

Supplemento al numero 8 - anno 68 - Martedì 19 gennaio 2016

Conquiste del Lavoro

Reportage

Pomigliano, l'Italia che ce la fa



Dentro la fabbrica.
Rischiava la chiusura,
è diventato un modello:
per il Sud e non solo.
Il racconto di una giornata speciale
organizzata dal coordinamento
Industria della Cisl



La visita del segretario generale della Cisl e di una folta delegazione di sindacalisti componenti il coordinamento industria della Cisl allo stabilimento Fca di Pomigliano è stata in primo luogo un'occasione di conoscenza di una delle realtà industriali più importanti del Mezzogiorno e di approfondimento di una delle esperienze industriali e sindacali più dibattute e contrastate negli ultimi anni, ma anche quella che, alla prova dei fatti, ha prodotto concreti e visibili risultati in termini industriali ed occupazionali per i lavoratori di Pomigliano e per il Paese.

Gli accordi sindacali sul nuovo modello produttivo ed organizzativo hanno permesso gli investimenti a Pomigliano e negli altri stabilimenti italiani di Fiat e il rilancio della produzione dell'auto nel nostro Paese. E oggi le attività di Fca stanno dando un contributo significativo anche alla crescita dell'economia e del Pil nel

Quando il tempo è galantuomo

di **Giuseppe Farina***

nostro Paese.

E' stata anche l'occasione per incontrare e ringraziare i veri protagonisti del "miracolo" Pomigliano: i delegati e il segretario della Fim di Napoli.

Sono loro, infatti, che nella giornata del 10 giugno 2010 nella sede della Confindustria all'Eur, in una situazione di drammatica incertezza della trattativa con Fiat e nel momento in cui tutto sembrava perduto, hanno deciso per primi e da soli che il trasferimento della produzione della Panda dalla Polonia a Pomigliano era un'occasione unica e irripetibile per il rilancio dello stabi-

limento, e che la sfida sul nuovo modello produttivo proposto da Fiat andava accettato e l'accordo sindacale firmato. Sono sempre loro che lo hanno difeso e sostenuto nel referendum vinto con ampia maggioranza tra tutti i lavoratori e in una condizione per nulla facile hanno con coraggio e determinazione portato avanti le scelte della Fim e della Cisl in Fiat. Ed è sempre grazie al loro impegno e a quello di tutti i lavoratori che la fabbrica di Pomigliano è diventato, in pochi anni, da ultimo e più chiacchierato stabilimento della Fiat in Italia a stabilimento modello e di riferimento per tutto il gruppo Fca nel mondo, e alla Fim e alla Cisl di diventare da quarto a primo sindacato nello stabilimento, per numero di iscritti, di voti nelle elezioni delle Rsu e per numero di delegati eletti.

Pomigliano è davvero la migliore testimonianza che il lavoro, la coerenza e la serietà dell'impegno pagano sempre e portano risultati concreti ai lavoratori e che il tempo è davvero galantuomo.

Quella di Pomigliano è stata una bella giornata per il coordinamento industria e per tutta la Cisl.

La presenza di Anna Maria Furlan, di Marco Bentivogli e di tanta Cisl nello stabilimento ha fatto visivamente felici i delegati di Pomigliano e rappresenta il giusto riconoscimento per chi con i fatti e non a chiacchiere ha difeso l'industria e il lavoro e fatto crescere la Cisl.

**segretario confederale Cisl*



Antologia della contronarrazione

Per chi vuole rendersi conto della distanza tra la Pomigliano "di carta", un mondo parallelo costruito da media senza fantasia e senza rispetto del principio di realtà, e la vera Pomigliano i testi qui proposti possono rappresentare una bussola preziosa. Sono le testimonianze dei membri del coordinamento Industria della Cisl, scritte e raccolte nelle settimane seguenti alla visita allo stabilimento campano del 2 dicembre scorso.

Un pezzo di Giappone nel nostro Sud

Di quella visita mi resta viva soprattutto l'immagine del contrasto. Contrasto tra il territorio desolante che circonda il sito Giambattista Vico, con strade sporche, rifiuti sparsi e terreni incolti e l'interno del perimetro del sito, tutto lindore, pulizia e raccolta differenziata ad ogni angolo. Ho chiesto a uno dei delegati della Fim se ce la farà la cultura che sta nascendo dentro a influenzare anche il territorio. "Non lo so", mi ha risposto.

La Fiat di Pomigliano, come l'abbiamo vista, è appunto un fatto di civiltà, di organizzazione avanzata, di delegati cordiali e orgogliosi di una rinascita di cui hanno saputo essere i primi protagonisti. E il contesto ambientale lo rende ancora più evidente.

Accanto alla sensazione di ordine e razionalità c'è quella di meno gerarchia, di team, di "organizzazione piatta" trasmessa, anche visivamente, dalla divisa uguale per tutti, dal direttore del sito agli operai. Prima di Pomigliano lo avevo visto solo nelle aziende giapponesi, negli anni '90. L'impressione che viene attraversando i reparti, parlando con i delegati, è quella di una fabbrica e di un sindacato che guardano con fiducia al futuro, che sanno stare al gioco della competitività globale, senza rinunciare alla tutela delle condizioni di lavoro. Anzi, l'ergonomia, l'ambiente e la sicurezza vengono al primo posto nella gerarchia dei valori condivisi e lo si

Fabbrica lager. Colpo alla nuca dei lavoratori. Ritorno alla schiavitù. Ricordare oggi i commenti con cui una parte del mondo politico e sindacale attaccò l'accordo del 2010 produce un effetto straniante, quasi si fatica a credere che certe parole furono pronunciate. Eppure sono quei giudizi ad aver dato forma alla narrazione corrente.

Un luogo comune che ha oscurato la realtà, ci dicono le testimonianze di chi ha visto con i suoi occhi come si lavora in una fabbrica da "medaglia d'oro"

vede lungo le linee di montaggio, ma più ancora nei reparti di lastro-ferratura.

Resta il rammarico dei tempi stretti, che non hanno consentito di approfondire con i delegati, magari anche con qualche lavoratore, quello che non si può cogliere in una veloce visita aziendale. Le relazioni, il lavoro in gruppo, i rapporti con l'azienda, il nuovo inquadramento...insomma come ci si vive, come si negozia, come si cresce sindacalmente e professionalmente in questa nuova fabbrica. Sono i temi di un confronto che dovrebbe continuare.

*Sergio Moia,
Usl Lombardia*

Una lezione per il futuro

Superati i cancelli dello stabilimento di Pomigliano D'Arco della Fca, come la chiama tutto il management, ed entrati nella sala dove siamo stati accolti, la prima impressione che si ricava è quella di essere arrivati in una multinazionale. Non più in una importante impresa italiana, bensì in una "qualsiasi" multinazionale con bene in vista una cartellonistica sulla sicurezza e una diffusissima presenza di foto di lavoratori. Foto che avevano a riferimento grafici che indicavano degli obiettivi raggiunti, o, lungo la linea produttiva, a indicare chi erano i responsabili di quella parte di impianti. È un'impressione significativa della trasformazione avvenuta.

La Fca è una multinazionale che ha adottato un proprio linguaggio organizzativo che è il WCM (World Class Manufacturing), che rappresenta uno standard

abbastanza comune per le imprese manifatturiere del settore. Definire un linguaggio comune, un codice condiviso, è un passaggio importante per qualsiasi organizzazione. Anche noi spesso siamo accusati di parlare in sindacalese, come fosse un codice che permette a tutti noi di capirci.

Un linguaggio comune, per quanto tecnico, consente a tutto il management di potersi scambiare informazioni più velocemente, di condividere idee e proposte in maniera diffusa. Inoltre avere lo stesso sistema organizzativo e quindi gli stessi impianti produttivi, consente al management di poter lavorare indifferentemente in tutti i siti e consente all'impresa di poter spostare i lavoratori tra i diversi impianti, con un elevato grado di fungibilità.

A dimostrazione di questo il direttore dello stabilimento è un giovane e bravo ingegnere polacco, che proviene dallo stabilimento dove prima si producevano le Panda.

L'area della produzione, a cui si accede direttamente dalla sala, dà anch'essa una sensazione di profonda innovazione. La pulizia, la luminosità ed una bassa rumorosità fanno sì che si lavori in maniera rilassata, confermata da un'atmosfera di tranquillità tra i lavoratori. Dicevamo che presso gli impianti vi sono le foto dei responsabili di quella parte del processo produttivo, ad indicare un forte senso di appartenenza e responsabilità, verso di essi. Potrà sembrare banale ed ovvia strategia aziendale, ma nulla toglie al fatto che lavorare in un ambiente salubre è un fatto



molto importante. Il ribadire che è molto tempo che non si verifica un incidente sul lavoro e che il tasso di assenteismo è sceso al di sotto del 2%, sono elementi importanti di qualità, prima di tutto per i lavoratori.

Al centro delle catene di montaggio vi sono gli uffici degli impiegati/tecnici, separati solo da pareti di vetro, questo perché, come spiega la nostra guida, non debbono più sembrare due mondi separati, ma ognuno lavora in simbiosi con gli altri.

Il sistema di lavoro, organizzato su piccoli team, fa perno sul team leader che è un po' il *trait d'union* tra i componenti ed il management. Questi può essere autosufficiente nel prendere decisioni, purtroppo senza alcuna mediazione sindacale, ma relazionandosi all'interno dei team di lavoro ed offrendo, in fondo, una modalità partecipativa.

Sicurezza, senso di appartenenza, responsabilità nel processo produttivo, linguaggio tecnico comune, partecipazione alle decisioni del team ed autosufficienza organizzativa, non sono elementi da sottovalutare nelle strategie sindacali.

La Fca ha lavorato molto su questi temi. Il sindacato non può stare a guardare o, ancora peggio, a demonizzare. I lavoratori, in qualsiasi lavoro siano impegnati, si sentono parte di un'organizzazione che li tutela, che investe su di loro e sull'ambiente che li circonda, che li responsabilizza e che alla fine li premia, non solo economicamente.

Se il sindacato sta indietro rispetto all'impresa il lavoratore si affida all'impresa che, magari anche paternalisticamente, lo garantisce. Forse occorre comunicare meglio che molti risultati ottenuti dalle imprese sono frutto dell'impegno del sindacato e di buone relazioni sindacali, laddove obiettivo comune è quello del miglioramento delle condizioni lavorative e della tutela dei posti di lavoro.

Infine, non si può dimenticare l'entusiasmo delle RSA. Esso ha testimoniato l'importanza di una visibile presenza dell'organizzazione a loro supporto, questione per la quale il nostro impegno deve continuare e migliorare.

Cosmo Colonna

Dipartimento Industria Cisl

Avevamo ragione, ora il secondo modello

Arrivando in pullman da Roma, l'esterno dell'azienda dà l'impressione

di essere cosa vecchia.

Lo stesso parcheggio mezzo vuoto non contribuisce all'immagine, se non fosse che almeno c'è un parcheggio mezzo pieno.

Non oso pensare al vuoto di pochi anni fa: il deserto!

Appena entrati sembra che sia passato un secolo di futuro e di innovazione tecnologica.

Ci accoglie un "ragazzo" in tuta da lavoro: è polacco, avrà meno di 40 anni e se non fosse che nella tuta porta la targhetta "Direzione Aziendale", potrebbe essere scambiato per un delegato Fim Cisl.

È il responsabile numero uno della produzione della Panda.

Indossati gli indumenti per la protezione individuale iniziamo la visita dalle linee di montaggio. Il clima, la luce, il poco rumore ci dicono che è possibile creare ambienti di lavoro meno brutti ed invasivi di quelli che per anni abbiamo conosciuto in decine di nostre aziende del nord industriale.

La Panda che arriva sa posizionarsi al meglio in altezza e in velocità per favorire l'operatore dal punto di vista ergonomico.

Intendiamoci, si sta lavorando e producendo ma l'impressione che ne ricavi è che lo stanno facendo nel migliore dei modi possibili.

L'organizzazione del lavoro prevede un team leader ogni 6 operatori, gli uffici sono aperti e chi sta dentro vede fuori e chi sta fuori vede se e cosa si fa dentro. Si capiscono quindi i cartelli con foto di operatori che accanto al loro nome e cognome riportano: questo è il mio impianto.

Niente è più lontano dalla narrazione di un certo sindacato, di qualche pennivendolo, che senza aver mai messo piede qui, racconta una situazione da "padroni" di ferriera.

Ma la via della partecipazione dei lavoratori al funzionamento dell'impresa viene amplificata, quasi esaltata, dal massiccio investimento tecnologico.

Se ne trova conferma nel cosiddetto reparto carrozzerie, a monte della produzione, dove ci sono 14 robot che in meno di un minuto ti saldano la scocca della Panda senza fumo e senza odori. Ridurre a zero, da mesi, gli infortuni, i conflitti e l'assenteismo, costruire un posto di fatica come una fabbrica mettendo al centro l'operatore: come è stato possibile realizzarlo qui, nel sud del paese?



Due sembrano le leve del successo: la prima è l'investimento economico importante in tecnologia moderna, la seconda sono le relazioni industriali che i nostri delegati della Fim Cisl hanno saputo mettere in atto.

Un confronto a somma positiva dove io vinco se tu vinci e viceversa.

I fattori di successo di questo stabilimento non sono più solo una cosa che interessa chi ha messo i soldi, ma anche chi ci lavora e si guadagna il pane quotidiano.

Ora il progetto va completato e rafforzato in quello che è ancora forse l'unico punto debole: Pomigliano infatti è uno stabilimento mono prodotto.

Ai nostri della Fim Cisl di Pomigliano l'augurio di riuscire a contrattare un ampliamento di gamma e di avere così fino in fondo un riconoscimento valo-



riale profondo.

Se lo meritano per il grande sforzo compiuto, un riconoscimento, un augurio che altro non può essere quello di riuscire a riempire l'altra metà del parcheggio vuoto.

Solo così si potrà dire che la desertificazione di Pomigliano è stata sconfitta.

Gianni Castellan

USR Veneto

La risposta giusta per un Sud che soffre

La giornata di Pomigliano è stata una scelta importante sia per l'occasione di visitare uno stabilimento italiano all'avanguardia sia per l'opportunità di condividere con i lavoratori, soprattutto gli iscritti alla Cisl, arricchenti momenti di socializzazione. Ho avuto l'opportunità di conoscere una realtà manifatturiera d'avanguardia e di tra-

scorrere una giornata con lavoratori, che hanno trasmesso entusiasmo nel segno dei valori identitari della nostra organizzazione. Davvero straordinaria l'accoglienza in un ambiente pulito, ordinato, ricco di immagini semplici ma con messaggi diretti sulla sicurezza e sul valore delle persone. Lo stesso slogan, "noi siamo quello che facciamo", compendia in cinque parole lo stile e le ragioni d'essere della Cisl, il personalismo cristiano, il valore attribuito dalla Carta Costituzionale Italiana al lavoro. Il modello contrattuale costruito dalla Cisl è perfettamente coerente con quello slogan, segno di una lungimiranza programmatica e di apertura al moderno estranee a chi confida più sui rapporti di forza che sul confronto e la contrattazione sui fatti e sui valori.

Pomigliano è la risposta a quanti pensa-

vano che non si sarebbe riusciti a realizzare un contesto lavorativo in grado di coniugare insieme qualità del lavoro, ambiente e sicurezza. La presenza di tanti giovani, che hanno espresso soddisfazione per il proprio lavoro rispetto alle loro professionalità, sicuramente di alta competenza, unitamente alle scelte aziendali che hanno consentito di raggiungere obiettivi di grande rilievo avvalorati da importanti riconoscimenti ricevuti, è il segno concreto di una scommessa imprenditoriale vinta. Ancora più importante perché avvenuta in contesti socialmente considerati difficili.

Quasi automatico pensare, immaginare, una realtà di questo livello dentro la mia regione, la Sardegna. Una terra di crisi atavica che si trascina da decenni, che stenta a proporre un nuovo

modello di sviluppo per rilanciare l'economia. Le uniche realtà certe sono i 350 mila poveri, la disoccupazione giovanile, in alcuni territori oltre il 70%, la nuova emigrazione di diplomati e laureati che costa alla comunità la perdita di risorse umane, culturali, anagrafiche e anche di affetti. Per queste ragioni rimettere in primo piano, come fa la Cisl, il tema del rilancio del Mezzogiorno è opportuno e anche doveroso. Senza cadute di intensità, ma spingendo dibattiti e discussioni verso proposte realizzabili seguite da interventi tempestivi, efficienti ed efficaci. Per fortificare i modelli contrattuali e contribuire alla creazione di occupazione vera e stabile come avvenuto a Pomigliano.

Oriana Putzolu

segretario generale Cisl Sardegna

La sconfitta dell'antagonismo

L'accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010, sottoscritto con tutti i sindacati nazionali di categoria ad esclusione della Fiom-Cgil, e successivamente ratificato dal 63% dei lavoratori, riapre i cancelli di un sito destinato alla chiusura, grazie ad un piano di investimento su Pomigliano di 700 milioni di euro, con il trasferimento della produzione della Panda - altrimenti destinata alla Polonia - e da ragione alla Cisl.

Dà ragione ad un sindacato riformista e della responsabilità ed ai lavoratori che dicono no agli antagonisti per professione, che hanno voglia di rimboccarsi le maniche e risolvere i problemi, e che, soprattutto, sono disposti ad impegnarsi per trovare le soluzioni; scommette sulla capacità di competitività del sistema industria Italia, chiedendo in cambio di avere maggiore flessibilità nell'utilizzo degli impianti e certezza ed esigibilità dei "patti" sottoscritti con il sindacato.

La visita al sito di Pomigliano del 2 dicembre scorso svela una fabbrica - gioiello, ben organizzata e a bassissimo assenteismo. Permette di verificare, con grande entusiasmo, le condizioni di lavoro che si attestano in un regime di massima sicurezza con soddisfazione delle singole professionalità, frutto anche di piani formativi di riqualificazione mirati, e un altissimo livello tecnologico. Anche i quadri Fiat, oltre ai lavoratori, sono stati chiamati ad una profonda evoluzione culturale sulla strada della partecipazione. E, nei fatti,





l'ambiente di lavoro rimanda ad un comune sforzo per la vita dell'azienda. L'accordo ha dato ragione alla Cisl. Pomigliano lancia messaggi di sviluppo produttivo e sindacale. Non solo per la Fiat, ma per l'intero mondo del lavoro italiano. Questa cultura della partecipazione deve maturare anche nelle altri grandi realtà nazionali come Fincantieri e nell'imprenditoria campana: bisogna abbandonare l'idea del sistematico ricorso agli interventi pubblici.

Quello che la Cisl auspica è che possa arrivare un nuovo prodotto sul sito campano, oltre la Panda, che porti alla saturazione degli impianti perché, come sindacato, non saremo completamente soddisfatti fino a quando anche l'ultimo lavoratore non rientrerà in azienda.

Alle istituzioni si chiede di accompagnare i processi di ammodernamento industriale come è successo in Fiat attraverso interventi formativi e di riconversione professionale.

*Nino Di Maio,
segretario Regionale
con delega all'Industria
Angelo Finizio,
coordinatore del Dipartimento
Industria Regionale*

Il vero successo negli sguardi dei lavoratori

Dopo una visita ad una azienda ci si domanda cosa rimanga di quella giornata, soprattutto per un sindacalista che opera in altri settori, anch'essi interessati dall'innovazione, nel settore privato, esposti alla concorrenza internazionale e che vende i propri prodotti nel mondo.

L'Italia ha queste eccellenze nel settore manifatturiero tutto, a volte non conosciute dalla politica e dai cittadini ma che ne fanno una grande potenza industriale che produce oggetti di culto fra i consumatori di tutto il globo.

Vestiti, occhiali, prodotti per edilizia, vetro, ceramica, insomma prodotti che sono presenti in gran parte del mondo.

Il settore Auto arriva dopo una innovazione di processo e di prodotto molto forte e la FCA di Pomigliano ne è un grande esempio. Si può fare un prodotto relativamente a basso costo - la Panda - senza ricorrere a terziarizzazioni che portano i contratti di lavoro, il salario e i diritti dei lavoratori a confondersi con il lavoro nero e sommerso.

Tutti noi abbiamo seguito la vicenda sindacale di Pomigliano attraverso i gior-

nali e i colleghi della Fim.

Abbiamo visto come è stata dura, anzi durissima. Durissima per lo scontro sindacale interno, durissima per la rappresentazione data dai media, sempre pronti a mettere in risalto il peggio e poi a "soccorrere i vincitori" e infine durissima per i luoghi comuni su Napoli e il Sud.

La durezza e l'asprezza dello scontro però era riassunta nello sguardo e nell'atteggiamento dei nostri delegati durante la visita. Ci hanno accompagnato, hanno sottolineato e a volte ci hanno spiegato.

Insomma ho letto in quegli sguardi la soddisfazione di essere arrivati a quel risultato a cui loro hanno contribuito in maniera decisiva.

Penso che sarà il ricordo di quegli sguardi quello che mi porterò dietro.

Stefano Ruvolo

Femca Cisl

Tecnologia e persona, il contrasto non c'è

Una visita senz'altro positiva poiché abbiamo potuto verificare la positività di una serie di interventi: l'impresa che ha creduto in un investimento su una terra particolarmente martoriata da criticità pressanti (disoccupazione, tematiche ambientali, criminalità ecc.); il sindacato, la Cisl in particolare, che come è nella sua tradizione ha sfidato e si è sfidata in un progetto di sviluppo che tenesse insieme le varie criticità summenzionate; il valore della persona in questa esperienza assume un carattere preponderante poiché centrale nella ricerca di nuove tecnologie, nelle professionalità acquisite, nel sostegno ad un'azione sindacale innovativa nel segno della corresponsabilità.

Due sono gli elementi che immediatamente balzano all'attenzione visitando lo stabilimento: l'altissimo impiego di tecnologie innovative che valorizzano la risorsa umana nel rispetto dei criteri di sicurezza e salubrità temi sui quali mai dobbiamo abbassare la guardia.

Mi sarebbe piaciuto verificare una maggiore attenzione ai temi della responsabilità sociale da declinare in un territorio che, come altri al Sud, non ha bisogno solo di insediamenti produttivi ma anche di interventi su più ampi fronti del tessuto sociale inteso come necessità di vivere in un contesto più attrezzato (modello Olivetti).

Mi ha colpito, inoltre, l'affermazione fatta da una nostra RSU rispetto alla



considerazione che il management dedicato alle relazioni industriali ripone nei nostri confronti (primo sindacato in azienda), segno di una non compiuta maturità e valorizzazione di una organizzazione come la Cisl che più di altre si spende in termini di partecipazione ai processi produttivi.

Daniela Fumarola

segretario Usi Cisl Puglia-Basilicata

Qui l'ideologia ha fatto bancarotta

Nel 2010, quale componente degli organismi della Fim Nazionale, mi è capitato più volte di partecipare a riunioni riguardanti la vertenza Fiat. All'inizio si è trattato di una discussione piuttosto ostica anche al nostro interno, perché vedeva una parte della Fim molto preoccupata, oltre che dell'ulteriore deterioramento dei rapporti con la Fiom, di non

riuscire a convincere lavoratori e opinione pubblica che quanto si stava facendo era negli interessi dei lavoratori e del paese e non certo un regalo al "bieco padrone" in cashmere, Marchionne...

Il lungo confronto al nostro interno produsse alla fine una posizione condivisa da tutti gli Organismi (anche se con qualche isolato mal di pancia "ideologico"...).

La visita alla Fca di Pomigliano Vico mi ha consentito di verificare direttamente quanto importanti siano state le scelte compiute dalla Fim e dalla Cisl: uno stabilimento efficiente, con un modello organizzativo snello basato sul teamworking, un coinvolgimento attivo dei lavoratori nei vari team, una speciale attenzione ai temi della sicurezza, una età media piuttosto bassa e un tan-



gibile senso di orgoglio e appartenenza da parte di tutti. Uno stabilimento veramente moderno dove tecnologie digitali, robotica e meccanica, si integrano sotto una sapiente supervisione umana. La mia impressione è che a Pomigliano si sia realizzato un generalizzato cambio di cultura che ha fatto prendere coscienza di quanto la cosiddetta fabbrica sia per tutti un bene da custodire e una realtà da consolidare.

Mi son tornate alla mente le perentorie certezze di quanti giuravano che Fiat avrebbe lasciato l'Italia perché in questo paese non avrebbe mai investito, gli stabilimenti sarebbero stati chiusi e i lavoratori sarebbero passati dalla cigs al licenziamento, e mai e poi mai si sarebbero fatte nuove assunzioni...Ho provato un senso forte di rivincita nei confronti dei tantissimi politici, giornali-

sti e commentatori che nei media e nei talk-show in questi anni hanno preteso di spiegare la vertenza FIAT, dando voce quasi esclusivamente a chi vi si opponeva, piuttosto che ascoltare le ragioni di quanti si sono assunti la responsabilità di sottoscrivere un accordo. Curioso modo di fare giornalismo: anziché risalire alla fonte delle informazioni, si rivolge alla fonte avvelenata dell'ideologia!

Guardando al futuro, in uno stabilimento così ben strutturato, quello che oggi manca e che invece renderebbe, a mio avviso, più coerente il sistema posto in essere, è l'introduzione di un percorso partecipativo che veda un coinvolgimento dei lavoratori anche nelle scelte aziendali, secondo un modello di democrazia economica (ma forse per questo servirà una legge ad hoc?).

*Gianpaolo Pavoni
segreteria Cisl Lazio
comitato reggenza Cisl Roma*

Diamo una chance alla partecipazione

Aver visto l'impianto, con la nuova organizzazione del lavoro, di Pomigliano per me che conoscevo il vecchio assetto produttivo ed organizzativo della Fiat è stato sbalorditivo.

Alla luce dell'elevato livello di innovazione tecnologica che ha determinato una notevole crescita dell'automazione, tanto da rendere prevalente il lavoro umano di controllo degli impianti rispetto a quello di diretto assemblaggio manuale dei particolari e dei componenti, si comprende ancora meglio, ed in modo non solo teorico, la coraggiosa scelta sindacale che nel 2010 portò la Fim e la Cisl a sottoscrivere "il Contratto Specifico di primo livello" come scelta pragmatica e non ideologica derivante dalla necessità di scommettere, insieme all'azienda, sulla possibilità di rendere il sito produttivo effettivamente competitivo, tanto da porlo al riparo dal rischio dismissione.

La visita ha reso evidente che un impianto così innovativo e tecnologicamente avanzato, quindi estremamente costoso, si giustifica economicamente se può avere tempi di ammortamento compatibili con il tempo di vita del modello di automobile che deve prodursi e con le altre variabili di bilancio. Ciò da solo spiega la scelta di prevedere nell'accordo del 2010 le due opzioni di

orario che possono consentire, in base all'andamento del mercato, un elevato livello di utilizzazione dell'impianto stesso. Ma la Fiat poteva concepire questo investimento solo se il sindacato, come fece negli anni precedenti a Melfi, si fosse reso disponibile a concorrere, dal suo versante di investimento umano e normativo, a raggiungere il risultato atteso, assumendolo, peraltro, come il mezzo di tutela dell'occupazione.

Il tipo di organizzazione del lavoro consensualmente adottato a Pomigliano, che realmente valorizza le persone ed il loro impegno lavorativo schematicamente visibile in elementi quali la riduzione a tre livelli di inquadramento nella scala gerarchica dei dipendenti dello stabilimento, consente di capire la realizzabilità degli impegni contrattualmente assunti dalla Fim e dalla Cisl nel 2010. E se, oggi, il tasso di assenteismo è sceso all'1,8%, lo si deve al nuovo modo di concepire il lavoro ed i rapporti tra le persone. Questo livello estremamente basso si può spiegare solo come effetto del nuovo e positivo "clima" interno, compresa la scelta del sindacato di favorire il recupero di produttività. Basti ricordare che subito dopo la "marcia dei 40.000" dell'ottobre del 1980, in un clima di terrore, il tasso di assenteismo medio in Fiat era sceso fino al 4% ma non aveva raggiunto questo livello così basso. Questa considerazione fa il paio con la scelta di posizionare all'ingresso dello stabilimento un cartello elettronico che ricorda a tutti da quanto tempo non accade un infortunio, espressione visibile della scelta di adattare gli impianti ad un'organizzazione del lavoro improntata alla ricerca del più basso rischio possibile di infortunio, di fatica e di malattia professionale. L'orgoglio mostratoci dalla rappresentanza aziendale della Fim - Cisl (che ha mostrato di apprezzare la presenza del gruppo dirigente nazionale della Cisl e della sua Segretaria Generale, Annamaria Furlan insieme al Segretario Generale della Fim, Marco Bentivogli) che ha avuto il merito di sostenere, nel tempo, uno scontro, anche mediaticamente fortissimo, con quanti si ostinano a guardare la realtà attuale con le lenti del passato, e con cui ci siamo piacevolmente incontrati, ben si spiega dato il volto positivo mostratoci da questa importante realtà industriale meridionale che loro hanno contribuito a determinare (allocata, peraltro, in una delle zone,

come altre aree siciliane, per esempio, tra le più difficili del sud per contesto). La positiva esperienza di Pomigliano dovrebbe indurre la Fiat e le altre grandi imprese italiane che la osservano (e la visitano) a fare ulteriori e decisivi passi avanti sulla via della partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze nei processi decisionali e di controllo, fino a schierarsi per la modifica del diritto societario, riformato nel 2003, favorendo l'adozione del modello dualistico di gestione (Consiglio di Sorveglianza e Consiglio di Gestione) ed introducendo, però, come in Germania, la presenza di una rappresentanza qualificata dei lavoratori nel Consiglio di Sorveglianza. L'esperienza sindacale di Pomigliano è un utile tassello per rendere questo un obiettivo alla portata del sindacato.

*Giorgio Tessitore
segretario Usl Cisl Sicilia*

Più forti grazie al lavoro di squadra

La visita allo stabilimento Fca di Pomigliano è stata una bella cosa, che mi ha entusiasmato per varie ragioni, portandomi a considerazioni di cui alcune anche personali.

Devo soprattutto ringraziare di aver avuto la possibilità di stare con la delegazione del coordinamento industria guidata dalla Furlan e da Farina.

È stata l'occasione che mi ha dato la certezza sul fatto che Pomigliano qualifica l'industria italiana nel mondo, oltre che rappresentare un modello di riferimento da esportare, per i risultati che esso ha conseguito sicuramente frutto anche del coraggio e competenza che il sindacato ha messo in campo.

Il valore aumenta perché l'efficienza produttiva, la qualità e l'ambiente di lavoro, sono dei risultati conseguiti in una regione del sud, dimostrando che si possono vincere i pregiudizi se si fa sistema, si crede e si sostiene un progetto.

Sono convinto che, per chi voglia occuparsi d'industria a vario titolo, Pomigliano è un punto di riferimento preciso che dimostra nei fatti quanto la realtà, smentisce le strumentalizzazioni mediatiche ancora in atto tese a mistificare anche la realtà stessa.

Ho avuto modo di proporre un evento, a maggio in Molise, dal titolo "La fabbrica e le persone", e in tale occasione abbiamo mostrato all'esterno lo studio fatto dalla Fim Cisl con interviste mirate



e affermazioni delle stesse Rsa che abbiamo poi incontrato a Pomigliano.

Fca in quell'occasione mostrò un video dello stabilimento di Termoli e le persone presenti rimasero abbagliate dalla tecnologia, dagli ambienti e dal rapporto nuovo tra le persone in quella fabbrica, lo stesso effetto ha fatto su di me che conosco Termoli la visita di Pomigliano, che ammetto non avrei immaginato così.

Osservando i lavoratori all'opera mi tornavano alla mente i ricordi del 2010, di quanta fatica e quanta apprensione vivevamo allora come Rsu della Fim, era il periodo in cui si costruiva l'accordo con Fca e in particolare su Pomigliano. Allora come Fim del Molise, invitammo a un nostro direttivo le Rsu di Pomigliano per un confronto tra le due realtà, consistito nel mettere in evi-

denza alcune inefficienze o punti di forza negli orari di lavoro e soprattutto li ammonimmo di non commettere l'errore nostro del 1994. Contestando e non contrattando finì che subimmo solo la flessibilità d'orario.

Nel '94 fummo soli sul territorio, per Pomigliano invece siamo stati uniti e compatti nella Fim e abbiamo avuto il supporto della Cisl. Vedendo i risultati sono orgoglioso per quanto ho visto realizzato, sia per tecnologia sia per il rapporto con e tra i lavoratori ai vari livelli. Per me poi che sono anche dipendente Fca la visita a Pomigliano ha rappresentato un'emozione forte e l'orgoglio di essere un dipendente di quel gruppo.

Credo infine che la visita al sito abbia dato impulso al coordinamento nazionale industria, accrescendo la convinzione che se si osa, avendo le giuste



competenze e senso di responsabilità, i risultati arrivano.

*Giovanni Notaro
segretario generale aggiunto
Cisl Abruzzo Molise*

La sfida: dalla fabbrica al territorio

La scorsa settimana ho avuto l'occasione di partecipare, in qualità di segretario della Cisl Milano Metropoli e di componente del coordinamento industria nazionale della Cisl, alla visita organizzata presso lo stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco in Campania.

Innanzitutto, devo dire che mi sono trovato di fronte un'azienda moderna, assolutamente al passo coi tempi e con un forte grado d'innovazione.

Debbo dire, dopo questa visita sul campo, che alcune polemiche balzate agli onori delle cronache, in cui si par-

lava di "fabbrica lager", sono destituite di ogni fondamento.

Al contrario, ho trovato un ambiente dinamico, dentro al quale gli stessi lavoratori debbono possedere un significativo grado di formazione, per poter padroneggiare al meglio le nuove strumentazioni di cui sono dotati.

Senz'altro, però, l'aspetto che più mi ha colpito in positivo, è stato il rapporto di collaborazione e di assoluta partecipazione che vede coinvolti tutti gli operatori.

L'idea di dover seguire un percorso formativo di tre mesi per individuare figure leader all'interno dei diversi gruppi di lavoro è totalmente in linea con la cultura cislina della partecipazione.

Beninteso, leader e non capi, figure cioè che si mettono in gioco, dando

l'esempio, assumendosi responsabilità, ma che poi si muovono sempre attraverso il pieno coinvolgimento dei propri colleghi. Sembra il paradigma esatto della filosofia del nostro sindacato.

È per questo che acquista ancora maggior significato l'accordo Fiat su Pomigliano d'Arco. Per noi fu da subito un successo, qualcun altro avanzò delle polemiche. Ma adesso possiamo affermare tranquillamente che, ancora una volta, il tempo è stato galantuomo.

Da ultimo, il mio auspicio è che quella cultura del lavoro che abbiamo trovato dentro all'azienda, possa presto esser trasferita al di fuori. Purtroppo, qui abbiamo trovato un ambiente ancora degradato. Dobbiamo prenderne atto e lavorare come sindacato perché questo modello abbia successo anche all'esterno dello stabilimento di Pomigliano d'Arco.

*Giuseppe Oliva,
segretario Cisl Milano Metropoli*

L'intesa giusta tra lavoratori e delegati

La visita a Pomigliano ha suscitato varie riflessioni, sia dal punto di vista sindacale che prettamente umano, ho toccato con mano quanto un progetto, una sfida industriale, se condivisa da tutti i protagonisti, possa modificare non solo i numeri dello stabilimento ma anche la qualità di vita al suo interno.

Altro elemento che considero fondamentale è il rapporto che ho respirato tra i delegati e la fabbrica. Durante il giro ho notato come di continuo i lavoratori sulle linee cercassero lo sguardo dei delegati che ci stavano accompagnando. Da quello sguardo trasparivano la fierezza di un percorso comune, la certezza di aver operato per il bene dello stabilimento, la forza di aver voluto cambiare il destino segnato di Pomigliano.

Ciò dovrebbe permettere a tutti noi di comprendere quanto sia importante far maturare i processi di cambiamento partendo dalla consapevolezza e dal coinvolgimento.

*Fabio Franchi
segretario territoriale
Cisl Firenze Prato*

La rinascita dopo il rischio Una sfida vinta anche

Esigibilità e 18 turni, l'accordo che ha cambiato le relazioni industriali

Lo stabilimento Fca di Pomigliano oggi è una realtà grazie all'accordo firmato nel 2010 e approvato con un referendum tra i lavoratori che ha raccolto il 62% dei consensi. In sintesi i punti principali dell'intesa firmata da Fim, Uilm, Fismic e Ugl.

Il modello

La Nuova Panda

Gli investimenti

Fiat stanza 700 milioni di euro

Orario di lavoro

La produzione è organizzata su 24 ore al giorno e per 6 giorni la settimana, sabato compreso, con 18 turni settimanali per coprire la catena di montaggio. Ogni turno ha la durata di 8 ore, con pausa mensa di 30 minuti spostata a fine turno. Le attività di manutenzione vengono svolte su 7 giorni per 24 ore giornaliere, nei tre turni e con le stesse modalità.

Straordinario

Fiat si riserva di far ricorso a 80 ore di straordinario in più per lavoratore all'anno, senza dover ottenere un via

libera dai sindacati, sui turni di lavoro interi. Queste 80 ore non negoziabili si aggiungono alle 40 ore già previste dal contratto collettivo nazionale. In tutto, dunque, 120 ore di straordinario obbligatorio.

Clausola

di responsabilità

Le parti sottoscrivono una "clausola di responsabilità" con l'impegno di rispettare quanto stabilito nell'intesa, pena effetti liberatori per l'azienda. Si prevede una "commissione paritetica" incaricata di valutare le controversie sulle circostanze di assenze, scioperi e deroghe varie. Il venir meno, da parte del singolo lavoratore, per qualsiasi motivo, anche ad una sola delle clausole previste nell'accordo, costituisce un'infrazione punibile con provvedimenti disciplinari e licenziamento.

Bilanciamenti produttivi

Entro la prima ora di ogni turno gli operai potranno essere spostati per coprire assenze, carenze o problemi tecnici.



no chiusura e per il Sud



Pomigliano (dal nostro inviato). Lo slogan che campeggia all'ingresso è "Noi siamo quello che facciamo". Una filosofia condensata in poche parole: Pomigliano e il suo successo passano di qui. Certo, le meraviglie della robotica che si vedono girando tra i reparti aiutano; come aiutano la pulizia assoluta, le condizioni di sicurezza, il lavoro in team ed un sistema di produzione - il famoso World Class Manufacturing - che ha di fatto spedito in soffitta il fordismo e la vecchia catena di montaggio.

Ma in fondo il segreto è un altro. Annamaria Furlan lo spiega così: "Il rilancio di questo stabilimento ed il successo di Fca sui mercati si devono agli accordi firmati dalla Fim, all'impegno dei nostri delegati, al modo in cui hanno saputo coinvolgere i lavoratori". Parole pronunciate a caldo, subito dopo aver visitato i reparti del Giambattista Vico con una delegazione Cisl organizzata dal coordinamento Industria del sindacato di via Po. Un lungo giro tra le "isole" di questa fabbrica arcipelago, la più moderna d'Europa, durante il quale sono stati i lavoratori stessi ad illustrare compiti e processi di produzione.

Nessuna traccia di quel lager che in tanti - anche una parte del sindacato - hanno descritto senza aver mai varcato l'ingresso. Forse preferivano la Pomigliano vecchia maniera. Antonio Borrelli,

delegato di lungo corso della Fim, 26 anni in fabbrica, se la ricorda bene: "Assente - ismo dilagante, picchetti davanti ai cancelli quando l'azienda richiedeva lo straordinario, le partite del Napoli che svuotavano la fabbrica". Questo fino al 2008, poi le cose hanno cominciato a cambiare con i primi investimenti sul Wcm e i corsi di formazione per i lavoratori. La svolta nel 2010, con l'accordo che ha sancito l'esigibilità e introdotto i 18 turni. "Oggi l'assenteismo non esiste - gonfia il petto Borrelli - e quando gioca il Napoli da qui non si muove nessuno".

Era una fabbrica sulla graticola, candidata a fare la fine di Termini Imerese. Non ci gira intorno Pietro De Biasi, responsabile delle relazioni industriali Fca: la chiusura era uno spettro molto concreto almeno finché Fiat e sindacati - ma non la Fiom - hanno deciso di imprimere una svolta. Svolta non solo tecnologica e organizzativa, ma "antropologica" perché per la prima volta "si scommetteva sulla possibilità di creare un modello industriale di successo al Sud". Una sfida vinta alla fine, a Pomigliano ma anche a Melfi, benché a prezzo di "una campagna violenta basata su posizioni regressive".

Giuseppe Farina, segretario confederale Cisl allora al timone della Fim, conserva un ricordo nitido della battaglia sindacale e del clima che precedette il referendum. Ecco perché, dice, ora "possiamo rivendicare i risultati e tutta la fatica fatta per ottenerli". La realtà alla fine si impone sempre sulle strumentalizzazioni ideologiche. "Non è facile far passare il messaggio, ma ormai in tanti hanno compreso che qui la schiavitù non c'è", sostiene Marco Bentivogli, che da numero uno della Fim

ricorda con orgoglio come i metalmeccanici Cisl siano riusciti "a combinare flessibilità e disponibilità al cambiamento", ingredienti chiave della ricetta Pomigliano. Per Bentivogli lo stabilimento campano rappresenta "una vittoria per il sindacato ed una tappa fondamentale nel rilancio dell'automotive in Italia" nonché "un modello di come è possibile fare industria al Sud". Sulla stessa linea il segretario della Fim campana Giuseppe Terracciano: "Abbiamo costruito un modello da esportare, grazie a Pomigliano la Fim continua a rappresentare un punto di riferimento strategico per le relazioni industriali".

Il riscatto è arrivato a bordo della Panda, ma la Panda, da sola, non basta far girare a pieno ritmo le linee. Ragion per cui Bentivogli torna a chiedere a Fca di portare una seconda vettura nel plant campano. Tutti sanno che senza una new entry sarà difficile centrare l'obiettivo della piena occupazione. Questa è anche la preoccupazione di Annamaria Furlan: "Ci batteremo perché tutti i lavoratori rientrino nel ciclo produttivo e perché lo stabilimento si sviluppi con nuove produzioni", avverte il segretario generale della Cisl. Che sul caso Pomigliano e sulla lezione che il sindacato deve trarne ha le idee chiare: "È la dimostrazione che un sindacato che mantiene al centro la contrattazione ha le carte in regola per recitare ancora un ruolo centrale nel Paese". Se la contrattazione è il motore, la benzina però la mettono i lavoratori e i delegati, insomma chi "ci mette la faccia tutti i giorni", anche quando si tratta di fate scelte difficili. Come a Pomigliano.

Carlo D' Onofrio



Supplemento al n. 8 - anno 68

Conquiste del Lavoro



Quotidiano della Cisl
fondato nel 1948
da Giulio Pastore

ISSN 0019-6348

Direttore: **Annamaria Furlan** - Direttore Responsabile: Raffaella Vitulano. Proprietario ed Editore: Conquiste del Lavoro Srl. Società sottoposta a direzione e coordinamento esercitata da parte della Coop. Informa Cisl a r.l.. Sede legale: Via Nicotera, 29 - 00195 Roma - C.F./Reg.Imprese Roma: 0558260583 - P.Iva: 01413871003 - Telefono 06385098 - Amministratore unico: Maurizio Muzi. Direzione e Redazione: Via Po, 22 - 00198 Roma - Tel. 068473430 - Fax 068541233. Amministrazione - Uff. Pubblicità - Uff. Abbonamenti: Via Po, 22 - 00198 Roma - Telefoni 068473269 /270 - 068546742 /3, Fax 068415365. Email: conquiste.lavoro@cisl.it Registrazione Tribunale di Roma n. 569 / 20.12.48 - Autorizzazione affissione murale n. 5149 del 27.9.55. "Impresa editrice beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n. 250/90 e successive modifiche ed integrazioni". Modalità di pagamento: Prezzo di copertina Euro 0,60. Abbonamenti: annuale standard Euro 103,30; cumulativo strutture Euro 65,00.- C.C. Postale n. 51692002 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - C.C. Bancario Intesa Sanpaolo S.p.A. - Filiale 00291 - Roma 29 - IBAN IT14G0306903227100000011011 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - Pagamento on-line disponibile su Internet all'indirizzo www.conquistedellavoro.it