



LA VERTENZA DI GRUPPO/54

FIOM NEWS/martedì 31 marzo 2009

A cura del Coordinamento nazionale Fiom del Gruppo Fincantieri

Lettera aperta ai capi-officina, ai vice e ai supervisori

PROFESSIONALITÀ SÌ, DISCRIMINAZIONE NO

I capi-officina, i vice capi-officina e i supervisori sono molti e sono chiamati a svolgere un compito importante nel processo di costruzione delle navi. Qual è il requisito fondamentale per saper svolgere questo compito? La professionalità. La conoscenza del processo produttivo e la capacità professionale - in una parola, il mestiere - sono cosa ben diversa, però, dall'obbedienza cieca o addirittura dalla complicità con l'azienda.

La Fiom vuole che la Fincantieri riconosca e premi la professionalità, non la complicità.

I capi-officina, i vice capi-officina e i supervisori sono i primi a sapere che la gestione aziendale del processo produttivo è la responsabile del disordine e della confusione organizzativa che creano infiniti problemi e che, in moltissimi casi, non permettono ai lavoratori di lavorare anche quando vorrebbero farlo. La gestione assolutamente discrezionale e spesso antieconomica degli appalti, che l'azienda si rifiuta di discutere con trasparenza con il sindacato, è una delle cause principali di questi problemi.

Senza una profonda riorganizzazione del lavoro e degli appalti è impossibile ottenere una maggiore efficienza del sistema.

L'azienda ha più volte riconosciuto che questo è vero, ma poi in concreto tende a scaricare solo sui lavoratori - e su chi è chiamato a organizzare e coordinare il loro lavoro - tutte le inefficienze, i ritardi, gli sprechi, le contraddizioni del sistema. La colpa di tutto ciò che non funziona è solo dei fannulloni. Non c'è nessuna chiarezza, invece, su ciò di cui è responsabile l'azienda e ciò di cui sono responsabili i lavoratori.

Un esempio: se i disegni arrivano sbagliati o in ritardo, se manca un pezzo, secondo l'azienda il lavoratore non solo deve andarseli a cercare, ma per questo deve anche perdere una quota del suo salario.

Noi siamo contrari alla proposta dell'azienda sul salario collegato alla produttività perché non risolve nessuno di questi problemi, ma punta solo a dividere i lavoratori. Un recupero effettivo di produttività del 20 per cento è impossibile, se

non in presenza di modifiche impiantistiche e organizzative che non sono all'orizzonte. L'azienda lo sa benissimo, ma vuole imporre un traguardo irraggiungibile per poter avere le mani libere e decidere volta per volta quanto e a chi pagare. Peggio che con la vecchia produttività. Non è un caso che l'azienda non abbia ancora rinunciato del tutto a manomettere anche il meccanismo che regola il premio di programma, in modo tale da avere il pieno controllo di tutto il salario variabile.

Ma se l'azienda vuole tenersi le mani libere con gli operai e gli impiegati, non vuole prendere impegni veri neanche con i capi-officina, i vice e i supervisori.

Per i capi-officina, i vice e i supervisori la proposta dell'azienda crea differenze che sono inaccettabili. La professionalità di certe figure deve essere riconosciuta e per questo nella piattaforma della Fiom c'era un aumento consistente dell'indennità per i capi, certa ed eguale per tutti.

Ma stabilire che, di fronte agli stessi obiettivi e risultati, un capo-officina possa prendere fino a due volte di più di un operaio e quasi quattro volte di più di un amministrativo, di un contabile o di un addetto alla manutenzione non è giusto.

Qualcuno può pensare: l'azienda mi promette 3.000 euro (o 2.500 o 2.000) e a me di tutto il resto non m'importa tanto. Rispondiamo: ma siete proprio sicuri di prenderli davvero gli aumenti indicati? Per la prima volta i capi sono sganciati dal calcolo della produttività di tutti gli altri. Non è detto che questo sia un vantaggio e bisogna sapere che la proposta aziendale potrebbe dare esiti paradossali. Per spiegarci facciamo un esempio: i lavoratori delle officine di allestimento hanno sicuramente maggiori possibilità di arrivare vicini all'obiettivo rispetto ai lavoratori delle officine di scafo che invece non ne hanno assolutamente nessuna.

In tal caso, i preposti delle officine di scafo non solo non arriverebbero mai ai 2.000 euro, ma prenderebbero molto meno degli stessi lavoratori diretti delle officine di allestimento.

La figura "di linea", per usare il linguaggio dell'azienda, raggiunge i suoi obiettivi solo se, con le buone o con le cattive, gli operai della sua officina fanno il massimo, i colleghi dell'officina stessa fanno il massimo, gli appalti fanno il lavoro in modo da non richiedere rifacimenti, le altre officine non danno problemi. Basta vedere la scheda individuale che l'azienda vuole istituire per valutare il rendimento dei capi per capire quanto questo sia vero. In questa logica l'azienda mette in competizione le officine e i capi-officina tra di loro, riservandosi poi di decidere – dato che il premio è individuale – caso per caso a chi darlo, in quale misura, e a chi no.

In questo modo i capi da figura professionale decisiva finiscono per diventare il parafulmine contro cui si scarica tutto ciò che non va in azienda.