



Indagine sulla percezione dei lavoratori della SEVEL della propria condizione

Rapporto di ricerca



Indice

Premessa	3
1. Profilo sociale degli intervistati.....	4
2. Il lavoro alla Sevel	8
3. Relazioni e visioni della fabbrica.....	22
4. Tutela dei diritti e controllo.....	28
5. Tenore di vita e cambiamenti auspicati.....	37
6. Conclusioni.....	43
7. Gruppo di ricerca e ringraziamenti.....	44
8. Il questionario utilizzato per l'inchiesta.....	45

Premessa

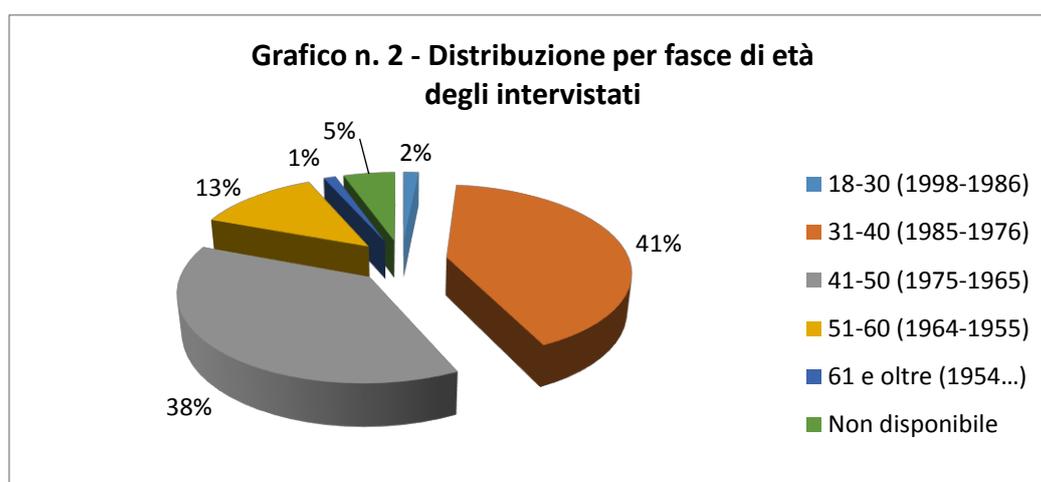
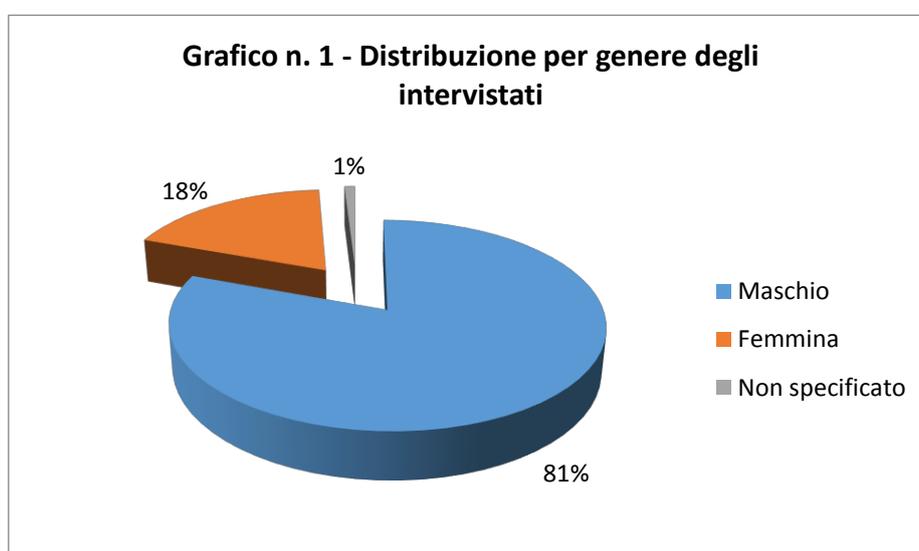
Il rapporto di ricerca presentato in queste pagine costituisce, nelle intenzioni di coloro che hanno contribuito a realizzarlo, contemporaneamente un punto di arrivo e di partenza.

Un punto di arrivo in quanto illustra i risultati di una indagine che ha coinvolto i lavoratori e le lavoratrici della Sevel, finalizzata a far emergere percezioni e rappresentazioni della propria condizione socio-lavorativa. L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario, articolato in diverse sezioni: caratteristiche degli intervistati, il lavoro alla Sevel, relazioni e visioni della fabbrica, tutela dei diritti e controllo, tenore di vita e cambiamenti auspicati. Da un punto di vista metodologico l'indagine si inserisce nel filone dell'inchiesta operaia, che Raniero Panzieri, teorico di questa metodologia descrive come: *"... un metodo corretto, efficace e politicamente fecondo per prendere contatto con gli operai singoli e gruppi di operai."* E aggiunge che l'inchiesta costringe a *"lavoro di discussione anche teorica tra i compagni, con gli operai ecc., è un lavoro di formazione politica molto approfondita..."*. Pertanto nel definire il piano di somministrazione del questionario non si è proceduto alla definizione di un campione statisticamente rappresentativo, ma si è proceduto ad forma di campionamento a valanga, in cui le persone scelte inizialmente per il campione sono state utilizzate come informatori per individuare altre persone dotate delle necessarie caratteristiche che le rendono adatte per entrare nel campione. In tal modo sono stati raccolti, nel periodo tra Maggio e Giugno 2016 n. 316 questionari validi, che tuttavia esprimono, sia da un punto di vista quantitativo sia qualitativo, rispetto alla composizione per genere, nazionalità, posizione organizzativa, ecc.. molti elementi di 'rappresentatività' dell'universo di ricerca complessivo degli operai Sevel.

Un punto di partenza in quanto vuole costituire l'avvio di una riflessione più ampia ed anche, eventualmente, più approfondita, della condizione lavorativa all'interno della fabbrica nella contemporaneità. Ci auspichiamo che i risultati della nostra indagine possano costituire, nello spirito proprio dell'inchiesta operaia, un modello di ricerca-azione utile per acquisire consapevolezza e orientare l'azione e le scelte future. Sicuramente essa costituisce uno 'specchio' attraverso cui osservarsi, in cui ci si può o meno riconoscere, ma che comunque costituisce un'occasione per riflettere su ciò che siamo e su ciò che vogliamo essere. E' uno specchio parlante, con cui si può dialogare e che invita al dialogo, perché ogni 'indagine' conoscitiva muta ciò che indaga, e i cui risultati non sono pertanto mai definitivi, ma l'inizio di un percorso reciproco di conoscenza.

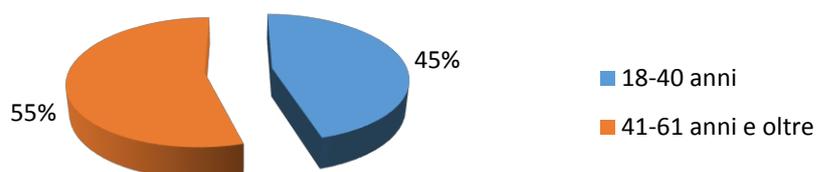
1. Profilo sociale degli intervistati

Al questionario hanno risposto **316** lavoratori e lavoratrici, la maggior parte di sesso maschile (81%, v. grafico n. 1). Dal punto di vista dell'età, gli intervistati si collocano prevalentemente nelle due fasce centrali della popolazione attiva nel mercato del lavoro: 31-40 anni (41%) e 41-50 anni (38%, v. grafico n. 2). La distribuzione per età evidenzia un leggero trend di invecchiamento della popolazione in età lavorativa tra gli intervistati, in quanto la quota di intervistati più anziani (41 – 61 anni e oltre) rappresenta il 55% del campione contro il 45% dei più giovani (18-40 anni, v. grafico n. 3)¹. Per quanto non sia stato possibile nella costruzione del campione rispecchiare in maniera sistematica l'universo di riferimento dei lavoratori della Sevel, il grande squilibrio tra donne e uomini e l'assenza di lavoratori migranti (come illustrato più avanti) risponde effettivamente alla distribuzione della popolazione interna alla fabbrica. Infatti, il personale femminile della Sevel si aggira intorno al 20% del totale rispecchiando la quota femminile intervistata nella nostra indagine, mentre il numero di lavoratori con cittadinanza straniera assunti è un numero assolutamente irrilevante, il che ne spiega l'assenza nel nostro campione.



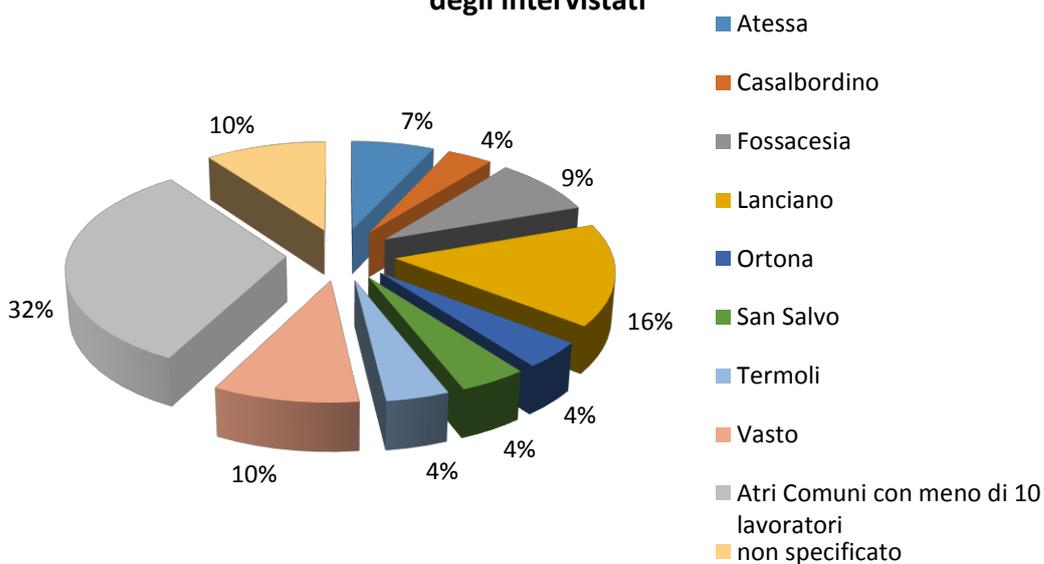
¹ Nel calcolo delle percentuali non sono state incluse le risposte non pervenute a questo items (n. 17), il cui valore numerico è tanto contenuto da non alterare la distribuzione rappresentata nel grafico n. 3.

Grafico n. 3 - Distribuzione per età secondo l'indice di invecchiamento della popolazione attiva



Gli intervistati risiedono in n. 61 diversi Comuni² e solo il 7% ha la propria residenza ad Atessa dove è collocato lo stabilimento Sevel³ (v. grafico n. 4), il che indica un altissimo livello di pendolarismo, anche su medie-lunghe distanze, in quanto solo il 42% degli intervistati risiede nella Val di Sangro (v. grafico n. 5)⁴.

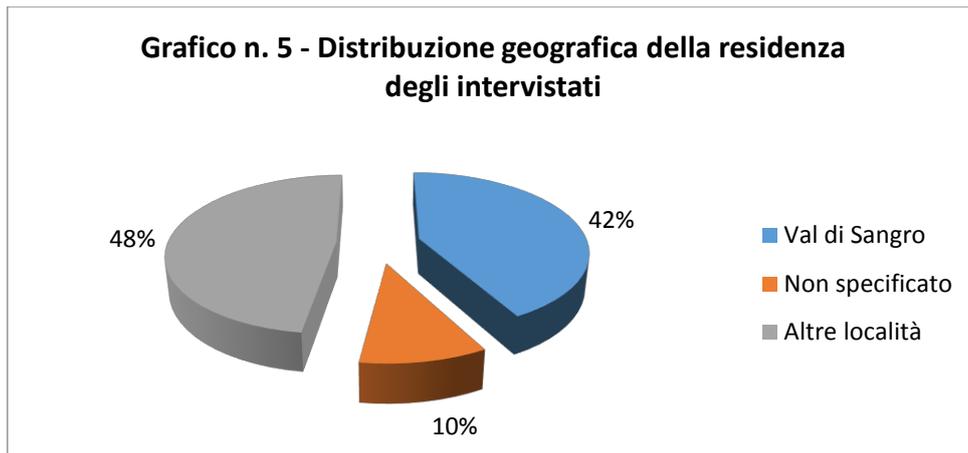
Grafico n. 4 - Distribuzione dei Comuni di residenza degli intervistati



² Il dato potrebbe essere più ampio in quanto n. 32 intervistati non hanno indicato il Comune di residenza.

³ Lo stabilimento Sevel si trova nella Val di Sangro, tra i comuni di Paglieta e Atessa (Chieti) e copre un'area di oltre 1.200.000 metri quadri, di cui 344.000 coperti. Tra gli intervistati n. 22 risiedono nel Comune di Atessa e solo n. 8 nel Comune di Paglieta.

⁴ La Val di Sangro è composta dai Comuni di: Atessa, Altino, Archi, Bomba, Borrello, Capracotta, Casoli, Civitaluparella, Civitella Messer Raimondo, Colledimezzo, Fallo, Fossacesia, Lanciano, Montebello sul Sangro, Monteferrante, Mozzagrogna, Montelapiano, Paglieta, Pennadomo, Perano, Pescasseroli, Pietraferrazzana, Pizzoferrato, Quadri, Roccascalegna, Roio del Sangro, Rosello, Santa Maria Imbaro, Sant'Eusanio del Sangro, Torino di Sangro, Tornareccio, Villa Santa Maria.



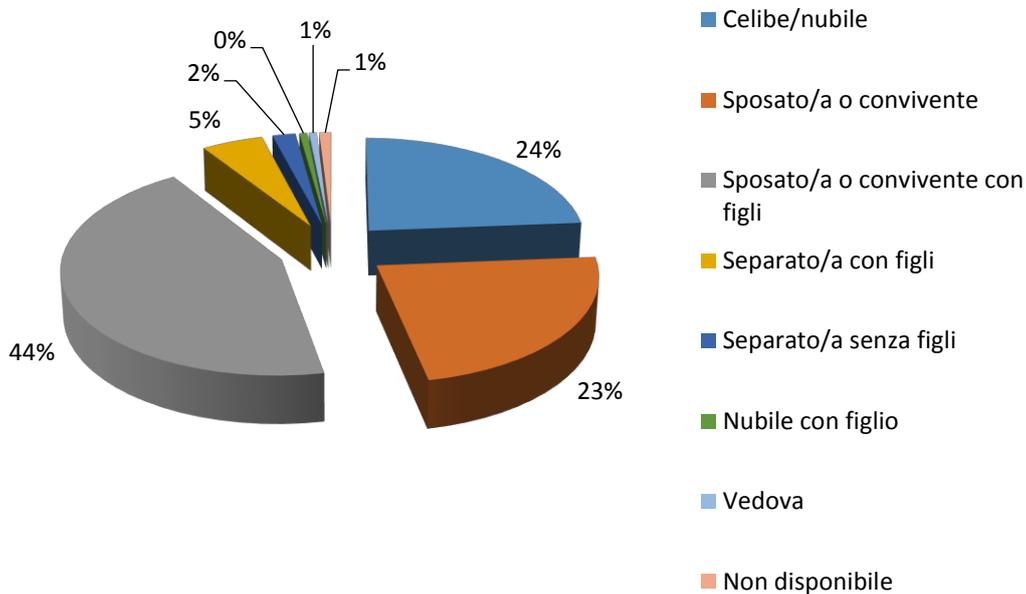
Al contrario della residenza, che si presenta molto variegata, il dato relativo alla cittadinanza è invece totalmente omogeneo: tutti gli intervistati dichiarano di possedere la cittadinanza italiana (v. grafico n. 6).

Questo dato pone alcuni interrogativi, data la presenza non altissima ma poco inferiore alla media nazionale di migranti nel territorio abruzzese. Il dato può essere in parte legato ai tempi in cui sono state fatte le ultime assunzioni e alla presenza minore di migranti nel passato, ma forse questo non spiega un'assenza così palese, al contrario ad esempio di tante fabbriche di altre realtà italiane.



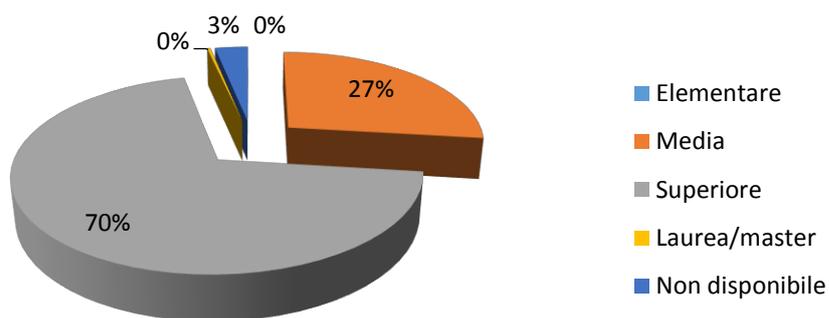
Approfondendo ulteriormente il profilo sociale dei lavoratori intervistati si evidenzia che solo il 24% si trova nella condizione di nubile e/o celibe, quindi senza la responsabilità di contribuire al mantenimento della famiglia acquisita. Il restante 76%, invece, è coniugato/convivente o si trova nella condizione di separazione o vedovanza o convive con i figli (v. grafico n. 7) ed è in ogni caso chiamato a contribuire al benessere economico ed affettivo del proprio nucleo familiare. Si evidenzia, inoltre, che il 49% degli intervistati segnala di avere dei figli.

Grafico n. 7 - Distribuzione per stato civile degli intervistati



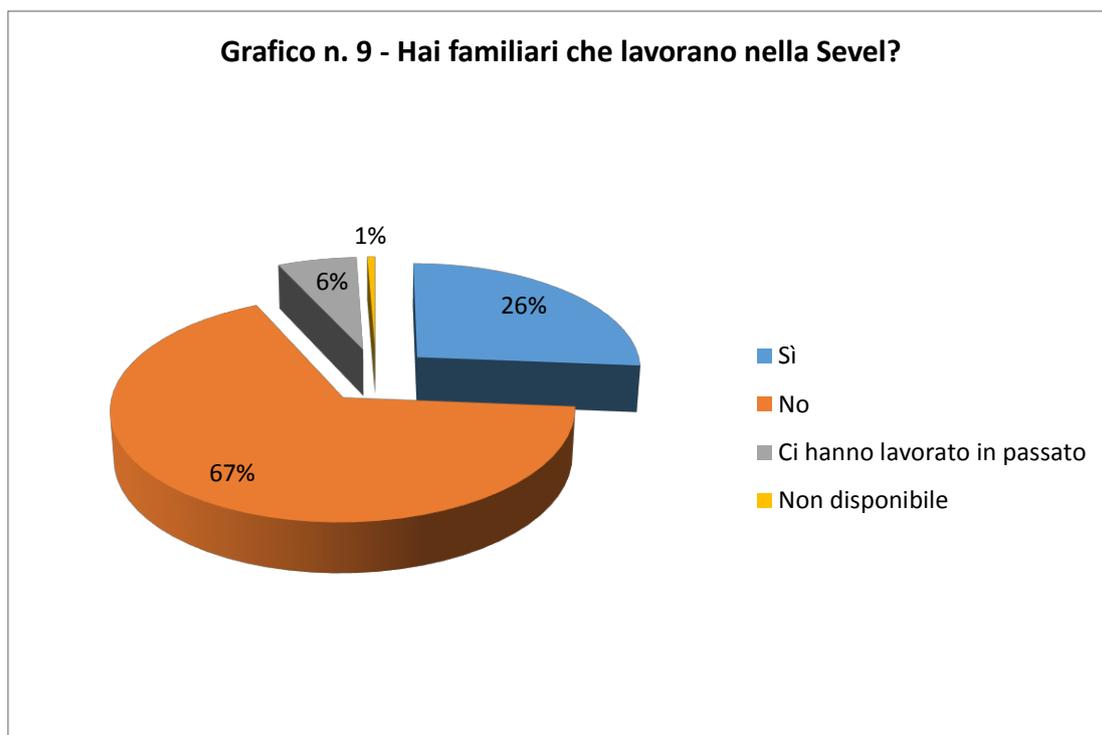
Completa l'analisi del profilo sociale dei lavoratori intervistati il dato relativo al titolo di studio (v. grafico n. 8). Il 70% del campione è in possesso di un diploma di scuola superiore, mentre il 27% ha acquisito la licenza media. Il dato, confrontato anche con l'età non giovanissima degli intervistati, ci restituisce un livello culturale degli operai Sevel piuttosto alto.

Grafico n. 8 - Distribuzione per titolo di studio degli intervistati

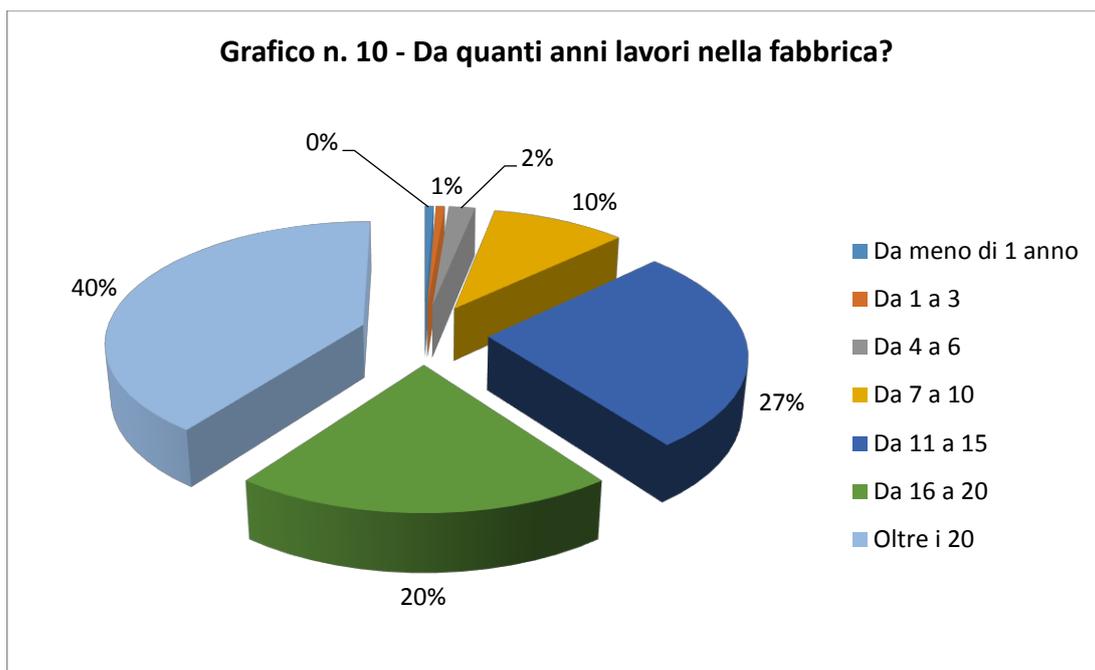


2. Il lavoro alla Sevel

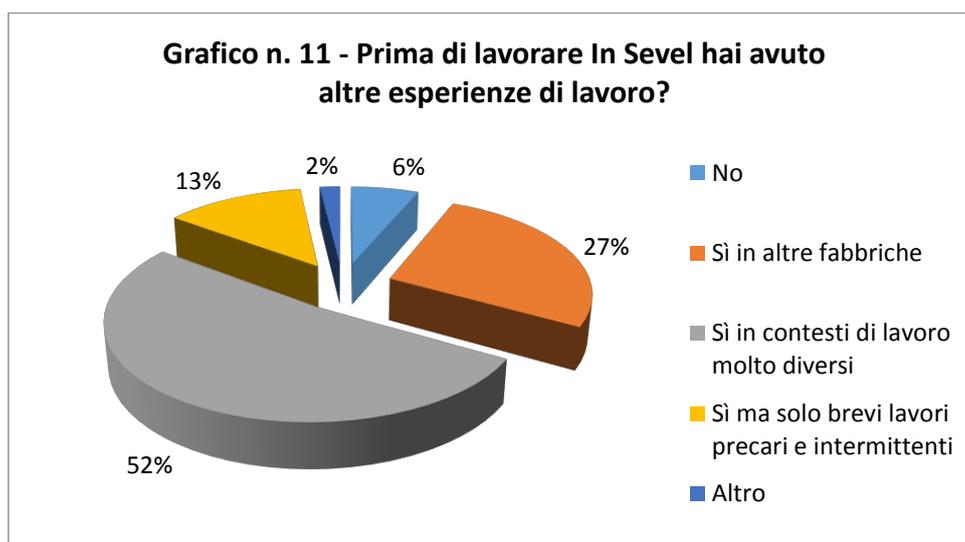
Per circa un terzo del campione (32%), il lavoro alla Sevel costituisce una 'tradizione familiare' nel senso che vi lavorano uno o più familiari (26%) o vi hanno lavorato in passato (6%, v. grafico n. 9). Tale dato lascia supporre che la Sevel costituisca un significativo riferimento economico e simbolico per quelle famiglie che hanno più componenti che vi lavorano o vi hanno lavorato. Ovviamente la presenza di più membri della famiglia rende particolarmente delicato il rapporto tra lavoratori e azienda perché l'intero reddito familiare e le possibili reti di supporto familiari sono legate all'azienda stessa.



Altro dato interessante è il carattere di continuità che presenta il lavoro presso l'azienda. Infatti, l'87% degli intervistati lavora da oltre 11 anni presso l'azienda, come evidenziato nel grafico n. 10. In particolare, il 40% degli intervistati vi lavora da oltre 20 anni, il 20% da 16 a 20 anni e il 27% da 11 a 15 anni.



La quasi totalità degli intervistati (94%) ha sperimentato altre situazioni lavorative prima dell'ingresso alla Sevel: presso altre fabbriche (27%), in contesti molto diversi (52%) o per brevi lavori precari o intermittenti (13%) o con tutte queste caratteristiche (altro 6%; v. grafico n. 11). Confrontando questo dato con quello precedente, relativo agli anni di lavoro presso l'azienda, emerge che l'assunzione presso l'azienda ha costituito un elemento di significativa stabilizzazione per i lavoratori intervistati. Ma significa anche che la Sevel si inserisce in un contesto territoriale con una vocazione non solo industriale e che probabilmente il reddito da lavoro in fabbrica può convivere con altre fonti di reddito familiari.



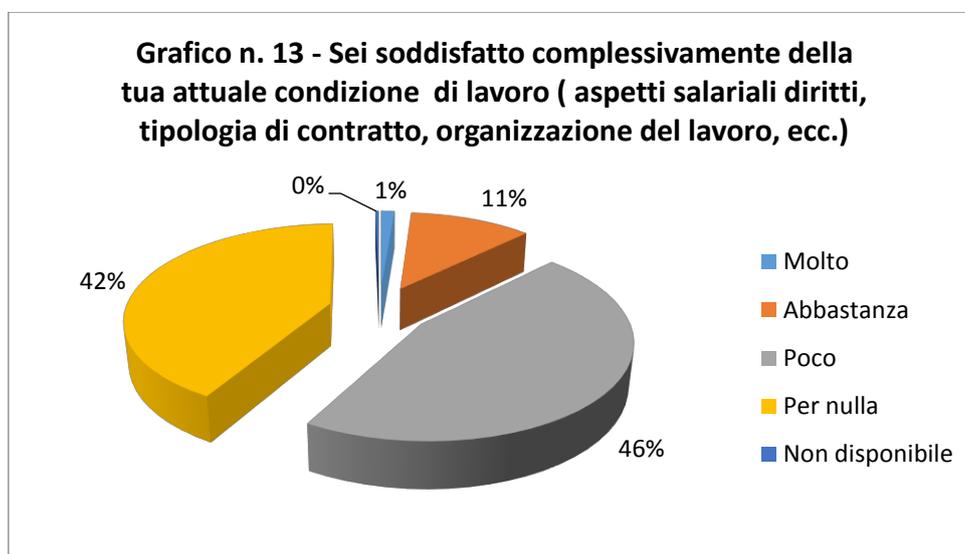
I lavoratori intervistati sono per il 61% impegnati nel settore del montaggio. Il restante 24% è occupato nell'area verniciatura e il 12% in quella della lastratura. Una quota indicata con

la voce 'altro' si riferisce ad altri settori, come 'finizione', 'logistica', 'manutenzione', 'stampaggio'.



2.1 La percezione del proprio lavoro in Sevel

Qualunque sia il settore di attività, l'88%, gli intervistati si dichiara per poco o per nulla soddisfatto della loro attuale condizione di lavoro, intesa nel suo complesso, ovvero prendendo in considerazione una molteplicità di aspetti, quali la dimensione salariale, i diritti, la tipologia di contratto, l'organizzazione del lavoro, ecc. (v. grafico n. 13).



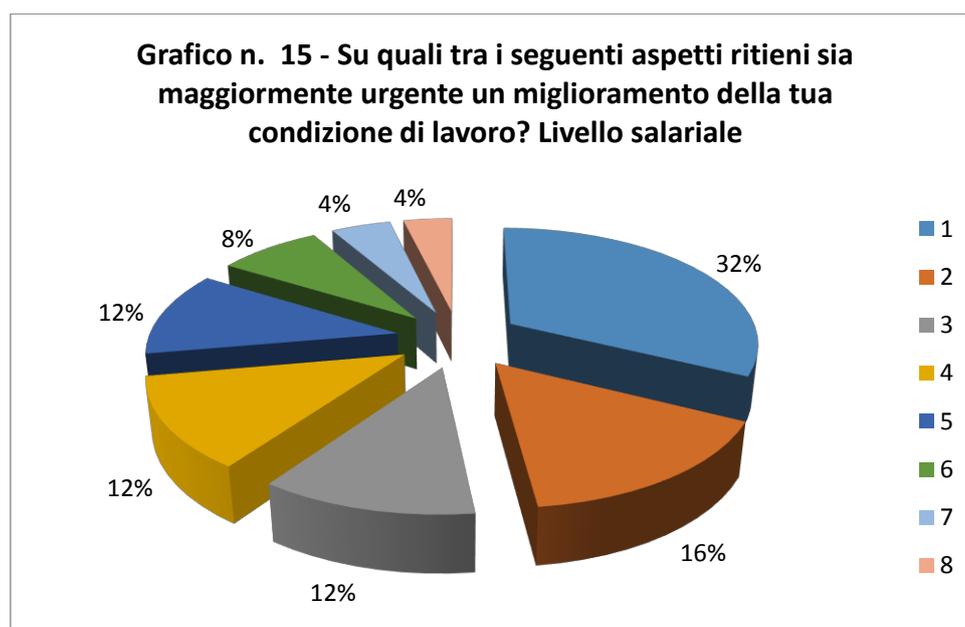
Tale insoddisfazione si connette a diversi fattori, come si evince dalla successiva domanda che richiedeva di segnalare gli aspetti che sono ritenuti maggiormente urgenti per un miglioramento della propria condizione di lavoro secondo un ordine di priorità⁵. L' "intensità

⁵ Essendo la domanda posta su una tabella a doppia entrata, dove erano indicati vari items di risposta per ciascuno dei quali era necessario specificare l'ordine di importanza, sono stati molti i questionari che hanno

di lavoro” è stato il fattore maggiormente segnalato come prioritario, in quanto è stato indicato come maggiormente urgente di miglioramento nel 75% dei questionari validi. In particolare è stato indicato al 1° posto nel 34% dei questionari, al 2° posto nel 25% e al 3° dal 16% (v. grafico n. 14).

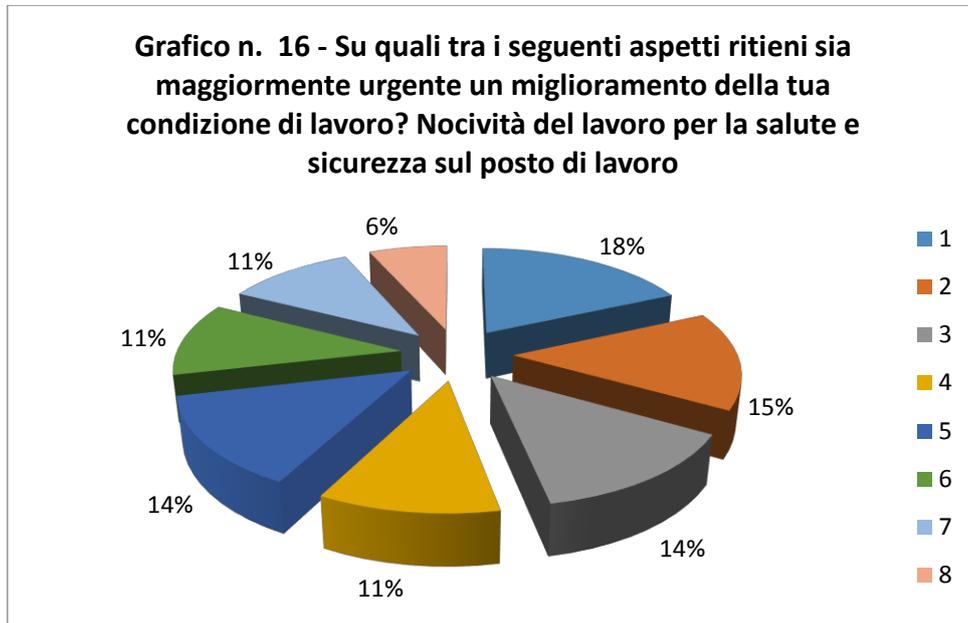


Il secondo fattore per ordine di importanza su cui è urgente intervenire per un miglioramento della condizione lavorativa è rappresentato dal 'livello salariale', indicato come prioritario, ovvero considerato tra le prime tre posizioni in ordine di importanza, dal 60% dei questionari validati per questa domanda. In particolare nel 32% dei questionari è collocato al 1° posto, nel 16% al secondo, al 3° nel 12% dei questionati validati.

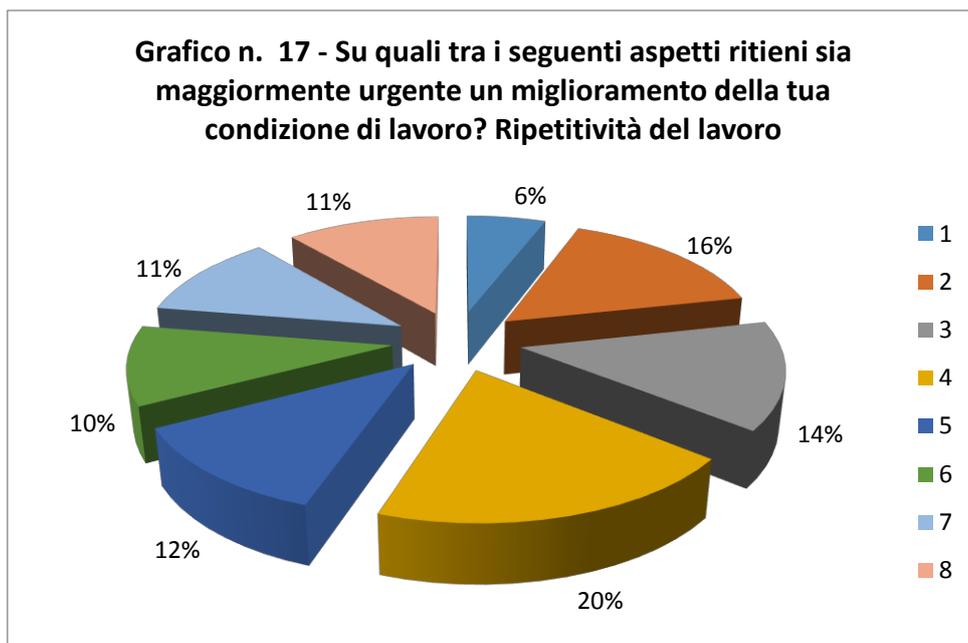


raccolto risposte incomplete o errate. Solo n. 241 sono risultati validi. Pertanto nell'analisi dei dati non si accennerà al campione degli intervistati ma si farà riferimento alle risposte valide del questionario.

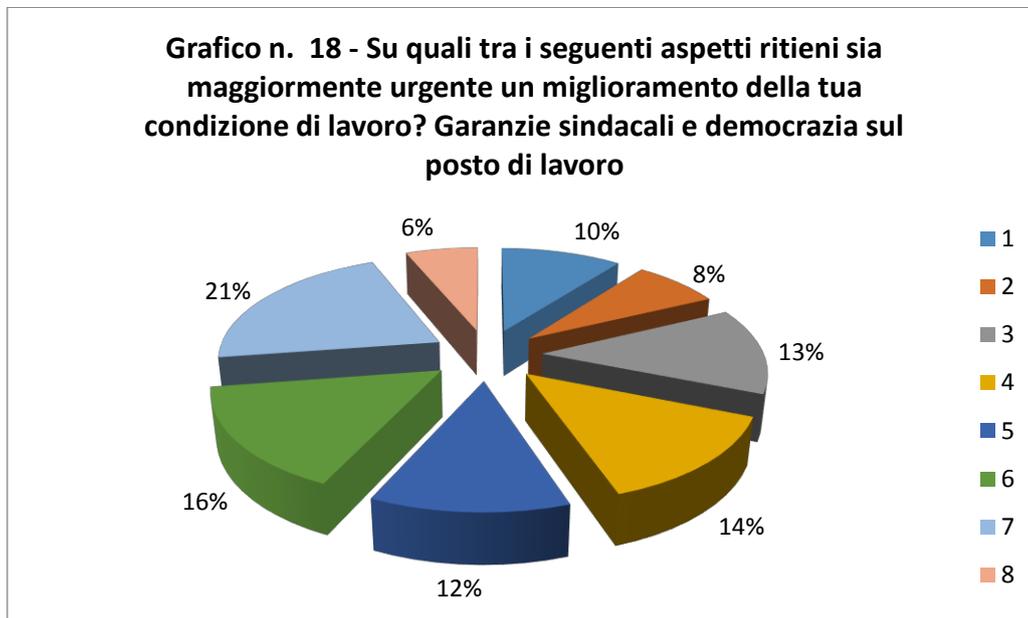
Il terzo fattore indicato come prioritario è connesso alla 'nocività del lavoro per la salute e sicurezza sul posto di lavoro', segnalato nel 47% dei questionari validi tra il 1° e il 3° posto in ordine di importanza (18% al 1° posto, 15% al 2°, 14% al 3°, v. grafico n. 16).



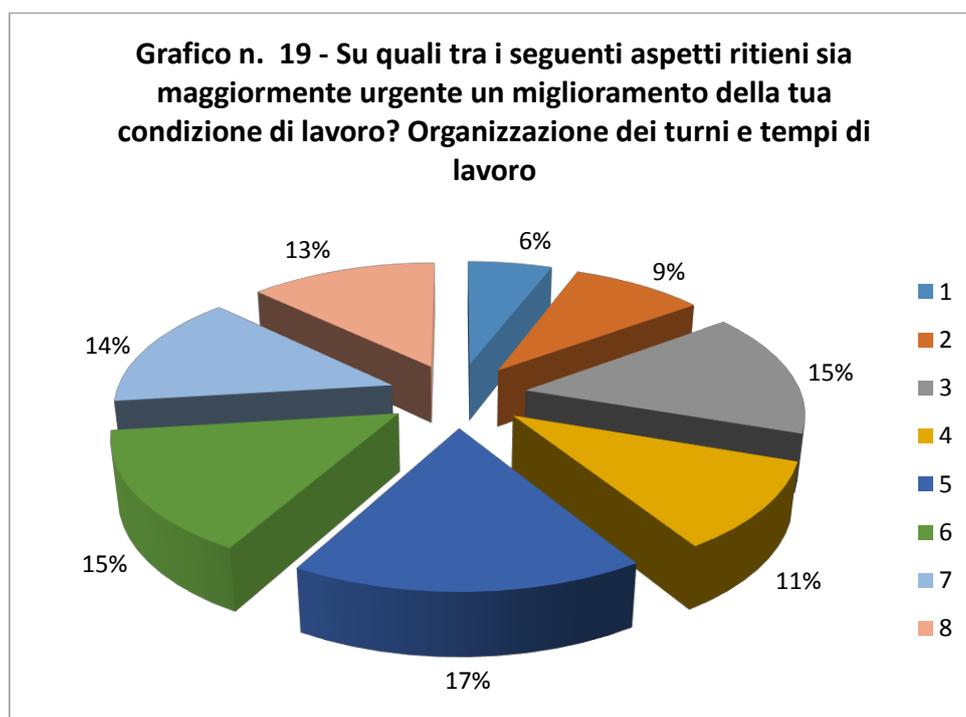
Tra gli aspetti segnalati in ordine di importanza per raggiungere un miglioramento della condizione di lavoro, segue il fattore della 'ripetitività del lavoro', collocato nelle tre prime posizioni di rilevanza nel 36% dei questionari validi. Approfondendo la distribuzione delle risposte si evidenzia che è considerato al 1° posto solo nel 6% delle risposte, ma al 2° dal 16% e al 3° dal 14% (v. grafico n. 17), il che fa supporre che pur non percepito come il fattore principale ha tuttavia una sua rilevanza. Non a caso è segnalato al 4° posto nel 19% delle risposte valide.



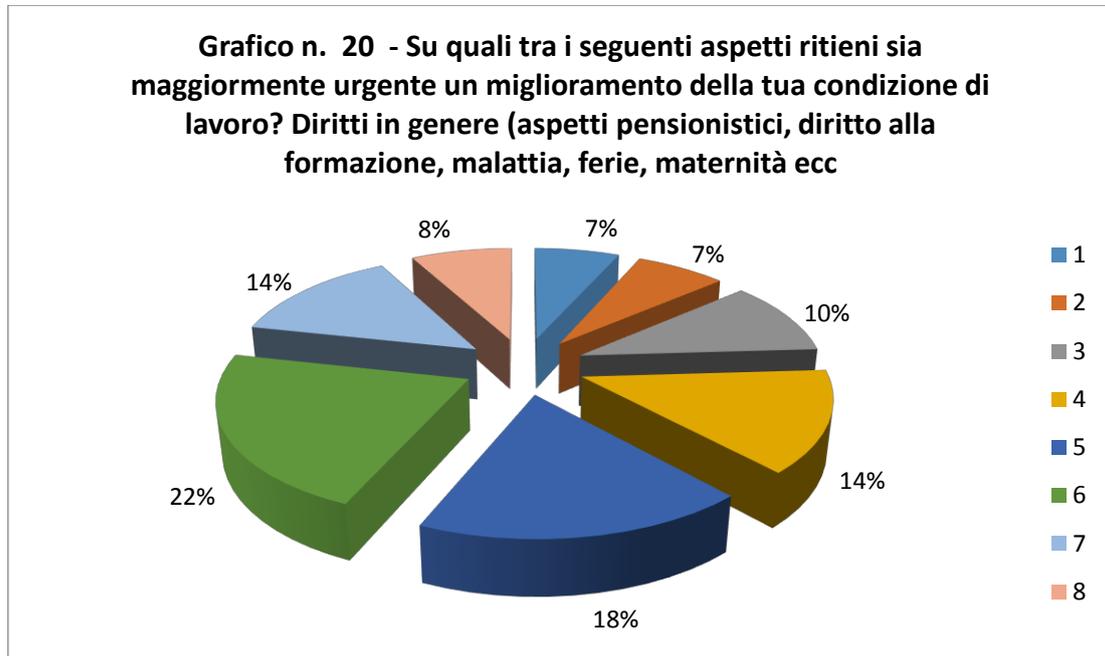
Il fattore connesso alle 'garanzie sindacali e democrazia sul posto di lavoro' raccoglie solo il 31% delle risposte nel 'podio delle urgenze', di cui l'10% al 1° posto, l'8% al 2° e il 13% al 3°. E, infatti, una quota altrettanto significativa di risposte (37%) lo indica in posizioni molto meno rilevanti: il 21% al 7° posto e il 16% al 6° (v. grafico n. 18).



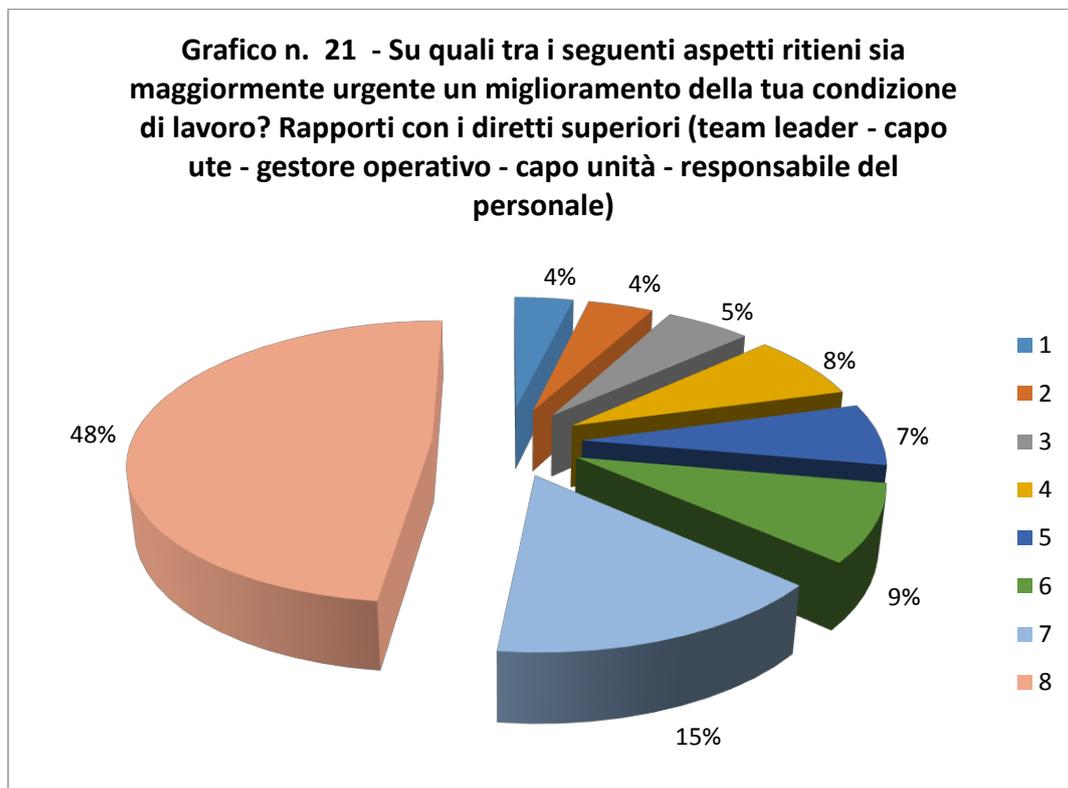
Un simile andamento si registra per il fattore 'organizzazione dei turni e tempi di lavoro', segnalato nelle prime tre posizioni di rilevanza solo nel 30% dei questionari validi. Infatti, considerato al 1° posto solo nel 6% delle risposte, vede crescere progressivamente la sua segnalazione (9% al 2° posto; 15% al 3° posto), ma ne raccoglie un numero altrettanto, se non più significativo nella 5° (17%), nella 6° (15%) e nella 7° (14%).



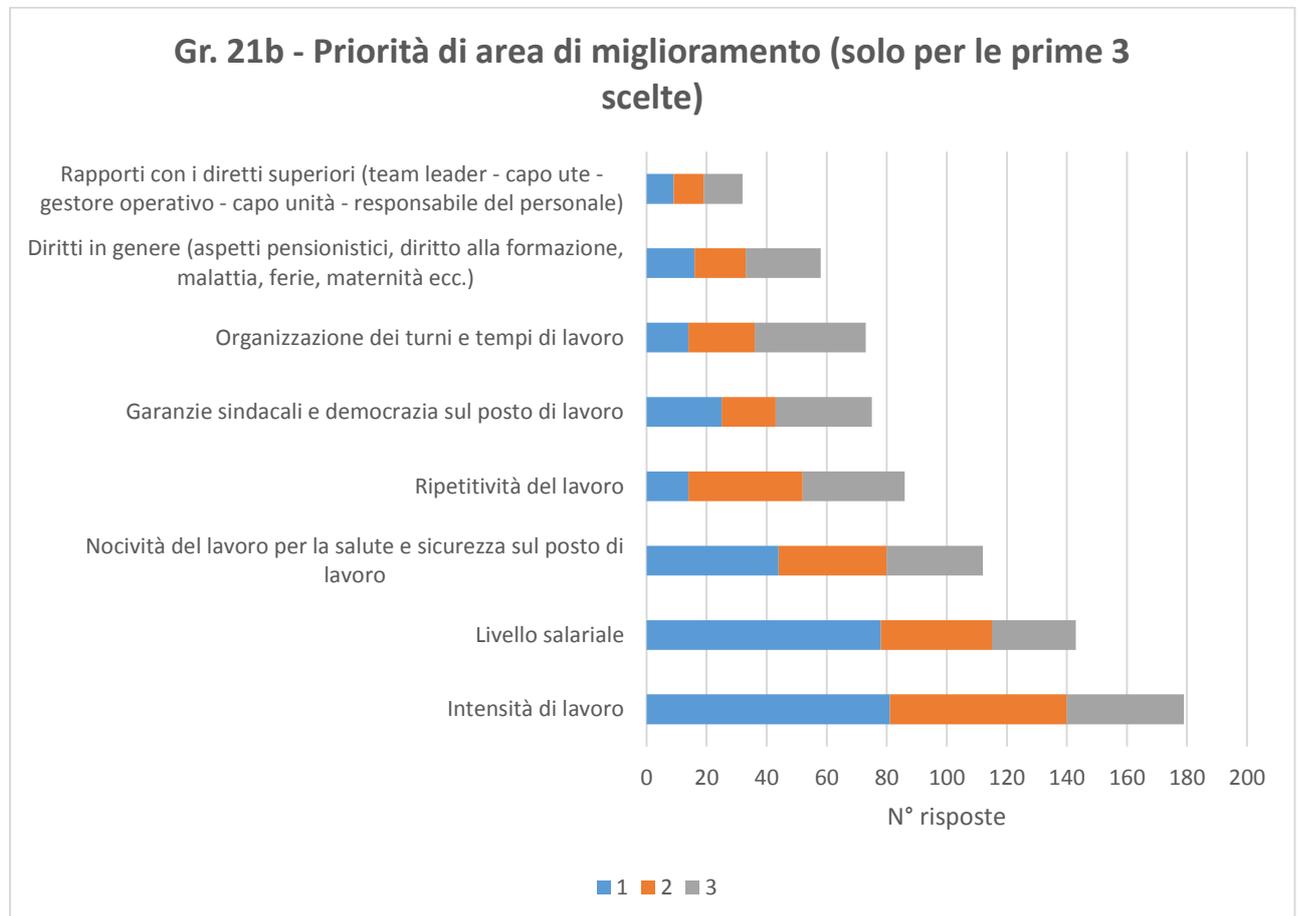
Tra gli aspetti considerati meno 'urgenti', si registra il tema dei 'diritti in genere', collocato nelle prime tre posizioni di rilevanza solo dal 24% delle risposte, e invece assegnato tra la 5° (22%) e la 6° (22%) dal 40% delle risposte (v. grafico n. 20).



L'aspetto considerato meno rilevante per il miglioramento della condizione di lavoro è quello connesso al rapporto con i superiori, che è considerato il meno significativo nel 63% delle risposte valide, in quanto nel 48% di esse è collocato all'8° posto e nel 15% al 7° nella scala di importanza (v. grafico n. 21).



Per una migliore visibilità delle priorità indicate dagli intervistati, il grafico 21b mostra come si distribuiscono le loro prime 3 scelte (la prima in blu, la seconda in arancione e la terza in grigio). La loro somma costituisce l'indicazione del "podio" delle preferenze espresse in ciascun questionario. L'osservazione del grafico consente così una visione d'insieme delle risposte alla domanda sulle priorità di miglioramento, precedentemente esaminate una alla volta.



I dati relativi all'insoddisfazione e alla necessità di miglioramento delle proprie condizioni di lavoro appaiono molto significativi non solo in termini di quantità (il gran numero di lavoratori insoddisfatti) ma anche per la scala di priorità data alle problematiche. Infatti, tanto più in una situazione di crisi economica, ci si potrebbe aspettare che la condizione salariale sia l'aspetto nettamente principale. Al primo posto troviamo il tema dell'intensità del lavoro e dunque dei livelli di sfruttamento, che sono segnalati come problematica principale dal 34% degli intervistati e comunque tra le prime 3 dal 75% degli intervistati, mentre il livello salariale viene segnalato come principale dal 32% degli intervistati e tra le prime 3 solo dal 60%. Al terzo posto troviamo un altro aspetto che rimanda all'organizzazione del lavoro e alle forme di utilizzo della forza lavoro e cioè il tema della nocività e della salute sul posto di lavoro, segnalato dal 18% dei lavoratori intervistati come problema principale e dal 47% tra i primi 3, e così al quarto posto di nuovo un aspetto legato alle forme del lavoro con il 6% al primo posto e il 40% tra i primi 3 l'aspetto della ripetitività del lavoro. Mentre i temi tradizionalmente più legati ai diritti (garanzie sindacali, malattia, formazione aspetti pensionistici ecc.) vanno in secondo piano, così come vedremo più avanti, non si segnalano aspetti particolarmente rilevanti in relazione alle pari opportunità. Sempre sul tema delle condizioni di lavoro, ai lavoratori veniva chiesto in una domanda successiva se vi erano altri

aspetti di miglioramento oltre quelli già indicati che volevano segnalare. La gran parte delle persone a questa domanda non risponde, perché nella domanda chiusa già aveva espresso il proprio punto di vista, 70 intervistati però rispondono e dalla lettura della domanda aperta arriva un'ulteriore conferma di quanto detto sino a ora. Infatti una buona parte delle persone (circa il 40% dei 70) si sofferma ancora su aspetti legati agli aspetti dei tempi e ritmi di lavoro ai livelli di saturazione e velocità e carichi troppo alti e ad aspetti di ripetitività del lavoro, altri si soffermano sui temi legati alla salute e alla sicurezza e un certo numero pone il problema della dignità e del rispetto dei lavoratori. Qualcuno, ma non molti (6 o 7 intervistati) pone problemi di diritti generali e salario come aspetti pensionistici, ferie inadeguatezza del salario ecc.

Insomma la rivendicazione, su cui normalmente si concentra maggiormente anche la battaglia sindacale, legata ad aspetti salariali o di difesa dei diritti di base dei lavoratori, sembra essere non bassa ma meno alta di una sofferenza correlata a ritmi, organizzazione, intensità e forme di sfruttamento del lavoro che emergono come punto più critico nella condizione degli operai Sevel. Questo aspetto emergerà anche con chiarezza nelle domande relative al metodo Ergo Uas e nelle domande relative alle malattie professionali.

Il nuovo metodo di lavoro 'Ergo-Uas' è percepito in modo disomogeneo tra i lavoratori intervistati, ma sostanzialmente negativo, infatti:

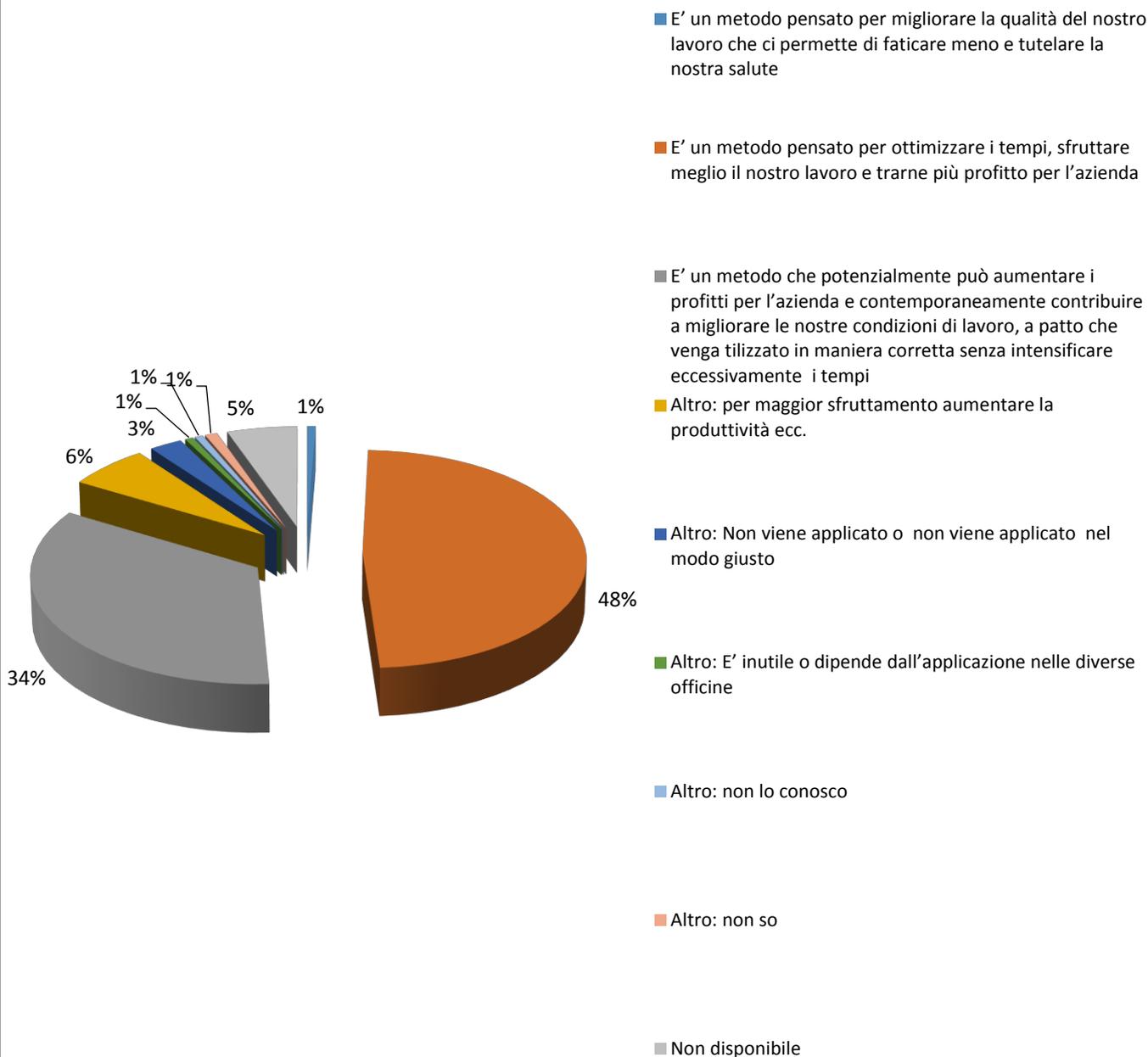
- solo l'1% lo valuta positivamente, ritenendolo un 'un metodo pensato per migliorare la qualità del nostro lavoro che ci permette di faticare meno e tutelare la nostra salute;
- quasi la metà, il 48% lo considera 'un metodo pensato per ottimizzare i tempi, sfruttare meglio il nostro lavoro e trarne più profitto per l'azienda';
- il 34%, lo ritiene un 'un metodo che potenzialmente può aumentare i profitti per l'azienda e contemporaneamente contribuire a migliorare le nostre condizioni di lavoro a patto che venga utilizzato in maniera corretta senza intensificare eccessivamente i tempi';
- Il 12% non si è riconosciuto nei precedenti items precodificati e ha indicato la variabile 'altro', segnalando che il metodo è utilizzato per 'maggior sfruttamento e aumentare la produttività' (6%), che 'non viene applicato o non viene applicato nel modo giusto' (3%), che 'è inutile o dipende dall'applicazione nelle diverse officine' (1%), 'non lo conoscono' (1%) o non sanno valutarlo (1%);
- Il 5% non ha risposto alla domanda (v. grafico n. 23).

Complessivamente però appare predominante un giudizio che riconosce i vantaggi per l'azienda e le ricadute negative sui lavoratori, in direzione di un incremento del livello di sfruttamento del lavoro, sia per fattori coessenziali al metodo sia per una sua applicazione non sempre adeguata. Il giudizio sul metodo Ergo-Uas non sembra modificarsi sostanzialmente in ragione dei diversi settori di lavoro degli operai all'interno della fabbrica.

Vi sono dunque due letture possibili da parte degli intervistati: una che vede nel metodo in sé la ricaduta negativa sui lavoratori, come se fosse un metodo costruito soltanto per permettere l'ottimizzazione dei tempi di sfruttamento della forza lavoro; in un secondo caso si pone l'accento non tanto sul metodo (che potrebbe avere delle potenzialità in termini di prevenzione dei danni alla salute del lavoratore e possibilità di ottimizzare l'organizzazione del lavoro) quanto su un utilizzo nella Sevel che, attraverso la contrazione dei tempi, piega il metodo a danno dei lavoratori e a beneficio solo dell'azienda.

Torna quindi questa preoccupazione da parte dei lavoratori di una razionalizzazione del lavoro a tutto vantaggio dell'azienda che aumenta ulteriormente l'intensità dei tempi di lavoro e per questa via come vedremo nella domanda successiva ricade sulla salute dei lavoratori

Grafico n. 23 - Cosa pensi della nuovo metodo di lavoro denominato Ergo-Uas?



Ad aggravare la condizione dei lavoratori, oltre alla percezione diffusa di essere 'sfruttati', come indicato nella risposta precedente, vi è anche quella di soffrire di una serie di disturbi

psicofisici che si sono manifestati dopo l'ingresso in azienda. Ad uno specifico quesito posto per indagare la manifestazione di sintomi psicofisici connessi all'attività lavorativa, i lavoratori intervistati hanno risposto indicando la presenza di 1167 sintomi distribuiti su un ventaglio di 11 diverse tipologie (v. grafico n. 24). Tra quelli maggiormente segnalati (v. grafico n. 25) sono emersi:

- Tendiniti, che rappresentano il 18% dei sintomi avvertiti;
- Lombosciatalgie o disturbi della colonna vertebrale, che costituiscono il 15% sul totale dei sintomi segnalati;
- Formicolii o dolori alle spalle o agli arti, che concorrono (13% sul totale dei sintomi);
- Problemi alle articolazioni (11% sul totale dei sintomi);
- Disturbi d'ansia irritabilità o comunque disturbi stress correlati (10% sul totale dei sintomi).

**Grafico n. 24 - Da quando sei entrato in fabbrica soffri di alcuni di questi sintomi psico-fisici?
I sintomi indicati in V.A.**

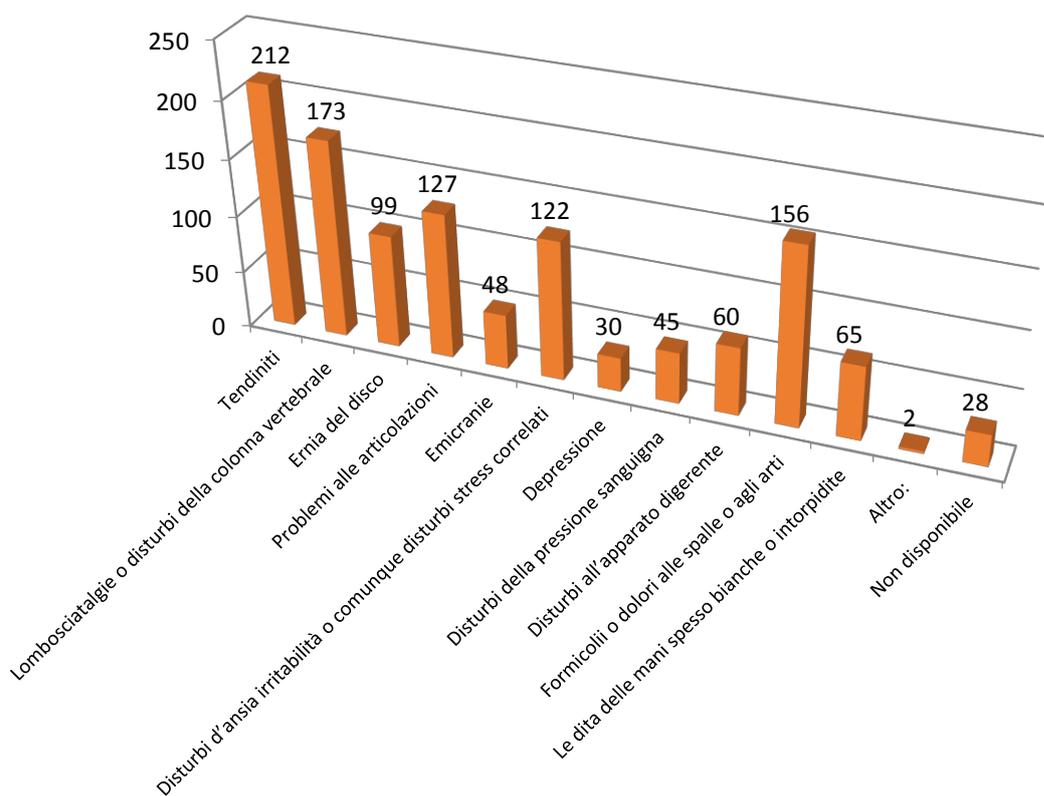
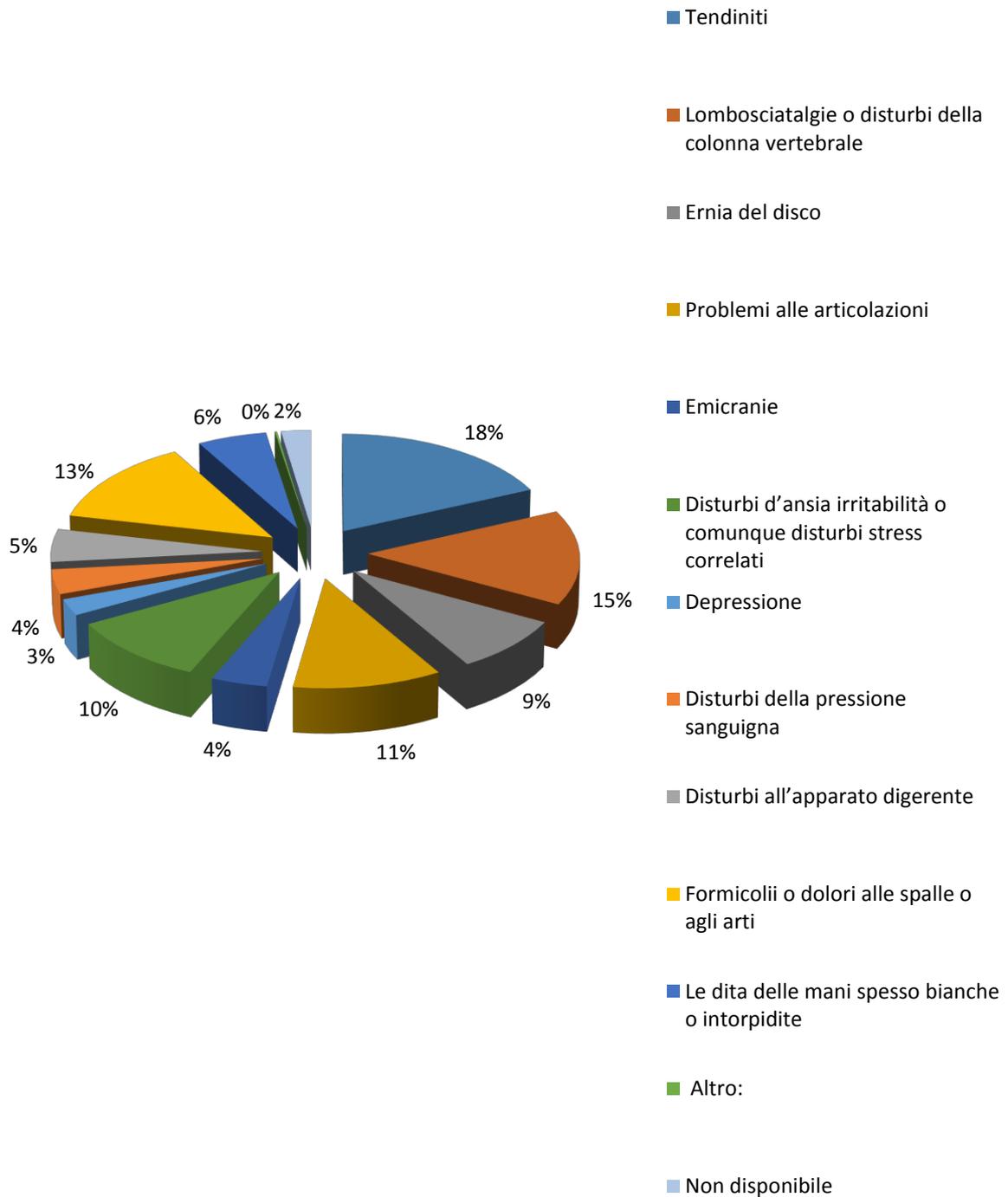
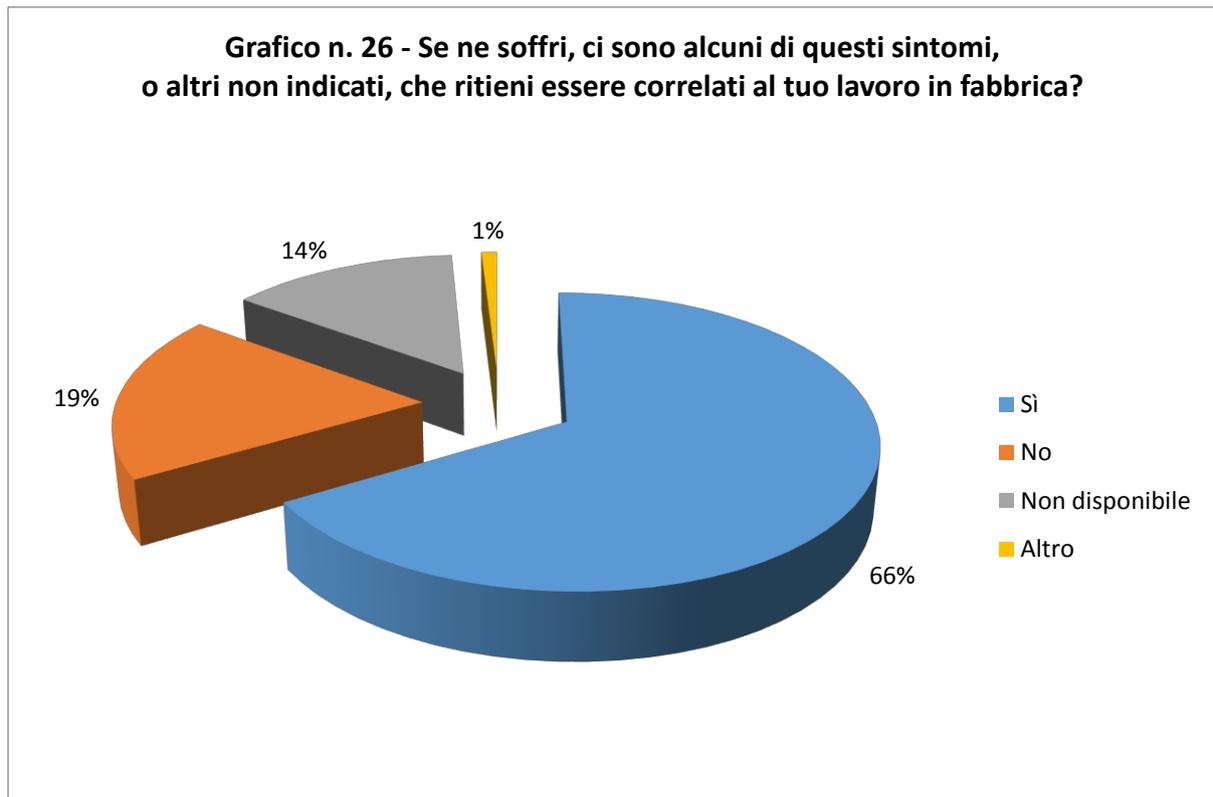


Grafico n. 25 - Da quando sei entrato in fabbrica soffri di alcuni di questi sintomi psico-fisici? I sintomi indicati in %



Tra l'altro la netta maggioranza dei lavoratori intervistati (66%) ritiene che la manifestazione dei sintomi psico-fisici segnalati sia correlata all'attività lavorativa (v. grafico n. 26).



Incrociando i dati sulla sintomatologia ai diversi settori di lavoro emergono alcune differenze che non appaiono rilevanti e comunque collegate al tipo di mansione svolta

Ma vi è un aspetto che emerge da questa domanda particolare legato alla qualità delle sintomatologie indicate. Infatti, vista la natura del lavoro in fabbrica ci si aspetterebbe una grande prevalenza di disturbi legati al logoramento fisico quali tendiniti, lombosciatalgie problemi alle articolazioni ecc., che infatti sono molto presenti. Vi è però la presenza di una serie di disturbi da stress, legati spesso anche a forme di lavoro immateriale che testimoniano una sofferenza psicologica e non solo fisica, in maniera più rilevante di quanto forse ci si potesse aspettare. Se così in valori assoluti andiamo a sommare coloro che hanno segnalato disturbi di ansia o da stress (122) con coloro che hanno segnalato una sofferenza legata alla depressione (30) arriviamo già a circa 50% degli intervistati che indica un disagio di questo tipo. Se poi andiamo anche a vedere i disturbi dell'apparato digerente (60) o l'emicrania (48), spesso legati alla somatizzazione di aspetti di natura psicologica e correlati allo stress, cresce ulteriormente questa tipologia di disturbi. Colpisce poi che proprio per le patologie più legate ad aspetti di natura psicologica o potenzialmente psicosomatica è più forte il legame individuato tra il malessere e le condizioni della fabbrica. Infatti, se in media il 66% collega l'insorgere delle sintomatologie alle condizioni di lavoro per l'ansia e l'irritabilità questo dato sale al 77% e al 79% per la depressione (v. tabella n. 1).

Il fatto poi che nella domanda successiva la grande maggioranza delle persone collega questi disturbi alle condizioni di lavoro in fabbrica sembra dirci che l'intensità produttiva, la contrazione dei tempi, la routine, un'organizzazione del lavoro in cui l'uomo diventa strumento della macchina e non viceversa, hanno delle ricadute anche su questo versante

della salute. Così i lavoratori della Sevel sembrano sommare nella propria condizione psico-fisica contemporaneamente la fatica del lavoro materiale e del lavoro immateriale.

Tabella n. 1. Correlazione tra i sintomi psicofisici avvertiti dall'ingresso in fabbrica e che si ritengono correlati al lavoro in fabbrica	Se ne soffri, ci sono alcuni di questi sintomi, o altri non indicati, che ritieni essere correlati al tuo lavoro in fabbrica?					
Da quando sei entrato in fabbrica soffri di alcuni di questi sintomi psico-fisici?	% 66,5% q	SI 80,9	NO 18,7% q	Non risponde 13,9% q	Altro 0,9% q	Totale % 100,0
5- Eemicranie	15,6	80,9	4,3	14,9	0,0	100,0
6- Disturbi d'ansia irritabilità o comunque disturbi stress correlati	40,5	77,0	11,5	9,8	1,6	100,0
7- Depressione	9,6	79,3	10,3	6,9	3,4	100,0
8- Disturbi della pressione sanguigna	14,6	71,6	17,0	9,1	2,3	100,0
9- Disturbi all'apparato digerente	19,6	78,0	11,9	8,5	1,7	100,0
Totale	100,0	77,2	11,1	10,0	1,7	100,0

In un'ulteriore domanda viene chiesto anche ai lavoratori di indicare altri sintomi non elencati, ben 165 persone rispondono indicando però in buona misura aspetti già presenti nella lista quasi a voler sottolineare ulteriormente la loro percezione e preoccupazione sugli aspetti fisici. In questa domanda tornano molto gli aspetti legati alle articolazioni e la schiena, diversi indicano anche l'ernia del disco come sintomatologia. Inoltre di nuovo torna la dimensione psicologica, molti citano di nuovo l'ansia, l'insonnia e alcuni segnalano addirittura crisi di panico correlate al lavoro. Accanto ai sintomi alcune persone sottolineano il legame tra questo e la ripetitività del lavoro e qualcuno propone anche una maggior rotazione tra le mansioni al fine di non sovraccaricare sempre le stesse parti del corpo con gli stessi movimenti.

3. Relazioni e visioni della fabbrica

I lavoratori intervistati, sollecitati dal questionario ad esprimersi in merito ai rapporti all'interno della fabbrica tra gli stessi lavoratori, descrivono un clima organizzativo in cui dominano scarsa coesione, competitività e individualismo. Tale clima viene considerato prodotto sia dalla dissoluzione del senso di appartenenza di classe degli stessi lavoratori sia come il prodotto intenzionale delle politiche aziendali. In particolare, il 50% degli intervistati ritiene che 'c'è scarsa coesione perché è venuta meno una coscienza solidale tra i lavoratori' e il 23% reputa che 'c'è grande competitività e individualismo grazie anche alle strategie dell'azienda che vuole questo'. L'8%, pur riconoscendo che 'nel quotidiano' vi sia divisione e competizione tra i lavoratori, ritiene che via sia una certa 'capacità dei lavoratori di 'unirsi' nei momenti di emergenza'. Solo una contenuta quota di lavoratori descrive un clima diverso, dove emerge anche una dimensione di solidarietà tra i lavoratori pur con alcune interessanti specificazioni: 'c'è una buona solidarietà tra chi lavora nello stesso settore ma scarsa appartenenza nell'intero corpo dei lavoratori della fabbrica' (5%), 'c'è una buona solidarietà tra lavoratori malgrado l'azienda cerchi di dividerci (7%). Solo l'1% descrive un clima organizzativo in cui 'c'è una buona solidarietà grazie anche alle tante iniziative dell'azienda in questo senso' (1%). Questa percezione negativa rispetto alla solidarietà e coesione interna sembra essere, seppur lievemente, più presente nei lavoratori sotto i 40 anni e un pò meno accentuata per quelli sopra i 40. Questo potrebbe indicarci che più che un atteggiamento nostalgico dei più anziani nei confronti di vecchie stagioni di lotta si potrebbe trattare di un vero e proprio bisogno di appartenenza a una comunità operaia. Le risposte collocate nella voce 'altro', percentualmente contenute (4%), rafforzano quanto precedentemente espresso. Descrivono, infatti, con una certa coloritura emotiva, una situazione fortemente caratterizzata da individualismo e disgregazione della dimensione di appartenenza, di cui si riportano alcuni esempi:

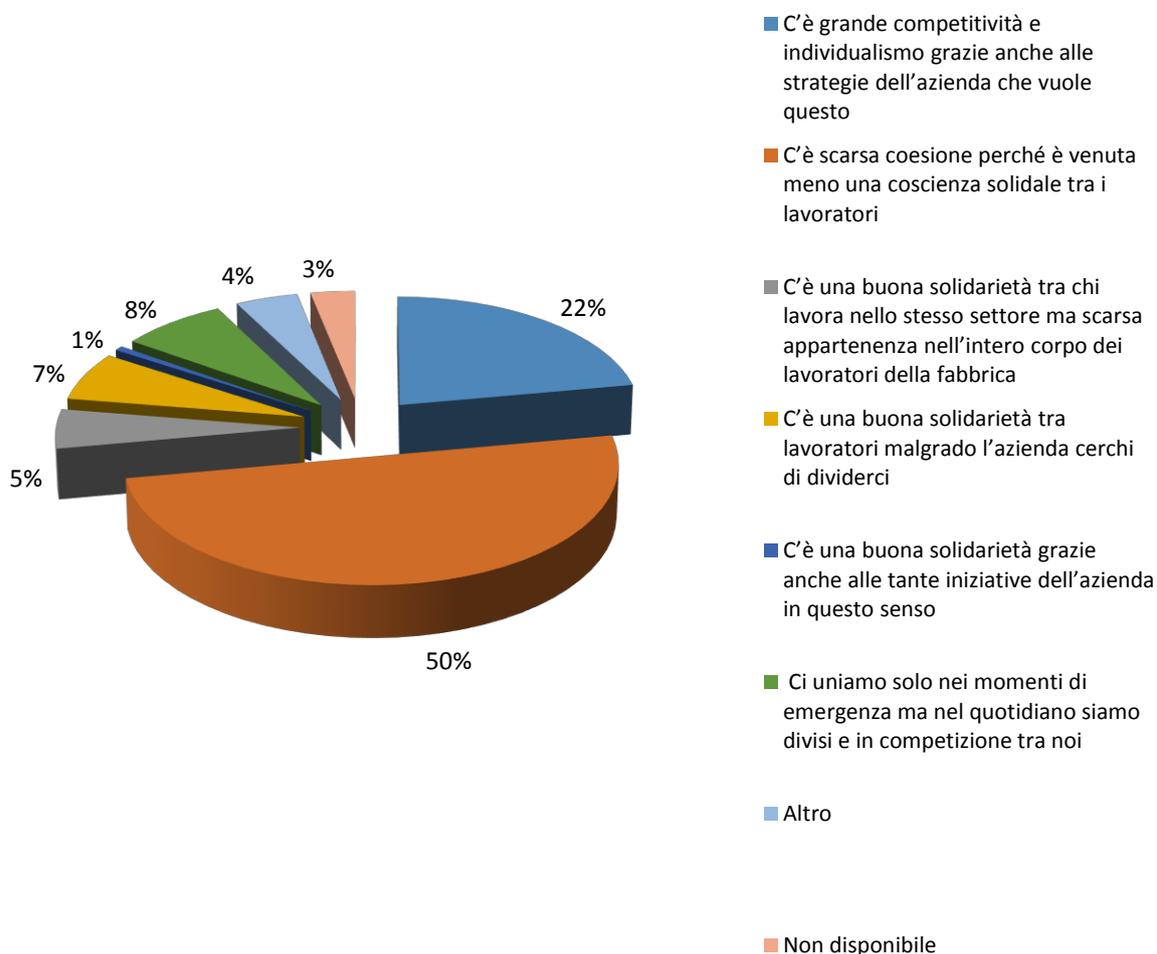
'c'e' scarsa solidarietà malgrado l'azienda calpesta i nostri diritti quotidianamente',

'ognuno pensa a sé',

'individualismo che porta a pensare al proprio orticello perdendo così di vista gli interessi di categoria. Menefreghismo assoluto',

'ognuno tira l'acqua al proprio mulino e così facendo diventa la guerra dei poveri'.

Grafico n. 27 - Cosa pensi rispetto al rapporto tra i lavoratori all'interno della fabbrica?



Non solo la percezione dei rapporti interni tra i lavoratori, ma anche quella della Sevel nel suo complesso, appare sostanzialmente negativa. La domanda successiva, indirizzata all'emersione della percezione e rappresentazione dell'azienda da parte dei lavoratori, ha raccolto 473 giudizi⁶ (v. grafico n. 28), che ribadiscono l'idea di un'impresa che ottiene il massimo rendimento dal lavoro dei dipendenti senza investire né sull'innovazione né sulla risorsa umana. Infatti, ben il 60% delle opinioni espresse è andata in questa direzione, in particolare il 30% si sono concentrate sull'affermazione che è 'un'azienda che non investe né sull'innovazione né sulla risorsa umana ma si limita a farci lavorare il più possibile', mentre il restante 30% nell'affermazione che è 'qualcuno che si arricchisce sulla nostra fatica sfruttandoci ogni giorno' (v. grafico n. 29). Il restante 40% delle opinioni raccolte si è invece distribuito in un ventaglio di possibilità, dove al polo negativo incontriamo espressioni come

⁶ Alla domanda erano concesse al max n. 2 risposte.

è una 'galera' (7%) e a quello positivo affermazioni quali: è 'come un padre di famiglia che ci ha salvato dalla disoccupazione' (3%), o ancora, è 'un'azienda all'avanguardia che ci garantisce buone condizioni di lavoro' (3%). Altre affermazioni, più neutre, raccolgono contenuti consensi: 'siamo noi l'azienda siamo tutti nella stessa barca (9%)'; 'un'opportunità (7%); è 'la mia controparte se voglio migliorare le mie condizioni di lavoro' (6%). Infine, alcune specificazioni aggiunte alla voce 'altro', sottolineano da una parte una presa di distanza emotiva dall'azienda ('un posto di lavoro': 1%) dall'altra un'ambiguità emotiva (un'azienda che garantisce un salario ma ci sfrutta: 2%). Si segnala che solo il 2% degli intervistati non ha risposto o ha indicato non so alla domanda in analisi.

Grafico n. 28 - La Sevel per me è soprattutto? Risposte in V.A.

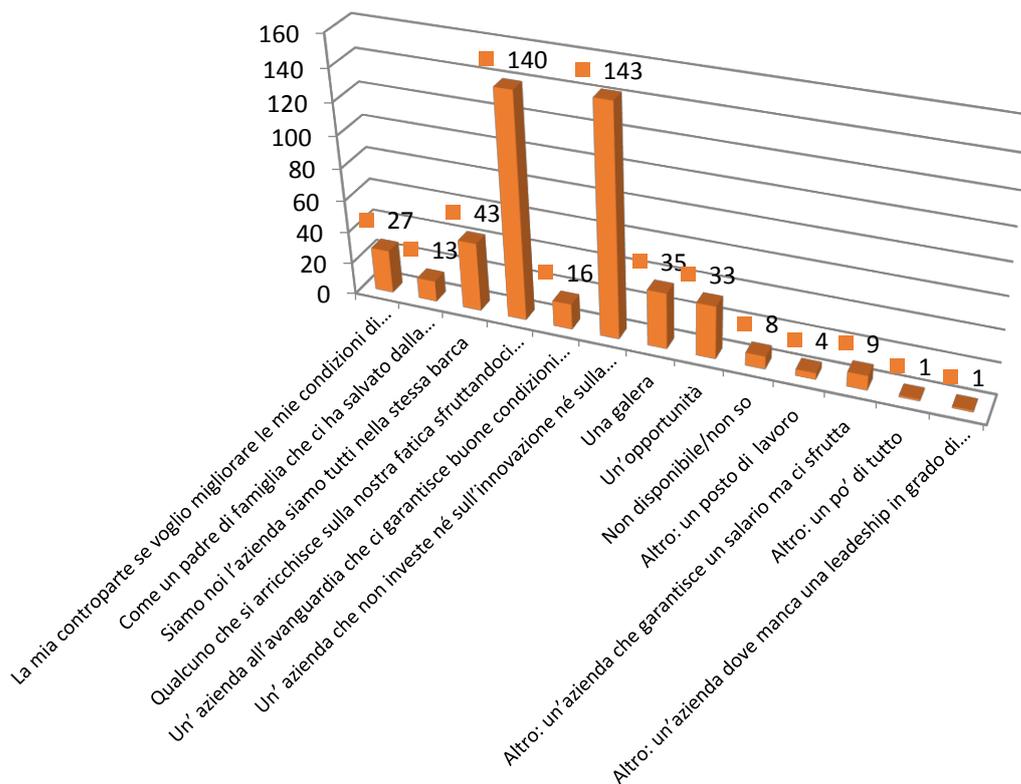
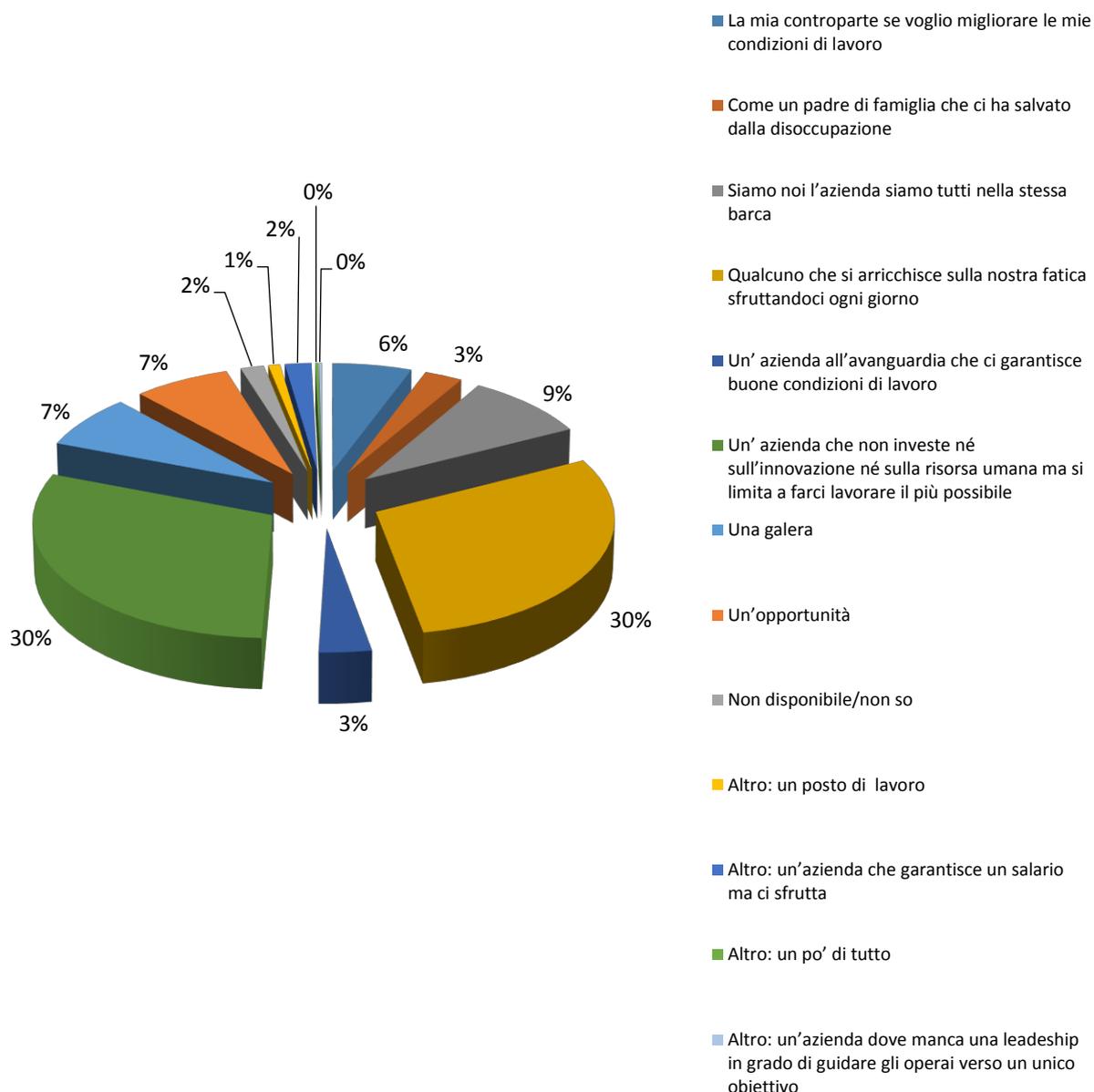


Grafico n. 29 - La Sevel per me è soprattutto? Risposte in %



L'insieme di queste due domande ci restituisce uno scenario di scarsa appartenenza e perdita di senso nel lavoro in tutte le direzioni. I lavoratori non si sentono di appartenere alla comunità operaia perché segnalano scarsa coesione, competizione e individualismo ma nello stesso tempo non si sentono di appartenere neanche all'azienda che sentono come nemica. Il tutto in una fabbrica che negli scorsi anni ha visto la raccolta di molti consigli di miglioramento per l'organizzazione del lavoro in linea con il modello toyotista. Una

disponibilità a essere parte attiva del processo produttivo che oggi forse appare come una promessa non mantenuta da parte dell'azienda e sembra contribuire a un clima di frustrazione generale che ci sembra emergere dal questionario. In ogni caso la percezione negativa appare in maniera assolutamente rilevante e di nuovo, come nel caso dell'Ergo-Uas, c'è chi vede un disegno aziendale: "C'è una grande competitività e individualismo tra i lavoratori grazie anche alle strategie dell'azienda che vuole questo". C'è anche chi invece legge semplicemente una perdita di solidarietà tra i lavoratori figlia forse dei tempi: "C'è scarsa coesione perché è venuta meno la solidarietà tra i lavoratori". La percezione della fabbrica appare omogenea a fronte delle diverse fasce di età, infatti non vi sono sostanziali differenze tra come rispondono a questa domande gli intervistati sotto i 40 anni e quelli che li hanno superati.

Il clima di frustrazione emerge anche in relazione all'impatto della fabbrica sulla vita privata, infatti oltre all'onere del lavoro dentro la fabbrica i lavoratori intervistati segnalano anche un effetto negativo che quel lavoro esercita sulla loro vita privata e sociale. Come emerge dall'analisi della successiva domanda finalizzata ad indagare eventuali rinunce fatte a causa del lavoro, solo un numero limitato di lavoratori ha indicato come risposta l'item "no, la mia vita è rimasta sostanzialmente la stessa", mentre la netta maggioranza ha sottolineato le molteplici ricadute negative soprattutto sui tempi di vita, connesse sia ai tempi di lavoro sia al fenomeno del pendolarismo analizzato in precedenza. In particolare, con la domanda in analisi, sono state raccolte n. 486 risposte⁷ (v. grafico n. 30), e solo l'11% di esse nega la presenza di eventuali rinunce (v. grafico n. 31), mentre la maggioranza delle risposte rileva la presenza di rinunce relativa a:

- il tempo per stare con i miei figli (24% sul totale delle risposte);
- il coltivare gli hobby (18%);
- il frequentare e curare le amicizie (17%);
- il curare il proprio rapporto di coppia (13%);
- il riposo notturno (11%).

Significative sono anche le risposte raccolte nella voce altro (4% sul totale delle risposte), che per quanto statisticamente contenute, approfondiscono alcune attività e aspirazioni che sono state intralciate dal lavoro in fabbrica, come lo "studiare", o ribadiscono il fatto che il tempo fuori dalla fabbrica è necessariamente dedicato al recupero delle forze e che pertanto non resta neanche il tempo per vivere!

Incrociando la domanda con le diverse fasce di età scopriamo che i più giovani (sotto i 40 anni) segnalano maggiormente come rinuncia gli aspetti legati al riposo notturno, alla cura del rapporto di coppia e alla possibilità di coltivare un hobby (al 36% per i più giovani).

⁷ La domanda non aveva limiti di risposta e vari intervistati hanno segnato più di una opzione.

Grafico n. 30 - C'è qualcosa a cui hai dovuto rinunciare per lavorare in fabbrica? Risposte in V.A.

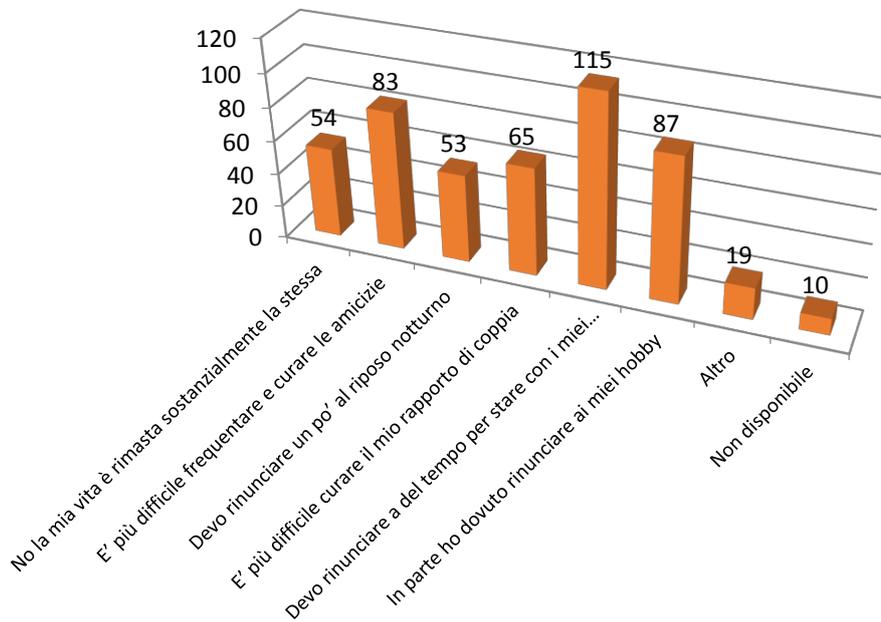
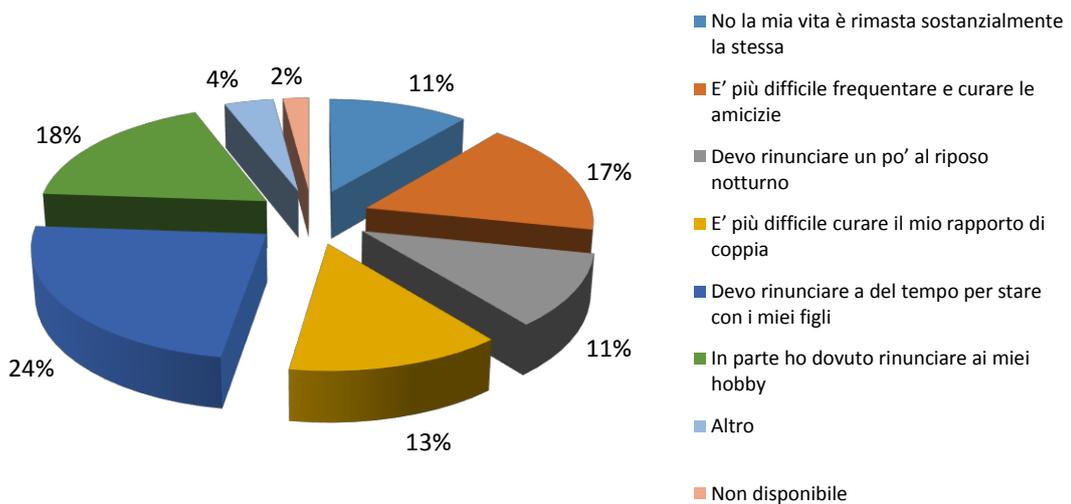


Grafico n. 31 - C'è qualcosa a cui hai dovuto rinunciare per lavorare in fabbrica? Risposte in %



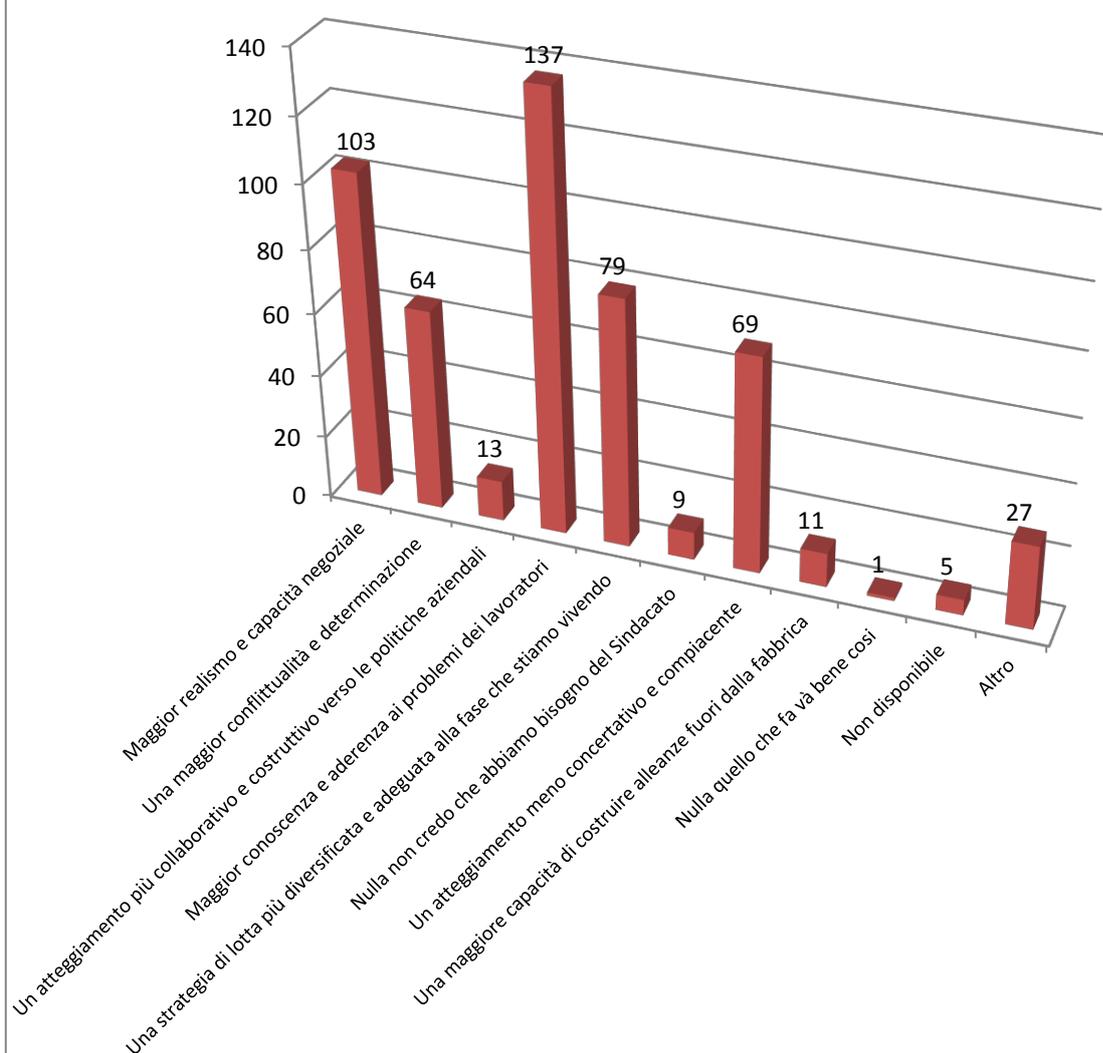
4. Tutela dei diritti e controllo

Ha aperto la sezione del questionario, dedicata ad esplorare l'area della tutela dei diritti e dei dispositivi di controllo messi in atto dell'azienda, una domanda volta ad indagare le aspettative dei lavoratori nei confronti del sindacato. Con tale domanda⁸ sono state raccolte complessivamente n. 491 risposte, che evidenziano le richieste e le attese che i lavoratori rivolgono al Sindacato (v. grafico n. 32 e n. 33) e che sono:

1. una 'maggior conoscenza e aderenza ai problemi dei lavoratori', (n. 137 intervistati, 27% sul totale delle indicazioni fornite);
2. un 'maggior realismo e capacità negoziale' (n. 103 intervistati, 20% sul totale delle indicazioni fornite);
3. una 'strategia di lotta più diversificata e adeguata alla fase che stiamo vivendo (n. 79 intervistati, 15% sul totale delle indicazioni fornite);
4. un 'atteggiamento meno concertativo e compiacente' (n. 69 intervistati, 13% sul totale delle indicazioni fornite);
5. una 'maggior conflittualità e determinazione' (n. 64 intervistati, 12% sul totale delle indicazioni fornite);
6. un 'atteggiamento più collaborativo e costruttivo verso le politiche aziendali' (n. 13 intervistati, 3% sul totale delle indicazioni fornite);
7. una 'maggiore capacità di costruire alleanze fuori dalla fabbrica' (n. 11 intervistati, 2% sul totale delle indicazioni fornite);
8. 'nulla, non credo che abbiamo bisogno del sindacato', (n. 9 intervistati, 2% sul totale delle indicazioni fornite).
9. 'Nulla, quello che fa v bene cos', espresso da un solo intervistato!

⁸ La domanda prevedeva al massimo 2 risposte.

**Grafico n. 32 - Cosa vorresti dal Sindacato in fabbrica?
Risposte in V.A.**

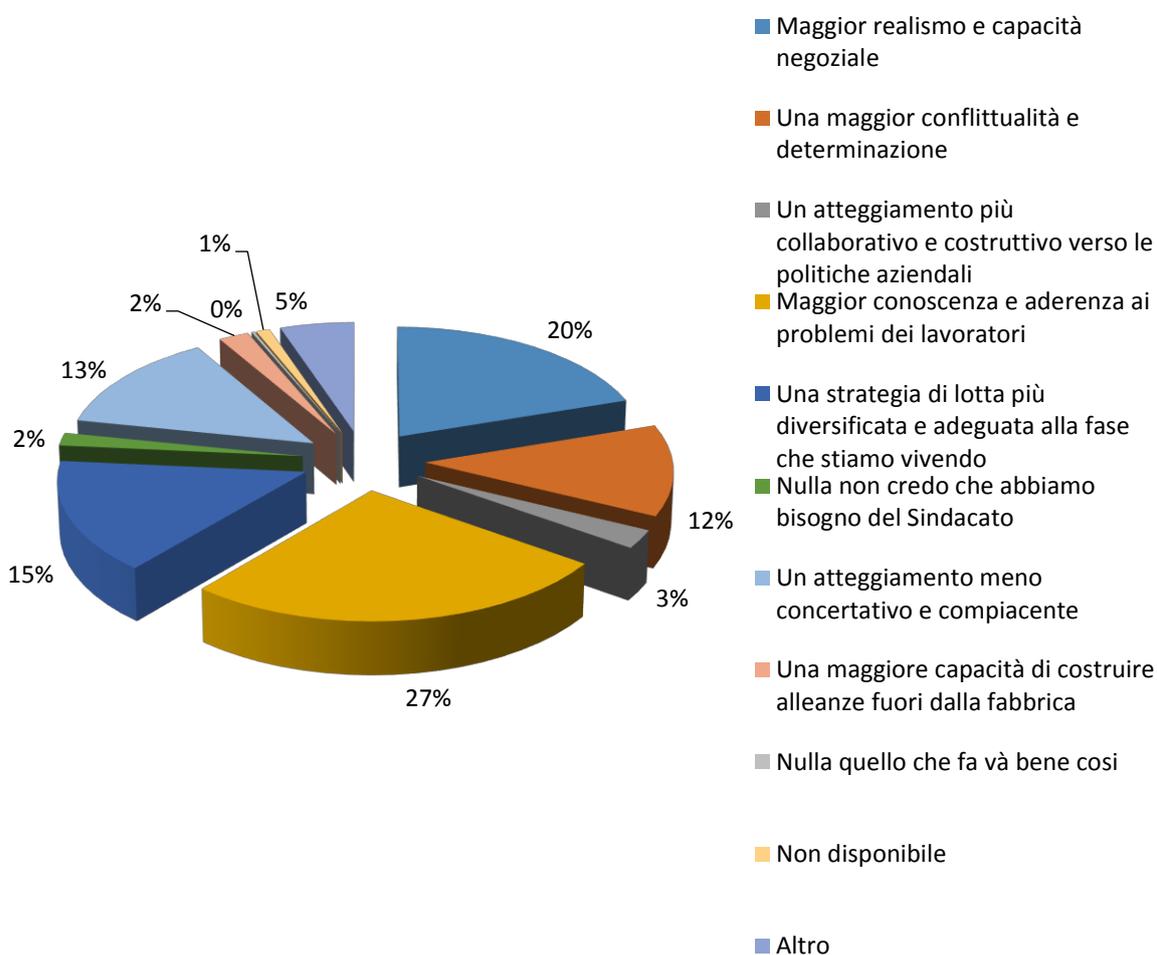


Oltre alle indicazioni descritte, si completa il quadro delle aspettative nei confronti del sindacato precisando che n. 5 intervistati non hanno risposto alla domanda e che n. 27 hanno fornito specificato le loro aspettative alla voce 'altro'.

Dall'insieme delle risposte raccolte emerge un orientamento contrastante, infatti se una parte chiede al sindacato un atteggiamento più negoziale (risposta n.2) un'altra parte gli chiede un atteggiamento più radicale e conflittuale (risposte 4 e 5). Sembra però esserci una linea di continuità tra una gran parte degli intervistati, cioè una richiesta di maggior aderenza e ascolto alla condizione reale dei lavoratori e la capacità di adeguare le strategie al contesto reale che i lavoratori vivono. Se infatti uniamo la risposta che chiede una maggior aderenza e quella che chiede una strategia di lotta più adeguata abbiamo il 42% delle opzioni, mentre in termini assoluti (essendo il n. di risposte maggiore del numero di intervistati che avevano due opzioni da indicare) abbiamo il 43% degli intervistati che hanno indicato la richiesta di una maggior aderenza ai problemi dei lavoratori e il 25% che chiede

un adeguamento delle strategie di lotta. Ne possiamo desumere che la maggioranza dei lavoratori ascoltati percepisce il sindacato in qualche misura distante dalla condizione operaia. E' interessante notare però che quasi nessuno (solo il 2% delle risposte) ritiene che non ci sia bisogno del sindacato. Vi è una domanda quindi di un sindacato più presente ed efficace e, d'altra parte, quanto emerge da questa inchiesta sembra indicare che proprio le battaglie solo sui diritti classici e sull'aspetto salariale non riescono a rispondere ai bisogni complessi di una condizione operaia schiacciata dai tempi e da un'organizzazione del lavoro logorante. C'è da aggiungere che dall'incrocio dei dati emerge un atteggiamento leggermente più conflittuale e meno disponibile alla concertazione da parte del settore del montaggio rispetto agli altri settori di lavoro, mentre rispetto alla richiesta di maggiore vicinanza al lavoro del sindacato il dato sembra essere più omogeneo tra i settori di lavoro. Dal punto di vista delle fasce di età i lavoratori più anziani sembrano chiedere in misura maggiore una posizione radicale del sindacato rispetto ai giovani. Se infatti il 36% degli intervistati sotto i 40 anni chiede un atteggiamento più negoziale, sopra i 40 anni la percentuale scende al 30%, mentre al contrario chi chiede un atteggiamento meno concertativo al sindacato è il 19,8% di intervistati sotto i 40 anni, che diventa sopra i 40 anni il 24,6%. I più giovani puntano inoltre maggiormente all'innovazione delle strategie sindacali di lotta (31%) rispetto ai più anziani (21%), che invece sottolineano maggiormente la scarsa aderenza ai problemi dei lavoratori (48%) rispetto ai più giovani (37%).

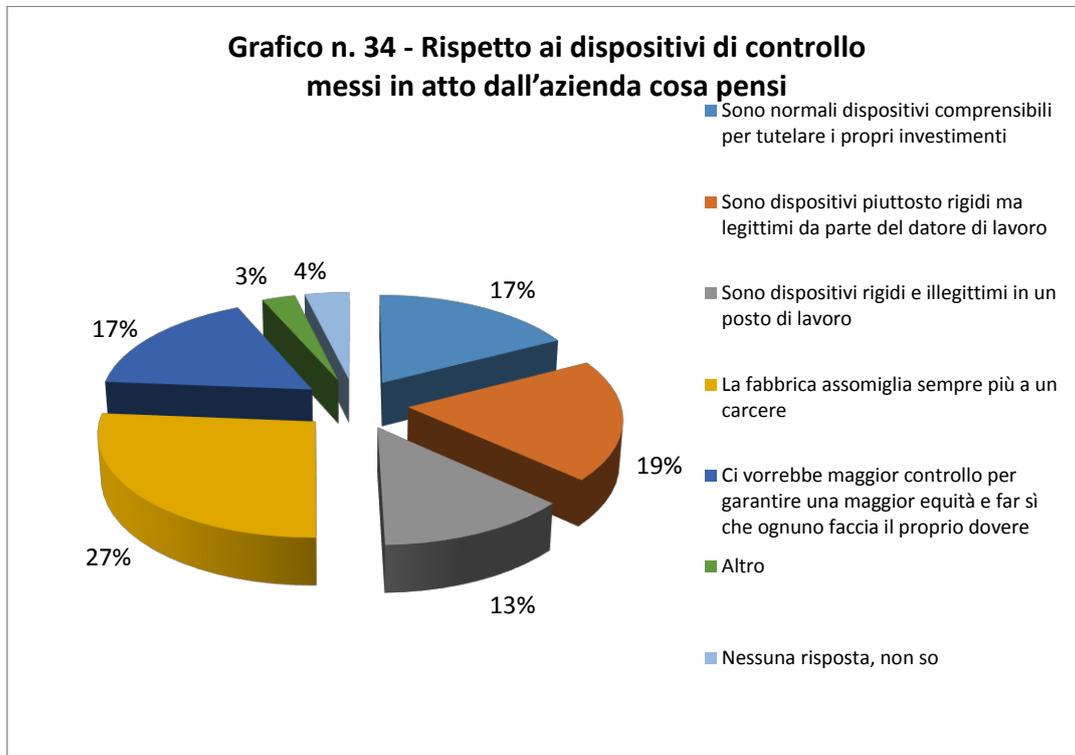
**Grafico n. 33 - Cosa vorresti dal Sindacato in fabbrica?
Risposte in %.**



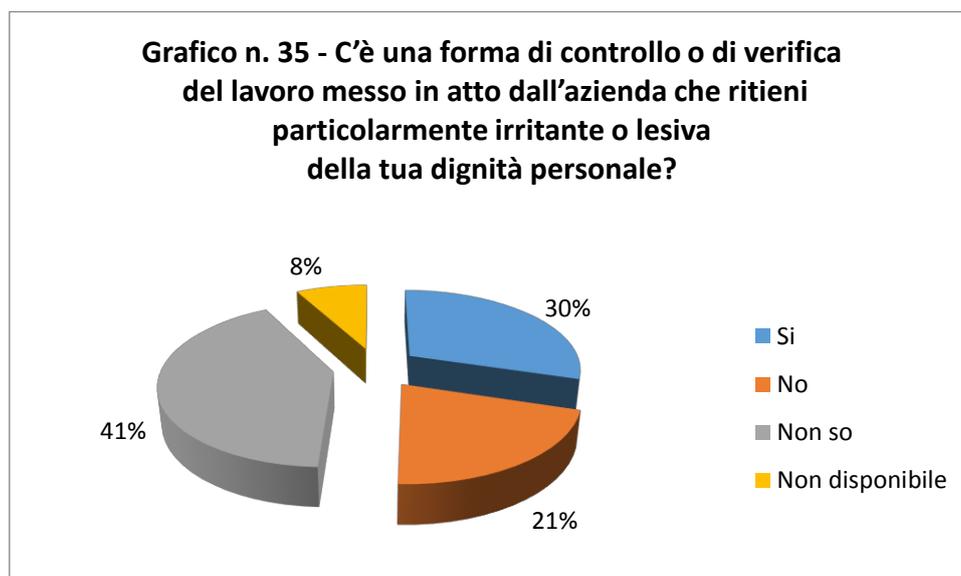
Rispetto ai dispositivi di controllo messi in atto dall'azienda, i lavoratori intervistati si dividono invece in tre diversi sottogruppi (v. grafico n. 33): una quota significativa sembra accettarli (36%, di cui il 17% ritiene che 'sono normali dispositivi comprensibili per tutelare i propri investimenti' e il 19% che 'sono dispositivi piuttosto rigidi ma legittimi da parte del datore di lavoro), mentre un'altra quota li respinge (40%, di cui il 27% sottoscrive l'affermazione che 'la fabbrica assomiglia sempre più a un carcere e il 13% li considera 'dispositivi rigidi e illegittimi in un posto di lavoro) e infine un'altra, più contenuta, sembra richiederne addirittura una intensificazione, in quanto ritiene che 'ci vorrebbe maggior controllo per garantire una maggior equità e far sì che ognuno faccia il proprio dovere (17%). Alcuni intervistati hanno contrassegnato la voce 'altro' del questionario (3%), apportando specificazioni che possono comunque essere riportate agli orientamenti di:

- accettazione del controllo, come l'affermazione 'il controllo va bene; il punto è che bisogna mettere il lavoratore nelle condizioni ideali affinché assuma un atteggiamento consono al lavoro',

- rifiuto, come la dichiarazione 'non ne vedo la necessità, casomai portano ad un effetto contrario';
- intensificazione, come il suggerimento di esercitare il controllo su i 'nullafacenti' o i 'colletti bianchi'.

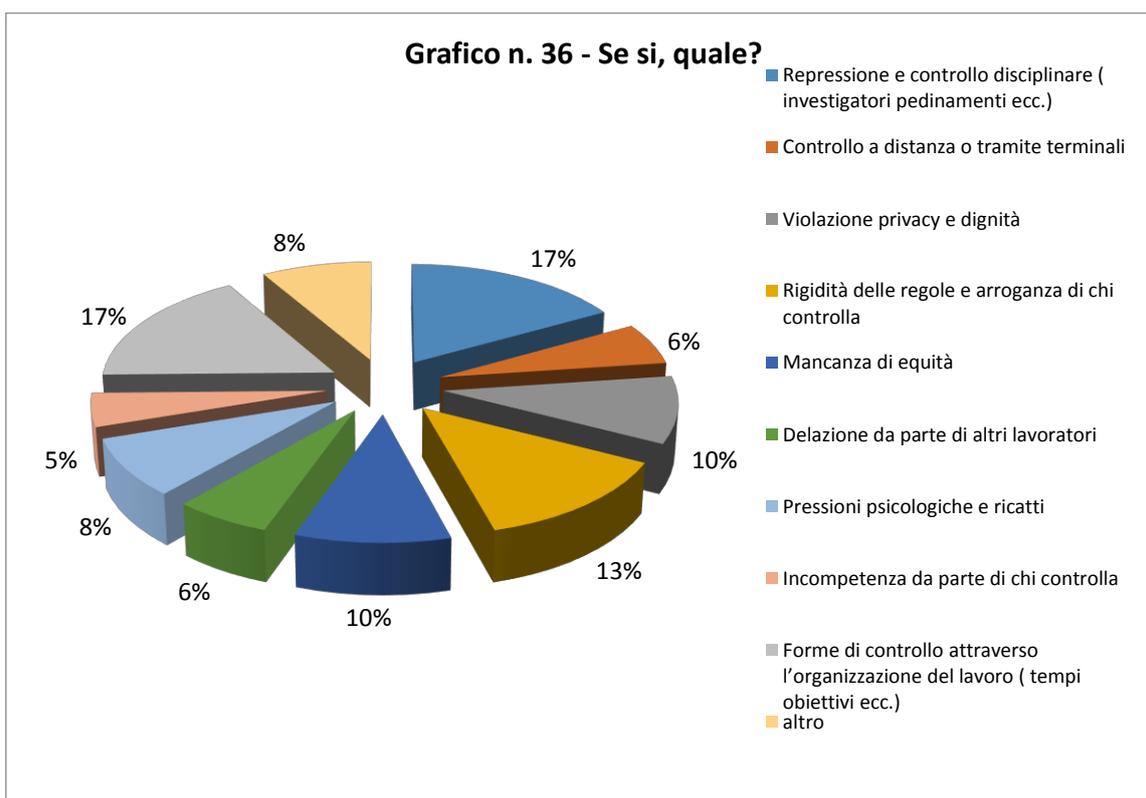


L'eterogeneità degli orientamenti raccolti rispetto al tema del 'controllo del lavoro' è confermata anche dalle risposte formulate dai lavoratori intervistati, alla successiva domanda atta ad indagare la presenza di forme di controllo o verifica particolarmente irritanti o lesive della dignità personale. Il 41% sembra non avere una precisa opinione in proposito, mentre il 30% degli intervistati conferma la presenza di forme di controllo in qualche modo sofferte e il 21% le ritiene assenti (v. grafico n. 34).



Agli intervistati che hanno risposto affermativamente alla domanda precedente è stato richiesto di specificare quali sono le forme di controllo o verifica considerate irritanti o lesive della dignità personale. Le risposte raccolte ricostruiscono una variegata tipologia di queste forme, in particolare (v. grafico n. 35):

- repressione e controllo disciplinare, come presenza di investigatori e pedinamenti (17% delle risposte);
- controllo attraverso l'organizzazione del lavoro, come la determinazione dei tempi e degli obiettivi (17%);
- rigidità delle regole e arroganza di chi controlla (13%);
- violazione privacy e dignità (10%);
- mancanza di equità (10%);
- pressioni psicologiche e ricatti (8%);
- controllo a distanza o tramite terminali (6%);
- delazione da parte di altri lavoratori (6%);
- incompetenza da parte di chi controlla (5%)



Pur nella diversità di opinioni tra gli intervistati rispetto all'intensità e la legittimità del controllo è interessante osservare che chi non ha una visione positiva fa riferimento alla metafora del carcere (l'opzione più gettonata dal 27% degli intervistati) e anche nella seconda domanda quando si esplorano le forme di controllo ritenute più lesive primeggiano quelle legate all'organizzazione del lavoro. Sembra dunque profilarsi una percezione di spersonalizzazione anche sul terreno del controllo, tipica delle istituzioni totali richiamata anche dall'immagine del carcere. Chi controlla non è insomma uno specifico controllore ma la fabbrica stessa con i suoi tempi, i suoi standard e la sua organizzazione del lavoro.

La tendenza a ripartirsi in un triplice orientamento in materia di tutele e violazioni dei diritti emerge anche nella successiva domanda, inerente il rispetto delle pari opportunità e della parità di diritti tra uomini e donne. Infatti, mentre il 38% degli intervistati ritiene che tali diritti siano rispettati, il 31% esprime un parere nettamente contrario e il 27% non ha una opinione in materia (v. grafico n. 36). Incrociando questo dato con quello di genere scopriamo che il numero di persone che affermano che i diritti di pari opportunità non vengono rispettati cresce nel caso di intervistate donne al 41% contro il 29% degli uomini, mentre il dato di chi ritiene che i diritti vengono rispettati rimane sostanzialmente uguale. Gli intervistati maschi invece in misura maggiore rispetto alle donne rispondono: "non so" (29% contro 17%), dando la sensazione di uno scarso interesse verso la tematica. Benché la domanda non prevedesse una voce 'altro', n. 2 lavoratori hanno risposto aggiungendo un commento che offre un contributo all'interpretazione complessiva del dato: 'non mi importa siamo lavoratori, non uomini e donne' e 'lavori pesanti per entrambi, anche se le donne lavorano sempre anche a casa'. Tali commenti rimandano da una parte alla percezione di un'identità principale, quella di lavoratori, che pone in secondo piano la differenza di genere, dall'altro a una condizione sociale della donna, carica di oneri non solo in fabbrica (al pari degli uomini) ma anche nella sfera domestica.



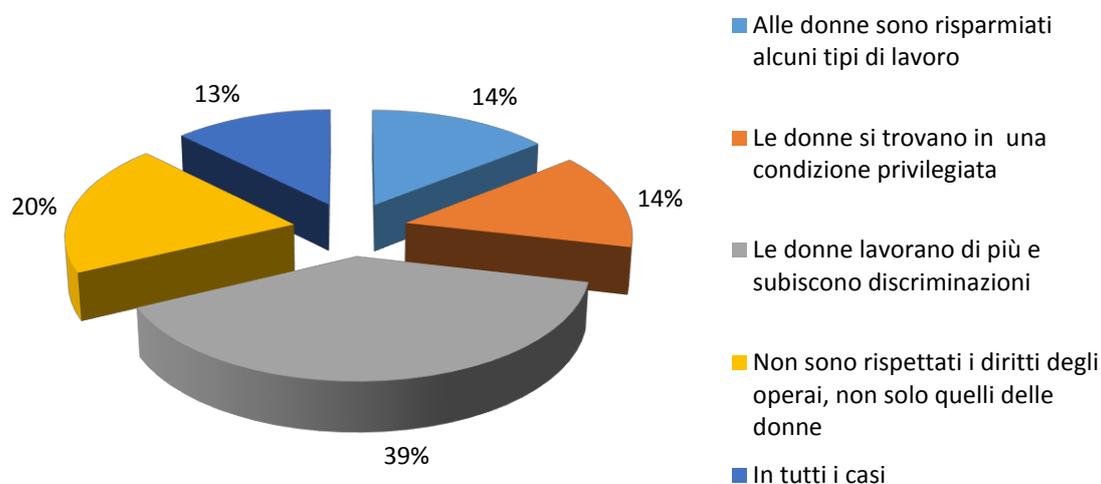
Le ragioni di coloro che hanno risposto negativamente alla precedente domanda sono poi state esplorate con un'ulteriore domanda aperta. Le risposte così ottenute sono state ricondotte a una tipologia di 'casi', in cui talvolta si fronteggiano due diverse modalità di percepire e interpretare il tema in analisi: una prima modalità incentrata sulla 'uguaglianza' tra uomini e donne che sollecita un identico trattamento in ambito lavorativo per i due generi e una seconda imperniata sul 'riconoscimento delle differenze' che richiede invece un trattamento distinto sulla base delle diversità di genere. Inoltre, in alcune risposte si coglie una certa irritazione sessista che denuncia agevolazioni e privilegi di cui godrebbero le donne. In particolare, a parere degli intervistati, non sono rispettate le pari opportunità e la parità di diritti tra uomini e donne in quanto (v. grafico n. 37):

- **'le donne lavorano di più e subiscono discriminazioni'** (39% sul totale delle risposte). Le risposte raccolte in questa categoria descrivono situazioni in cui da una parte si rivendica un riconoscimento delle differenze nella distribuzione dei compiti (ad esempio: *'carichi assegnati arbitrariamente senza tener conto delle reali*

potenzialità fisiche delle donne', 'spesso capita che il lavoro che svolgono gli uomini lo fanno anche le donne', 'le donne vengono trattate "come" gli uomini: non ne vengono rispettate le esigenze fisiche. Oggi si pretende lo straordinario al sabato anche in allattamento', 'ci sono mansioni che potrebbero svolgere ma sono riservate a tesserati o raccomandati', 'ecc.) e dall'altra si denuncia la presenza di pregiudizi e discriminazioni ai danni del genere femminile (ad esempio: 'a mio parere le donne vengono viste più assenteiste perché hanno figli a cui dedicarsi', 'gli uomini vengono più presi in considerazione', 'vengono penalizzate le maternità e punito il coniuge che usufruisce di congedi parentali', 'a livello dirigenziale e amministrativo e delegati sono solo uomini', ecc.);

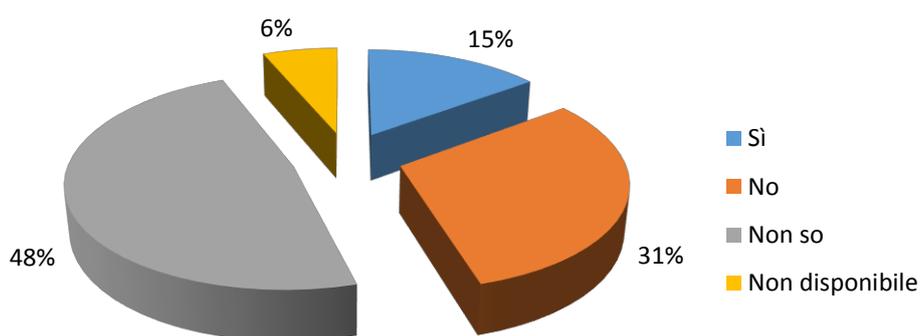
- **'non sono rispettati i diritti degli operai, non solo quelli delle donne'** (20% sul totale delle risposte). In questa categoria sono confluiti tutta una serie di pareri in cui la mancanza di rispetto delle pari opportunità e la parità di diritti tra uomini e donne è inclusa all'interno di una più ampia discriminazione subita dai lavoratori in quanto tale (ad esempio: *'siamo considerati numeri', 'non solo tra uomo/donna, anche in generale', 'in Sevel non esistono pari opportunità dipende dai parenti o amici', 'non penso ci sia un "razzismo di genere" bensì un razzismo nei confronti di operai "di serie b", ovvero operai non compiacenti e accondiscendenti', ecc.);*
- **'alle donne sono risparmiati alcuni tipi di lavoro'** (14% sul totale delle risposte), come *'cabinisti smalto',* o vengono loro affidati *'lavori sempre più facili'*. Nelle risposte ricondotte a tale ambito si coglie sia una accettazione di tale situazione (ad esempio: *'ci sono postazioni che le donne non possono svolgere, ci sono ancora lavori che può fare solo l'uomo'*), sia un certo risentimento *'maschile'* (ad esempio: *'vengono avvantaggiate le donne su alcune lavorazioni, considerata la parità le vedrei bene in cabina);*
- **'le donne si trovano in una condizione privilegiata'** (14% sul totale delle risposte). La percezione di una condizione femminile privilegiata è attribuita in parte al presunto potere seduttivo delle donne (ad esempio: *'perché le donne sfruttano un'arma in più', 'le donne giovani sono più aiutate dai capi soprattutto se belle', 'clientelismo sessuale'*), in parte alla capacità femminile di sfruttare una presupposta debolezza (ad esempio: *'le donne con figli hanno più opportunità di non venire a lavorare alle spalle degli uomini'*). Qualunque sia la causa, le risposte raccolte in questa categoria sottolineano con forza la presenza di una discriminazione positiva a favore delle donne (ad esempio: *'si agevola sempre la donna in ambito lavorativo', 'le donne in alcuni casi hanno vita più facile', ecc.),* che suscita una certa irritazione maschile.
- **'in tutti i casi'** (13% delle risposte). In questa categoria si sono raccolte le risposte in cui non sono state descritte precise situazioni ma si è ribadito con forza la presenza di violazioni delle pari opportunità e della parità di diritti tra uomini e donne (es.: *'basta guardarsi attorno', 'in qualsiasi situazione', ecc.).*

Grafico n. 38 - Se no, in quali casi non sono rispettate?



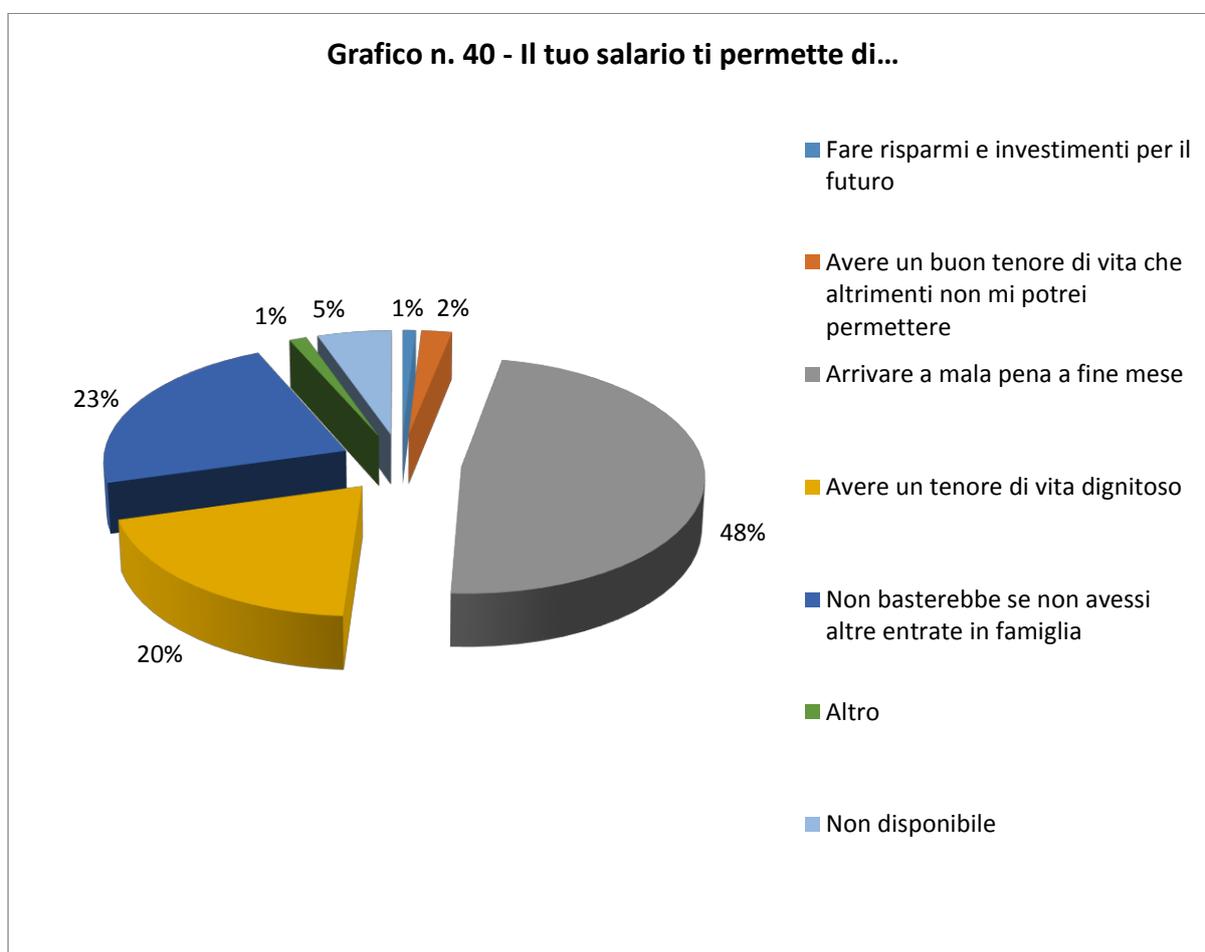
Un altro tema affrontato nel questionario è stato quello inerente il rispetto delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il tema tuttavia non è apparso particolarmente sentito dagli intervistati, in quanto quasi la metà (48%) ha dichiarato di non avere una opinione in proposito. Tra coloro che, invece, hanno espresso un parere chiaro (46%), il 15% ritiene che siano rispettate e il 31% pensa invece che non lo siano (v. grafico n. 38).

Grafico n. 39 - Le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono rispettate?

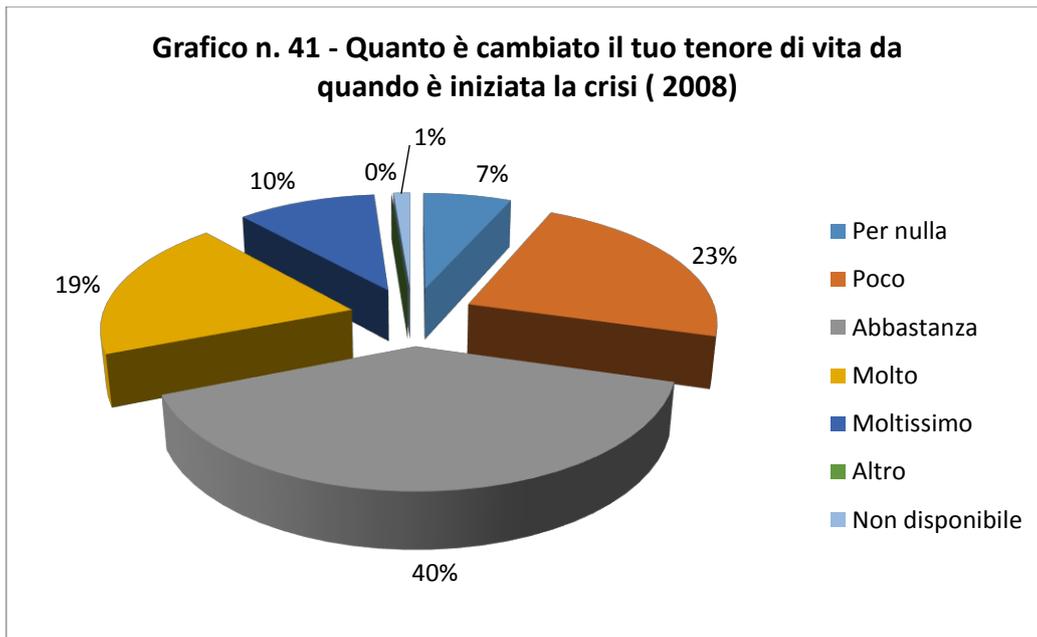


5. Tenore di vita e cambiamenti auspicati

I lavoratori intervistati ritengono in maggioranza (71%) insufficiente la retribuzione percepita e ammettono che il loro salario gli permette di 'arrivare a mala pena a fine del mese (48%) e che 'non basterebbe se non avessi altre entrate in famiglia' (23%). Tuttavia una quota non trascurabile di lavoratori lo ritiene adeguato (23%), in quanto gli consente di 'avere un tenore di vita dignitoso' (20%), di 'avere un buon tenore di vita che altrimenti non mi potrei permettere' (2%) e di 'fare risparmi e investimenti per il futuro' (1%) (v. grafico n. 39). Le indicazioni raccolte alla voce 'altro' confermano il quadro sopra esposto: c'è chi specifica di 'avere un tenore di vita appena sufficiente alle esigenze della famiglia', chi ammette di farcela grazie allo 'stipendio di mio marito' e chi ammette di 'vivere discretamente ma solo perché non ho famiglia' e chi, infine, giudica 'normale' il proprio tenore di vita.



Pareri discordanti sono stati raccolti anche rispetto alla domanda finalizzata ad indagare gli effetti della crisi economica sul tenore di vita degli intervistati (v. grafico n. 40). Il 40% si assesta su un neutro 'abbastanza', mentre il 30% rileva effetti minimi (per nulla: 7%, poco: 23%) e un altro 29% denuncia effetti consistenti (molto: 19%, moltissimo: 10%).



In conclusione si è scelto di chiedere ai lavoratori di immaginare un cambiamento che migliori le loro condizioni di lavoro e di vita nella fabbrica. Ha, per così dire, liberato l'immaginazione l'80% degli intervistati, fornendo preziose indicazioni circa i cambiamenti desiderati, come rappresentato nel grafico n. 41.⁹ In particolare, i cambiamenti anelati sono inerenti a:

- Riduzione orario di lavoro, ritmi e tempi di lavoro meno serrati** (36% sul totale delle indicazioni). Auspicato da oltre un terzo degli intervistati, il cambiamento riguarda principalmente i ritmi di lavoro (ad esempio: *'abbassare ritmi lavorativi e maggiori pause'*, *'ridividere il lavoro in modo da abbassare i ritmi di lavoro e fare più qualità'*, ecc.); l'organizzazione dei turni (ad esempio: *'vorrei fare i 3 turni, solo la notte e' eccessivo'*, *'ripianificare le turnazioni'*, ecc.) e la riduzione dell'orario di lavoro (ad esempio: *'turni di lavoro da 6 ore'*, *'turni da 6 ore 8 sono troppe per una catena di montaggio'*, *'lavorare 6 h al giorno perché le persone vengono tutte da zone lontane'*, ecc.). Nelle risposte affiorano anche le questioni, connesse sempre al tema principale, di cui sono di fatto una specificazione, degli straordinari, particolarmente invidiati (ad esempio: *'non fare straordinari'*, *'lo straordinario non si deve fare altrimenti non ci godiamo la famiglia'*), così come quelle inerenti il sistema *Ergo Uas*, altrettanto malvisto, almeno nella sua attuale applicazione (ad esempio: *'basterebbe riavere il tempo che ci hanno tagliato con l'Ergo Uas'*, *'applicare correttamente l'Ergo Uas, meno carico di lavoro e aumentare almeno un cambio di 15 min invece di 10 min'*, ecc.).

⁹ Alla domanda aperta hanno risposto n. 252 persone, che hanno descritto i cambiamenti auspicati talvolta in forma sintetica talvolta in forma articolata, tratteggiando anche scale di priorità e indicando più cambiamenti e in sfere diverse – organizzazione del lavoro, clima organizzativo, salario, rapporti sindacali, ecc. Per non disperdere queste preziose indicazioni, le risposte articolate/multiple sono state disaggregate e ricomposte separatamente nelle categorie elaborate in sede di ricodifica. Pertanto le indicazioni di cambiamento auspicato raccolte attraverso il questionario sono n. 330 ed è sulla base di tale entità numerica che sono state elaborati i grafici e le statistiche che seguono.

- **Salario dignitoso, adeguato al costo della vita** (16% sul totale delle indicazioni). Tale indicazione è stata nella maggioranza dei casi fornita dopo aver sollevato altri temi, nello stile e *'infine qualche soldino in più sulla busta paga'*, come se richiedere un aumento salariale fosse in qualche modo in secondo piano. Inoltre, il salario è stato spesso accompagnato da aggettivi quali *'dignitoso', 'adeguato', 'equiparato'* al costo della vita, ecc. o legato al tema di maggiori *'incentivi e premi'* o di minori *'tasse in busta paga'*, vincolando così il desiderio di aumento ai bisogni reali e alle concrete possibilità piuttosto che alla avidità. Pochi si sono spinti a descrivere l'entità del salario sognato (ad esempio: *'€ 1500 mensili', 'aumento del salario 2000 € per tutti'*), confermando il principio di sobrietà e realismo già intravisto in questa batteria di risposte. Dall'insieme delle indicazioni raccolte in questa categoria, emerge un sogno di miglioramento tutto sommato modesto, che mira a raggiungere un *'equo rapporto tra salario e lavoro'*, e che guarda ad esempi reali, come si ricava dalla risposta di un lavoratore che sogna *'le condizioni di un metalmeccanico tedesco'*
- **Equità, meritocrazia, sviluppo della risorsa umana** (12% sul totale delle indicazioni). E' anche questo un tema avvertito in modo significativo, spesso presentato da solo, attribuendogli così un particolare rilievo. Dalle risposte fornite si evince la percezione di una qualche forma di inequità, di un sospetto di favoritismi o clientele (ad esempio: *'licenziare o allontanare i raccomandati', 'far lavorare tutti in egual misura senza imboscanti', 'far lavorare tutti allo stesso modo'*, ecc.), connesse sia alla dimensione sindacale (es: *'siamo tutti uguali, non esiste che si debbono fare delle ingiustizie da parte dei lavoratori solo perché si è iscritti ad un sindacato di parte!', 'le maestranze dovrebbero lavorare in egual misura, sindacalisti inclusi'*, ecc.) sia all'articolazione organizzativa in quanto tale (ad esempio: *'troppi impiegati e pochi operai, mettetegli i guanti e facciamoli lavorare', 'più lavoratori in linea e meno persone con la penna'*, ecc.). In ogni caso, dalla percezione di una iniqua distribuzione del lavoro emerge da più voci la richiesta di una distribuzione più meritocratica (ad esempio: *'minor clientelismo più meritocrazia', 'più meritocrazia si starebbe molto meglio tutti'*, ecc.) del lavoro, nonché di una maggiore attenzione allo sviluppo delle risorse umane, che implica non solo la richiesta di riconoscimento delle competenze e abilità acquisite ma anche il supporto al loro sviluppo (ad esempio: *'mi piacerebbe che dopo tanti anni di catena di montaggio, anche in base al titolo di studio, l'azienda in modo automatico e condiviso cambiasse le attuali mansioni con altri meno pesanti e ripetitivi', 'variare ogni 7/8 anni le attività lavorative per aumentare professionalità'*, ecc.).
- **Riconoscimento del valore umano e della dignità del lavoratore e rispetto dei diritti** (11% sul totale delle indicazioni). Questo tema è, al pari del precedente, significativamente avvertito dai lavoratori intervistati, che si auspicano il riconoscimento del valore della persona umana (ad esempio: *'essere trattato come una persona non come un numero', 'una fabbrica in cui gli addetti vengono considerati essere umani', 'non essere trattati come robot'*, ecc.). Ed è, inoltre, spesso espresso attraverso la richiesta di "rispetto" e "dignità", corollari del riconoscimento della persona umana (es.: *'più rispetto per noi lavoratori', 'rispettare un po' di più l'operaio', 'semplicemente rispetto per chi lavora', 'sicuramente più rispetto da parte di chi comanda', 'più dignità', 'per prima cosa la dignità delle persone'*, ecc.). Ovviamente, il rispetto e la dignità della persona, trovano realizzazione nell'applicazione dei diritti, nella possibilità *'di poter usufruire di permessi individuali senza discriminazioni, di poter usufruire delle leggi a favore della famiglia'*, come ricorda un intervistato. Tale tema, è inoltre, presentato anche come vantaggioso per l'azienda e la società intera,

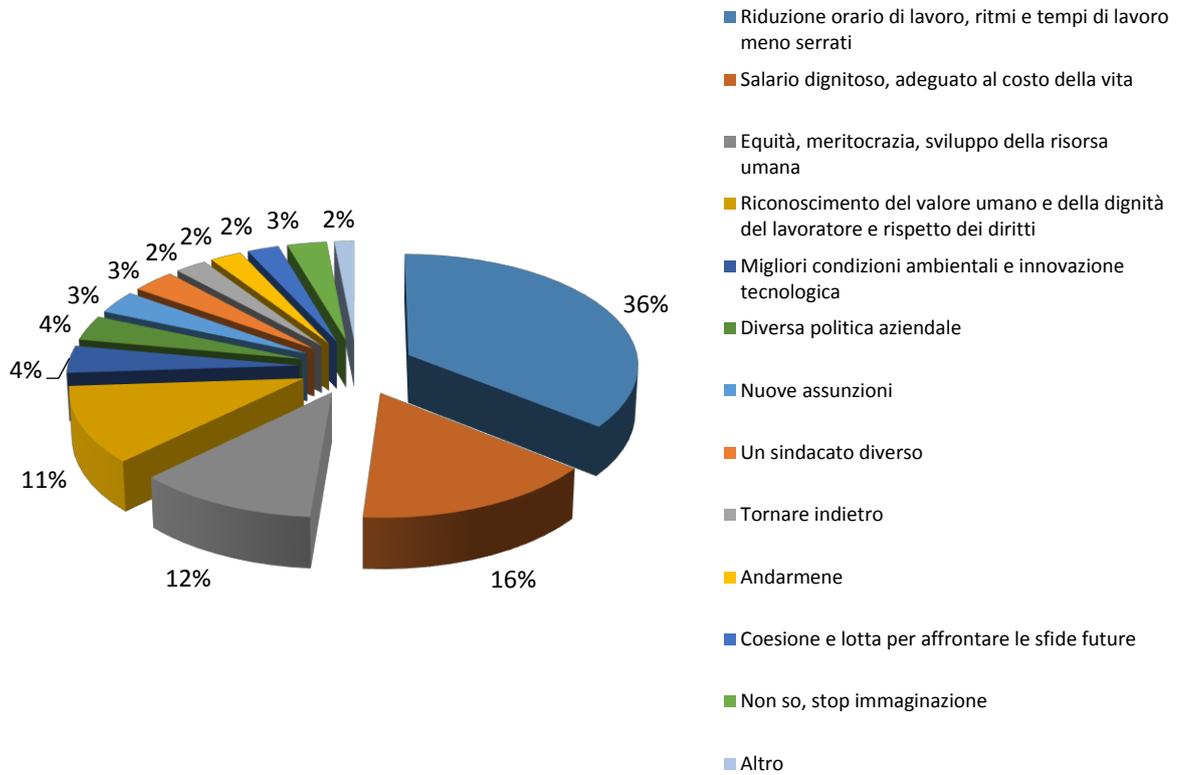
perché, come precisa un altro intervistato *'rimettere la persona veramente al centro di tutto il sistema economico e produttivo, porterebbe dei benefici anche all'economia ed alla produttività'*.

- **Migliori condizioni ambientali e innovazione tecnologica** (4% sul totale delle indicazioni). Una quota minoritaria di indicazioni fornite si incentra su cambiamenti che riguardano l'ambiente *'fabbrica'*, sia dal punto della sua vivibilità (ad esempio: *'miglioramento condizioni climatiche soprattutto in estate'*, *'fabbrica più pulita, rispettosa delle esigenze dei lavoratori'*, *'miglioramento delle postazioni'*, ecc.), sia da quello di una innovazione tecnologica (ad esempio: *'introduzione di nuove linee come negli stabilimenti di ultima generazione'*, *'la immaginerei più tecnologica con addetti solo al controllo macchine'*, ecc.).
- **Diversa politica aziendale** (4% sul totale delle indicazioni). Un'altra quota, ugualmente ridotta, di indicazioni si prefigura invece una diversa politica aziendale, più attenta al dialogo con i lavoratori e capace di incrementare i livelli di partecipazione (ad esempio: *'l'azienda dovrebbe dialogare con gli operai e capire tutte le problematiche'*, *'maggiore coinvolgimento nelle decisioni aziendali'*, *'conoscere il programma aziendale ad ogni inizio anno'*, *'collaborazione nella programmazione e partecipazione dei sindacati'*, ecc.).
- **Nuove assunzioni** (3% sul totale delle indicazioni). Questo tema, alquanto minoritario, è però citato come elemento apportatore di miglioramenti nelle condizioni di lavoro (ad esempio: *'più assunzioni per lavorare in condizioni migliori'*) e in quelle dello sviluppo economico territoriale (ad esempio: *'... garantendo occupazione giovanile territoriale'*, *'mandare la gente in pensione prima per creare nuovi posti di lavoro ai giovani: da lì si vede l'incremento economico e la moneta girerebbe molto di più'*).
- **Un sindacato diverso** (3% sul totale delle indicazioni). Benché contenuto, il desiderio di un sindacato *'diverso'*, migliore, è manifestato con notevole forza e chiarezza (ad esempio: *'rinascita del sindacato'*, *'che torni in fabbrica un vero sindacato che ci rappresenti'*, *'sindacato che non scenda a compromessi ma riconquisti i diritti che oggi non abbiamo più'*, ecc.).
- **Tornare indietro** (2% sul totale delle indicazioni). Per quanto minoritario, questo *'sogno'* è interessante perché non si proietta nel futuro, ma piuttosto nel passato, in un tempo ormai trascorso, considerato alla stregua di una mitica e perduta età dell'oro. Nella batteria di risposte ricondotte a questa categoria, l'epoca che si vuole recuperare è variamente collocato a seconda che la nostalgia sia rivolta ai modi di produzione precedenti (ad esempio: *'tornare indietro prima del 2008 quando si produceva gli stessi furgoni'*, *'tornare a circa 10/15 anni fa: si lavorava ma non con questi metodi di lavoro da schiavitù'*, ecc.) sia a una capacità di lotta e rivendicazione dei diritti (ad esempio: *'tornare alla lotta per i propri diritti come alcuni veri uomini di un tempo che fu, fecero'*, *'tornare al 1968'*, ecc.).
- **Andarmene** (2% sul totale delle indicazioni). Il cambiamento auspicato da un numero alquanto ridotto di intervistati, è semplicemente quello di andarsene dalla Sevel! C'è chi spera in un altro lavoro (ad esempio: *'licenziarmi e trovare un altro lavoro'*), chi *'di andare in pensione ad un'età giusta'*, chi osa sognare un *'un licenziamento "retribuito" con almeno 100.000 €'*.

- **Coesione e lotta per affrontare le sfide future** (2% sul totale delle indicazioni). Per un numero limitato di indicazioni, lo scenario auspicato, richiama i temi tipici dell'operaiamo, come la *'maggiore unione tra noi operai'*, il *'prendere coscienza di quello che sta accadendo'*, anche se alla luce della contemporaneità, sono da alcuni riattualizzati con nuove formulazioni: *'maggiore coesione tra operai e capi'*, *'presa di coscienza del cambiamento sulle sfide future'*. Del resto, anche chi accenna ad una dimensione di lotta, si scontra con il fatto che si è dei pecoroni: *'ci vorrebbe una rivoluzione che noi italiani non faremo mai perché siamo una massa di pecoroni'*, *'non si può perché siamo una banda di pecoroni, il cambiamento lo si deve volere tutti, qua in Sevel è impossibile'*.
- **Non so, stop immaginazione** (3% sul totale delle indicazioni). Alcuni intervistati hanno ammesso di non sapere o non riuscire ad immaginare un miglioramento delle attuali condizioni di lavoro e di vita nella fabbrica. Più di uno, pur non rispondendo direttamente alla domanda, ha lasciato intravedere scenari di rassegnazione che descrivono la loro situazione attuale: *'ci hanno tolto anche l'immaginazione'*, *'inutile immaginare, oramai ... non immagino niente'*, *'lavorare in fabbrica ha danneggiato la mia capacità di immaginazione'*, ecc.
- **Altro** (2% sul totale delle indicazioni). In questa ultima categoria sono state incluse un numero limitato di risposte, alcune che affrontano tematiche isolate, di tipo specifico/individuale (ad esempio: *'sono abbastanza soddisfatto di lavoro e di vita in fabbrica'*, *'ho subito una decurtazione salariale di 150€ dal 2013 con introduzione 18 turni'*, ecc.) o di tipo generico/generale (ad esempio: *'per non morire deve chiudere'*).

Le risposte all'ultima domanda confermano in maniera decisa quanto evidenziato precedentemente rispetto alle difficoltà e le richieste degli operai che ancora una volta si concentrano maggiormente sui temi dei ritmi di lavoro, sull'intensità produttiva e sui livelli di sfruttamento più che sui tradizionali temi salariali e dei diritti di base. La distanza tra il 36% che chiede una riduzione di ritmi e intensità di lavoro e il 16% che domanda adeguamenti salariali o all'11% che si concentra sui diritti in genere, diventa ancora più rilevante se pensiamo, come abbiamo visto precedentemente, che poi in realtà il 70% degli operai considera il proprio salario inadeguato e insufficiente. Evidentemente però l'urgenza maggiore che i lavoratori sentono sulla propria pelle è proprio questa sensazione di stritolamento nei tempi e nell'organizzazione di un sistema impersonale che gli succhia tutte le energie.

Grafico n. 42 - Se potessi immaginare un cambiamento che migliori le tue condizioni di lavoro e di vita nella fabbrica quale sarebbe?



6. Conclusioni

Tirando le fila di questa esperienza di inchiesta possiamo dire che sono emersi dati e considerazioni che ci offrono un'immagine della condizione operaia in Sevel abbastanza significativa. Un'immagine che sembra mettere in discussione le narrazioni di un lavoro operaio moderno e "pulito", l'immagine partecipativa dei circoli di qualità, dei team leader e della fidelizzazione degli operai alla comunità di impresa. Nello stesso tempo però non si delinea neanche una fotografia, magari in bianco e nero, della vecchia comunità operaia coesa e combattiva nel rivendicare la propria visibilità i propri diritti e la propria dignità. Sembrerebbe esserci una percezione di solitudine, di non appartenenza di fronte a un meccanismo impersonale della fabbrica che con la sua organizzazione con i suoi tempi, con una logica che mette l'uomo al servizio della macchina, "consuma" la risorsa umana e gli leva dignità. Sembra esserci una promessa non mantenuta nella vicenda operaia della Sevel, di una partecipazione, una umanizzazione dei processi che non si sono realizzati. Tutto sembra seguire la stella polare della produttività unico parametro in campo. Come se dentro a una crisi generale e di settore si metta in atto uno scambio per cui se vuoi avere un lavoro con alcune garanzie devi sottostare a qualsiasi forma e intensità di sfruttamento. Quanto emerge anche dalla sintomatologia attribuita dagli operai al lavoro in fabbrica ci sembra parlare di una sofferenza che non è solo materiale a anche psicologica, orfani della solidarietà operaia ma non delle condizioni da cui sorgeva.

La promessa di coinvolgere non solo fisicamente ma anche cognitivamente ed emozionalmente gli operai nel processo produttivo e negli obiettivi dell'impresa sembra stia rischiando di tradursi in un allargamento della fatica fisica ad un allargamento della fatica mentale ed emotiva, senza averne i benefici in termini di appartenenza realizzazione e partecipazione che volevano essere i presupposti della "nuova fabbrica".

In tutto ciò però sembrano emergere dall'inchiesta anche delle indicazioni propositive da parte degli intervistati che chiedono al sindacato, non di scomparire, ma di essere più vicino, più aderente alle condizioni reali del lavoro, più in ascolto e capace di cambiare le proprie strategie, tenendo conto di come cambia la condizione operaia. Una voce di dignità e cambiamento da cui ritessere una voce corale quel senso del "noi" che ha caratterizzato per tanto tempo il lavoro operaio. Questa inchiesta vuole contribuire in questa direzione a dare voce ai lavoratori in carne ed ossa ormai lontani dalle luci della ribalta, aiutarli ad avere voce in capitolo su cosa e come si produce, sulla qualità del lavoro e non solo sulla quantità di prodotto, restituire spazio a un sapere operaio così importante non solo per rendere più efficaci i processi produttivi ma anche per renderli più umani. Se questo lavoro potrà restituire anche solo una piccola voce ai lavoratori e alle lavoratrici della Sevel ne saremo orgogliosi, convinti come siamo che la ricerca deve essere al servizio delle persone e non viceversa.

7. Gruppo di ricerca e ringraziamenti

Il gruppo di sociologi ricercatori dell'associazione "Il Laboratorio" che ha collaborato per la realizzazione dell'indagine era composto da Roberto Latella, Antonella Martini, Massimo Taddia e Franco Violante.

Il lavoro è stato realizzato grazie alla fondamentale collaborazione di:

8. Il questionario utilizzato per l'inchiesta

Lavorare in Sevel tra necessità e dignità

Questionario

.Sesso: M F

Anno di nascita: _____

Comune di residenza:

Nazionalità: italiana straniera

Condizione familiare:

- Celibe/nubile
- Sposato/a o convivente
- Sposato/a o convivente con figli
- Separato/a con figli
- Separato/a senza figli
- Vivo con la famiglia d'origine
- Altro

(_____ specificare):

Titolo di studio:

(specificare):

1. Hai familiari che lavorano nella Sevel?

- Sì
- No
- Ci hanno lavorato in passato

2. Da quanti anni lavori nella fabbrica?

- Da meno di 1 anno
- Da 1 a 3
- Da 4 a 6
- Da 7 a 10
- Da 11 a 15
- Da 16 a 20
- Oltre i 20

3. Prima di lavorare In Sevel hai avuto altre esperienze di lavoro?

- No
- Sì in altre fabbriche
- Sì in contesti di lavoro molto diversi
- Sì ma solo brevi lavoro precari e intermittenti
- Altro (_____) specificare):

4. In quale settore lavori?

- Verniciatura
- Lastratura
- Montaggio
- Altro (_____) specificare):

5. Sei soddisfatto complessivamente della tua attuale condizione di lavoro (aspetti salariali diritti, tipologia di contratto organizzazione del lavoro ecc.)?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

6. Su quali tra i seguenti aspetti ritieni sia maggiormente urgente un miglioramento della tua condizione di lavoro?

Metti i seguenti aspetti in ordine di importanza dal 1 più importante al 8 meno importante

- Livello salariale
- Organizzazione dei turni e tempi di lavoro
- Intensità di lavoro
- Ripetitività del lavoro
- Nocività del lavoro per la salute e sicurezza sul posto di lavoro
- Diritti in genere (aspetti pensionistici, diritto alla formazione, malattia, ferie, maternità ecc..)
- Garanzie sindacali e democrazia sul posto di lavoro
- Rapporti con i diretti superiori (team leader - capo ute - gestore operativo - capo unità - responsabile del personale)

7. Ci sono altri aspetti su cui ritieni sia necessario migliorare le tue condizioni di lavoro?

8. Cosa pensi della nuovo metodo di lavoro denominato Ergo-Uas?

- E' un metodo pensato per migliorare la qualità del nostro lavoro che ci permette di faticare meno e tutelare la nostra salute
- E' un metodo pensato per ottimizzare i tempi, sfruttare meglio il nostro lavoro e trarne più profitto per l'azienda

- Un' azienda che non investe né sull'innovazione né sulla risorsa umana ma si limita a farci lavorare il più possibile
 - Una galera
 - Un'opportunità
 - Altro (_____ specificare):
-

14. C'è qualcosa a cui hai dovuto rinunciare per lavorare in fabbrica?

- No la mia vita è rimasta sostanzialmente la stessa
- E' più difficile frequentare e curare le amicizie
- Devo rinunciare un po' al riposo notturno
- E' più difficile curare il mio rapporto di coppia
- Devo rinunciare a del tempo per stare con i miei figli
- In parte ho dovuto rinunciare ai miei hobby
- Altro (_____ specificare):

15. Cosa vorresti dal Sindacato in fabbrica?

(massimo due opzioni)

- Maggior realismo e capacità negoziale
- Una maggior conflittualità e determinazione
- Un atteggiamento più collaborativo e costruttivo verso le politiche aziendali
- Maggior conoscenza e aderenza ai problemi dei lavoratori
- Una strategia di lotta più diversificata e adeguata alla fase che stiamo vivendo
- Nulla non credo che abbiamo bisogno del Sindacato
- Un atteggiamento meno concertativo e compiacente
- Una maggiore capacità d costruire alleanze fuori dalla fabbrica
- Nulla quello che fa vè bene così

16.. Rispetto ai dispositivi di controllo messi in atto dall'azienda cosa pensi?

(una sola opzione)

- Sono normali dispositivi comprensibili per tutelare i propri investimenti
 - Sono dispositivi piuttosto rigidi ma legittimi da parte del datore di lavoro
 - Sono dispositivi rigidi e illegittimi in un posto di lavoro
 - La fabbrica assomiglia sempre più a un carcere
 - Ci vorrebbe maggior controllo per garantire una maggior equità e far si che ognuno faccia il proprio dovere
 - Altro (_____ specificare)
-

17. C'è una forma di controllo o di verifica del lavoro messo in atto dall'azienda che ritieni particolarmente irritante o lesiva della tua dignità personale?

Si No Non so

18. Se si quale?

19 . A tuo giudizio vengono rispettate le pari opportunità e la parità di diritti tra donne e uomini

Si No Non so

20 . Se no in quali casi non sono rispettate?

21. Le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono rispettate?

Si No Non so

22. Il tuo salario ti permette di...

- Fare risparmi e investimenti per il futuro
- Avere un buon tenore di vita che altrimenti non mi potrei permettere
- Arrivare a mala pena a fine mese
- Avere un tenore di vita dignitoso
- Non basterebbe se non avessi altre entrate in famiglia
- Altro (specificare)_____

23. Quanto è cambiato il tuo tenore di vita da quando è iniziata la crisi (2008)?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

24. Se potessi immaginare un cambiamento che migliori le tue condizioni di lavoro e di vita nella fabbrica quale sarebbe?
