

INDESIT, SOLIDARNOSC CON GLI OPERAI ITALIANI



Per dire no alla chiusura dello stabilimento di lavastoviglie di None (Torino), dove lavorano 630 persone, oggi si fermerà per otto ore il gruppo Indesit. I lavoratori raggrupperanno, da tutta Italia, Torino dove ci sarà la manifestazione nazionale. Con la lettera qui pubblicata, **Jaroslav Nawrocki**, presidente del comitato sindacale Nszs Solidarnosc delle fabbriche (KZ) di "Indesit Company Polska" di Łódź, esprime, a nome del sindacato polacco, la solidarietà ai lavoratori in lotta per difendere l'occupazione.

Ci rivolgiamo, con queste parole, prima di tutto ai dipendenti della Indesit di None

(Torino) in Italia, e di Kimmel Park nel Regno Unito, che - a causa della politica aziendale che punta a una profonda ristrutturazione del Gruppo multinazionale - si trovano di fronte alla minaccia reale di perdere il posto di lavoro e, di conseguenza, anche il diritto a vivere in dignità, non solo per loro stessi, ma anche per le loro famiglie. Siamo solidali con voi, perché sappiamo esattamente quello che la disoccupazione significa qui in Polonia, con la minaccia di un futuro che porta solo incertezza e insicurezza. Noi non ignoriamo le cose, sappiamo che si suppone che a "guadagnarci di più" saremmo noi, poiché la direzione aziendale vuole

spostare le produzioni in Polonia (a Radomsko). Ma vogliamo farvi sapere che "noi", lavoratori come voi, non siamo il management. Queste non sono decisioni discusse con i lavoratori coinvolti direttamente nel processo di produzione (anche se in realtà noi vorremmo che il management dell'azienda imparasse anche dal nostro contegno e ci tenesse in considerazione). Al momento tutte le decisioni prese dall'impresa sono state motivate con l'acutizzarsi della crisi economica in Europa e nel mondo. Ci rendiamo conto del fatto che i datori di lavoro si avvantaggiano di ciò, mettendo spesso in atto decisioni assunte in precedenza, che adesso sono presentate come azioni necessarie "per proteggersi contro le conseguenze della crisi economica e come le uniche possibili per salvare l'azienda". Alcune di queste misure hanno colpito anche noi e vanno contro i nostri interessi: 1. E' già il terzo anno di fila che siamo privati delle nostre vacanze estive (le ferie retribuite sono spostate unilateralmente dal management nel mese di dicembre). La spiegazione fornita è che "il mercato per i nostri prodotti è completamente instabile, per cui è difficile predisporre il piano di produzione per l'anno 2009". 2. Nonostante gli sforzi e il duro lavoro, da parte nostra, per raggiungere i volumi elevati previsti da un esigente piano di produzione nel 2008, che ha creato molte attese tra i lavoratori come la crescita nel 2009 delle retribuzioni, adesso siamo stati informati del fatto che "siamo in crisi, i magazzini sono pieni, non arrivano gli ordini... non ci si attende nulla, per cui se vi aspettate un aumento di stipendio, c'è davvero poco da aspettarvi". 3. Nel dicembre 2008 siamo stati costretti ad accettare cinque giorni di per-

mezzo non retribuito. La spiegazione data è stata, ancora una volta, la stessa: "Magazzini pieni e mancanza di ordini". 4. Per ragioni analoghe siamo stati già costretti a utilizzare sette giorni delle nostre ferie retribuite (fino alla fine del mese di marzo), pur essendo solo alla fine del primo trimestre dell'anno (abbiamo diritto a 20 o 26 giorni di ferie retribuite in un anno solare, a seconda dell'anzianità di lavoro). 5. Anche se non ci sono tagli massicci del numero di occupati, l'occupazione "svanisce", di solito, a causa della non estensione/prolungamento dei contratti di lavoro a tempo determinato, considerando che oltre il 90% dei lavoratori occupati nel settore manifatturiero (in Polonia) hanno tali contratti. 6. Dall'inizio di quest'anno la produzione di cucine (sito produttivo di Łódź) è scesa del 17% e quella di frigoriferi di circa il 5%. La direzione aziendale, qui non è in grado di rispondere alla nostra domanda: che cosa porterà il domani? Sappiamo sempre di meno e le nostre perplessità sono ben giustificate. Siamo consapevoli del fatto che la produzione manifatturiera si sposta fuori dei vostri paesi verso quelli dell'Europa orientale e questo processo è collegato con l'aumentare del livello di disoccupazione nei vostri paesi. Spesso la fabbrica, che fornisce posti di lavoro per centinaia di persone, è l'unica che può fornire un reddito costante, giacché nessuno riceve i soldi per niente e bisogna lavorare solo per guadagnarsi un salario. Noi desideriamo poter influenzare le scelte aziendali, in modo che le azioni del datore di lavoro non si ripercuotano negativamente su tutti, indipendentemente dal paese in cui sono localizzate le fabbriche del gruppo Indesit. Esprimiamo la nostra solidarietà con le vostre richieste e azioni. (Traduzione di **Gian-ni Aliotti, Fim Cisl**)

Ue, Junker: rischio di una forte crisi sociale

Francoforte (nostro servizio) - La crisi finanziaria rischia di inasprirsi e di avere conseguenze sociali di estrema gravità. A mettere in guardia dai gravi problemi che dovrebbero colpire in particolare i paesi dell'est europeo e avere pesanti ripercussioni nell'Ue, soprattutto sul mercato del lavoro è stato il premier lussemburghese, Jean Claude **Junker**, in un'intervista al *Welt-Online*. "Temo che, dopo la crisi finanziaria ed economica, a breve termine, avremo una crisi sociale che sarà caratterizzata da disoccupazione di massa e che comporterà grosse perdite di retribuzioni per molte persone", ha dichiarato Junker al quotidiano tedesco. E ha aggiunto che tale situazione "potrebbe comportare una significativa perdita di fiducia nel sistema politico" e ciò, a suo avviso, costituirebbe "una pericolosa combinazione con conseguenze drammatiche per l'Europa". A giudizio del primo ministro del Lussemburgo sarebbe pertanto assolutamente necessario investire molto di più per finanziare la cassa integrazione e soprattutto per la riqualificazione dei lavoratori. Occorrerà approfittare della crisi per migliorare la formazione: i vantaggi si faranno sicuramente sentire quando ci sarà la ripresa. In considerazione della mole dei programmi di intervento congiunturali nei vari paesi - al 6,5% del pil negli Usa e al 3,5% di quello medio nell'Ue - Junker consiglia di attendere per verificare i risultati almeno fino al 2010. Solo allora si potrà sapere se occorrerà intervenire con nuove iniezioni, ma Junker ha messo in guardia da un eccessivo indebitamento: "Chi fa dei debiti ha bisogno di una chiara strategia per pagarli". Il premier tuttavia ha sottolineato che il patto di stabilità è stato riformato nel 2005, proprio per dare agli Stati membri la possibilità di reagire in modo flessibile a situazioni eccezionali, gravi e di emergenza, come l'attuale crisi finanziaria; quindi i governi non dovrebbero risparmiare eccessivamente in questa fase e attendere che la congiuntura sia di nuovo stabile per consolidare la spesa pubblica. "Noi discuteremo nei prossimi mesi su una strategia, ma dobbiamo fare attenzione a non strangolare la ripresa della congiuntura con eccessivi tagli alla spesa". Per quanto riguarda il caso della **Francia**, che anche nel 2008 (prima dell'esplosione della crisi finanziaria) ha superato la soglia del deficit del 3%, la Commissione distinguerà nettamente i debiti accumulati per far fronte alla crisi, dagli altri. Bruxelles non ha previsto paesi dell'Unione che si trovino insolventi in seguito alla crisi finanziaria. Decisamente drammatica - ha detto Junker - è la situazione di alcuni paesi dell'est. Nel fondo di aiuto straordinario, costituito a Bruxelles, per queste regioni ci sono solo 25 miliardi che non basteranno in alcun modo a risolvere i problemi derivanti dalla crisi. Junker ha tuttavia assicurato che in caso di emergenza il gruppo dell'euro sarà pronto a intervenire. Condizione tuttavia per ogni intervento - ha precisato - è la dimostrazione che gli Stati in difficoltà abbiano intrapreso tutti gli sforzi possibili per risanare i loro bilanci. Il premier lussemburghese ha infine escluso che potrà esserci un acceleramento della procedura per l'entrata anticipata nell'area dell'euro di Polonia e Bulgaria, come richiesto dai rispettivi governi.

Andreina Bonanni

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro marco Biagi/73

ADAPT

Ue, organizzazione del lavoro e sicurezza

Le strategie organizzative delle imprese incidono sulla qualità del lavoro e sulla salute e sicurezza dei lavoratori. La considerazione intuitiva è confermata, a livello scientifico, dal recente rapporto della Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Condizioni di lavoro nell'Unione Europea: Organizzazione del lavoro*.

L'indagine individua quattro tipi principali di organizzazione del lavoro: l'"apprendimento discrezionale", la "produzione lean" (snella), il taylorismo e i modelli "tradizionali" o "a struttura semplice". L'apprendimento discrezionale è caratterizzato da alti livelli di autonomia sul lavoro, da attività di apprendimento e problem-solving, da complessità delle mansioni ed autovalutazione della qualità del lavoro e, in misura minore, da un lavoro di squadra autonomo. La produzione lean presenta un ampio ricorso al lavoro di squadra e alla rotazione delle mansioni, all'autovalutazione della qualità del lavoro, nonché alle norme di qualità. I modelli tayloristi, invece, sono caratter-

zati da: bassa autonomia sul lavoro, scarse dinamiche di apprendimento, bassi livelli di complessità, eccessiva rappresentanza di variabili che misurano i vincoli sui ritmi del lavoro, ripetitività e monotonia delle mansioni. Nei modelli tradizionali, poi, le variabili dell'organizzazione del lavoro sono sottorappresentate e i metodi sono ampiamente informali. La diffusione dei modelli nell'Ue a 27 varia a seconda del comparto, della categoria occupazionale e delle politiche di gestione delle risorse umane, in particolare quelle adottate in materia di formazione, tipo di contratto di lavoro, sistemi di pagamento, consultazioni e discussioni legate al lavoro. Cruciali sono inoltre le relazioni tra ciascuna forma di organizzazione e alcuni aspetti della qualità del lavoro e dell'occupazione, in tema di: rischio fisico, orari di lavoro, rischi per la salute e la sicurezza, intensità di lavoro, equilibrio vita-lavoro, premi intrinseci, condizioni psicologiche, integrazione sociale nel luogo di lavoro e soddisfazione sulle condizioni di lavoro. L'esposizione al ri-

schio fisico è meno frequente nell'apprendimento discrezionale e nelle forme tradizionali che nella produzione "lean" e nel taylorismo. Lunghi orari di lavoro sono più diffusi nella produzione "lean" e nell'apprendimento discrezionale che nei modelli tradizionali o tayloristi. La percezione della precarietà e l'impressione di essere sottopagati sono tipici del taylorismo. La percentuale dei lavoratori soddisfatti delle condizioni di lavoro è più alta nell'apprendimento discrezionale e minima nel taylorismo. L'apprendimento discrezionale comporta migliori condizioni di lavoro in termini di minore intensità di lavoro, minore esposizione a rischi fisici, minori orari di lavoro non standard, migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e minori problemi di salute. L'apprendimento discrezionale è associato a più alti premi intrinseci, migliore gestione delle risorse umane ed integrazione sociale sul luogo di lavoro, nonché a livelli più alti di soddisfazione sulle condizioni di lavoro. Ampie differenze transnazionali. L'apprendimento discrezionale è più sviluppato in Danimarca, Svezia e Paesi Bassi, mentre la lean production è più diffusa in Irlanda, Regno Unito, nell'Europa orientale, in Finlandia e nel Lussemburgo. Il taylorismo e le forme tradizionali sono invece maggiormente diffusi nell'Europa meridionale ed orientale. L'Italia, pur rivelando una buona diffusione dell'apprendimento discrezionale, segue Spagna, Portogallo e Grecia per la maggior diffusione del modello meno virtuoso: il taylorismo. Il dato mette in luce lo iato, tipicamente "mediterraneo", tra codificazione for-

male delle tutele e incapacità delle stesse di penetrare concretamente nel mondo del lavoro, attraverso una più stretta integrazione tra modelli economici e gestionali ed esigenze di politica sociale e del lavoro. Nonostante i documenti comunitari e la letteratura rilevino positive interrelazioni tra un ambiente di lavoro sano e di qualità e l'incremento della produttività e dei profitti. A ciò si ispirano gli indicatori "prescritti" dal rapporto, in linea con la Strategia Europea per l'Occupazione: apprendimento continuo, lavoro di squadra, problem-solving, autonomia decisionale, salute e sicurezza, modulazione di orari e carichi di lavoro, benessere psicologico, conciliazione vita-lavoro e soddisfazione sulle condizioni di lavoro. L'auspicio è che l'Italia si allinei agli stessi, nell'adozione di buone pratiche di gestione aziendale, pena la bocciatura al prossimo "test".

Maria Giovannone

Approfondimenti

Il rapporto oggetto del commento che precede, A. Valeyre, E. Lorenz, D. Carrton, P. Csizmadia, M. Gollac, M. Illéssy, C. Makó, *Working conditions in the European Union: work organisation, European Foundation for the Improvement of Working and Living conditions*, può essere letto integralmente in www.fmb.unimore.it, all'interno del Bollettino Adapt n. 7/2009 o nell'indice A-Z, voce Salute e sicurezza (sui luoghi di lavoro), Nuovi modelli organizzativi.