Breve storia di un'azienda come tante, la Magna di Guasticce, alla ricerca della giustizia sindacale nel mondo dei padroni globali

La Magna s.p.a. fa capo a una multinazionale che opera nel settore dell'automotive, producendo serrature per auto di vari modelli, in particolare per Audi e Fiat.
A oggi la Magna conta circa 600 dipendenti (il 70% donne), 500 dei quali operai.
In questi ultimi anni l'azienda ha attraversato molte situazioni, infatti è passata dal dichiarare 120 esuberi (solo dopo l'occupazione della fabbrica, un paio di anni fa, da parte dei lavoratori il rischio mobilità è stato scongiurato) ad anni di cassa integrazione di cui non si vedeva più la fine, fino a oggi dove l'esubero è rientrato e i volumi richiesti da produrre sono in crescita.
Non si era mai riusciti a fare assumere personale, perché prima il regime di cassa integrazione (che di per sé impedisce qualsiasi assunzione), poi il carattere di totale incertezza della committenza Fiat (soprattutto dopo il trasferimento della sua sede legale e di quella fiscale fuori dai confini Italiani) nel dare una calendarizzazione certa e affidabile dei volumi produttivi, avevano fatto sì che la Magna decidesse di non intraprendere nessun tipo di azione (in questo caso, assumere) fino al momento in cui non ci fosse stata maggiore chiarezza.
Tra l'altro, Fiat, senza spiegazioni, non ritirava più ciò che ordinava, dando l'impressione di voler fare una consistente scorta, in attesa di trasferire altrove la produzione di serrature.
In questa situazione di stallo sono state assunte solo 7 persone delle 70 che l'azienda e la RSU si erano accordate di assumere.
Non è stato nemmeno possibile indurre l'azienda a investire su una nuova linea, aumentando così la produzione e il personale, perché questo non è stato ritenuto un investimento produttivo, a fronte dell'esistenza della concorrenza tra Magna made in Guasticce e Magna made in Cina!
Dopo aver deciso di non dotarsi di linee nuove né di assumere nuovo personale, la Magna ha organizzato diversamente le turnazioni, passando dai classici "15 turni" per settimana (3 al giorno: mattina, pomeriggio e notte, da lunedì a venerdì) ai "18 turni" (con l'aggiunta del sabato lavorativo), fino agli attuali "20 turni" (con la costituzione di una quarta squadra e con l'aggiunta del lavoro domenicale al mattino e di notte e con l'aumento delle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario, anche se di lavoro straordinario non si tratta), praticamente istituendo il ciclo continuo.
Questo sistema di turnazione, che non rende possibile effettuare tutte le ore previste dal contratto, ma che mantiene inalterata la retribuzione totale, è stato approvato a maggioranza dai lavoratori.
In questa situazione tesa a soddisfare le richieste di Fiat e soprattutto di Audi, la vita privata delle operaie e degli operai ne esce sicuramente sacrificata, così come la loro condizione lavorativa e il loro stesso ritmo biologico. Chissà se a dirigenti e impiegati capiterà talvolta di ricordarsene!
Ora, non c'è più un esubero di personale di tipo classico (che si verifica quando, per produrre i volumi richiesti, la manodopera necessaria è inferiore al numero dei dipendenti presenti in azienda), ma per la Direzione c'è un soprappiù di quei dipendenti che, per ragioni di salute (allergie, gravi dolori articolari, disturbi psicologici e psichiatrici direttamente correlati al duro e alienante lavoro sulle linee, che influiscono anche sul fisico in modo invalidante), non possono più essere tutti quanti impiegati su postazioni e turni compatibili con le loro patologie, perché gli

impianti devono marciare tutti e al gran completo, giorno e notte, senza guardare in faccia a nessuno.
L'azienda non fa mistero di volere utilizzare l'attuale normativa di legge (compresa la legge Fornero), che le permette di licenziare un lavoratore non assunto come categoria protetta, pure se in possesso di prescrizione medica, nel caso in cui non ci sia più per lui posto di lavoro adeguato alla sue condizioni di salute.
E intanto ha provveduto a mandare in ferie forzate a rotazione i lavoratori in possesso di prescrizione medica che li esonera dal lavoro notturno (che in Magna sono numerosi), con la motivazione che non c'è più posto per tutti loro nei turni del mattino e del pomeriggio.
La RSU non può permettere il licenziamento di nessuno, meno che mai di un lavoratore verso cui l'azienda nel tempo ha tenuto un comportamento irresponsabile, per esempio non facendolo ruotare su più postazioni e aggravando così la sua condizione muscolo-scheletrica o quella delle allergie a maneggiare continuamente pezzi imbevuti sempre della stessa sostanza.
Qualcosa la RSU e in particolare gli RLS nel corso del tempo hanno fatto per modificare questa scorretta gestione aziendale del personale, facendo adottare la rotazione di postazione ogni 2 ore e facendo sostituire grassi, oli, solventi con prodotti equivalenti meno nocivi per la salute.
Ma parecchio resta ancora da fare.
Ad affrontare la questione esuberi potrebbe dare un certo contributo l'esigenza di un discreto numero di dipendenti che per ragioni di famiglia hanno la necessità di lavorare con orario part-time (da un sondaggio fatto dalla RSU risulta che a optare per il part-time ci sono una quarantina di operaie e operai).
Questo libererebbe un cospicuo monte ore, che potrebbe essere messo a disposizione, sul primo e sul secondo turno, di chi ha la prescrizione per non lavorare di notte.
E si potrebbe anche ridiscutere i processi produttivi per modificare alcune postazioni, così da renderle accessibili a chi ha prescrizioni specifiche.
Ma del part-time non si sente più parlare in termini operativi e non si sente nemmeno una parola chiara sulla fine delle ferie forzate.

Un gruppo di operaie e operai Magna