuna frase è stata indicata la percentuale di quanti tra gli intervistati vi hanno risposto affermativamente.

Come si osserva i dolori muscolari alle diverse parti del corpo (schiena, spalle, collo) insieme ai dolori muscolari (alle braccia e alle mani) sono gli effetti negativi più avvertiti dai lavoratori quale diretta conseguenza della ripetitività della mansione e dell'intensità dei ritmi di lavoro. Allo stesso modo 4 lavoratori su 5 dichiarano più in generale di essere molto tesi e/o molto stanchi.

Fig. 1.2 – Gli effetti sulla salute delle condizioni di lavoro. Percentuali delle risposte affermative da parte degli intervistati – n. 385



Fonte: Fiom Cgil, *Ricerca nazionale sulle condizioni di lavoro e di vita dei metalmeccanici in Italia*, 2008.

Se si incrociano alcune di queste percentuali con altre risposte date in precedenza e con la classe di età degli intervistati le informazioni che si ottengono indicano ancora di più come questi disagi siano collegati in particolare alle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e come vadano progressivamente a intensificarsi in corrispondenza dell'aumento dell'età dei lavoratori. Con riferimento, ad esempio, a quanti hanno indicato come principale conseguenza sulla salute mal di schiena, si rileva anche che nella quasi totalità dei casi (il 97%) ha indicato in precedenza che il lavoro svolto dipende molto dalla velocità della linea. Allo stesso modo se il mal di schiena è avvertito dal 93,5% degli intervistati con meno di 35 anni, questa percentuale sale al 96% tra quelli con età maggiore, mentre tale disagio è presente in maggior numero tra gli uomini (96,5%) rispetto alle donne (90,6%) un dato che si spiega per la probabilità maggiore di queste di essere collocate sulle postazioni meno faticose o comunque che comportano un relativo minore sforzo fisico.

Rispetto a quanti hanno indicato di avere dolori muscolari alle spalle e al collo, il 96% ha indicato anche di svolgere un lavoro che comporta ritmi di lavoro elevati. Anche in questo caso la denuncia di un effetto di questa natura cresce con l'età: il 92,5% tra coloro con più di 35 anni contro l'86,3% tra quanto hanno un'età inferiore; il 90,5% tra gli uomini e l'88,9% tra le donne. Per quanti indicano dolori muscolari alle braccia e alla mani (87,1%), la percentuale cresce tra quanti hanno dichiarato in precedenza di lavorare con ritmi molto elevati (93%), di dipendere dalla velocità di un impianto o delle linea (92%), o di lavorare con atti e movimenti ripetitivi (89%). Diversamente dalle precedenti risposte qui non si verifica un aumento al crescere dell'età (l'87,3% tra gli intervistati con età inferiore a 35 anni, contro l'86,8% tra quanti hanno un'età superiore) e in relazione al sesso, osservato che tra le donne tale percentuale è dell'88,1% contro l'87% degli uomini. Tra quanto hanno dichiarato dolori muscolari alle gambe (80,3%) corrispondenze percentuali più alte si trovano tra quanti avevano dichiarato in precedenza che il proprio lavoro dipendeva molto dalla velocità dell'impianto o della linea (86%) o da ritmi elevati (83%). Qui la correlazione con la maggiore età è positiva (l'80,2% tra quanti hanno un'età maggiore di 35 anni contro il 78,8% che ha un'età inferiore) mentre si hanno valori percentuali quasi identici per uomini e donne, rispettivamente 80,6% e 80%.

L'insieme di questi dati ci permette, dunque, anche di comprendere perché l'87% degli intervistati dichiara che quando avrà 60 anni non potrà probabilmente fare lo stesso lavoro²⁹ (il 91,7% se è una donna), mentre l'11% non sa rispondere e solo il 2% risponde invece positivamente.

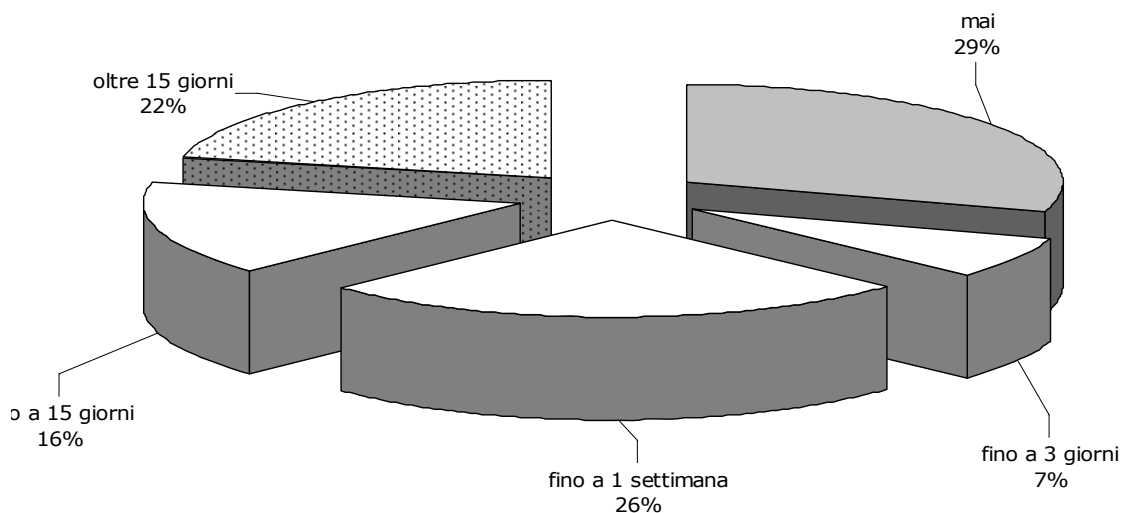
Se si analizza, infine, il dato relativo ai giorni di malattia di cui si è usufruito nel corso degli ultimi 12 mesi, solo poco più di un quinto indicava un numero di giorni superiore a 15, mentre il 30% rispondeva di non essere stato mai assente a causa di malattie (fig. 1.3).

Anche sulla base delle risultanze dell'inchiesta nazionale, l'INCA nazionale ha promosso a livello nazionale un progetto di ricerca teso a rilevare l'incidenza delle nuove malattie nel comparto metalmeccanico non riconosciute come malattie di natura professionale³⁰.

²⁹ Considerato che la maggior parte delle assunzioni sono avvenute nella prima metà degli anni '90 ed in particolare tra il 1993 e il 1994, la maggior parte dei lavoratori raggiungerà i 35 anni di lavoro intorno al 2030. La probabilità di un numero di anni di lavoro superiore a 35 con un'età di 60 anni o più sarà maggiore per tutti gli assunti nella seconda metà degli anni '90, dato di cui attualmente non siamo in possesso.

³⁰ Già nel 2007 il procuratore di Torino Raffaele Guariniello sulla base della denuncia della Fiom di Torino sugli effetti dell'applicazione della nuova metrica (il TMC-2) aveva riconosciuto l'aumento di tendinite ed ernie quale risultato della modificazione dei ritmi e dell'intensità delle prestazioni sulle postazioni di linea.

Fig. 1.3 – Distribuzione percentuale degli intervistati per giorni di assenza a causa di malattie (n. 385)



Fonte: Fiom Cgil, *Ricerca nazionale sulle condizioni di lavoro e di vita dei metalmeccanici in Italia*, 2008.

1.4.2 La ricerca Fiom e Inca sulle malattie professionali

Nel corso del 2009 e dei primi mesi del 2010, Fiom e Inca hanno infatti attuato la prima fase di un progetto teso al monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori del settore metalmeccanico distribuito tra Potenza e Melfi e all'emersione delle malattie professionali nascoste. Sono stati distribuiti, elaborati, raccolti e analizzati, a questo proposito, questionari che avevano l'obiettivo di rilevare i principali rischi cui i lavoratori erano esposti. In questa fase è iniziato il primo ciclo di visite e colloqui individuali con i lavoratori, articolato in quattro sessioni di 3 giorni ognuna negli ambulatori INCA di Potenza e Melfi, a fronte del quale sono state inoltrate le prime denunce di malattie professionali.

Degli oltre 2 mila questionari distribuiti alla fine di maggio 2010 ne sono stati esaminati 353, di cui 126 di dipendenti della FIAT SATA, 145 di dipendenti di aziende dell'indotto e 82 di altre aziende dell'area industriale di Potenza. Di questi, 73 questionari (un quinto) sono stati scartati perché ritenuti non interessanti sotto il profilo dell'eventuale presenza di malattie da lavoro. I rimanenti 280 sono stati inseriti nel programma di visite, di cui il 17% corrispondente a una donna; l'età media è risultata di 38 anni.

In 4 sessioni di lavoro (giugno e luglio 2009, aprile e maggio 2010), sono stati convocati 105 lavoratori di cui 90 sottoposti a visita dopo colloquio³¹. Su 90 visite e colloqui individuali eseguiti, 23 hanno dato luogo ad attività per l'assenza di problemi di salute significativi. Dei rimanenti 67, 24 sono stati invitati ad eseguire accertamenti medici per il forte sospetto di tecnopatia (malattia professionale) in atto (tab. 2.5). Per 43 lavoratori sono state invece fatte e inoltrate 64 denunce di malattia professionale per:

- discopatia lombosacrale (33)
- tendinite degli arti superiori (17)
- sindrome del tunnel carpale bilaterale (10)
- altre malattie (4)

Tab. 1.5 – Riepilogo del monitoraggio dei lavoratori convocati per visita e colloquio per azienda di appartenenza (v.a.)

<i>Aziende</i>	<i>Lavoratori chiamati</i>	<i>Lavoratori che si sono presentati</i>	<i>Lavoratori sottoposti a verifica di malattia professionale</i>	<i>Lavoratori sottoposti ad accertamenti per probabile tecnopatia</i>	
SATA	68	54	34	18	
Indotto	27	26	21	6	
Altre aziende	10	10	9	-	
Totali	105	90	64	24	

Fonte: Fiom Cgil Basilicata e INCA Basilicata.

Come scrivono Fiom e INCA in un documento diffuso a corredo dei dati appena riportati, *"Il dato benché ancora assai provvisorio, appare comunque significativo se lo si confronta con i dati ufficiali INAIL per l'anno 2008: nell'intera Basilicata, per l'anno in questione, nel comparto fabbricazione mezzi di trasporto, a fronte di 5.364 addetti per aziende con più di 250 dipendenti e di 7.391 in totale (dati INAIL 2008), risultano inoltrate appena 29 denunce di malattia professionale, di cui 14 nella provincia di Potenza"*.

³¹ La durata media di ogni colloquio è stata di circa 20 minuti. È stata per prima cosa richiesta e annotata nel dettaglio una descrizione precisa del tipo di lavoro svolto e di quelle svolte in passato. Si è passati poi all'esame delle condizioni di salute e della documentazione medica disponibile.

Parte II

L'indotto di primo livello di Melfi e l'indotto auto regionale tra crisi e rischi di riduzione dell'occupazione

2.1 L'indotto di primo livello di Melfi: aspetti riorganizzativi e occupazionali

Nel confronto con il dato del marzo 2008, quando l'occupazione nelle aziende dell'indotto di primo livello di Melfi era all'incirca di 3 mila addetti e quella temporanea (contratti a termini e contratti di somministrazione) corrispondeva a poco più di 300 addetti, a distanza di poco più di due anni si deve rilevare una sostanziale tenuta dell'occupazione complessiva anche se la riduzione è stata comunque all'incirca di 200 addetti. L'occupazione complessiva è scesa in altri termini a circa 2.800 unità per effetto dell'espulsione di circa cento addetti dell'ex Lasme, dopo la riconversione in Incomes e la riduzione degli addetti alla Stampiquattro e alla Sistemi Sospensioni (Magneti Marelli) anche se in quest'ultimo caso si è trattato di una internalizzazione del montaggio corner all'interno dello stabilimento SATA. Le altre aziende hanno mantenuto grosso modo lo stesso livello di addetti. La perdita occupazionale nel comprensorio risulta comunque in parte compensata dall'occupazione, anche se spesso a termine, che si è generata in alcune piccole aziende di logistica e in una addetta al montaggio, collaudo e certificazione delle vetture alimentate a gas metano e GPL.

Sono comparse tuttavia nuove società³², prevalentemente impegnate nelle attività di logistica, controllo qualità e in alcuni casi pre-allestimento, che si sono insediate negli ex stabilimenti Valeo e CF Gomma. Si tratta in ultima analisi delle società CEVA Logistic, che in precedenza era subentrata alla TNT nella gestione della logistica in SATA (con circa 500 addetti), della CABLAS Service³³, della F.T. Logistic³⁴ e della Maglione Automotive srl³⁵ (collaudo e certificazione vetture a GPL). Sul piano delle terziarizzazioni la Commer TGS ha invece affidato alla società Mossucca a partire dal febbraio 2007, le attività di imbustaggio, incassamento e gestione del magazzino. Si tratta nel caso di queste ultime 5 aziende di 200 addetti, di cui 74 con un contratto a tempo indeterminato, 109 con contratti temporanei (somministrazione o tempo determinato) e 50 con contratti di formazione e lavoro. Fatta eccezione per la Maglione Automotive che lavoro solo su due turni (1° e 2°), tutte le altre aziende sono impegnate su 3 turni di produzione (tab. 2.1).

³² Ad eccezione di una piccola azienda da anni presente all'interno dell'EMARC.

³³ La certificazione avviene per conto della Delphi che produce la maggior parte dei cavi destinati al gruppo Fiat in Tunisia.

³⁴ La F.T. Logistic, prima costituita in forma di cooperativa di lavoro, ma già allora riconducibile ad alcuni imprenditori locali, si occupa del sequenziamento fari e di altri particolari, attività precedentemente svolta dalla CEVA, la società di logistica che attualmente opera nella campata chiusa dello stabilimento SATA. Altre attività svolte da questa azienda sono quelle di sequenziamento, ad esempio del radiatore (con tubo e guarnizione) e l'inserimento del componente nel c.d. contenitore specifico.

³⁵ L'azienda ha di recente collocato in cassa integrazione ordinaria tutti gli 83 dipendenti con contratto a termine fino al 31 dicembre di quest'anno.

Tab. 2.1 – Nuove aziende attive nel comprensorio SATA di Melfi per numero di dipendenti, tipo di attività e stabilimento fornito – valori assoluti

<i>Azienda</i>	<i>Numero dipendenti</i>	<i>Attività</i>	<i>Stabilimento fornito</i>
CEVA Logistic (presso ex stabilimento Valeo)	39 di cui 12 interinali, 10 a tempo determinato e 17 a tempo indeterminato	sequenziamento cavi e tradottamento	SATA
CABLAS Service (presso ex stabilimento Valeo)	15	certificazione di qualità (cavi, centraline, maniglie, specchietti, accettazione arrivi, recuperi)	SATA e PROMA
F.T.Logistic (presso stabilimento ex C.F. Gomma)	30	Sequenziamenti particolari (fari etc)	SATA
MOSSUCCA (presso stabilimento Commer TGS)	12 + 4 interinali	imbustaggio e incassamento (gestione magazzino Commer TGS)	SATA
n.d. (presso Stampiquattro)	3	n.d.	EMARC
Maglione Automotive Sr. (su appalto della Landi Renzo)	83 con contratti a termine e 50 con contratti di formazione e lavoro	Controllo finale e certificazione vetture alimentate a gas metano e GPL	SATA

Fonte: ns. indagine diretta (Settembre 2010). N.d. = dato non disponibile.

Nel complesso l'occupazione alla fine di giugno nel sito di San Nicola è risultata pari a circa 2.860 addetti (circa 2.970 se comprendiamo anche l'occupazione a termine), comunque in leggera riduzione rispetto all'ultimo dato da noi rilevato nel marzo del 2008 (tab. 2.2), ma più significativamente trasformata per l'aumento dell'occupazione in aziende non riconducibili all'indotto di primo livello in quanto tale, ma impegnate soprattutto in attività di logistica, controllo e pre allestimento che in qualche modo prefigurano il rischio di quello che nel prossimo futuro potrebbe diventare l'indotto di Melfi, ovvero un'area di logistica-magazzino-controllo finale con un numero ridotto di imprese oggi impegnate, a diverso titolo, in attività di stampaggio e di montaggio di componenti per SATA e le altre aziende del gruppo, e un numero maggiore di aziende impegnate invece solo nella gestione magazzino e nella logistica prodotto per FIAT SATA.

Tab. 2.2 - L'occupazione nell'indotto di primo livello della FIAT a Melfi e nel comprensorio SATA (confronto tra marzo 2008 e giugno 2010) - v.a.

Aziende	Marzo 2008			Giugno 2010			Var. assolute temp. ind. 2010/2008
	Tempo indeterminato	CTD	Sommini- strazione Totale addetti	Tempo indeterminato	CTD	Sommini- strazione Totale addetti	
Lear Corporation	500	2	20 522	500		500	-
Proma S.S.A.	221	2	223	215		215	-6
Johnson Controls	158	2	23 183	155		20 175	-3
Me.co.flex	82		1 83	72		72	-10
Incomes (ex La.Sme 2)	178	4	16 198	82		82	-96
HT & L. Fitting (ex S.M.P.)	42	5	5 52	42		42	-
Tiberina Melfi	105	4	12 121	105	3	25 133	-
ex I.T.C.A. (SATA)	114		6 120	104		104	-10
Sistema Sospensioni (Magnet Marelli)	192	11	34 237	147		147	-45
MAC (ex Magnetto Automotive)	160	2	30 192	161		161	1
ERGOM	500	100	600	533		533	33
Tower	116	3	119	117		20 117	1
Commer TGS	120		20 140	116		116	-4
Stampi 4	147		147	110		110	-37
Bundy	22		22	22		22	-
Componenti Zanini	41	4	45	49		49	8
Benteler	126		15 141	120		120	-6
Emarc	18	1	14 33	16		13 29	-2
F.D.M.	20		20	19		17 36	-1
Mubea Italia	36	6	11 53	40		9 49	4
Fenice Termo.	58		58	56		56	-2
CEVA Logistic (*)				17	10	12 39	
CABLAS Service (*)				15		15	
F.T. Logistic (**)				30		30	
Mossucca (***)				12		4 16	
n.d. (****)				3		3	
Maglione Automotive						133 133	
Coop. Domino (appalto SADA)						50	
Totali	2.967	146	207 3.320	2.858	13	253 3.154	-175

Fonte: ns. indagine diretta.

Legenda: (*) presso stabilimento Valeo; (**) presso stabilimento ex C.F. Gomma; (***) attività di imbustaggio e incassamento, gestione magazzino Commer TGS; (****) presso Emarc. Per Ceva, FT Logistic, Zanini, Stampi 4, Bundy dati rilevati nel mese di settembre 2010, per tutte le altre aziende nel giugno 2010. n.d. = dato non disponibile.

Nell'estate del 2009 l'indotto di Melfi ha conosciuto la chiusura e una successiva parziale riapertura della Lasme 2 ora Incomes. Si tratta del quinto stabilimento dell'indotto di primo livello del perimetro SATA che chiude a distanza di 15 dall'avvio delle produzioni dello stabilimento. Diversamente dalle chiusure precedenti (Rejna, CF Gomma, Valeo, Pianfei) riconducibili a ragioni diverse, rispettivamente nei primi due casi al concentramento in un altro stabilimento (nel Nord) delle produzioni, perdita della commessa e assorbimento in Lear (altra azienda dell'indotto), quello della ex Lasme è una vicenda paradigmatica per le ragioni che hanno portato alla chiusura dello stabilimento, poi riaperto con una nuova società e l'assorbimento solo di una parte della manodopera, poiché riconducibile a ragioni di natura finanziaria e non alla perdita della commessa con il risultato che una parte della produzione degli alzacristalli destinata alla SATA e agli altri stabilimenti del gruppo che in precedenza era realizzata nello stabilimento di San Nicola sono state assorbite dall'altro stabilimento del gruppo con sede a Chiavari (Genova). Attualmente la nuova società, la **Incomes S.r.l.**, assembla dal mese di settembre parte degli alzacristalli della Punto Evo³⁶, il modulo porta per la Giulietta e la Croma (FIAT Cassino), per Musa e Idea (FIAT Mirafiori) e per la Nuova Lancia Y (FIAT Termini Imerese). Impegna 82 dei 178 dipendenti in forza a luglio dello scorso anno, con la restante parte dell'organico collocata in cassa integrazione straordinaria a zero ore³⁷. L'attuale produzione avviene su un unico turno centrale. La chiusura della Lasme rappresenta, in ultima analisi, pur considerando la parziale riapertura con la nuova società, l'ulteriore campanello d'allarme per il sistema delle forniture localizzate in Basilicata, che produce, è bene ribadirlo, meno della metà dei più dei 2 mila particolari necessari per l'assemblaggio della Punto

Per quanto riguarda le restanti aziende dell'indotto di primo livello la situazione sul piano delle produzioni e dell'occupazione, come scritto in precedenza è rimasto grosso modo immutato. La **Benteler** continua nella produzione degli assali posteriori per Punto Evo, Nuova Lancia Y, e per i recenti modelli dell'Alfa. Produzioni minori avvengono anche per la vecchia Punto assemblata nello stabilimento della Zastava in Serbia (2 mila pezzi consegnati settimanalmente). Le attività di stampaggio e trattamento avvengono su un unico turno centrale. Gli addetti

³⁶ Il numero di dipendenti reimpiegati nel mese di maggio era ancora di 55 unità rispetto alle 82 di settembre.

³⁷ L'accordo sindacale che ha portato alla chiusura e alla riapertura dello stabilimento con un'altra società, sempre di proprietà della Lasme, è stato sottoscritto solo da Uilm e Fim. La mancata firma della Fiom è motivata dal fatto che il nuovo progetto prevedeva solo l'impegno di una parte dell'organico, con la perdita di molte delle produzioni allocate in precedenza, come la fornitura completa degli alzacristalli per la Punto Evo, e per il rifiuto di ricorrere alla cigs a rotazione che avrebbe evitato il probabile collocamento di una parte della forza lavoro verso la mobilità e comunque l'espulsione immediata dal ciclo produttivo. Nel frattempo dei lavoratori collocati in cigs 4 hanno interrotto il rapporto di lavoro per dimissioni.

impiegati sulla linea della Lancia Y (che è anche quella della vecchia Punto) sono tra le 12 e le 13 unità.

La **Proma S.S.A.** continua le attività di stampaggio di alcune parti della carrozzeria per la Punto (longherine 3p e 5p, montante 3p e 5p, tettucci 3p e 5p, posteriore, montante 5p) una produzione in precedenza realizzata in altri stabilimenti dell'indotto e la struttura in ferro dei sedili anteriori e posteriori per Lear Melfi e Lear Torino, compresa la quota di produzione per i sedili destinati alla Nuova Lancia Y. Analoghe produzioni avvengono anche per il sedile anteriore Alfa (mod. 946) e per il posteriore dell'Alfa (mod. 955).

La **Stampiquattro** continua nella saldatura di parti della scocca ed in particolare dell'ossatura posteriore unicamente per il modello della Punto e della fiancata completa e del parabrezza per la Nuova Lancia Y. All'interno dello stabilimento continua, inoltre, ad operare l'**EMARC** (16 addetti), più 13 interinali al momento della rilevazione, oltre a 3 addetti di una ditta esterna. Le lavorazioni riguardano la canalina anteriore e posteriore della Punto. Per la Nuova Lancia Y l'azienda si occupa invece solo della gestione magazzino relativamente al rivestimento esterno del montante, mentre altre lavorazioni minori riguardano il rivestimento anteriore e posteriore per la vecchia punto (modello 5p) con 1.500 pezzi/mese inviate in Serbia e il rivestimento anteriore e posteriore per Alfa (modello 939) prodotta a Pomigliano. Le unità impiegate sulle produzioni non SATA sono complessivamente 8.

La **Tower** ha conservato stesse produzioni e stesso numero di addetti rispetto all'ultima rilevazione (poco meno di 120 addetti, con circa 20 lavoratori interinali al momento dell'indagine) impegnati quasi esclusivamente in attività di montaggio e saldatura del puntone anteriore dx e sx, della traversa anteriore e posteriore e del tergilunotto per la Punto Evo. Produzioni minori, quali traversa anteriore e posteriore per il modello 198 sono dirette agli stabilimenti Tower di Caserta e di None (To).

La **Sistema Sospensioni** (Magneti Marelli) produce principalmente per la Punto Evo (traversa, braccetti, semi-corner, tamburi, ammortizzatore posteriore, dischi e montanti anteriori) mentre l'assemblaggio del corner (con 30 addetti) è stato trasferito all'interno della SATA (motivo che spiega anche la riduzione di addetti rispetto al marzo 2008). Le produzioni diverse dalla Grande Punto avvengono per Mirafiori (traversa e braccetti), ma con soli 4 addetti per turno rispetto ai 26 impiegati sulle linee di produzione per la Punto Evo.

Invariata anche la produzione e l'occupazione della **MAC** (Metallurgica Assemblaggi Carpenteria del gruppo CLN³⁸), ex Magnetto Automotive, che per la Punto Evo effettua lo stampaggio della vasca presa aria, del fondello e del tunnel. Produzioni diverse per la Punto Evo riguardano la pannelleria esterna e l'ossatura del Nuovo Ducato, che impiegano circa il 30% degli addetti di produzione dello stabilimento. Rispetto al passato sono invece venute meno le produzioni per altri modelli del gruppo e per Peugeot. Integralmente per la SATA è invece la produzione della **Tiberina** (longherina, esterno montante, sottosedile, longherina laterale, puntone, rinforzo parafango, sottopancia); invariato il quadro dell'occupazione. Stesse produzioni e stessi livelli di occupazione alla **Lear** (assemblaggio sedile), alla **Mubea** molle ed eliche per la Punto Evo, più produzioni varie per il Nuovo Ducato, i modelli Lancia e Alfa Romeo.

La **Bundy** è tra le poche aziende che lavora solo su due turni (1° e 2°) e su un'unica lavorazione che è quella della sagomatura tubi freno per la Punto Evo, la vecchia punto (Serbia) e la Nuova Lancia Y, cui è destinato circa un quinto della produzione giornaliera. Grosso modo invariate anche le produzioni della **Mecoflex**, assemblaggio comando cambio e cuffie per Punto Evo, alle quali si aggiungono l'assemblaggio del comando cambio e del supporto cambio per la Nuova Lancia Y, il comando cambio per l'Alfa (mod. 955) e pezzi di ricambio per i modelli assemblati nello stabilimento di Mirafiori. La Mecoflex è anche l'unica azienda che mantiene una piccolissima produzione per un marchio diverso da Fiat, l'Opel relativamente a 80 comandi cambi giornalieri. Nel novembre del 2009 l'azienda ha collocato in mobilità 8 dipendenti a seguito di una riduzione delle produzioni e ad un piano di riorganizzazione produttiva del gruppo. La **HT & L. Fitting**, ex SMP, mantiene l'assemblaggio delle coperture sui cerchi e l'equilibratura delle gomme; invariato il numero di addetti.

Per quanto riguarda le aziende impegnate in lavorazioni plastiche l'**Ergom**, rilevata definitivamente da Fiat nell'aprile del 2008, mantiene un livello stabile dell'occupazione: 533 addetti di cui 32 impiegati³⁹. Lo stabilimento si occupa dello stampaggio del serbatoio, della plancia e dei paraurti per la Punto Evo. La produzione dei serbatoi avviene anche per i modelli Musa e Idea (Mirafiori) e il vecchio modello della Punto (Serbia). Per il Nuovo Ducato (SEVEL) sono stampati alcuni piccoli particolari in plastica, così come per la Nuova Lancia Y (piccoli

³⁸ Lo stesso gruppo ha rilevato un'azienda locale impegnata nelle attività di stampaggio, la Euromec di Atella con circa 20 dipendenti.

³⁹ L'azienda che tradizionalmente ha sempre impiegato una quota significativa di lavoratori con contratti a termine ha impiegato questi fino al giugno 2009; 116 l'ultimo blocco di occupati non re-impiegati a dopo questa data. Sono invece stati trasferiti nello stabilimento di Melfi circa 20 addetti dallo stabilimento Ergom di Pisticci, in via di chiusura.

particolari come il posacenere. Gli addetti dell'ex Centro Innomatec sono stati in gran parte riassorbiti in produzione, mentre rimane attivo un laboratorio che effettua sperimentazioni sullo scoppio air bag⁴⁰. Negli ultimi anni lo stabilimento è stato oggetto di alcune modifiche organizzative, di recente le prime sperimentazioni dell'ergo uas, che hanno ad esempio aumentato il numero delle postazioni sulle linee e introdotto nuove macchine in grado di ridurre considerevolmente i tempi di stampaggio: esempio quello del paraurto per il quale occorre ora solo un minuto rispetto ai 2 del precedente impianto. Situazioni invariate sul piano produttivo e occupazionale riguardano le altre aziende di stampaggio plastica: la **Componenti Zanini** (produzione della coppa ruota per la Punto Evo), con 3 turni di stampaggio e 2 turni per le attività di assemblaggio e verniciatura; la **Johnson Controls** (stampaggio e rivestimento pannello porta della Punto Evo e la Nuova Lancia Y); la **Commer TGS** continua invece sempre nella produzione delle imbottiture per la Punto Evo e per i modelli Alfa assemblati a Pomigliano e per il Nuovo Ducato (SEVEL). Sul piano organizzativo quest'ultima azienda ha invece esternalizzato, come scritto in precedenza, le attività di imbustamento e magazzino alla società Mossucca.

L'unica aziende impegnata da sempre nelle attività di logistica, la **FDM**, continua nella gestione del magazzino della minuteria per SATA. Ai circa 20 dipendenti che costituiscono l'organico tradizionale dell'azienda nel mese di giugno erano però da aggiungere altre 17 unità con contratti di somministrazione. L'azienda rifornisce la SATA di bulloni, viti, mollette e altra minuteria.

I dati finora illustrati mostrano un quadro sostanzialmente stabile sul piano delle produzioni anche se le riduzioni delle produzioni Fiat nel resto degli altri stabilimenti italiani, come ad esempio, i modelli Alfa assemblati a Pomigliano, hanno in ridotto parte la capacità produttiva degli stabilimenti con conseguenze dirette sull'occupazione. Ulteriori ricadute negative sull'occupazione potrebbero aversi negli stabilimenti che oggi mantengono alcune produzioni per la Nuova Lancia Y, la cui produzione dovrebbe cessare con la chiusura dello stabilimento di Termini Imerese alla fine del 2011. Il numero di addetti attualmente impegnati in linee di produzione per questo modello sono circa cento distribuiti in 10 aziende dell'indotto di primo livello di Melfi (2.3). Alcune aziende conservano, invece, produzioni anche se in volumi molto piccoli, per la vecchia Punto ora assemblata nello stabilimento della Zastava in Serbia (Benteler, Emarc, Bundy, Ergom).

⁴⁰ È possibile che la Chrysler nell'ambito di un accordo di ricerca con FIAT possa in futuro riattivare il laboratorio ora dismesso.

Tab. 2.3 – Aziende impegnate nella produzione per la Nuova Lancia Y e altri modelli

Azienda	Fiat Termini Imerese (Nuova Lancia Y)	Addetti Impegnati su Nuova Lancia Y	Fiat Cassino (Alfa Mito, Nuova Cromo)	SEVEL (Nuovo Ducato)	Alfa Pomigliano	Fiat Mirafiori (Musa, Idea, Giulietta)
Benteler	Assali posteriori	12-13	Assali posteriori (Alfa Mito)			
Ergom	Piccoli particolari in plastica	5		Piccoli particolari		Serbatoi (Musa e Idea)
Proma S.S.A.	Sedile anteriore 3p e posteriore	9				Sedile posteriore vecchia punto; basi 188, sedile anteriore Alfa (946), sedile posteriore Alfa (955)
Incomes	Modulo porta	15	Modulo porta	Alzacristalli		Modulo porta
Mubea	Molle sospensioni	n.d.		Molle sospensioni	Molle sospensioni	
Bundy	Sagomatura tubi freno	4				
Stampiquattro	Fiancata completa e parabrezza	n.d.				
Johnson Controls	Pannello porta	8-9				
Commer TGS				Imbottiture sedili	Imbottiture sedili	
Mecoflex	Comando cambio, supporto cambio	n.d.				

Fonte: ns. indagine diretta. N.d. = dato non disponibile.

Come già osservato per la FIAT anche in alcune aziende dell'indotto, anche se principalmente quelle riconducibili al gruppo FIAT (Ergom, Sistemi Sospensioni ex ITCA) è in corso la sperimentazione, in alcuni casi solo su alcune linee di montaggio, dell'ergo uas, come nel caso della linea di montaggio della plancia alla Ergom (11 addetti). Anche in questo caso le modificazioni attengono al sistema di rifornimento delle linee e all'aumento del numero di postazioni cui l'addetto può essere assegnato con il risultato di un abbattimento significativo dei c.d. tempi morti e un incremento significativo della produttività.

Allo stesso modo, come in SATA, negli ultimi anni è in crescita il numero dei lavoratori con RCL anche nelle aziende dell'indotto, con situazioni differenziate all'interno dei singoli stabilimenti. Alla Benteler, ad esempio, i lavoratori con limitazioni sono stati trasferiti sulle linee del montaggio dalle postazioni di stampaggio e saldatura, alla Ergom una buona parte sono stati ricollocati sulle aree di preparazione. Nel complesso su circa la metà delle aziende dell'indotto abbiamo stimato un numero di lavoratori con RCL pari a circa il 15% dell'organico

complessivo (tab. 2.4), un dato inferiore a quello della SATA ma comprensibile per il numero significativamente minore di lavoratori impegnati sulle linee di montaggio e in generale per una diversa organizzazione del lavoro, come ad esempio testimonierebbe anche il migliore funzionamento delle rotazioni sulle postazioni. I problemi fisici più ricorrenti sono tuttavia gli stessi già osservati tra i lavoratori della SATA, ed in particolare ernie al disco, tunnel carpale, tendinite.

Tab. 2.4 – Aziende dell'indotto di primo livello di Melfi per numero di lavoratori RCL, loro incidenza e problemi fisici più ricorrenti – valori assoluti e percentuali

Aziende	Organico	Lavoratori con RCL	Incidenza %	Problemi fisici più ricorrenti
Tiberina	105	30	28,6	tagli, blocco lombare, ernia al disco
Mecoflex	73	3	4,1	tagli, tendinite, tunnel carpale
Commer TGS	116	9	7,8	tagli, ernia al disco
MAC	161	20	12,4	tagli, distorsioni, contusioni, ernia al disco, tendinite, impatto con carrelli
Sistema Sospensioni	147	20	13,6	lombo sciatalgie, ernia al disco, tunnel carpale
FDM	20	2	10,0	ernia al disco
Johnson Controls	155	11	7,1	tendinite, tunnel carpale, ernia al disco
Lear	500	100	20,0	tendinite, tunnel carpale, ernia al disco
Tower	117	40	34,2	tagli, difetti di udito, sindrome restrittiva polmonare, dolori articolari, allergie
Proma SSA	215	*5	2,3	ernia al disco
FT & L Fitting	42	4	9,5	strappi muscolari, tendinite
Totali	1.651	244	14,8	

Fonte: ns. indagini diretta. * dato riferito solo a un turno di produzione.

Problemi di organizzazione del lavoro esistono tuttavia in diverse aziende e si sommano in alcuni casi ad una carenza di personale, come nel caso di Sistema Sospensioni, stabilimento nel quale sulle postazioni non esisterebbero in molti casi neppure i cartellini delle operazioni. Alla Jonhson Controls sarebbe invece la "scarsa volontà del team leader a far ruotare i lavoratori, a volte con la stessa complicità dei alcuni lavoratori", a rendere difficile la rotazione; mentre esistono anche "alcuni lavoratori che operano effettuando a proprio modo alcune fasi del ciclo, trascurando il cartellino operazioni". La presenza di numerosi lavoratori con RCL, come nel caso della Tower, determina inoltre l'affidamento, in alcuni casi, ad un singolo lavoratore anche due o tre postazioni.

In conclusione, anche se su scala minore, nelle aziende dell'indotto esistono, come in SATA, problemi relativi all'organizzazione del lavoro, dovuti sia alle scelte organizzative, sia alla presenza crescente di lavoratori con limitazioni. La diversità del ciclo produttivo, in molti casi, insieme alle dimensioni minori degli organici dovrebbero consentire la ricerca di soluzioni positive, anche per evitare ciò che è accaduto nel mese di luglio di quest'anno alla Commer TGS con il licenziamento di due lavoratori con RCL ritenuti dall'azienda non più impiegabili con la motivazioni di

modificazioni introdotte nella gestione del magazzino che ne avrebbero determinato l'inutilizzabilità.

Sul piano produttivo il quadro che abbiamo in precedenza delineato riconferma, anzi rende ancora più evidente, come le aziende dell'indotto di Melfi rappresentino né più né meno che la parte finale della catena del valore, con una produzione sempre meno orientata agli altri stabilimenti italiani del gruppo, per non parlare delle produzioni per marchi diversi da Fiat, con l'unica eccezione, irrilevante sul piano produttivo, della Mecoflex. La chiusura dello stabilimento di Termini Imerese e della produzione della Nuova Lancia Y potrebbe, inoltre, avere effetti negativi sui livelli di occupazione di alcune aziende dell'indotto che producevano per il modello Lancia già quando era assemblato nello stabilimento di Melfi. Continuano anche se con volumi particolarmente ridotti alcune produzioni per la vecchia Punto (modello 188) destinati alla stabilimento di Kragujevac (Serbia) e piccoli volumi di alzacristalli elettrici e manuali per i modelli FIAT prodotti in Brasile e Russia (Incomes).

2.2 L'indotto auto regionale e il settore metalmeccanico: un quadro critico

Il quadro regionale del settore *automotive* non risulterebbe modificato rispetto a quanto rilevato in occasione del terzo rapporto sul settore metalmeccanico lucano (2006), se non si fossero determinati negli ultimi anni diverse chiusure e ridimensionamenti di stabilimenti storici del settore meccanico, ma non solo, a fronte di un nuova sola impresa ubicata nell'area industriale di Melfi (**Syntex Automotive Italia** S.p.a.⁴¹) con meno di 10 addetti impegnata principalmente nello stampaggio di un particolare di supporto al radiatore della Punto Evo.

Le chiusure più significative hanno riguardato, senza dubbio, gli stabilimenti della **MAHLE** (ex Mondial Piston) a Potenza (pistoni) e della **Daramic** (componenti per batterie per auto) nell'area industriale di Tito. Nel primo casi si tratta di un'azienda storica di Potenza che produceva pistoni per motori. La cessazione dell'attività è avvenuta nel marzo 2009, a seguito di una riorganizzazione del gruppo MHALE in Italia con cui produzioni realizzate a Potenza sono state trasferite negli stabilimenti del Piemonte. Dei 106 dipendenti 34 sono stati collocati in mobilità e 72 in cigs (tab. 2.5). Il piano di reindustrializzazione per la ricollocazione dei lavoratori non ha avuto finora esito positivo. La **Daramic** pur non facendo parte del comparto

⁴¹ L'azienda si è insediata nell'area industriale di Melfi in seguito ai finanziamenti ottenuti con il Contratto d'area della provincia di Potenza (fine anni '90- inizio anni duemila). L'azienda austriaca con diversi insediamenti all'estero e stabilimenti italiani a Torino e Melfi produce componenti come il fron end, pannelli strutturali, parti di scocca e canister di carbone attivato. L'azienda operativa già da alcuni anni era tuttavia sfuggita anche per la sua ridotta dimensione alle precedenti attività di rilevazione.

meccanico, ma di quello plastico era collegata al settore automotive perché produceva particolari in plastica per batterie per auto. Tutti i 214 dipendenti sono stati collocati in cassa integrazione straordinaria a zero ore. L'altra azienda storica del potentino che ha chiuso definitivamente sono le **Industrie del Basento**, azienda subentrata al vecchio stabilimento della Magneti Marelli, che operava ormai nella fornitura di particolari stampati per la carrozzeria per alcuni modelli FIAT fornendo diversi stabilimenti (Melfi, Cassino, Pomigliano). Tutti i dipendenti dell'ultima fase di produzione (poco più di 30) sono stati collocati in cigs, anche se inizialmente l'azienda aveva aperto le procedure di mobilità.

Della **ex Lasme**, ora Incomes, abbiamo già scritto in precedenza: dei 174 dipendenti in organico nel mese di luglio 2009 quelli ancora in CIGS sono 98. Sempre nell'indotto di Melfi nel novembre dello scorso anno, la **Mecoflex** ha collocato di 8 lavoratori in mobilità su 74 dipendenti, per un sostanziale abbassamento di produzione dovuto anche ad una riorganizzazione produttiva all'interno del gruppo.

Situazioni di crisi hanno interessato anche altre piccole e medie aziende del settore localizzate nella regione. È il caso della **COM** di Palazzo San Gervasio, meccanica di precisione per il settore auto anche con clienti esteri come Mercedes, i cui 54 lavoratori dall'agosto 2009 sono stati collocati in CIGS. Un'altra azienda che opera nella meccanica di precisione per l'auto, la **STM** di Tito, ha invece chiuso i reparti della carpenteria metallica nel mese di Marzo 2009 collocando i 18 dipendenti in CIGS; è continuata, invece, la produzione per il settore auto con 23 dipendenti (tra i clienti possiamo annoverare Toyota). Sempre un'altra azienda impegnata nella meccanica di precisione, la **Pintotecno** di Ruvo del Monte, ha collocato tutti i suoi 60 dipendenti in cigs.

Alla fine del 2006 la **L.B.F.** di Baragiano, azienda originaria dell'avellinese e operante nella sub-fornitura dell'indotto Fiat di Melfi con 26 dipendenti ha fatto ricorso alla mobilità per 15 lavoratori a seguito di rientro di commesse nelle aziende principali fornitrici Fiat. Per ultimo un'altra azienda dell'indotto di terzo livello, la CLN di Atella (ex Euromec ora del gruppo STOLA di Torino), ha collocato tutti i suoi 22 dipendenti in cigs dall'aprile dello scorso anno⁴². Nel complesso solo facendo riferimento alle 8 aziende ora citate, su un organico complessivo di 551 dipendenti 109 sono stati collocati in mobilità e 363 in cassa integrazione straordinaria, rispettivamente il 19,8% e il 65,9% dell'intero organico. Ugualmente critico è il quadro del comparto meccanico relativamente a diverse aziende

⁴² L'azienda tuttavia è rientrata di recente in produzione con forniture principali legate al taglio e allo stampaggio per MAC (Melfi), Lasim (Lecce), SATA, OSA e per Merloni (elettrodomestici).

impegnate in settori diversi da quello auto. Il caso più significativo è quello dell'**Italtractor** (gruppo Taytan) a Potenza. Anche questo uno stabilimento storico sorto con la creazione dell'area industriale negli anni '60 fa parte ora di un gruppo operante nella produzione mondiale di sottocarri per macchine movimento terra. Lo stato di crisi è stata sancito, una situazione che tuttora permane invariata, nel maggio 2008 quando con un accordo sindacale dei 384 dipendenti 66 sono stati collocati in mobilità e 324 in cigs. Sempre nell'area industriale di Potenza la **STIA**, azienda operante nel campo dei servizi informatici ha collocato in CIGS 17 dei suoi 19 dipendenti. Situazioni di crisi anche nell'area industriale di Tito, la seconda area industriale della regione dopo quella di Melfi, con un'elevata concentrazione di imprese del settore meccanico. Nel marzo 2009 la **Eurodor**, azienda operante nel settore della produzione di porte blindate, ha cessato la propria attività per crisi finanziaria, collocando tutti i 40 dipendenti in cigs. Così la **BEA Service**, azienda fornitrice dell'Italtractor di Potenza, che a seguito della crisi della azienda principale ha licenziato e collocato in mobilità 11 dipendenti dei 19 totali. Sempre a Tito, anche se in quadro meno critico la **GPT**, azienda operante nel campo delle costruzioni di impianti di erogazione gas, ha collocato con un accordo sindacale nell'aprile di quest'anno 6 lavoratori in cigo a rotazione per calo commesse (reparto saldatura).

La **MISTRAL** di Baragiano (profilati in alluminio) ha cessato definitivamente l'attività nell'aprile 2009 e collocato tutti i 21 dipendenti in mobilità. Attualmente è in corso la verifica di un possibile riutilizzo del sito da parte di imprenditori già insediati nella zona per la ricollocazione dei 21 dipendenti. Nell'area di Melfi la **LUCANIA METALLI**, azienda operante nel settore del riciclaggio della plastica ha collocato nel mese di febbraio 2009 tutti i 50 dipendenti in cigs. Sempre nella stessa area industriale **VITONE**, azienda operante nella costruzione di impianti per l'industria olearia ha collocato nell'Agosto 2009 tutti i 20 dipendenti in cigs.

Situazioni di crisi anche nell'area industriale di Viggiano, con la **ELBE Sud**, azienda che opera nella costruzione di apparecchiature per macchine movimento terra, che dal 2009 sta facendo ricorso alla cigo a rotazione per tutti i lavoratori. Per finire la **GEOLOG** sempre a Viggiano, azienda operante nel campo delle estrazioni petrolifere nell'area industriale, ha collocato nel febbraio 2010, 32 lavoratori in cigs sui 76 dipendenti complessivi, anche se inizialmente l'azienda aveva cercato di aprire le procedure di mobilità. Nel complesso anche in questo caso i lavoratori collocati in mobilità e in cigs sono rispettivamente il 17% e il 58% degli 866 complessivi. Più in generale comprendendo anche quelli del settore *automotive* le stesse percentuali sono del 18 e del 61%.

Tab. 2.5 – Aziende in crisi del settore automotive e metalmeccanico in generale per tipo di intervento e lavoratori interessati – Anni 2008, 2009 e 2010

Azienda	Area industriale	Situazione attuale	settore/produzione	lavoratori totali	lavoratori in mobilità	in CIGS	in CIGO	Data Accordo
Settore auto								
LASME 2	Melfi	Cessazione	Automotive	174	52	120	0	18/12/2009
CLN	Atella	Crisi	Automotive	22		22		15/04/2009
COM Cooperativa	Palazzo	Crisi	Automotive	54	0	54	0	n.d.
L.B.F.	Baragiano	Crisi	Automotive	26	15	0	0	01/12/2006
I.D.B.	Potenza	Cessazione	Automotive	35		35		10/03/2009
MECOFLEX	Melfi	Crisi	Automotive	74	8	0	0	20/11/2009
MHALE Mondial	Potenza	Cessazione	Automotive	106	34	72	0	12/03/2009
PINTOTECNO	Ruvo del Monte	Crisi	Automotive	60		60		n.d.
Totali				551	109	363	0	
Altri settori								
BEA service	Tito	Crisi	Fornitore ITM	19	11	0	0	08/02/2010
ELBE Sud	Viggiano	Crisi/Calo commesse	Movimento terra	74			74	n.d.
ELESYSTEM	Tito	Crisi	Informatica					n.d.
EURODOOR	Tito	Cessazione	Porte Blindate	40	0	40	0	23/03/2009
GEOLOG	Viggiano	Crisi	assistenza geologica	76	0	32		09/02/2010
GPT	Tito	Crisi/calco commesse	Impianti tecnologici	33			6	22/04/2010
ITALTRACTOR	Potenza	Crisi	movimento terra	384	66	324	0	08/05/2008
LUCANIA METALLI	Melfi	Crisi	Riciclaggio	50	0	50	0	22/02/2009
ME.CO.M.	Senise	Crisi	Macchine industriali	22	22			27/12/2006
MISTRAL	Baragiano	Cessazione	profilati alluminio	21	21	0	0	29/04/2009
Mitidieri	Villa D'Agri							n.d.
MOTORTECNICA	Potenza	Crisi	Rettifiche	9	9	0	0	09/03/2010
SINORO	Tito	Crisi	Orafa	14	7	0		26/11/2009
SINTER NET	potenza	Cessazione	Informatica	20	5			25/01/2008
STIA	Potenza	Crisi	Servizi	19		17		n.d.
STM	Tito	Cessazione	Carpenteria	41	0	18	0	02/03/2009
TE.CO.STEEL	Tito	Crisi	Lattonerie	24	7			06/02/2009
VITONE	Melfi	Crisi	Impianti	20	0	20	0	12/08/2009
Totali				866	148	501	80	
Totale generale				1.417	257	864	80	
incidenze % su lav. tot.					18,1	61,0	5,6	

Fonte: ns. indagine diretta. N.d. = dato non disponibile.

3.2.1 L'indotto auto regionale

Le uniche aziende fornitrici di primo livello della FIAT SATA collocate fuori dall'area industriale di Melfi localizzate in regione rimangono la **ex PerSud** (ora **IMM**) e la **SCM (ex IMAM)** nell'area industriale di Tito, la **Bripla Sud** nell'area industriale di Pisticci, mentre come riportato in precedenza ha cessato l'attività **Industrie del Basento**. Nel resto della regione le aziende collegate al settore automotive rimangono quantitativamente circoscritte anche se la loro distribuzione per tipologia di attività è alquanto variegata.

La PerSud è attualmente collocata in una situazione di concordato fallimentare che ha permesso a una nuova società la **IMM** s.r.l. (Industrie Manifatturiere Meridionali, socio unico IRM di Atessa del gruppo STOLA) è in realtà sempre risultata attiva, fatta eccezione per i periodi in cui è ricorso alla cigo in seguito alle produzioni della SATA di Melfi. L'azienda in base ad un concordato preventivo del febbraio 2009, quando era ancora di proprietà della società Perazzi è stata momentaneamente rilevata dal Gruppo STOLA. Attualmente lo stabilimento è impegnato soprattutto, da circa un anno, in attività di stampaggio e montaggio di particolari in lamiera per il gruppo FIAT:

- a. stampaggi vari per Punto Evo;
- b. particolari per Incomes (Melfi) e stabilimento La.Sme (Brasile);
- c. semilavorati (traverse anti-intrusione) per rinforzo portiera su linee di assemblaggio per modelli Fiat (modelli 188, 199 e 192);
- d. fogli elettrozincati e non su altre due linee (fogli o nastri di lamiera) utilizzati dallo stabilimento IRMA (gruppo STOLA) di Atessa.

L'azienda opera inoltre conto terzi per la **Thyssen** che opera all'interno dello stesso sito e che continua l'assemblaggio tramite saldatura laser di un particolare della scocca fornito alla Peugeot con destinazione uno stabilimento localizzato in Turchia; 12 addetti tra tempo indeterminato e tempo determinato⁴³.

Nello stabilimento della Persud in precedenza le linee di produzione erano 4, ora ridottesi a 3 con lo stampaggio di 2 particolari (dx e sx). Le linee di stampaggio riguardano sia il prodotto finito sia il semilavorato. In prospettiva ci sono 2 nuove presse per una nuova linea che dovrebbe produrre particolari per la Nuova Panda prevista in produzione a Pomigliano. Dallo stabilimento è, invece, scomparso

⁴³ La Thyssen ha di recente acquisito l'italiana Eroweld divenendo di fatto l'unica azienda sul territorio italiano in grado di effettuare saldature laser.

l'impianto di elettrozincatura⁴⁴, poiché i coils ora arrivano direttamente elettrozincati. Lo stabilimento che attualmente ha un organico di 42 dipendenti ha ricevuto in prestito 3 lavoratori dalla Ergom e altri 7 dovrebbero arrivare grazie alla mobilità tra stabilimenti reso possibile dalla partecipazione azionaria del gruppo FIAT in quello STOLA.

L'ex IMAM ora **SCM (Sistemi Comandi Meccanici)** è l'unico stabilimento insieme a quello di Torino, che produce le pedalieri assemblate su tutti i modelli prodotti in Italia dalla Fiat. L'azienda è stata di recente acquistata dalla Magneti Marelli e come per altre aziende del gruppo ha iniziato di recente la sperimentazione dell'ergo uas anche a seguito dell'introduzione del modello organizzativo della World Class Manufacturing (WCM). I circa 60 dipendenti sono attualmente impegnati nella produzione delle pedalieri per i seguenti modelli:

1. Croma e Bravo (Cassino)
2. Punto Evo (Melfi)
3. Ducato (Val di Sangro)
4. Alfa 147 e 159 (Pomigliano)
5. Nuova Lancia Y (Termini Imerese)

A queste produzioni si aggiungono lo stampaggio supporto pedaliera e braccio frizione per Ducato e altri (rinforzi carrozzeria) e stampaggi vari per il modello dell'Alfa Giulietta (mod. 940) guida dx (per il mercato inglese).

Nel caso di produzione della Nuova Panda a Pomigliano, questa produzione andrebbe a sostituire quella per Croma e Lancia Y in corso di esaurimento. Tutte le produzioni per lo stabilimento di Mirafiori sono concentrate nello stabilimento di Volvera. Nell'area industriale di Tito continua ad operare anche la società **Patrone e Mongiello**, anche se delle 3 attività di questa società, cataforesi, stampaggio e assemblaggio, quest'ultima è cessata. L'azienda è attualmente tra le poche fornitrici di secondo livello dell'indotto FIAT, in particolare per i trattamenti galvanici di alcuni particolari attraverso il processo di cataforesi. Sul resto del territorio della provincia di Potenza rimangono attive circa un'altra decina di aziende tra quelle finora non menzionate impegnate perlopiù tra attività di meccanica di precisione (**Cosappo, VM, CT**), di carpenteria metallica e manutenzione (**Sulzer, Comes**) e fabbricazione di macchine e motori (**Basilmec, CMD**) e autovetture sportive (**Osella**). Per un quadro riepilogativo dell'intero settore automotive si rimanda alla successiva tabella 2.6.

⁴⁴ Questo processo si basa sul deposito di zinco sulla lamiera per evitare che questa si arrugginisca.

Tab.2.6- Le imprese dell'automotive in Basilicata per livello di fornitura, sede e tipo di lavorazione

n.	Azienda	Tip.	Sede	Principali lavorazioni e/ prodotti
1	Osella Srl	E	Atella	autovetture da competizione
2	Euromec Spa	C	Atella	stampaggio e taglio lamiera
3	CMD Srl	C	Atella	fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici
4	Basilmec Srl	C	Atella	fabbricazione di macchine di impiego generale
5	LBF Srl	C	Baragiano	stampaggio e lavorazioni particolari stampati
6	Cosappo Srl	C	Latronico	pistoni oliodinamici per macchine industriali
7	VM Srl	C	Marsico N.	servizi settore imballaggio
8	Brecav Srl	E	Matera	componenti meccaniche parti elettriche
9	Ergom Automotive Spa (*)	A	Melfi	stampaggio componenti plastici
10	Benteler Automotive Spa (*)	A	Melfi	assali
11	Bundy Sud Srl (*)	A	Melfi	sagomatura e applicazione tappi tubi freno
12	Commer Tgs Spa (*)	B	Melfi	spugne sedili
13	Emarc Spa (*)	A	Melfi	canalino guida cristallo
14	FDM Srl	D	Melfi	Logistica
15	Fenice Clienti Spa	D	Melfi	produzione e distribuzione energia
16	Fenice Termodistruttore Spa	D	Melfi	Termodistruttore
17	Innomatec Scrl	CHIUSA	Melfi	centro di sperimentazione
18	Iscot Spa	D	Melfi	attività di manutenzione impianti e pulizia
19	Itca Produzione Spa (*)	A	Melfi	stampaggio lamiera
20	Johnson Controls Interiors Srl (*)	A	Melfi	pannelli porta, fianchetti posteriori
21	INCOMES ex Lasme 2 Srl (*)	A	Melfi	gruppi alzacristalli, carrier porta
22	Lear Corporation Italia Srl (*)	A	Melfi	selleria sedili
23	MAC ex Magnetto Automotive Spa (*)	A	Melfi	stampaggio lamiera
24	Mecoflex Srl (*)	A	Melfi	comandi flessibili (freno, acceleratore)
25	Mubea Italia Srl (*)	A	Melfi	molle sospensioni
26	PPG Service Sud Srl (*)	D	Melfi	gestione e approvvigionamento vernici
27	Proma Ssa Srl (*)	A/C	Melfi	telaio sedili, particolari della scocca
28	Sistemi Sospensioni Spa	A	Melfi	ammortizzatori
29	HT & L. Fitting Ex SMP Srl (*)	A	Melfi	assemblaggio sequenziamento ruote
30	Stampiquattro Spa (*)	A	Melfi	saldatura e assemblaggio di particolari lastrati
31	Tiberina Melfi Srl (*)	A	Melfi	saldatura e assemblaggio di particolari lastrati
32	CEVA Logistic	D	Melfi	Logistica
33	Tower Automotive Melfi Srl (*)	A	Melfi	particolari lastrati
34	Componenti Zanini Spa	A	Melfi	coppe ruote
35	Plasticform Srl	B	Melfi	Pedaliere
36	CABLAS Service	E	Melfi	Certificazione, controllo qualità
37	F.T. Logistic	E	Melfi	Sequenziamento e altre attività
38	DIMA Srl	D	Ferrandina	prodotti per l'industria della manutenzione
39	COM Scarl	A/C	Palazzo S. G.	meccanica di precisione
40	Ergom Automotive Spa	A	Pisticci	plancia portastrumenti, serbatoi, paraurti in plastica
41	ORSA Sud Srl	A	Pisticci	sistemi antivibranti
42	Industrie del Basento Srl	A	Potenza	stampaggio e assiemaggio lamiera
43	Pintotecnico Srl	C	Rapone	produzioni meccaniche
44	SCA ex IMAM Spa	A	Tito Scalo	Pedaliere
45	Tecnologie Galvaniche Srl	B	Tito Scalo	trattamenti galvanici
46	Patrone e Mongiello Srl	C	Tito Scalo	componenti meccanici
47	Gest In Srl	CHIUSA	Tito Scalo	montaggio componenti meccanici
48	STM Srl	C	Tito Scalo	nastri trasportatori, parti meccaniche auto e treni
49	Sulzer Sud Srl	C	Tito Scalo	componenti meccanici di precisione, attrezzature, ingranaggi
50	Bea Service Srl	C	Tito Scalo	lavorazione metalli
51	Comes Srl	C	Tito Scalo	componenti meccanici
52	CT (Centro Tornitura) Snc	C	Tito Scalo	lavorazioni meccaniche di precisione
53	IMM (Gruppo STOLA) ex Per Sud Srl	A	Tito Scalo	lavorazione metalli
54	Daramic Srl	CHIUSA	Tito Scalo	separatori per batteria
55	Thyssenkrupp Tailored Blanks Srl	A/C	Tito Scalo	saldatura laser
56	MAHLE Pistoni Italia Spa	CHIUSA	Tito Scalo	Pistoni
57	REP Elettromeccanica	CHIUSA	Tito Scalo	componenti elettromeccanici

Legenda: (A) 1° livello; (B) 2° livello; (C) 3° livello; (D) Manutenzione; (E) altre attività.

Parte III

Il piano industriale FIAT 2010-2014: gli effetti della flessibilità sulla salute e le condizioni di lavoro

Le proposte della Fiom Cgil Basilicata

3.1 Le richieste di FIAT Auto e gli effetti sulla salute e le condizioni di lavoro

Il Piano Industriale FIAT 2010-2014, che in sé contiene quanto poi inserito nell'accordo separato su Pomigliano, pone al sindacato, al fine di effettuare gli investimenti previsti in Italia da parte dell'azienda, una serie di condizioni:

1. l'aumento della saturazione – utilizzazione degli impianti produttivi.
2. l'aumento della flessibilità del lavoro per rispondere alle variazioni della domanda sui mercati internazionali a livello mondiale.
3. la riduzione dei costi, l'aumento della produttività del lavoro.

FIAT si propone di raggiungere questi obiettivi attraverso una serie di "strumenti" e modifiche dell'organizzazione del lavoro che hanno come obiettivo:

la saturazione degli impianti produttivi: si prevede l'utilizzo degli impianti per 18 turni settimanali;

l'aumento della flessibilità: con un aumento della flessibilità oraria e del tempo di lavoro e con la mobilità "spaziale" del lavoratore.

Per quanto riguarda la flessibilità del tempo di lavoro questa riguarda sia la durata della prestazione lavorativa (aumento di 40 ore degli straordinari) sia la sua collocazione temporale (aumento degli orari nelle fasi "alte" della domanda, "fermate" e riduzione degli orari nelle fasi "basse").

Per flessibilità, intesa come mobilità "spaziale" del lavoratore, l'azienda intende spostamenti di un lavoratore da un reparto all'altro e da un'azienda all'altra del gruppo FIAT senza alcun confronto con le RSU e le organizzazioni sindacali.

la riduzione dei costi e aumento della produttività del lavoro.

Il raggiungimento di questo obiettivo è l'aspetto fondamentale del modello di organizzazione previsto dal WCM (World Class Manufacturing) e dal Sistema Ergo Uas adottati da FIAT. Nell'applicazione del WCM Fiat utilizza una metodologia per ottenere *"un'aggressione sistematica di ogni tipo di perdita e spreco"* che prevede la *"razionalizzazione"* delle operazioni previste in una mansione lavorativa e l'eliminazione delle cosiddette "azioni a non valore aggiunto" (ad esempio:

camminare, aspettare, ruotare, tentativi di avvvitamento... passaggio di mano, cercare, contare, ecc) con il sistema Ergo Uas, invece, la FIAT si propone di aumentare il livello di saturazione dei tempi delle singole fasi lavorative attraverso il miglioramento degli aspetti ergonomici delle postazioni.

Le modifiche previste da FIAT per raggiungere questi obiettivi possono avere degli effetti negativi sulla qualità della vita lavorativa e sociale dei lavoratori oltre che sulla loro salute.

Le caratteristiche dei turni e la flessibilità del tempo di lavoro rientrano nella categoria dei cosiddetti "fattori stressogeni" (che generano stress) previsti dalla tabella contenuta nelle Linee guida, elaborate dal coordinamento tecnico interregionale, per effettuare la valutazione del rischio da "stress lavoro correlato" (ai sensi dell'art. 28 del Dlgs 81/2008) per le aziende che fanno richiesta dei 18 turni.

Per questo e per altri motivi la richiesta dei 18 turni settimanali e dell'aumento della flessibilità del tempo di lavoro devono essere considerati prima di tutto dal punto di vista del loro impatto sull'innalzamento del livello di rischio da "stress lavoro correlato" valutazione che FIAT, come le altre aziende, avrebbe dovuto effettuare a partire dal primo Agosto 2010.

3.2 Il quadro contrattuale dello stabilimento FIAT-SATA di Melfi

L'accordo sindacale dell'11 giugno 1993, tra la FIAT e le organizzazioni sindacali, in previsione dell'insediamento dello stabilimento SATA a Melfi, ha definito nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro i seguenti aspetti contrattuali:

- a) orario di lavoro;
- b) regolamentazione dell'attività lavorativa;
- c) retribuzione variabile di competitività;
- d) relazioni sindacali.

In base all'accordo dell'11 giugno 1993 si è dunque definito che per ciò che riguarda l'orario di lavoro, che allo scopo di utilizzare in modo ottimale la capacità produttiva installata, gli impianti di produzione, in applicazione a quanto stabilito dall'accordo 18.12.1990 per i finanziamenti Pubblici e in previsione di 7.000 dipendenti per la produzione di 1.880 vetture al giorno, dovevano essere utilizzati per sei giorni la settimana, compreso il sabato, fissata nella misura teorica annua

prevista dal CCNL, risulta da una media plurisettimanale (che include a volte la doppia battuta) annua di 40 ore⁴⁵.

La regolamentazione dell'attività lavorativa, atta a consentire l'esatta definizione e quindi l'attribuzione dei carichi di lavoro assegnati a ciascun lavoratore, doveva basarsi su tempi predeterminati.

Secondo quanto previsto dal punto 5, art. 11 Disciplina Speciale parte I del CCNL 14/12/1990, l'Azienda comunicava alle organizzazioni sindacali la metrica del lavoro, al fine di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro.

La metrica del lavoro: il rilievo con elementi normalizzati

In questa procedura, veniva attribuito a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria: TMC, MTM, MTM2 che ha significato nel caso del TMC 2 l'aumento del 20% della produttività rispetto a quanto rilevato nel resto degli stabilimenti del Gruppo a quella data.

L'accordo ha introdotto, inoltre, per una parte del salario la retribuzione variabile di competitività. Un premio variabile di competitività con 2 variabili, di cui la prima componente è fissa di derivazione contrattuale (art. 9 D.G. Sez. III, CCNL) pari a lire 13.000, la seconda componente variabile, legata nel suo andamento ad indicatori che dovevano valorizzare i risultati di carattere industriale/generale.

Nel complesso questo ha determinato una differenziazione salariale del 20% rispetto al resto delle retribuzioni vigenti nel resto del gruppo FIAT per la diversa struttura degli indicatori della parte variabile del premio.

Sul piano delle relazioni sindacali l'accordo del 1993 aveva, inoltre, stabilito che

Le parti nel rispetto dei ruoli, delle funzioni e dei compiti di rispettiva pertinenza, si riconoscono reciprocamente quali interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali. Conseguentemente le parti convengono di costituire, nel pieno rispetto dello spirito di partecipazione, una serie di organismi partecipativi aziendali, sia a livello di Società, di Stabilimento e di Unità operativa, definendone struttura e competenze.

⁴⁵ Va precisato, a questo proposito, che lo stabilimento non ha mai raggiunto i 7 mila dipendenti, mentre si è avvicinato ai 6.400 in occasione del primo provvedimento sulla rottamazione alla fine degli anni 90, facendo tra l'altro ricorso ampiamente a lavoratori interinali, in alcuni casi anche per un periodo prolungato di 24 mesi con rinnovi periodici senza trasformare alcuno di questi contratti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Ciò è avvenuto quando in media la produzione giornaliera ha toccato anche punte di 1.600 vetture.

Questo ha, di fatto, sancito la nascita di diverse commissioni paritetiche il cui funzionamento è stato quasi sempre limitato dal fatto che l'azienda ne ha fatto il più delle volte solo occasione per la comunicazione di decisioni già assunte senza consultare le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria.

A partire dal 2004, in seguito all'accordo del 9 maggio⁴⁶ che ha fatto seguito alla mobilitazione conosciuta come i "21 giorni di Melfi", l'accordo raggiunto in quella data ha confermato il ruolo e la missione produttiva dello stabilimento SATA di Melfi, ed ha previsto un investimento di circa 640 milioni di euro spalmato su 3 anni per sviluppare la produzione della vettura che avrebbe sostituito la Punto con la Grande Punto.

L'accordo è intervenuto sull'orario di lavoro stabilendo che:

- a partire dal 1° Luglio 2004 sarebbe stato fissato, come poi è avvenuto, il nuovo schema di orario al fine di superare la "doppia battuta" (due turni ripetuti), articolando i turni secondo lo schema 3-2-1;
- a partire dal 1° Gennaio 2005 i 15 minuti di Permesso Annuale Retribuito (PAR) distribuiti nell'orario individuale giornaliero, pari a 57 ore e 30 minuti all'anno, sarebbero stati accorpati e fruiti in gruppi di 8 ore così come previsto dalle vigenti norme.

Per la parte relativa al salario l'accordo ha previsto l'equiparazione delle indennità a quella dei lavoratori di FIAT Auto e che da Luglio 2004 il premio di competitività sarebbe aumentato "neutralizzando" alcune voci per il calcolo dell'assenteismo istituendo il pagamento differito di 240 Euro nel mese di Luglio (sotto forma di 14°) gli importi salariali aggiuntivi del premio sono stati calcolati in modo da assicurare un gettito che supera qualsiasi differenza retributiva con i trattamenti Fiat.

Sul piano delle relazioni sindacali l'accordo ha, inoltre, riaffermato che "*Le parti, nello stipulare l'accordo del 9 maggio 2004, si danno atto della reciproca volontà di sviluppare e consolidare il sistema di relazioni sindacali*". Accade così che con l'Accordo SATA del 10 dicembre 2004, firmato presso la sede di Confindustria Potenza, venga definito un nuovo orario di lavoro.

In attuazione dell'accordo del 9 maggio 2004 viene definito il nuovo orario di lavoro sviluppato su 15 turni alla settimana per 7 ore e 30 minuti al giorno e

⁴⁶ Accordo SATA del 9 Maggio 2004 Confindustria Roma.

tutti i PAR previsti dal CCNL saranno fruibili a gruppi di 8 ore secondo le norme contrattuali in vigore.

Entro il mese di Novembre 2005, sarà effettuata una verifica sulla situazione della fase di salita produttiva del nuovo modello, dell'utilizzo degli impianti a sei giorni la settimana per tre turni e delle possibili positive ricadute occupazionali collegate.

Ancora nel 2005 un nuovo Accordo (19 aprile 2005⁴⁷) ha stabilito sulla parte salariale l'armonizzazione alle maggiorazioni FIAT Auto delle maggiorazioni diurne e notturne su festivo con riposo compensativo.

Nell'accordo SATA del 28 settembre 2005, in tema di orario di lavoro, si è definito lo schema di orario di lavoro che verrà applicato per il regime di turnazione strutturato su 17 turni settimanali.

Nel aprile del 2006 si è giunti poi ad un ulteriore accordo (27 aprile) che nel confermare per FIAT Auto la strategicità del ruolo e la missione produttiva dello stabilimento SATA di Melfi, dedicato alla produzione della Grande Punto, ha stabilito in merito all'occupazione, ai tempi di lavoro, ai turni di lavoro, al salario e all'orario di lavoro che:

- a) (Occupazione) A fronte dell'esigenza di consolidare strutturalmente un livello di organico di mano d'opera, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato, si farà riferimento in via prioritaria al bacino di reperimento costituito dai lavoratori che negli ultimi 12 mesi abbiano regolarmente prestato servizio come operai con contratto di lavoro temporaneo;*
- b) La SATA, di concerto con l'ACM e le aziende dell'indotto Fiat del comprensorio, sulla base delle esigenze produttive e di mercato, concorrerà alla definizione di un piano di riallocazione tra le aziende del comprensorio dei lavoratori di VALEO, REJNA e CF GOMMA che risultassero collocati in mobilità al termine dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente;*
- c) (Tempi di lavoro): Viene istituita, per la prima volta, la Commissione Tempi di Lavoro che avrà la finalità di favorire la soluzione dei problemi collegati alla comunicazione dei tempi di lavoro e dei livelli produttivi e garantire un regolare flusso della produzione;*

⁴⁷ Questo come gli accordi successivi sono stati siglati presso la sede di Confindustria Potenza.

- d) *I livelli produttivi delle linee di montaggio saranno comunicati, in apposito incontro, alla commissione al verificarsi di loro variazioni, mediante il "Tabellone";*
- e) *Il tabellone sarà consegnato alla Commissione entro i primi 3 giorni della settimana precedente a quella di applicazione delle variazioni produttive ed entro la stessa settimana saranno effettuate le verifiche relative ai necessari bilanciamenti;*
- f) *Il tabellone sarà articolato su due livelli produttivi e comprenderà i seguenti elementi tecnici per ciascun livello: numero vetture per turno, cadenza media sul turno, cadenza massima, numero di operai occorrenti sulla linea per ogni turno per la produzione complessiva giornaliera, percentuale di assenza e corrispondente numero di operai assegnati a disposizione per il completamento del numero occorrente di operai per Linea/Ute, tempo complessivo massimo delle operazioni assegnate all'operaio per ogni unità prodotta;*
- g) (Turni di lavoro): *A partire dal 1 Maggio 2006, a parziale modifica dell'accordo del 9 maggio 2004 e di quello del 28 settembre 2005, l'orario di lavoro strutturale di lavoro sarà articolato su 17 turni settimanali;*
- h) (Salario): *Nel mese di giugno 2006 saranno corrisposti ai lavoratori interessati i relativi arretrati retributivi del premio per le assenze di malattia, infortunio, legge 53, permessi elettorali per il periodo 2001-2004.*

L'ultimo Accordo in ordine di tempo che è intervenuto in merito all'orario di lavoro è stato siglato in data 11 marzo 2008 presso la sede di Confindustria Potenza. Nello specifico l'azienda nel confermare il ruolo strategico e la missione produttiva dello stabilimento di Melfi volto alla produzione della Grande Punto, "si è convenuto che nell'ambito dell'orario di lavoro a partire dal 7 aprile 2008 in via temporanea e per tutto l'anno 2008, l'orario di lavoro sarà articolato su 15 turni settimanali, distribuiti su 5 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore" e che "Le parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2008 per verificare i risultati dell'intesa", ma ad oggi nessuna verifica è stata effettuata e resta in vigore il presente orario di lavoro.

3.4 Le proposte della Fiom Cgil Basilicata

Abbiamo voluto riprendere, se pur sinteticamente, i principali accordi che in questi anni si sono realizzati per i lavoratori e le lavoratrici della SATA di Melfi che coniugando le esigenze aziendali legate alla produttività/competitività con le richieste dei lavoratori in materia di condizioni di vita, di lavoro e di sicurezza hanno salvaguardato non solo la strategicità produttiva del sistema produttivo di Melfi, ma hanno anche difeso il sistema di regole e diritti.

Il sistema di regole è il principale indicatore del livello di democrazia, di tolleranza reciproca, di partecipazione possibile nei luoghi di lavoro. La definizione di un sistema di regole che entrambe le parti si impegnano a rispettare fino a quando non saranno cambiate è il modo nel quale concretamente lavoratori e impresa si riconoscono reciprocamente come soggetti di pari dignità e decidono di non affidare la determinazione delle condizioni di lavoro e dei loro rapporti alla pura e semplice oscillazione dei rapporti di forza.

L'accettazione di questo reciproco vincolo, di questa volontaria auto limitazione del campo delle scelte possibili è la condizione perché possa esistere un qualsiasi sistema di relazioni sindacali.

La Fiom Cgil rispetto al piano FIAT non ha assunto una posizione basata su "pregiudizi ideologici" ma, consapevole delle criticità delle valutazioni dei rischi e dell'elevata diffusione delle patologie muscolo-scheletriche negli stabilimenti Fiat, pretende delle garanzie precise rispetto alla tutela della salute e delle condizioni di lavoro.

Se FIAT ha deciso d'intraprendere un percorso per diventare un'azienda manifatturiera di "classe mondiale" (attraverso il WCM) deve, in primo luogo, rispettare gli obblighi previsti dalla legislazione italiana in materia di sicurezza del lavoro, e in secondo luogo accettare la sfida di competere sul mercato non sulla base della riduzione del costo del lavoro ma sulla crescita della qualità e dell'efficienza produttiva.

3.4.1 Le relazioni industriali

La concertazione e la partecipazione per quanto riguarda i rapporti con ogni singola impresa, debbono essere considerate un metodo e non un fine. La partecipazione ha assunto solo i connotati dell'obbligo a concludere o dell'impossibilità a concludere e nell'ambito di questa concezione gli interessi

dell'impresa vengono considerati ineludibili e generali, con la conseguenza che gli interessi dei lavoratori devono inevitabilmente armonizzarsi ad essa.

In questo modo la partecipazione anziché produrre un arricchimento strategico della democrazia e una nuova qualità della contrattazione sui luoghi di lavoro, si riduce semplicemente allo strumento con cui i lavoratori si devono adattare alle scelte delle imprese. Viceversa, noi riteniamo che sia necessario affermare una concezione democratica dell'industria, che ne fa il luogo della mediazione sociale tra imprese e lavoratori. Se, infatti, gli interessi sono irriducibili, la mediazione è necessaria. Vale a dire che gli interessi dei lavoratori e quelli dell'impresa per poter cooperare debbono riuscire a mediarsi, a trovare un possibile punto di equilibrio tra di loro attraverso la contrattazione sindacale.

La contrattazione sindacale diventa lo strumento attraverso il quale si esercita, in modo consensuale e non autoritario, la regolazione degli interessi e la democrazia sindacale la strada della partecipazione dei lavoratori con il voto per la validazione degli accordi.

3.4.2 Produttività e competitività

Occorre, innanzi tutto, distinguere la produttività di sistema dalla produttività da prestazione. Se prendiamo la FIAT ed esaminiamo, dal dopoguerra a oggi, la sua crescita di produzione e di produttività nel settore dell'auto, essa è stata ininterrotta, a eccezione del 1979 del 1986 (acquisizione dell'Alfa Romeo) e degli anni successivi alla crisi del 1990.

Dalle 3,75 vetture per dipendente degli anni Cinquanta, alle 8,73 vetture degli anni Sessanta, in tempi recenti si parla alla Fiat Mirafiori di 45 vetture per operaio (escluso l'organico di impiegati, tecnici e quadri) e per la SATA è di 72 vetture per operaio. Come si vede l'adozione di nuovi modelli organizzativi come la fabbrica Integrata, l'utilizzo di una nuova logistica del flusso di produzione, l'immissione continua di innovazione tecnologica e le logiche motivazionali di coinvolgimento dei lavoratori, possono produrre risultati rilevanti sul piano della produttività del sistema, che risulta in costante crescita.

Altro discorso è l'analisi della produttività da prestazione. Con il tempo siamo passati dall'MTM (Method Time Measurement, pubblicato nel 1948), al TMC1 (Tempi dei movimenti collegati) al TMC2. Con l'MTM i tempi venivano raccolti in tabelle standard. Il TMC1 rappresenta una semplificazione dell'MTM da 12 a 5 movimenti base e il TMC21 è un'ulteriore versione del TMC1 con tempi più stretti, mediamente del 20%.

Mentre nel passaggio da MTM a TMC1 abbiamo la certezza che, tramite l'adozione di un coefficiente di correzione (0,652) i tempi di esecuzione siano rapportati a 133 (che è l'indice di rendimento sancito contrattualmente per Fiat Auto), per quanto riguarda il TMC2 non abbiamo queste certezze perché Fiat non ha fornito al sindacato i manuali interpretativi della "nuova metrica".

Si pone la necessità di un riesame del problema della prestazione dal punto di vista della sua determinazione e del suo rapporto con i mutamenti dell'organizzazione del lavoro, della tecnologia e del prodotto, per ricondurla all'interno di regole codificate e condivise dalle parti.

Esiste indubbiamente una relazione tra indici di produttività e prestazione nella definizione del premio di risultato, ma non è possibile ricondurre il tema della produttività al solo collegamento con la prestazione, viceversa gli indici di produttività possono essere direttamente collegati agli indici di efficienza generale del sistema e solo indirettamente alla prestazione lavorativa e con l'obiettivo del suo miglioramento.

3.4.3 Investimenti e occupazione

Il settore dell'*automotive* rappresenta in Basilicata un comparto che occupa tra FIAT SATA e le aziende dell'indotto di primo, secondo e terzo livello di fornitura all'incirca 12.000 addetti, una quota particolarmente consistente del settore manifatturiero, pari quasi a un terzo dell'occupazione complessiva.

Le prospettive di espansione sui cosiddetti mercati emergenti, sono forse l'occasione per chiedersi *cosa è e cosa sarà* l'industria dell'auto nel Mezzogiorno, vista la quasi ormai completa "meridionalizzazione" delle attività di produzione del gruppo. Tuttavia se questo processo ha riguardato finora quasi esclusivamente l'assemblaggio dell'autoveicolo, se si fa eccezione per alcuni componenti specifici (es. lo stampaggio) prodotti negli indotti del Mezzogiorno, buona parte delle forniture che interessano gli stabilimenti meridionali della Fiat, continuano a provenire da imprese localizzate nelle regioni settentrionali e, sempre più spesso, all'estero. Una tendenza, quest'ultima, che forse si accentuerà nel prossimo futuro, indebolendo ulteriormente il settore della componentistica autoveicolare meridionale.

In questo scenario quale ruolo potrà ricoprire l'industria automobilistica presente oggi nel Mezzogiorno, considerato che le attività di sviluppo, ricerca e progettazione restano allocate altrove e spesso esternalizzate da Fiat ad altre società italiane ed estere? In altri termini l'industria dell'auto e della componentistica sono destinate

nel Mezzogiorno a sopravvivere e a rimanere ancorate ad un ruolo puramente "manifatturiero", e fino a quando? Se la crescita dei mercati emergenti avrà sicuramente effetti dirompenti sulle strategie di investimento e sulle dislocazioni produttive della Fiat, effetti non meno rilevanti si avranno conseguentemente sull'occupazione. Per quanto fortemente ridimensionata negli ultimi anni, l'occupazione legata al settore dell'auto rimane ancora quantitativamente rilevante, è necessario prevedere processi di qualificazione delle produzioni e del lavoro che contribuiscono alla realizzazione di prodotti sempre più innovativi, meno impattanti sull'ambiente e a più basso consumo, come il mercato europeo dell'auto sembra indirizzarsi.

Se negli ultimi anni è stato più volte rilevata l'assenza di una politica industriale, per il futuro del settore dell'auto oggi sono ineludibili e opportune scelte strategiche in grado di indicare linee di sviluppo meno improvvisate e consapevoli delle principali tendenze di mercato e delle strategie aziendali a livello internazionale.

Poiché il settore dell'auto, nonostante sia considerato un settore maturo, rappresenta ancora un mercato dagli alti volumi e la cui competizione è giocata sempre più sul miglioramento della qualità del prodotto, è nostra convinzione che i nuovi investimenti in Basilicata per il settore auto (SATA e INDOTTO) debbano avere come obiettivo quello di garantire la presenza di produzioni a maggiore valore aggiunto, per intenderci non limitate semplicemente a fasi di assemblaggio. Tali investimenti dovranno favorire l'impiego di manodopera con livelli professionali e formativi più elevati rispetto a quelli attualmente riscontrabili tra la maggior parte della forza lavoro oggi impiegata nello stabilimento FIAT SATA e nelle aziende della componentistica.

In previsione delle ricadute del nuovo Piano Industriale FIAT (2010-2014) che prevede 34 nuovi modelli e 17 restyling ed un progressivo aumento della produzione sia in Italia sia all'estero, i nuovi investimenti per il sito FIAT di Melfi (SATA e INDOTTO) dovranno assicurare nuova occupazione tanto nelle attività di *manufacturing*, tanto in quelle di ricerca per favorire non solo l'ampliamento della base occupazionale ma anche la qualificazione complessiva della forza lavoro impiegata nel settore.

I nuovi investimenti che si andranno a realizzare sia con riferimento alla nascita di nuove imprese, sia con riferimento al potenziamento di quelle esistenti, dovranno, inoltre, dare particolare attenzione agli aspetti formativi della sicurezza e sulle condizioni di lavoro.

In considerazione degli scenari che dovrebbero determinarsi con il nuovo piano industriale di FIAT riteniamo che per il Sito FIAT di Melfi possano determinarsi

investimenti per il potenziamento di alcune attività (come ad esempio quelle di stampaggio) al fine di favorire, anche in Basilicata, lo SVILUPPO di un polo industriale che coniughi la presenza di lavorazioni tradizionali con l'attività di ricerca sui nuovi materiali. Detto in altri termini investimenti che mirino a potenziare le attività di ricerca, sperimentazione e progettazione sui nuovi materiali relativamente alla scocca dell'auto, anche attraverso una più strutturale e coordinata attività di collaborazione con l'Università di Basilicata e con altri organismi di ricerca esistenti in Regione o nel resto del Mezzogiorno.

Appendice

SCHEDA di RILEVAZIONE/ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO FIAT SATA mag. 2010

Nome e cognome _____

Recapito telefonico _____

Unità Operativa _____

UTE _____

Turno _____

Sezione A – Caratteristiche della UTE

1. Numero lavoratori _____ 2. di cui donne: _____

3. Presenza delle seguenti figure:

Conduuttori _____
CPI _____
Operai jolly _____
Altre (specificare) _____

4. Numero di lavoratori con Ridotte Capacità Lavorative (stima) _____

5. Numero postazioni: _____

6. Indicazione delle postazioni che presentano le maggiori criticità:

- a).....
- b).....
- c).....
- d).....
- e).....

7. Quante sono le pause? _____

8. Quale è la durata delle pause? _____

9. Le pause sono:

collettive a scorrimento

10. Le pause individuali presentano generalmente problemi?

Sì No Non sa rispondere

11. I cambisti sono disponibili sempre in numero sufficiente?

Sì No Non sa rispondere

12. Quale è lo scarto che si verifica abitualmente tra produzione impostata e produzione reale (in termini percentuali o altro indicatore)?

.....
.....

13. Esistono postazioni fuori linea per operazioni di pre-allestimento o di altra natura?

Sì No

14. Se Sì, di che tipo?

.....
.....

Sezione B – Criticità, carichi di lavoro, condizioni di lavoro

15. All'interno della UTE sono presenti attrezzi per i sovra-carichi?

Sì No

16. Se sì, si tratta di?

- Servo mezzi
Partner
Altre attrezzature (specificare).....

17. Se sì, il loro utilizzo è

- Costante
Incostante
Occasionale
Assente

18. Nel caso delle ultime tre risposte da cosa dipende il loro non utilizzo (totale o parziale)?

.....
.....

19. Il rifornimento delle linee avviene

- Regolarmente
Frequentemente con problemi (tipo ritardo consegna materiale)
Altro (specificare).....

20. Quali sono i tipi di infortunio che si verificano normalmente all'interno della UTE?

.....
.....
.....

21. Quali sono i problemi fisici più ricorrenti tra i lavoratori della UTE (esempio tendinite, tunnel carpale, ernia al disco, ecc.)

.....
.....
.....

Sezione C – Valutazione dell'organizzazione del lavoro

22. Quale è normalmente il livello di rotazione tra le postazioni?

- Costante
Incostante
Occasionale
Assente

23. Nel caso delle ultime tre risposte da cosa dipende il non corretto funzionamento della rotazione?

.....
.....
.....

24. Sulle singole postazioni è presente generalmente la descrizione dell'operazione da compiere?

- Sì
No
Non sempre
Non sa rispondere

25. I lavoratori conoscono il contenuto del cartellino operazione?

- Sì
No
Non sempre
Non sa rispondere

26. Se sì, operano generalmente secondo il contenuto del cartellino operazioni?

- Sì
No
Non sempre
Non sa rispondere

27. Se No o non sempre, perché?

.....

28. I tabelloni luminosi sono sempre aggiornati?

- Si
 No
 Non sa rispondere

29. Allo stesso modo i tabelloni delle UTE sono sempre aggiornati?

- Si
 No
 Non sa rispondere

30. Sulla linea e/o sugli impianti con quale cadenza si verificano anomalie, interruzioni o altri problemi tecnici di funzionamento?

- Quotidianamente
 Settimanalmente
 Almeno una volta al mese
 Quasi mai
 Altra risposta

31. La UTE fa spesso richiesta di lavoratori in prestito da altre UTE?

- Sì
 No
 Non sa rispondere

32. Secondo una scala da 1 a 10 come giudicherebbe il clima di lavoro all'interno della UTE?
(dove 1 sta per molto collaborativo e 10 per molto conflittuale)

SCALA di valutazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tra lavoratori e capo UTE										
Tra gli stessi lavoratori										

Sezione D – Alcune informazioni socio-biografiche sul rispondente

33. Anno di assunzione in fabbrica _____

34. Numero di anni di lavoro nella UTE _____

35. Et  _____

36. Mansione:

- Operaio di linea
 Conduttore
 CPI
 Manutentore
 Tecnologo
 Altro impiegato di produzione
 Altro (specificare.....)

37. Attualmente   di:

- Delegato RSU (specificare l'organizzazione.....)
 Componente Direttivo sindacale (specificare l'organizzazione.....)
 Semplice iscritto (specificare l'organizzazione.....)
 Senza incarichi sindacali e senza alcuna iscrizione

38. Salario medio percepito negli ultimi mesi

Note a margine

.....

Elezioni sito FIAT SATA Giugno 2010

FIAT SATA

collegi	Lastratura		Verniciatura		Montaggio		Ex Itca		Impiegati *			Ottobre 2007			
	voti	rsu 2/3	voti	rsu 2/3	voti	rsu 2/3	voti	rsu 2/3	voti	rsu 2/3	rsu 1/3	voti totali	rsu totali	voti totali	rsu totali
FIOM CGIL	218	2	237	2	844	7	78	1	0	0	6	1.377	18	950	12
UILM	291	3	127	1	751	6	13	0	175	1	6	1.357	17	1.356	17
FIM	122	1	146	2	495	4	11	0	92	1	4	866	12	951	13
FISMIC	146	1	70	1	284	2	4	0	94	1	2	598	7	803	9
UGL	135	1	41	0	229	2	0	0	61	0	2	465	5	350	5
FAILMS	85	1	54	1	140	1	0	0	0	0	1	279	4	253	3
CUB	23	0	5	0	131	1	0	0	0	0	0	159	1	90	1
A.S.	22	0	0	0	53	0	0	0	0	0	0	75	0	47	0
	1.042	9	680	7	2.927	23	106	1	422	3	21	5.176	64	4.800	60

* La Fiom Cgil ha presentato le liste solo nei collegi operai.

Magneti MARELLI

Collegio unico

	voti	rsu
FIOM CGIL	89	2
UILM	14	0
FIM	28	1
	131	3

Plastic Components

Collegio unico

	voti	rsu
FIOM CGIL	163	3
UILM	146	2
FIM	105	1
	414	6

TOTALE Sito FIAT SATA Melfi elezioni Giugno 2010

TOTALE elezioni sito FIAT SATA Melfi Giugno 2010

	Voti	RSU
FIOM CGIL	1629	23
UILM UIL	1517	19
FIM CISL	999	14
FISMIC	598	7
UGL	485	5
FAILMS	279	4
CUB	159	1
A.S.	75	0
	5.741	73

