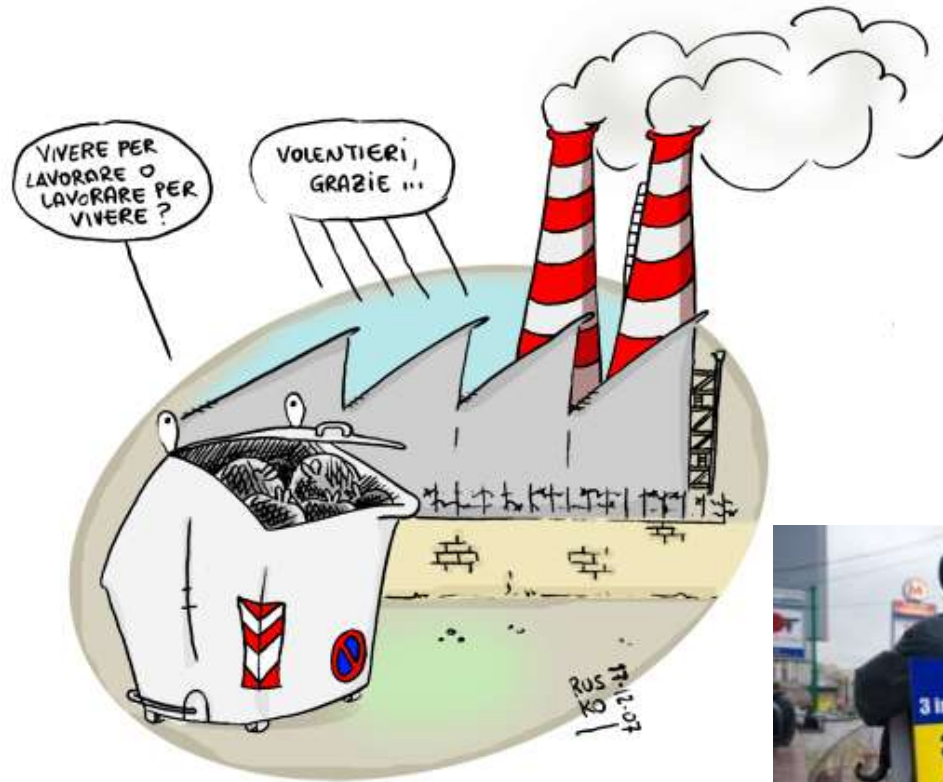


Salute Prestazione e Diritti

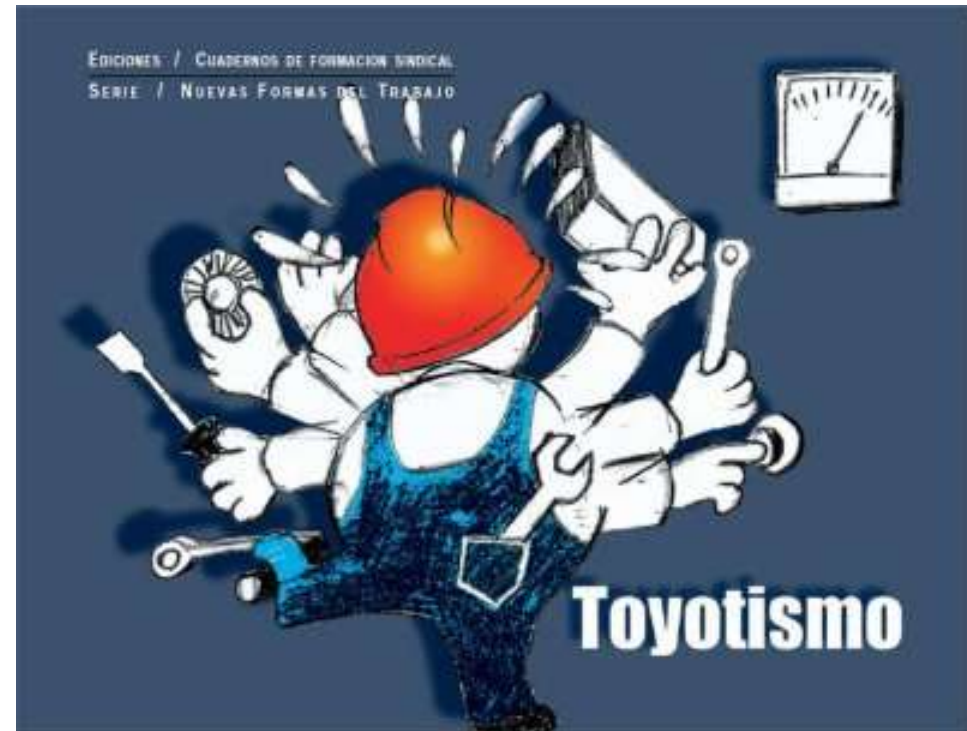


La filosofia del WCM

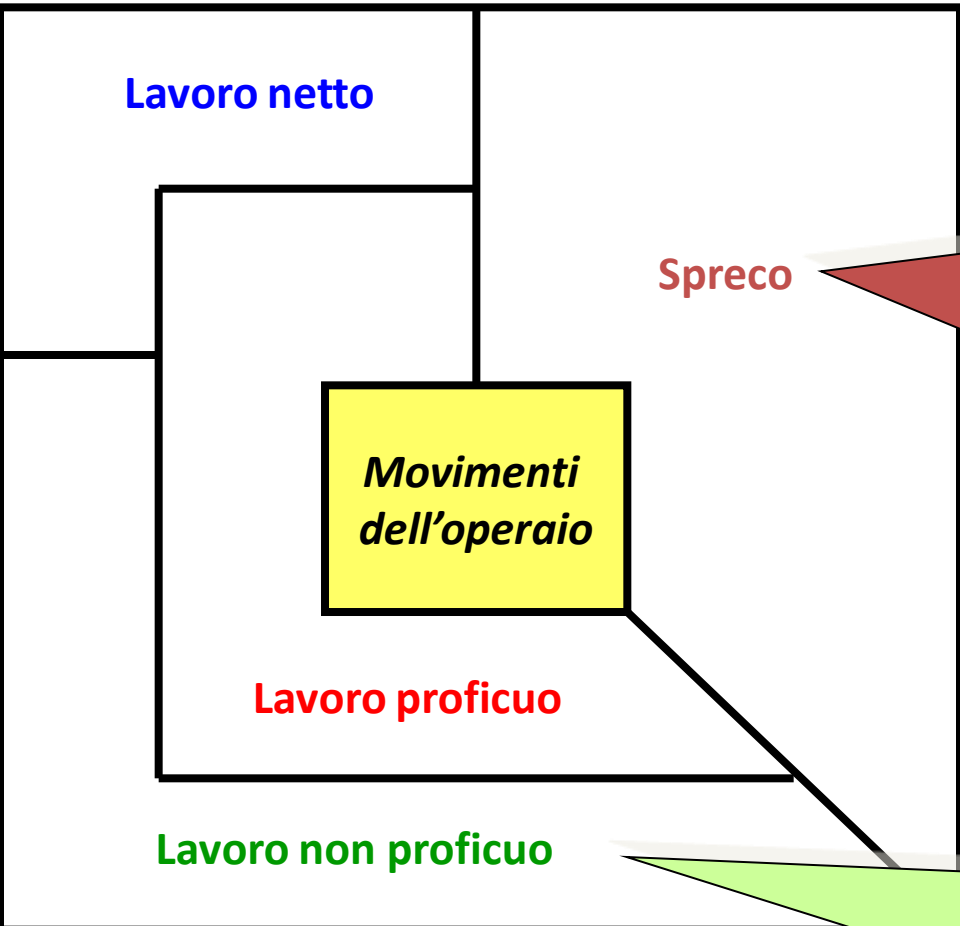
(dei giapponesi e di Marchionne)

La fabbrica a 6 zeri:

- **Zero stock;**
- **Zero difetti;**
- **Zero conflitti;**
- **Zero tempi morti;**
- **Zero tempi di attesa;**
- **Zero cartacce;**



Perdita e Lavoro



Funzioni assolutamente non richieste nel corso dei lavori:

- Tempi morti;
- Trasporto senza motivo;
- Riserve di prodotti intermedi;
- Passaggi di mano;
- Trasporti in posti diversi dalla destinazione.

Non aggiunge valore, ma deve essere fatto nelle attuali condizioni di lavoro:

- Camminare per prendere i pezzi;
- Aprire i pacchi delle merci dell'indotto;
- Rimuovere parti in piccole quantità da grandi piattaforme;
- Schiacciare bottoni già in posizione.

Il modello giapponese

*“un sistema
che tenta di
strizzare acqua
da un
asciugamano
asciutto”*



L'altra faccia del Giappone:

orari e salute

- *La realtà che ci viene dal Giappone, oltre agli indubbi successi ottenuti, ci dice anche:*
- Di 300-400 ore di lavoro in più all'anno;
- Di 2 settimane di ferie annue, di cui una usata per rimediare alle assenze per malattia, con il governo che fa campagna di persuasione perché i lavoratori usino le ferie;
- E un qualche migliaio di morti all'anno dovuti al **“superlavoro”**.



Cosa ci arriva dagli USA...

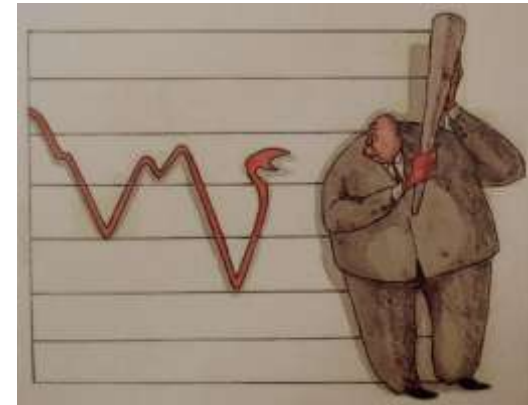
- Il National Labor Relations Board (*agenzia federale degli Stati Uniti addetta alla salvaguardia del diritto dei lavoratori a organizzarsi*) ha dichiarato che chiederà alle aziende di informare (via bollettini interni o posta elettronica) i propri lavoratori sul loro diritto alla sindacalizzazione. Tale proposta avrebbe suscitato, oltre all'applauso dei sindacati, **lo sconvolgimento delle aziende!**
- Questo provvedimento, definito una delle azioni pro-sindacato del Consiglio nazionale in cui il presidente Obama ha insediato proprie persone, ha provocato anche il biasimo della Camera di Commercio degli Stati Uniti, che lo ha definito una delle tante misure **“contro i datori di lavoro”!** Il provvedimento, coerente con il National Labor Relations Act, richiede 60 giorni per commenti e osservazioni.



Solidarity, June 30, 1917. The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

Cosa ci arriva dagli USA...

- Singolare vicenda, ma non troppo, se si considera che negli Stati Uniti il sindacato nel settore privato, che negli anni 50 aveva una adesione oltre il 35%, raggiunge oggi a mala pena l'8%! E, anche che **la proposta di legge sostenuta dai sindacati sulla libertà di sindacalizzazione (Employee Free Choice Act) non sembra avere alcuna speranza di passare!** Tanto meno, (neanche è all'ordine del giorno), la ratifica da parte del Congresso delle Convenzioni internazionali dell'OIL sulla libertà di associazione (1948) e sul diritto alla contrattazione collettiva (1949).
- Inoltre, dalla presidenza Reagan in poi e con ulteriore accentuazione sotto quella di Bush jr., **l'attacco ai sindacati, con forti investimenti delle imprese per la distruzione o la proibizione di creare sindacati nei posti di lavoro hanno portato ad una situazione catastrofica dal punto di vista dei diritti e della democrazia nei posti di lavoro.** Le delocalizzazioni (a sud o fuori dagli USA) e il potere pressoché assoluto delle multinazionali (sia locali che provenienti da Europa o Giappone) nell'era della globalizzazione hanno portato alla perdita di qualche milione di posti di lavoro. La crisi e le prospettive di bancarotta di Chrysler hanno fatto il resto...



Cosa ci arriva dagli USA...

- Le aggressive politiche liberiste delle varie amministrazioni, hanno evidenziato sempre più la fragilità e i limiti della democrazia americana rispetto al lavoro.
- Il diritto e i diritti del lavoro sono raccolti in una serie disomogenea di leggi federali e dei singoli Stati, anche in contraddizione, il diritto di sciopero non è contemplato nella Costituzione, ma previsto, con molte limitazioni, nel National Labor relations act; il Consiglio nazionale, incaricato di far applicare questa legge, dipende dalle nomine del presidente e quindi dalle politiche dell'amministrazione.
- **Ben 22 Stati hanno adottato le leggi su “diritto al lavoro” che, nate con l'obiettivo di impedire l'obbligatorietà dell'iscrizione al sindacato per essere assunti e restare a lavorare, sono diventate potenti strumenti per impedire la formazione del sindacato e la conseguente possibilità di contrattazione collettiva nelle aziende.**
- Contrattazione collettiva solo aziendale o di gruppo, non esistendo associazioni imprenditoriali nazionali di settore o categoria, né, ovviamente, contratto collettivo nazionale. **In ogni azienda può esserci un solo sindacato, votato a maggioranza semplice, dai lavoratori.**
- **Inoltre, nella maggior parte degli Stati, ancora oggi, pur dopo misure legislative contro la discriminazione, il lavoratore può essere licenziato senza alcuna ragione.**



Cosa ci arriva dagli USA...

- Alcuni Stati, tra cui il Michigan, territorio delle tre grandi case automobilistiche – Ford, GM, Chrysler – e di un relativamente più forte sindacato (UAW. Sindacato dei lavoratori dell'auto) si sono opposti alle leggi “diritto-al-lavoro”, e il sindacato ha potuto fare accordi collettivi che includono clausole per garantire la presenza del sindacato, come quelle sull'Union shop (proibito dalle leggi sul diritto al lavoro), versione più soft del closed shop (considerato illegale). L'union shop (luogo di lavoro con sindacato) prevede infatti che possano essere assunti lavoratori anche non sindacalizzati, ma che debbono iscriversi al sindacato obbligatoriamente una volta entrati e il lavoratore che si toglie dal sindacato viene licenziato!

Questo drammatico quadro spiega l'enfasi con cui oggi il sindacato americano UAW (passato da un milione e mezzo della fine anni 70 a circa 400.000 iscritti attuali) affronta il problema della sindacalizzazione, come fattore indispensabile della democrazia.



Paese	densità sindacale 1995-2000
Belgio	53.0
Canada	38.0
Finlandia	81.0
Francia	9.0
Germania (ex-Ovest)	30.0
Gran Bretagna	36.0
Italia	38.0
Norvegia	58.0
Olanda	25.5
Stati Uniti	16.09
Svezia	91.0

Cosa ci arriva dagli USA...

- Dice il recentemente eletto Presidente dell'UAW, Bob King, : **“Non c'è democrazia sulla terra che possa prosperare senza sindacati democratici. Il concetto di grandi multinazionali con carta bianca – senza sindacati che gli chiedano conto, senza sindacato per far valere sicurezza e standards ambientali, senza sindacato che parli per i lavoratori nei posti di lavoro o nello spazio pubblico – sollevano lo spettro di un terreno desertificato a beneficio e profitto di pochi privilegiati che possono dominare non solo il mercato ma anche il processo politico.** Stampa libera e sindacati liberi dipendono dalla libertà di parola e dalla libertà di associazione, che in questo paese sono iscritte nel primo emendamento* della Costituzione. Il diritto ad organizzarsi sindacalmente è il Primo emendamento per i lavoratori. Negli Stati Uniti questo diritto NON ESISTE per i lavoratori del settore privato. A cominciare dagli anni Settanta molte grandi imprese nel nostro paese hanno adottato una politica di terra bruciata per distruggere i sindacati. Il loro obiettivo, chiaramente espresso, era di operare “liberi da sindacati”, (“Union busters:=distruttori di sindacati) di fare piazza pulita di questa fondamentale gamba della democrazia.
- Hanno cominciato con l'assumere consulenti antisindacali che con poco sforzo hanno trasformato il processo elettorale previsto dal National Labor Relations Board in una farsa e una vergogna. Quelle elezioni non somigliano per niente ad elezioni democratiche serie.
- Le direzioni aziendali licenziano o minacciano di licenziare i lavoratori coinvolti in campagne di sindacalizzazione. **Ai lavoratori si chiede di partecipare a riunioni obbligatorie dove verrà loro detto che l'azienda è pronta a chiudere se decidono di sindacalizzarsi. I capi fanno pressione sui singoli, dicendogli che il loro lavoro e il loro futuro sono a rischio.** Discorsi denigratori, volti a dividere e infiammare gli animi, sui sindacati, sono costanti. Non importa se queste minacce sono legali o no , dal momento che la legge non prevede sanzioni significative. Lo scopo finale è quello di creare insicurezza e un clima di paura.

Cosa ci arriva dagli USA...

- **La democrazia non può coesistere con la paura.**
- Mentre la UAW sostiene con forza la proposta di legge sulla libertà di scelta Employee Free Choice Act , non intendiamo stare seduti passivamente aspettando che passi! Secondo la nostra più forte tradizione assumeremo iniziative dirette, **con ogni mezzo possibile**, per tutelare tutti i lavoratori nell'esercizio dei loro diritti da Primo emendamento.”
- Il discorso prosegue annunciando una carta di linee guida per una elezione sindacale corretta che la UAW sottoporrà alle aziende dove non c'è sindacato chiedendo di sottoscriverne i principi e verificando in base al voto segreto se i lavoratori vorranno iscriversi o meno al sindacato. **“Ma se le aziende non accetteranno, minacceranno di licenziamento o licenzieranno chi vuole iscriversi al sindacato, allora la UAW non tollererà la violazione del Primo emendamento dei lavoratori”** .
- Primo emendamento: *«Il Congresso non promulgherà leggi che favoriscano qualsiasi religione, o che ne proibiscano la libera professione, o che limitino la libertà di parola, o di stampa; o il diritto delle persone di riunirsi pacificamente in assemblea, e di fare petizioni al governo per riparazione di torti»*



Quale ipotesi di persona in Italia

Periodo	La selezione	La situazione	Le conseguenze (esempi)
Anni '60	Con la piena occupazione	L'uomo medio senza la contrattazione	Nei diretti i sani, negli indiretti gli inidonei
Anni '70	Con l'inizio della crisi	L'uomo concreto con la contrattazione	Le linee dedicate con la contrattazione
Anni '80	Con la crisi	I robot, senza la contrattazione	Cassino
Anni '90	Con un esercito di riserva (in più precario)	L'uomo combattente con il Kayzen	Melfi = 3 turni, 164 di rendimento, dai 20 ai 45 anni

E alla FIAT di Pomigliano, di Mirafiori nel 2011, quale persona?

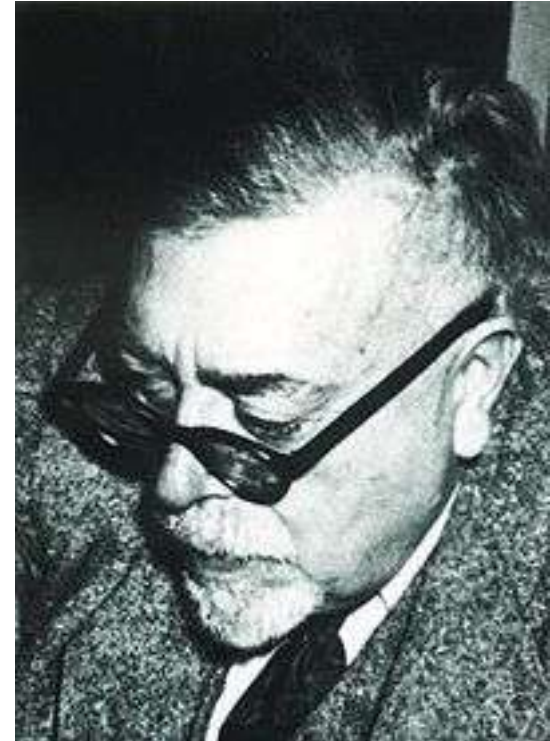
Situazioni a confronto

a Torino nel 1974	A Melfi nel 1994
Una selezione di 1 su 2-3, puramente a carattere fisiologico = non importa che tu sappia pensare (modello Taylorista = chi pensa e chi esegue);	Una selezione di 1 su 8-10, a carattere fisiologico ma anche psicologico: devi saper pensare, però in maniera omogenea alla fabbrica integrata, snella;
Selezionato per fare i 2 turni di 40 ore su 5 giorni la settimana;	Selezionato per fare 3 turni per 7 ore e 35' al giorno, per 6 giorni la settimana (almeno per alcune settimane al mese):
Selezionato per lavorare a 133 di rendimento con 40 minuti di pausa giornaliera (tutti pagati dalla FIAT);	Selezionato per lavorare (nella stalla modello), a 164 di rendimento, con 20' pagati dalla FIAT e 20' pagati dal lavoratore;
Selezionato da giovane per lavorare in linea (nell'ipotesi taylorista dell'uomo medio), da vecchio/inidoneo in preparazione, ecc.	Nella ipotesi della "lean production", della fabbrica snella, l'uomo medio e i posti conseguenti non esistono più, e si afferma l'uomo combattente;
Se la salute ti accompagna, assieme alle fortune della tua azienda, puoi aspirare di andare in pensione verso i 60 anni;	Con quanto descritto sopra si rivela una nuova ipotesi di uomo che va dai 20 ai 45-50 anni, dopo di che...

**E alla FIAT di Pomigliano, di Mirafiori nel 2011,
quale persona?**

Aspetti medico-biologici

- Già **N. Wiener**, padre della **cibernetica** (la moderna informatica) nel 1949 diceva:
- contro **"la utilizzazione inumana degli esseri umani..."** che è una degradazione della condizione umana legare un uomo ad un remo come sorgente di energia (il riferimento è al mondo antico, schiavistico), ma è altrettanto degradante segregarlo in una fabbrica e assegnarlo a un compito meramente meccanico che richieda **meno di un milionesimo delle sue facoltà cerebrali"**.

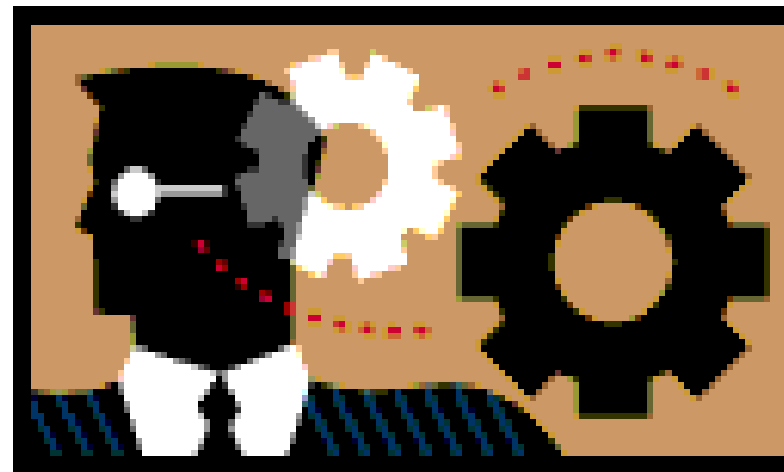


Per attività del tutto stupide che impegnano **un minuto di cadenza** alle linee di montaggio della Panda, è tutto dire...

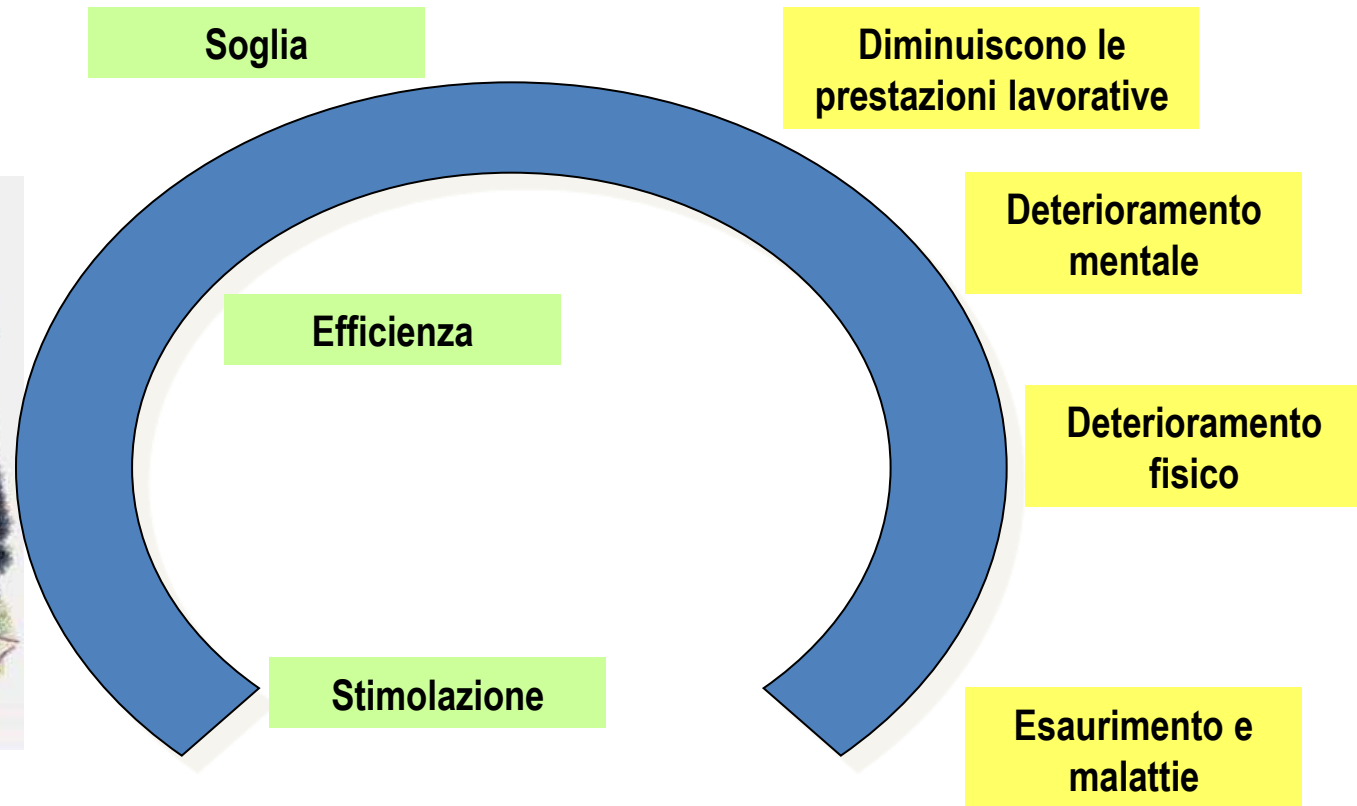
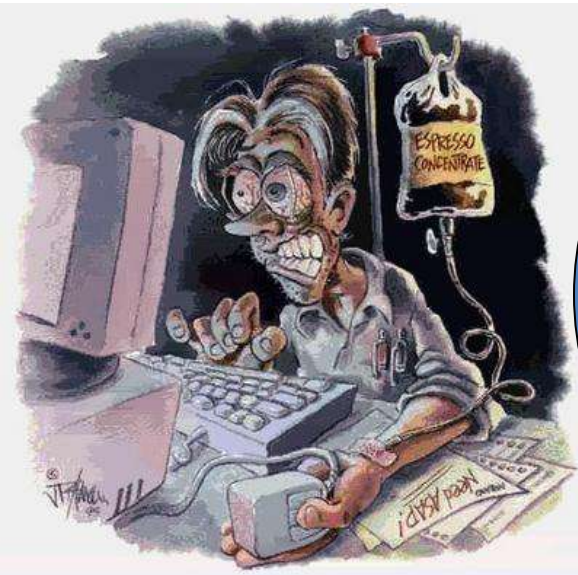
Aspetti medico-biologici della noia

- Quasi tutti gli organi del corpo umano hanno l'importanza caratteristica biologica di essere in grado di reagire agli sforzi aumentando la propria prestazione.
- E ciò vale non soltanto per i muscoli, il cuore, i polmoni, **ma anche per il cervello.**
- **Se, al contrario non vengono esercitati, gli organi si atrofizzano.** Basta pensare alla rottura di un arto. **L'arresto dello sviluppo o addirittura una regressione può insorgere sia su un piano fisico che mentale.**
- Il rapporto fra carico e **reazione biologiche** si può così riassumere a grandi linee:

- **Il sottoimpiego porta all'atrofia;**
- **Il sovraccarico logora;**
- **La giusta quantità di carichi produce uno sviluppo salutare;**



Lo Stress: la curva della funzionalità umana

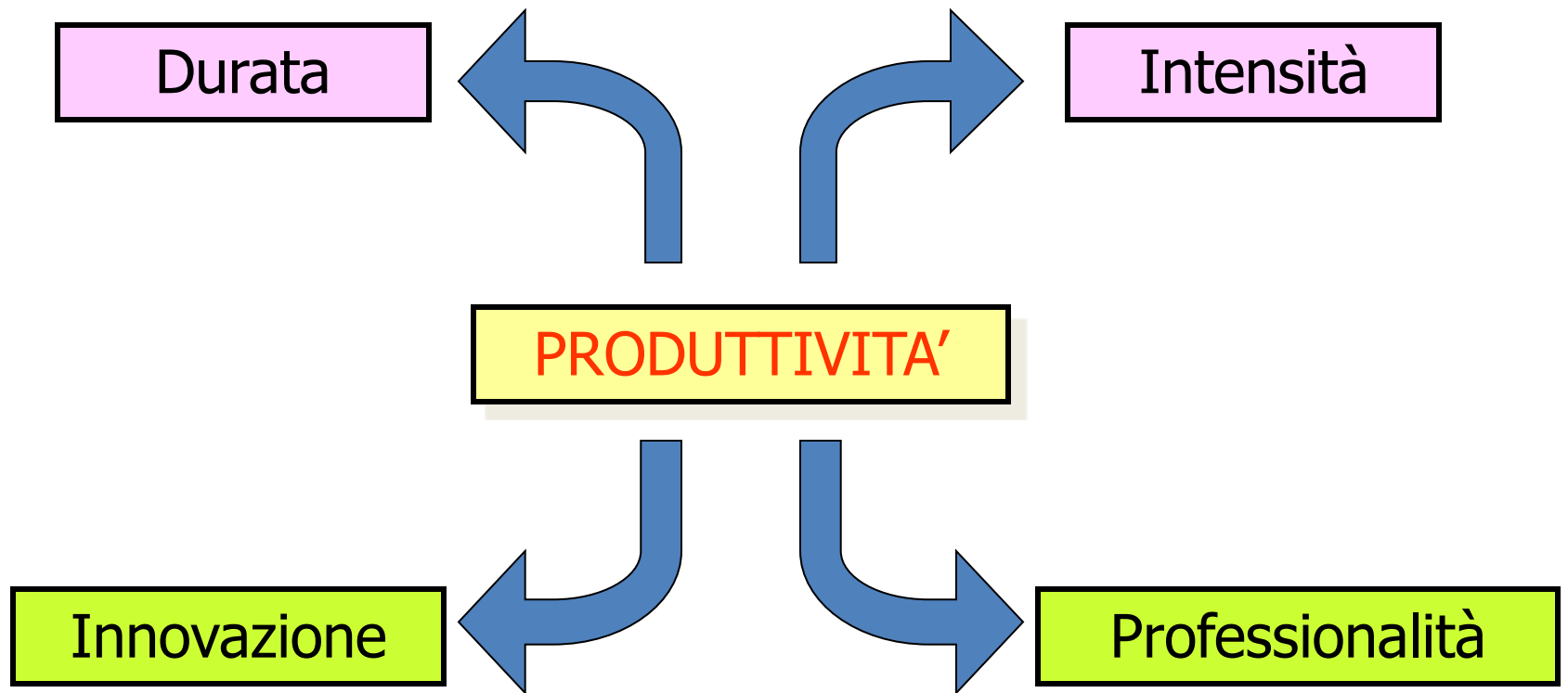


Lavori monotoni e ripetitivi alla luce di diverse scienze



Dal punto di vista	Conseguenze probabili
<ul style="list-style-type: none">• della medicina	<ul style="list-style-type: none">• Riduzione dell'attività mentale e fisica
<ul style="list-style-type: none">• della fisiologia del lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Noia - rischi di errori e incidenti
<ul style="list-style-type: none">• della psicologia del lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Minore soddisfazione nel lavoro
<ul style="list-style-type: none">• dell'etica	<ul style="list-style-type: none">• Mancato sviluppo di potenzialità umane
<ul style="list-style-type: none">• della scienza del lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Maggior assenteismo – maggior difficoltà nel trovare il personale che svolga il lavoro

Le cause favorenti la Produttività (del lavoro)



+ durata, + intensità = più sfruttamento

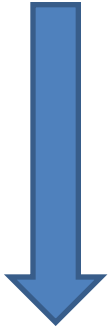
+ innovazione, + professionalità = si può fare



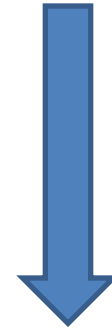
Una volta (negli anni '60 e '70) era così. Oggi con le "New-Co." gli operai malandati per questioni di salute persa (inidonei e invalidi), saranno anche quelli in "entrata", per cui... chissà mai se saranno ri-assunti?

La strategia del padronato (con la globalizzazione)

Va in Cina, in India, ecc.



Torna in Italia e....



ai governi locali offre la sua capacità manageriale e in cambio si fa dare: i terreni per i capannoni, gli stabilimenti (TUTTO A GRATIS) fiscalizzazioni a gogò, **gli operai a pochi soldi con un mare di ore di lavoro, senza diritti e senza sindacati**. Dopo di che lui importa in Europa (in Italia) i prodotti là confezionati a prezzi stracciati...

ai lavoratori italiani e ai loro sindacati, dice: **“vedete quanto mi costate!? Vedete che in Cina (in India, in Polonia, in Serbia, ecc.), qual è la differenza? Se volete che rimanga qui occorre lavorare di più, con meno diritti e con meno sindacato”** (o la minestra o finestra)...

GRANDE IMPOSTURA!

RIBELLARSI E' SEMPRE GIUSTO!

Le moderne discariche = umane

- Nell'attuale situazione si può sostenere con maggiore certezza che la crisi attuale muta la percezione del "rischio" nella testa delle persone (primi fra tutti i lavoratori e le lavoratrici): **cambiano le loro "mappe cognitive"**.
- Al posto della sicurezza sul lavoro, la maggioranza di queste persone mette la sicurezza di avere o di conservare un lavoro, e in tal caso va giù per le trippie, non stando attenta ai rischi per la propria salute;
- Il tutto aggravato dal fatto che la maggioranza delle imprese usa la crisi per torchiare i lavoratori e quei pochi imprenditori che sono impegnati sul fronte della salvaguardia della salute, sono a corto di liquidi e quando vanno in prestito alle banche per fare i dovuti investimenti (anche al fine di bonificare gli ambienti di lavoro)... trovano degli strozzini;
- E intanto che diminuiscono i morti e gli infortuni sul lavoro (in termini assoluti), abbiamo un aumento degli stessi per ora lavorata: in occasione di crisi è sempre successo, figuriamoci con questa crisi!

Gli ultimi dati (fonte Inail)

- Gli ultimi dati risalenti al 2009 ci dicono quanto segue: morti nel 2009 1.050 a fronte di 1.120 del 2008 con un meno 6,3%. Infortuni (quelli riconosciuti dall'INAIL) da 875.000 del 2008 a 790.000 del 2009 con un meno 9,7%. Il calo, ovviamente, sia per i decessi sia per gli infortuni è dovuto per la maggior parte all'uso ormai estesissimo della Cassa Integrazione e dalla perdita del lavoro.
- Da tenere in conto che all'appello mancano 1° ca. 200.000 infortuni che vengono stimati nel lavoro irregolare e in nero, 2° il numero di morti per malattie professionali è 4 volte di più di quelle per infortunio (stime internazionali dell'OMS), 3° le stesse stime internazionali ci dicono che mancano pure all'appello ca. 10.000 tumori professionali, in quanto l'INAIL ne riconosce tra questi solo 5.000 mentre queste stime internazionale dicono ca. 15.000!
- Il tutto grava sul PIL con ca. il 3%.

Il modello Marchionne (Mirafiori e Pomigliano)

- È indubbio a tutti gli osservatori la torsione che il Marchionne imprime con il suo “prendere o lasciare”, non solo nelle relazioni sindacali ma anche nella condizione di lavoro per tutti i lavoratori che lavorano nei suoi stabilimenti. E mi pare più che evidente che la cosa diventerà appetitosa per il rimanente della manifattura italiana. Mi paiono poco esplorati gli effetti che il “modello Marchionne” avrà sulla salute dei lavoratori, prima sui costi umani e successivamente sui costi monetari che questo avrà nella situazione italiana.
- Di più, vedo con allarme una sorta di sordità da parte di tutti coloro i quali hanno la responsabilità di questa in termini di controllo e gestione di tutte le norme recentemente introdotte nel panorama legislativo italiano (valga per tutte la recente Legge 81/2008 ex 626). Ovviamente parlo delle responsabilità dell'INAIL, delle ASL, delle strutture scientifiche quali le Università, centri di ricerca, per non dire il Ministero della salute, le Regioni e infine dei Sindaci che hanno la responsabilità della salute dei cittadini (e quindi dei cittadini lavoratori).

Quali comportamenti tra i lavoratori?

- Si tratta di tentare di capire cosa può accadere nei comportamenti dei lavoratori FIAT man mano che verrà esteso il modello Pomigliano (per non dire nel restante del manifatturiero italiano).
- E vediamo i comportamenti: una parte, minoritaria, è prevedibile un comportamento di gratitudine, dovuta a fatti soggettivi: il carico familiare, e quindi il reddito, ecc., (si tirerà un sospiro di sollievo), accanto ad un comportamento servile (in FIAT la quota è sempre stata molto robusta);
- una parte, minoritaria anch'essa, con un comportamento ostile;
- la maggioranza dei lavoratori è ipotizzabile un comportamento dettato dal bisogno: o mangi questa minestra o quella è la finestra. Quindi un comportamento intriso di rassegnazione e fatalismo; ripeto è con la rassegnazione e il fatalismo (quando con il servilismo) che si intende portare avanti il progetto della "Fabbrica made in Italy"? Marchionne, auguri...
- e per quelle decine e decine di lavoratori (ci sono sempre in qualsiasi contesto e situazione) che sono portatori di indubbie doti di intraprendenza, di intelligenza, ecc. quale sarà il loro comportamento? È facile immaginare che tutta la loro intraprendenza, intelligenza seguirà inevitabilmente l'obiettivo di ritagliarsi nelle condizioni date, nuovi (anche se limitati) spazi di libertà individuale (magari pure imitabili da altri lavoratori): tutto in culo alla produzione, questo nuovo totem del tojotismo in salsa napoletana!
- realizzando così il contrario del tojotismo che al di là degli aspetti più negativi (di cui qui non ne parlo, ma che derivano tutti dal particolare contesto giapponese), rimane però una esperienza di vera e propria integrazione abbastanza cosciente dei comportamenti dei lavoratori, un modello che parte dal riconoscimento della intelligenza e della esperienza dei lavoratori, ecc.
- se la fabbrica è sempre un luogo di formazione dei comportamenti individuali (una scuola), che pessimi maestri ha...

Prima conclusione

- Arrivo a formulare la seguente prima conclusione: è la crisi evidente (per chi a gli occhi per vedere) di una borghesia industriale che **prima ha invaso di porcherie di “munnezza” varia alcune Regioni del Sud** (vedi la Campania), trovando implicite alleanze con la camorra lì presente, inquinando fin oltre misura anche la pur debole mentalità di alcune plebi del nostro mezzogiorno... i disastri sono sotto gli occhi di tutti.
- E adesso nell'ulteriore declino (non solo economico, ma anche intellettuale e morale) **invaderà i territori del Nord industrializzato non più solo con la “munnezza” ma anche con gli scarti umani: coloro i quali per ragioni di età, di salute persa non sapranno stare ai ritmi di questo “moderno” sviluppo e competizione mondiale.**

Le responsabilità degli enti preposti = i sindaci

- per brevità mi limito qui alle responsabilità dei sindaci a partire da quelli che nel loro territorio hanno dei siti produttivi FIAT. Se fossi uno di loro incaricherei le ASL di competenza per richiedere alla FIAT:
- **una previsione di rischio:** derivante dal sostanziale mutamento dell'organizzazione del lavoro (degli uomini) nello spirito della applicazione della L. 81/2008 (ovviamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dello stabilimento);
- **una previsione di danno:** in termini di malattie professionali, di infortuni e di assenze per malattia (per gravità frequenza), da comparare alla situazione attuale. Anche qui nello spirito dell'applicazione della suddetta legge e indirizzata al Medico Competente di stabilimento;
- Ovviamente per conoscenza ai Direttori di stabilimento e all'AD Sergio Marchionne.
- **Ed è ovvio che la stessa richiesta dovrebbe farla anche i sindacati a partire dalla FIOM!**

La proposta

- monitorare i rischi alla salute e l'andamento dei lavoratori esposti e danneggiati, del territorio comunale a partire dai rischi più gravi, più frequenti e/o diffusi presenti nei luoghi di lavoro del comune;
- per questa via approntare e verificare i piani di intervento dei diversi enti e/o agenzie che operano sul territorio, sui quali fare i necessari bilanci di attività annuali;
- imboccare un percorso che porti il singolo cittadino ad avere coscienza (attraverso la conoscenza) dei rischi alla salute che interessano i lavoratori che lavorano nel proprio comune;
- non lasciare solo il singolo lavoratore danneggiato da infortunio e/o malattia professionale: offrire tutto l'aiuto possibile da parte di Enti e/o agenzie preposte (ASL, Medici, Patronati, ecc.);
- **una volta l'anno mettere a confronto il Sindaco, i Sindacati e i Datori di lavoro per avere una discussione proficua mirata alla riduzione dei rischi e al miglioramento della salute dei cittadini/lavoratori del territorio comunale;**
- usare in maniera proficua tutti o una parte degli UPG (Ufficiali di Polizia Giudiziaria = nel nostro caso i Vigili Urbani) che opportunamente formati dovranno diventare una sorta di "sentinelle" del territorio comunale in modo prioritario per quanto riguarda le ispezioni ai cantieri edili, per i quali ogni sindaco deve per legge firmare le apposite "Licenze edilizie".

Il tabellone Comunale di Rischio

Bilancio di salute sovraindividuale a livello Comunale				
Rischi prioritari	Esposti N° soggetti ASP	N° Soggetti con danno	N° Soggetti senza danno	N° denunce M.P.
Allergopatie				
Asbestosi				
Bronchiti Croniche				
Infortuni				
Tumori				
Silicosi				
Sordità				
Altro (es. le tendiniti)				