



Sevel, + efficienza - salute



Lanciano, 08/02/2021

L'annuncio dell'erogazione del premio efficienza nel gruppo FCA, relativo all'anno 2020, ha scatenato immediatamente l'entusiasmo degli idolatri del CCSL. Nell'anno della cessione di FCA, nell'operazione Stellantis, in cui gli azionisti si sono pappati subito 3 miliardi di euro di dividendi (alla fine della festa saranno oltre 5 miliardi), sarebbe stato inaccettabile e moralmente deprecabile che non venisse riconosciuto ai lavoratori un corrispettivo dei sacrifici fatti, resi ancor più duri dalle condizioni di lavoro imposte anche dalla pandemia.

L'USB da sempre considera le modalità di definizione del premio efficienza controproducente per i lavoratori, poiché si ottiene con modalità di difficile interpretazione anche a chi si ostina ad avallarle, e soprattutto perché grava sulla loro pelle a suon di aumenti di carichi di lavoro che si susseguono.

Il WCM (World Class Manufacturing) impone ogni anno di alzare sempre più l'asticella azzerando i risultati ottenuti in precedenza e ciò lo possiamo semplificare con l'equazione in cui l'efficienza corrisponde a più produzione con meno lavoratori.

Vorremmo ricordare che nell'era pre-CCSL (anno domini 2007) in FCA veniva erogato un premio di produzione del tutto accostabile alle cifre dei premi di efficienza degli ultimi anni e che i lavoratori si sono dovuti guadagnare a proprie spese. Ciò è facilmente desumibile facendo il rapporto volumi produttivi: poco più di 200 mila furgoni annui prodotti da circa 7000 dipendenti in quegli anni, a fronte dei quasi 300 mila annui prodotti negli ultimi esercizi con poco più di 6000 dipendenti. A tutto ciò va aggiunto l'aggravio del cambio di turnazioni di

lavoro imposto da SEVEL a fine 2019 e che prevede di lavorare, a retribuzione ordinaria, anche il sabato sia sul turno di mattina che su quello pomeridiano.

Riteniamo che tale erogazione non sia un regalo ma il prezzo pagato ai lavoratori per i cospicui risultati economici a beneficio degli azionisti e che, se paragonati agli effetti sulle condizioni lavorative e tutto quello che ne consegue dal punto di vista psicofisico, sia il minimo che si potesse fare.

Infine non va sottovalutato il fatto che il CCSL di fatto ha cancellato un livello di contrattazione impoverendo i salari e viene citato, a secondo della circostanza, quale contratto nazionale o contratto di secondo livello.

La forza della ragione talvolta imporrebbe un onorevole silenzio.

RSA USB Sevel

Coordinamento USB Lavoro Privato Chieti

Lanciano, 05.02.2021