

## “Da Pomigliano a Mirafiori ... e oltre”

di Gino Rubini

Ringrazio gli organizzatori per l'invito. Il mio contributo a questo Convegno riguarda una riflessione sulle caratteristiche delle relazioni sociali che un accordo come quello di Pomigliano successivamente esteso a Mirafiori porterà nei luoghi di lavoro non solo dell'ambito Fiat.

L'introduzione di una nuova metrica del lavoro con nuove modalità di valutazione dei rischi di tipo ergonomico, studiate in laboratorio, senza riscontri diretti sulle linee di produzione, con un confronto sulla loro sostenibilità, saranno l'oggetto degli interventi degli specialisti che seguiranno.

Ritengo che vi sia una premessa fondamentale rispetto a questa discussione: alcune migliaia di lavoratori sono stati chiamati ad esprimere il consenso ad un dispositivo o “regolamento” aziendale che si fonda sulla “clausola di responsabilità” collettiva e individuale riguardante i comportamenti dei lavoratori.

Nella “clausola di responsabilità del singolo lavoratore” è contenuta la filosofia dell'accordo in materia di gestione delle condizioni di lavoro.

Ogni lavoratore, nel passaggio alla Joint Venture, ha firmato o dovrà firmare individualmente l'accettazione dell'accordo in ogni sua parte, pertanto se non rispetterà quanto sottoscritto è passibile di provvedimenti disciplinari fino ad arrivare al licenziamento.

In questo modo gli scioperi che classicamente i lavoratori fanno, ad esempio, sui ritmi di lavoro, a volte perchè non ce la fanno, potranno essere sanzionati, in quanto vanno contro l'organizzazione del lavoro WCM e dell'Ergo-Uas che viene assunta dalle parti firmatarie dell'accordo come indiscussa metodologia di valutazione che avrebbe *comportato un miglioramento ergonomico...*

L'assunzione del sistema Ergo-Uas come perno tecnico scientifico per giustificare la decadenza dei precedenti accordi sulla organizzazione del lavoro e sulla definizione delle prestazioni è il **mantra** sul quale si basa la struttura portante dell'accordo.

Come si vedrà dai lavori di questo Convegno il sistema Ergo-Uas non garantisce, in quanto non è provato, né scientificamente, né fattivamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro. Con la disdetta degli accordi e in mancanza di soluzioni alternative, ci sarà un sostanziale peggioramento delle condizioni di lavoro poiché le saturazioni individuali aumenteranno, il fattore di riposo diminuirà e il taglio delle

pause aumenterà il tempo attivo totale di lavoro.

Al paragrafo 9 dell'accordo "Lavoratori con idoneità specifiche" si recita:

*" Le Parti riconoscono che il sistema Ergo Uas è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa ( posture, forze, movimentazione carichi e frequenza degli arti superiori sic) che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull'idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche."*

L'atto di fede verso la metodologia del Sistema espresso dalle Parti firmatarie verrà oggi in questo Convegno messo, in qualche misura, in discussione.

In buona sostanza anche gli errori sindacali dei firmatari di quest'accordo sono una occasione di apprendimento: su quali basi scientifiche e tecniche le parti sindacali firmatarie dell'accordo hanno deciso di "riconoscere" la validità scientifica del metodo Ergo Uas?

Questo "riconoscimento", come atto di fede, è un azzardo che può costare molto ai lavoratori e alle lavoratrici come costarono molto, in un'altra epoca, i TLV di 1000 ppm del cloruro vinile monomero inseriti nei contratti dei chimici...

Si tenga conto, peraltro, che la benedizione di un metodo di valutazione come Ergo Uas da parte sindacale e aziendale, senza le dovute cautele, si profila per i lavoratori che in futuro dovessero contrarre patologie muscoloscheletriche come un rischio di contenzioso per il riconoscimento della etiologia professionale delle stesse ....

La regolazione o meglio una parvenza di *governance* delle relazioni sindacali i viene affidata poi a ben sei commissioni paritetiche e su questo vogliamo soffermarci.

Nell'impostazione dell'azienda il funzionamento di Ergo Uas e la "prevenzione" degli eventuali conflitti derivanti dall'applicazione della nuova metrica è allocata alla competenza della Commissione "Organizzazione e Sistemi di Produzione".

La questione ergonomia e sistema di gestione ergonomica della produzione viene definita come materia squisitamente produttivistica. La separazione delle problematiche gestionali di Ergo-Uas dalla gestione dei rischi per la salute e sicurezza è frutto di una scelta determinata e palese.

Infatti se si vanno a leggere con attenzione i compiti e gli adempimenti posti in carico alla Commissione paritetica Salute e Sicurezza sul lavoro ci si rende conto che la materia dei ritmi e carichi di lavoro è, nei fatti, indisponibile all'intervento di

questa Commissione.

I RIs potranno intervenire sui temi tradizionali della gestione della sicurezza, dai DPI alla valutazione del numero d'incidenti sul lavoro ma non avranno agibilità rispetto ai temi della organizzazione del lavoro.

Sappiamo da tempo che ritmi, carichi di lavoro, movimenti ripetitivi degli arti superiori vanno governati e il modo di governarli diviene nel tempo fattore decisivo per evitare patologie e un consumo del corpo precoce.

Quale procedura potrà attivare il lavoratore Mario Rossi qualora ritenga di avere un carico di lavoro troppo pesante ?

L'operaio Rossi dovrà rivolgersi al proprio capo e richiedere una verifica dei tempi di lavoro assegnati.

Il capo dovrebbe attivarsi e richiedere una verifica all'Ufficio tecnico che dovrebbe dare una risposta entro sette giorni. Qualora l'operaio Rossi non si ritenga soddisfatto della risposta ricevuta dovrebbe avanzare un reclamo scritto all'Ufficio tecnico facendosi assistere da un rappresentante sindacale: l'esame del reclamo deve terminare entro altri sette giorni.

Come si può vedere la scelta è quella di adottare procedure di tutela del lavoratore da anni '50 rispetto ad una produzione in continuo cambiamento: il lavoratore difficilmente si esporrà ad un percorso così farraginoso e impraticabile...

La prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche potrebbe esserci se vi fosse una verifica da parte dei delegati sindacali su come viene applicato il nuovo sistema di predeterminazione dei tempi, sul mix concreto delle variazioni produttive e sulle misure adeguate per definire i carichi e i ritmi sostenibili per tutelare la salute dei lavoratori...

I RIs come i delegati sindacali dovrebbero essere il riferimento e il presidio per rappresentare i lavoratori nella gestione quotidiana delle variazioni dei flussi che possono per davvero mettere a rischio la salute delle persone che lavorano.

Nei fatti questi rappresentanti, per quanto volenterosi e disponibili, oggettivamente, avranno difficoltà a rappresentare i lavoratori che peraltro non li hanno eletti.

I delegati e i RIs sono nominati dalle rispettive segreterie territoriali come fiduciari delle organizzazioni e questo genera un deficit di rappresentanza dei lavoratori non iscritti che non possono scegliere e votare delegati che li rappresentino.

Ho inteso mettere in luce le gravi anomalie di questo dispositivo regolamentare che nella sostanza non dovrebbe essere definito un "accordo" ma per l'appunto un regolamento aziendale.

E' grave che nel contesto di questo regolamento si faccia perno sulle "garanzie"

tecniche scientifiche che sarebbero date dal sistema Ergo Uas per legittimare poi un modello di gestione della organizzazione del lavoro nei fatti unilaterale e difficilmente correggibile "dal basso".

Si può dire, per contro, che qualsiasi sistema e metodologia di valutazione dei carichi e dei ritmi di lavoro qualora venga inserito in un determinato sistema sociale e organizzativo può subire "metabolizzazioni" e deviazioni rispetto alle modalità d'uso progettate dagli autori.

E' sufficiente leggere la parte dell'accordo riguardante la regolazione dei turni e dell'orario di lavoro e dello straordinario per cogliere il rischio di un sovraccarico di richieste operative che possono mettere in discussione l'attendibilità dell'applicazione del sistema di valutazione e le garanzie attese di non entrare nell'area rossa del rischio di patologie non solo muscoloscheletriche ma anche da sovraffaticamento psicofisico per mancanza dei recuperi da riposo.

Senza la garanzia di una dialettica delle relazioni sindacali e di un autentico sistema di rappresentanza dei lavoratori in grado di raccogliere i **feed back** dai diretti interessati rispetto alla sostenibilità delle performances richieste dall'azienda ai singoli lavoratori, il sistema di valutazione e gestione ergonomica rischia di divenire un sistema di ratifica burocratica scollegato dalla reale organizzazione del lavoro.

Questo vale per Ergo Uas ma anche per OCRA e per qualsiasi sistema di valutazione e gestione ergonomica. Diverse volte mi è stato richiesto dai delegati sindacali d'intervenire perchè in qualche stabilimento dove si montano forni domestici piuttosto che pompe o altri manufatti era in atto un contenzioso sulle modalità di rilevazione da parte degli staff aziendali preposti...

La correzione e la revisione degli errori di valutazione avveniva, avviene perchè in quelle aziende vi è una dialettica ed una rappresentanza "no embedded" dei lavoratori, non so se questo sarà possibile nell'ambito Fiat.

La preoccupazione rispetto alla efficacia del Sistema di gestione Ergo-Uas non è quindi motivata dalla qualità del sistema di valutazione che può essere integrato e corretto con altri sistemi.

L'adozione del sistema su scala europea nell'industria dell'auto non ne legittima l'uso strumentale che del sistema viene fatto in modo specifico in Fiat con l'inserimento come architrave in un regolamento aziendale impropriamente chiamato accordo.

Si pone in grande evidenza in quest'epoca il tema della validazione dei sistemi di calcolo e di valutazione delle performances lavorative, ma non solo, degli stessi sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro.

La proposta legittima che mi sento di consegnare a questo incontro riguarda la

necessità di approfondire da parte dei progettisti di sistemi di misura e valutazione delle performances lavorative ai fini di una gestione ergonomica delle stesse la complessa interazione che esiste tra il modello del sistema di valutazione e il modello di relazioni sociali presenti nell'impresa e nella società.

In altri termini occorre che sia fatta grande chiarezza sui parametri fondamentali sui quali vengono istruiti gli algoritmi per definire la sostenibilità ergonomica di una determinata performance lavorativa.

La sostenibilità di certe performances è tarata sul giovane di 25 anni o sul lavoratore di 50 anni e oltre ? Uomo o donna ? La domanda legittima che mi sento di proporre è la seguente : un giovane di 25 anni che entra ora in Fiat , alla catena di montaggio, con la ritmica di Ergo Uas, sarà ancora in grado a 55 – 60 anni di svolgere lo stesso lavoro ?

Dalle vicende di Pomiliano d'Arco e Mirafiori emerge una subcultura della competitività e della organizzazione sociale pericolosa: tra i diritti che sono stati ceduti, uno dei più importanti riguarda la regolazione e il governo del tempo di vita da parte dei lavoratori: con la cessione all'azienda di governare i turni e lo straordinario quasi unilateralmente, i lavoratori avranno molte difficoltà a governare il proprio tempo di vita e di relazione.

E' noto che la "perdita della possibilità di governare il tempo di vita" anche parziale da parte di una persona è alla base di molte patologie psicosociali di quest'epoca. I lavoratori, sottoposti forzatamente al vincolo della "clausola di responsabilità" e alle relative sanzioni in caso di comportamenti difformi, non potranno esprimere qualsivoglia forma di dissenso : i delegati assumeranno oggettivamente il ruolo di filtro silenziatore funzionale alla "clausola di responsabilità".

In questo caso ai lavoratori è stata nei fatti imposta "una clausola" di responsabilità verso l'impresa che confligge, confliggerà con l'assunzione fino in fondo, da parte dei lavoratori, della responsabilità della propria salute. Solo una condizione di agibilità contrattuale aziendale potrebbe riequilibrare le esigenze dell'impresa con l'esigenze dei lavoratori....

Quale modello sociale può scaturire da un modello d'impresa che assorbe e consuma rapidamente le energie degli umani che vi lavorano, con un orizzonte strategico in cui la vita dell'impianto coinciderà, in pochi anni, verosimilmente, con l'usura degli stessi lavoratori che vi lavorano ?

**Per concludere: ritengo che vi sia un bisogno profondo di un ritorno della politica nel campo come regolatore delle relazioni sociali. A Mirafiori ha vinto una nuova ideologia : "... le cose andassero sulla base di rapporti sociali di pura forza" e questo, in democrazia, non è accettabile.**

