



FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI

Corso Trieste, 36 – 00198 ROMA

☎ 06 85262 450 – fax 06 85262 452 – www.fim.cisl.it - federazione.fim@cisl.it

Ufficio Stampa ☎ 06 85262 442 – 3421848800 fm.stampa@cisl.it

Comunicato stampa

Dichiarazione del segretario nazionale Fim Cisl Ferdinando Uliano

LE PERSONE E LA FABBRICA: I CAMBIAMENTI E LE CONDIZIONI DI LAVORO NELLE FABBRICHE FIAT E CNH IN ITALIA.

I RISULTATI DELLA RICERCA CONGIUNTA FIM-CISL POLITECNICO DI MILANO E TORINO COINVOLTI OLTRE 5.000 LAVORATORI DELLE 30 PIÙ IMPORTANTI FABBRICHE ITALIANE

- **Il WCM e i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro negli stabilimenti**

Il World Class Manufacturing (WCM) è un'applicazione molto evoluta dei sistemi industriali *lean* ispirati al toyotismo che è stata adottata nel gruppo Fiat sin dal 2005. Il sistema WCM è basato su metodi molto rigorosi, su un uso mirato delle tecnologie, su un forte coinvolgimento dei lavoratori nel miglioramento, sulla cura della preparazione dei manager e dei progetti di innovazione.

L'uso del Wcm ha contribuito notevolmente alla riduzione dei costi industriali nel periodo 2005-08 nelle fabbriche italiane di Fiat ed è stato uno dei fattori decisivi anche nel rilancio di CHRYSLER dopo l'ingresso di Fiat nella gestione delle fabbriche americane. Negli stabilimenti americani di Chrysler la diffusione del WCM è stata anche sostenuta fortemente dal sindacato operaio UAW, che su questo ha firmato accordi di partecipazione con Fiat che prevedono tra l'altro una scuola gestita in comune tra sindacati e azienda (WCM Academy). Il sindacato UAW ritiene che la rapida diffusione in Chrysler del Wcm sia anche merito suo e ha in programma di proseguire nell'impegno anche adesso col nuovo assetto del gruppo.

- **La ricerca della FIM-CISL, la parola ai lavoratori: dopo 8 anni di WCM una ricerca sugli effetti di questa innovazione.**

Il sindacato FIM Cisl ha deciso, dopo 8 anni di Wcm in Italia, di promuovere una ricerca sugli effetti di questa innovazione concentrandosi su 2 aspetti da studiare:

- le **condizioni di lavoro** (ambiente, sicurezza, pulizia, ordine, fatica, tempi,)
- le **forme di partecipazione** diretta (informazione, suggerimenti, lavoro in team, team leader, formazione, senso di contare etc.)

Sono state attivate 3 linee di ricerca: 10 focus group con 150 lavoratori di 10 stabilimenti, un questionario a 5.000 lavoratori di 30 stabilimenti, interviste a manager, tecnici e specialisti. Il tutto gestito da un Comitato Scientifico con docenti del Politecnico di Milano e di Torino e altri esperti.

Si tratta della **prima inchiesta operaia di massa** sugli effetti delle ultime innovazioni tecnologiche e organizzative nelle fabbriche più moderne presenti in Europa. Pomigliano infatti è stata premiata nel 2012 da una giuria di giornalisti specializzati tedeschi come migliore fabbrica di auto in Europa.

- **I risultati della Ricerca**

In breve

- La Fabbrica del '900 è in via di sparizione, ma molti stabilimenti sono ancora *in mezzo al guado*



- La nuova cultura del WCM ha condotto i lavoratori a pensare Fiat come un'azienda di successo, i dipendenti la considerano una ottima fabbrica e la consigliano come posto per lavorarci (**69% risposte positive**)
- Il lavoro è cambiato: però ci sono aspetti valutati come molto positivi (salute e sicurezza, pulizia, ordine, rotazione e polivalenza), e aspetti ancora critici (la fatica, i tempi, i riconoscimenti per i suggerimenti, lo "stress" cognitivo)
- Il Team è una nuova realtà, laddove è formalizzato: con aspetti positivi (il Team Leader, dove c'è, è ben riconosciuto, la cooperazione) e negativi (basso senso di appartenenza, scarsa rotazione).
- La cultura della partecipazione e della pro-attività è ancora in mezzo al guado:
- Un'eccezione è rappresentata dalla diffusa voglia di suggerire e di essere ascoltati. Che è forse il vero segno dei tempi nuovi e della "voglia di partecipare".

In sintesi più approfondita

Il primo risultato della ricerca è che ci sono molte differenze nei giudizi dei lavoratori tra le diverse fasi di evoluzione del Wcm, che possono essere riassunte in tre passi: **Fase 1**, Lancio del WCM e partecipazione limitata ai manager e ai tecnici, **Fase 2**: diffusione alle aree "modello" e inizio dei team operai, **Fase 3**: fondazione di nuove fabbriche con WCM a livelli di eccellenza e team operaio coinvolto nella progettazione (sono in fase 3 Pomigliano, Melfi, Cassino, Verrone, Pratola Serra). Nella fase 3, finale, i giudizi positivi dei lavoratori sono in media del 65% con **punte a Pomigliano dell'80-85%** e più. Nella fase 1 iniziale invece i giudizi positivi sono in media solo del 40-45%. Infine nella fase 2 intermedia, c'è uno sventagliamento e ci sono molte differenze, il percorso non è lineare, ci sono anche casi di delusione, spiegabili con le diverse storie degli stabilimenti e la loro diversa composizione sociale.

Un secondo risultato riguarda le **condizioni di lavoro**. Su questo punto c'è un **universale consenso** sul fatto che la **sicurezza, l'ambiente, la pulizia e l'ordine del posto di lavoro, sono nettamente migliorati** con il WCM. Nel caso di stabilimenti avanzati come Pomigliano c'è anche un giudizio diffuso che la progettazione ergonomica dei posti di lavoro abbia ridotto la fatica fisica. Invece sul problema dei **tempi di lavoro i giudizi sono diversi** da caso a caso e la questione è controversa: in molti casi la riduzione delle attività non produttive, come ad esempio camminare per cercare un pezzo, è vissuta dai lavoratori come un tempo più pieno e meno "libero" o più "stressante". In altri casi c'è il riconoscimento che l'uso di moderne tecnologie e dell'ergonomia riempie di più il tempo, ma riduce la fatica e le malattie. In generale man mano che avanza il WCM cresce la necessità di attenzione, la cura della qualità, lo scambio di informazioni e questo sembra aumentare il cosiddetto **impegno cognitivo**, un tema nuovo da studiare. Altri aspetti su cui c'è un universale consenso sono il miglioramento della qualità del prodotto finale e delle prestazioni complessive delle fabbriche.

Un terzo risultato riguarda i **modi della partecipazione** diretta dei lavoratori. In particolare.

Ci sono giudizi molto positivi e superiori alla media per

- la *Conoscenza* del WCM che è alta dovunque
- la *formazione* ricevuta che è in genere ritenuta soddisfacente
- I *suggerimenti*, che sono considerati molto bene e sono forniti da tutti indistintamente
- La *rotazione*, che sembra essere un fattore molto desiderato, anche da chi non la fa

Invece hanno valutazioni più basse e inferiori alla media

- i *premi per i suggerimenti*, che hanno il gradimento più basso in assoluto
- il *feed back sui suggerimenti*, (elevato a Pomigliano e Cassino ma più basso negli altri)





FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI

Corso Trieste, 36 – 00198 ROMA

☎ 06 85262 450 – fax 06 85262 452 – www.fim.cisl.it - federazione.fim@cisl.it

Ufficio Stampa ☎ 06 85262 442 – 3421848800 fm.stampa@cisl.it

- I *tempi disponibili* per la discussione del team, che sono ritenuti troppo bassi
- la *conoscenza dei fattori produttivi*
- il *senso di contare di più*, che è alto a Pomigliano e nelle fabbriche di “alto wcm”, ma presenta valori minimi nelle fabbriche storiche

Il giudizio sulla nuova organizzazione ***per team operai***, è molto positiva negli stabilimenti avanzati come Pomigliano, Cassino e Melfi, è intermedio nelle fabbriche di motori e cambi, è incerto in tutte le altre fabbriche dove il team non è ancora diffuso in modo formale e si sviluppa solo informalmente.

Un quarto risultato è la misura indiretta del *senso di appartenenza* ottenuto con la domanda “Consigliaresti Fiat come un buon posto in cui lavorare”: Sorprendentemente la media di tutti gli stabilimenti è sul 69% di risposte positive (ben sopra la media Italia che secondo Eurobarometer è del 49,9%). A Pomigliano e Cassino i giudizi positivi raggiungono una punta del 92%, cioè i valori della Finlandia e di poche altre fabbriche italiane al top dei settori alimentare e moda.

“ Per Il Segretario nazionale Fim Cisl Ferdinando Uliano: da una prima valutazione dei dati della ricerca, la Fim-Cisl ritiene indispensabile che FCA e CNHI proseguano con più determinazione e mezzi accelerando il processo di innovazione attraverso l'introduzione nelle fasi più avanzate del WCM in tutti gli stabilimenti. Questo consentirà di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro e di partecipazione dei lavoratori. E' necessario superare gli ostacoli che impediscono un maggior coinvolgimento dei lavoratori e del sindacato. Il coinvolgimento del sindacato deve essere rafforzato attraverso il suo ruolo diretto nelle WCM Accademy e nel migliorare i meccanismi di partecipazione all'interno dei luoghi di lavoro degli RSA e nelle Commissioni previste dalla contrattazione. Il coinvolgimento dei lavoratori nei team è un elemento di criticità, che può essere migliorato definendo un apposito budget di tempo per la discussione. Questi interventi potrebbero consentire la risoluzione di molti problemi che sono emersi, a partire anche dal rafforzamento delle pratiche di rotazione e di riduzione dello stress. Le relazioni industriali e sindacali devono rafforzare gli accordi di partecipazione per aumentare il livello di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori attraverso il riconoscimento e lo sviluppo delle professionalità e la costruzione di un premio di risultato e sistemi premianti collegati al miglioramento, dal *problem solving* e agli interventi sull'organizzazione del lavoro”.

Milano, 14 maggio 2014

Ufficio Stampa Fim Cisl

