

# FIOM

Anno XXXIII, Numero 2  
aprile 2018

f Fiom-Cgil Bologna  
@FiomBologna

Speciale

G.D

Bologna  
Notizie

INCHIESTA SULLE  
CONDIZIONI DI  
LAVORO

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI DI BOLOGNA

# Speciale G.D

## INCHIESTA FIOM SULLE CONDIZIONI DI LAVORO

# Un viaggio ragionato tra le risposte dei lavoratori

di Michele Bulgarelli con Davide Zini, Fabrizio Melega, Sandro Roncarati e Marco Maccaferri

**UN'INCHIESTA SULLE  
CONDIZIONI DI LAVORO,  
DI SALUTE E SICUREZZA,  
SULL'AMBIENTE SOCIALE,  
LA CONTRATTAZIONE  
E IL SINDACATO IN G.D**

**Più** di quattrocento questionario raccolti tra lavoratrici e lavoratori G.D in pochi giorni a inizio 2018; poi un lavoro impegnativo di inserimento dei dati svolto dai delegati della FIOM G.D; ora un materiale molto prezioso per il sindacato che vogliamo, con questa pubblicazione, mettere a disposizione di tutti. Come si lavora in G.D? Quali condizioni di lavoro richiedono maggio-

re attenzione? La conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro oppure i ritmi e i carichi di lavoro? Che percezione c'è tra i dipendenti in merito all'ambiente "fisico di lavoro" e in riferimento all'ambiente "sociale" dell'azienda?

Quale conoscenza e anche quale giudizio e parere hanno i lavoratori della contrattazione aziendale in G.D nei suoi diversi aspetti? E quali domande pongono al sindacato e alla FIOM in particolare? Queste le domande che attraversavano le quattro pagine del questionario.

Per prima cosa proviamo a capire chi ha risposto al questionario. All'inchiesta hanno partecipato lavoratori di tutti gli stabilimento di G.D, ugualmente suddivisi tra

lavoratori addetti alla produzione e impiegati in ufficio, più uomini che donne, di tutte le età anagrafiche e di diversa anzianità di servizio. Va segnalato che hanno partecipato all'inchiesta,

come era anche logico aspettarsi, lavoratori e lavoratrici in generale più "vicini" al sindacato, rispetto alla media aziendale: il 56% di chi ha riconsegnato il questionario compilato è iscritto al sindacato e il 40% del totale degli intervistati è iscritto alla FIOM.



Fiom Notizie, della  
Federazione Impiegati Operai Metallurgici

Foto tratte da:  
Archivio storico Pedrelli Bologna

Periodico Bimestrale - Anno XXXI  
Autorizzazione del Tribunale di Bologna  
n. 5276 del 26 giugno 1985

Direttore Responsabile  
Remigio Barbieri

Impaginazione grafica  
Redesign Comunicazione - Bologna  
Stampa: FDLitografia Zucchini S.r.l.,  
divisione FD Tipolitografia - Bologna

Elaborazione dal progetto grafico di  
Giancarla Scotta

[www.fiom-bologna.org](http://www.fiom-bologna.org)  
[blog:https://fiomnotizie.wordpress.com/](https://fiomnotizie.wordpress.com/)

Siamo anche su facebook:  
**Fiom-Cgil Bologna**

Chiuso in redazione il 23 aprile 2018

FIOM Bologna - Amministrazione  
via Marconi 69, Bologna • tel. 051.24.82.19

Sedi decentrate:

SANTA VIOLA • Via del Giglio, 7  
Tel. 051.314.52.11  
SAN LAZZARO • Via Emilia Levante, 249/b  
Tel. 051.620.55.11  
CASALECCHIO • Via Ronzani, 3/2  
Tel. 051.611.62.11

BUDRIO • Via Martiri Antifascisti 52/54  
Tel. 051.692.30.11

S. GIOVANNI IN PERSICETO • Via Marconi, 26  
Tel. 051.82.11.55

RUNO • Via Galliera n. 62  
Tel. 051.865.88.11

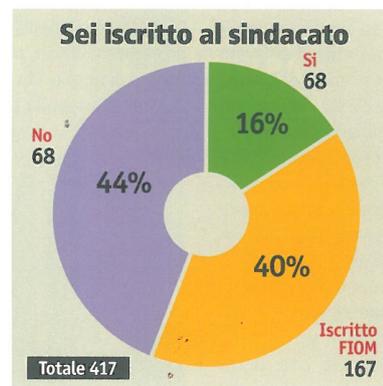
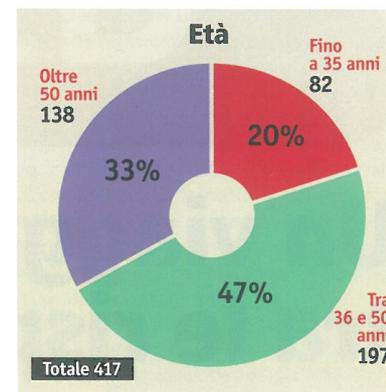
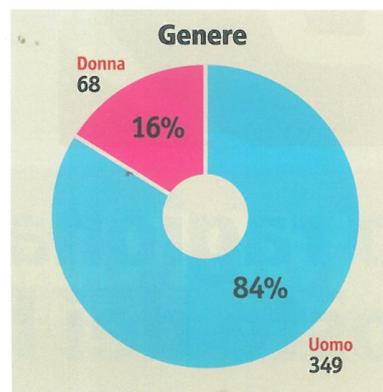
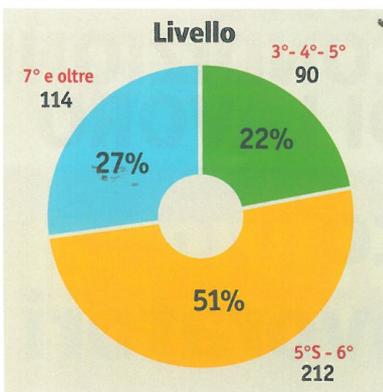
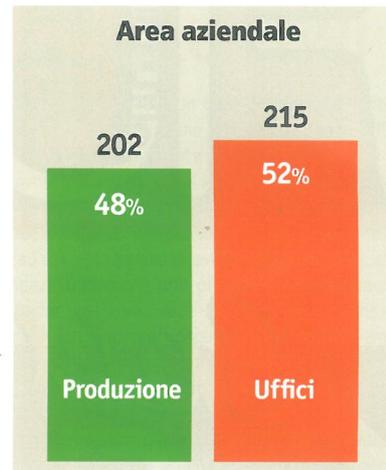
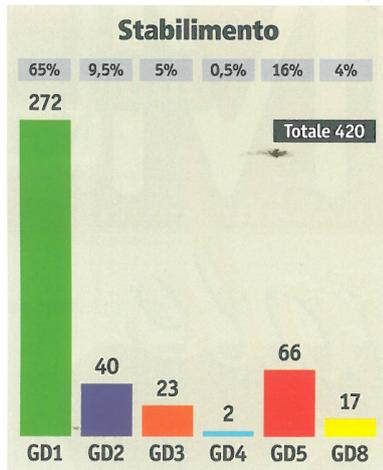
MONTAGNA • Via Borolungo, 64  
Piorretta Terme (BO)  
Tel. 0534.23.000

f facebook: Fiom-Cgil Bologna

twitter: @FiomBologna

instagram: <https://www.instagram.com/fiomcgilbologna/>

# INFORMAZIONI GENERALI

**2**


# CONDIZIONI DI LAVORO

■ Sugli orari di lavoro e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro emerge una situazione positiva e il parere della maggior parte degli intervistati è che i "nuovi orari di lavoro" previsti dal recente contratto aziendale possano andare nella direzione giusta. Richiede invece un approfondimento e anche un intervento da parte di tutti (compresa l'azienda dal mio punto di vista)

quanto emerge alla domanda "quante volte ti capita di svolgere ore aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro". Qui risponde "tutte le settimane" la metà del totale degli intervistati; la percentuale sale al 58% se consideriamo solo le donne e al 64% se consideriamo solo le risposte di chi lavora in ufficio.

Anche confrontando le risposte dell'inchiesta

sulle condizioni di lavoro in G.D con quanto emerge da indagini simili in altre imprese del territorio emerge un dato molto chiaro: in G.D si svolge un lavoro di qualità, in cui le persone - in generale e nella maggior parte delle risposte- realizzano la propria professionalità (perché lavorando si ha la possibilità di confrontarsi e risolvere in autonomia i problemi, si svolgono compiti complessi e si apprendono nuove nozioni).

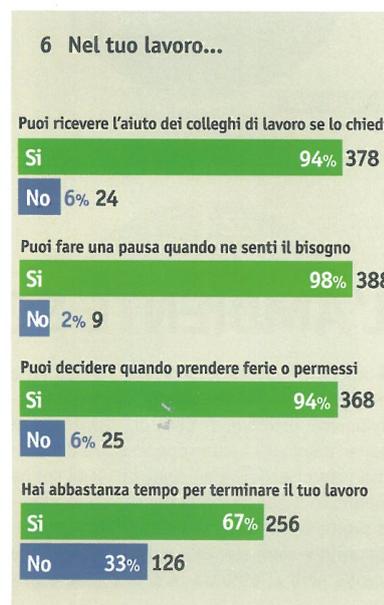
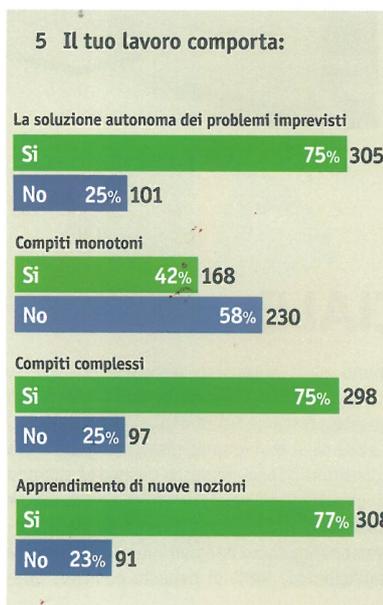
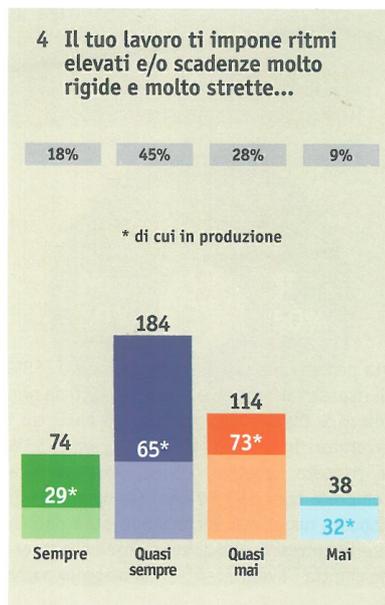
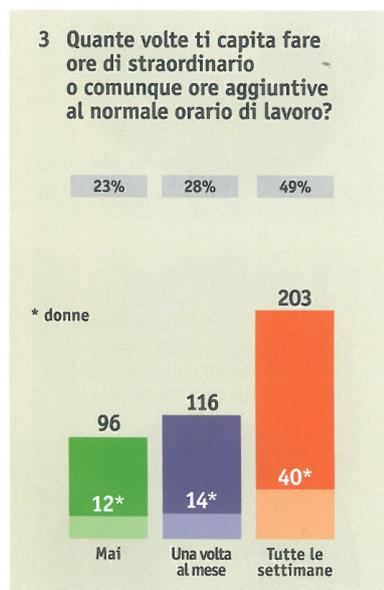
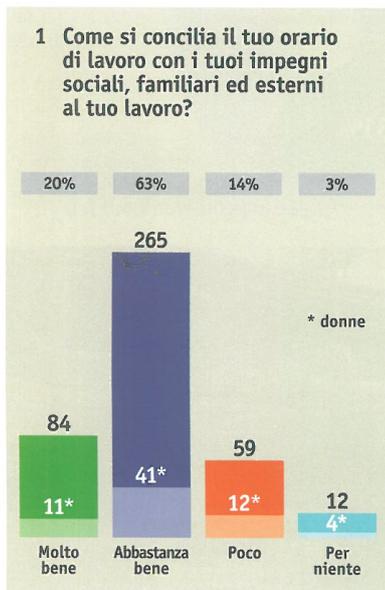
La stragrande maggioranza dei lavoratori risponde anche di poter chiedere l'aiuto di un collega e di poter far pausa quando se ne ha bisogno. Allo stesso modo la stragrande maggioranza dei lavoratori dice poter deci-

dere quando prendere ferie e permessi. Ancora la maggioranza degli intervistati risponde di avere sufficiente tempo per portare a termine il compito assegnato; si nota una differenza però tra gli addetti alla produzione (che rispondono positivamente al 70%) e tra chi è impiegato in ufficio (le risposte positive alla domanda scendono al 52%).

Per quanto riguarda le domande riferite all'ambiente "fisico" di lavoro, che impattano direttamente sulle condizioni di salute e di sicurezza in azienda, emerge un quadro positivo. La maggioranza dei lavoratori dichiara di non dover spostare oggetti pesanti a mano "mai" o "quasi mai", così come il

79% degli intervistati dichiara di non trovarsi "mai" o "quasi mai" a lavorare in posizioni di lavoro disagiate. Più attenzione va posta sicuramente agli spazi di lavoro, perché il 42% dei dipendenti dichiara di lavorare "sempre" o "quasi sempre" in ambienti di lavoro sovraffollati; questa percentuale tocca il picco del 65% se si prendono le risposte dei lavoratori di GD5.

Positive anche le risposte alla domanda n.8 perché il 73% degli intervistati risponde che "se rilevi un problema di potenziale rischio e lo porti a conoscenza dei tuoi responsabili lo stesso viene adeguatamente affrontato dall'azienda." ➤

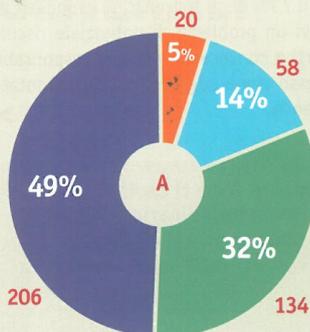


## IL LUOGO DI LAVORO

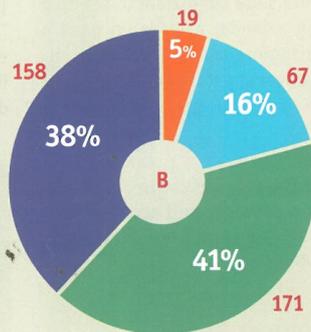
7 Individua, per ciascuno dei seguenti punti, in quale misura il tuo lavoro comporta:

■ Sempre  
■ Quasi sempre  
■ Quasi mai  
■ Mai

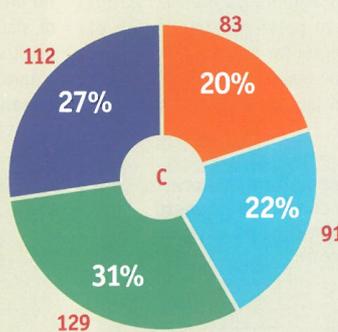
**A) Movimentazione manuale e spostamento di oggetti pesanti**



**B) Posizione di lavoro disagiate e/o che provocano dolore e/o che non consentono di lavorare in posizione corretta (ergonomica)**

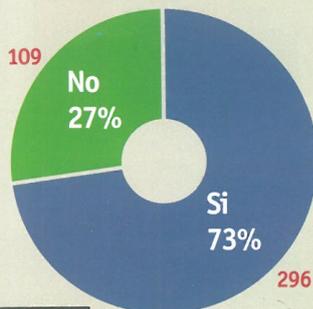


**C) Presenza in spazi sovraffollati o in postazioni di lavoro troppo ravvicinate**



4

8 Se rilevi un problema di potenziale rischio e lo porti a conoscenza dei tuoi responsabili, ritieni che lo stesso venga adeguatamente affrontato dall'azienda?



## L'AMBIENTE SOCIALE

■ Anche in questa sezione del questionario le risposte degli intervistati sono complessivamente positive. Il 68% dei lavoratori si sente "adeguatamente sopportato/a dal proprio responsabile", così come l'81% di chi ha compilato il questionario pensa che le attività svolte siano "consone alla propria professionalità e competenze"; questa percentuale scende però al 69% tra le donne (che espri-

mono però giudizi in generale positivi su tutto il resto dell'inchiesta rendendo quindi questo scostamento piuttosto significativo). L'azienda si divide quasi esattamente a metà (considerando le risposte ricevute) quando si chiede alle lavoratrici e ai lavoratori se ritengono che le proprie competenze e professionalità siano adeguatamente valorizzate dall'azienda, 48% di risposte positive. Que-

sta percentuale sale tra i nuovi assunti (58% di risposte affermative tra chi è in G.D da non più di 5 anni), tocca i valori più bassi tra i lavoratori in azienda tra 5 e 15 anni (55% di risposte negative) e nella fascia di età compresa tra i 36 e 50 anni (sempre 55% di risposte negative). Incrociando poi i dati in riferimento al livello di inquadramento emerge che tra i livelli 3°-4°-5° la maggior parte

dei lavoratori (55%) dà una risposta negativa alla domanda "la tua professionalità e le tue competenze sono adeguatamente valorizzate"; pone comunque qualche interrogativo (al sindacato ma anche all'azienda) che il 46% dei lavoratori inquadrati dal 7° livello in su comunque si esprimano negativamente su questa domanda.

Sicuramente interroga sia l'azienda che il sindacato il fatto che la metà dei lavoratori di G.D ritiene di non essere bene informato sui progetti futuri e sui cambiamenti in corso in azienda. Da notare anche che un dato medio del 50% di risposte positive si conferma da un dato omogeneo tra lavoratori occupati in produzione e in ufficio, mentre si evidenziano differenze nelle risposte a seconda degli stabilimenti: si passa da un 52% di lavoratori

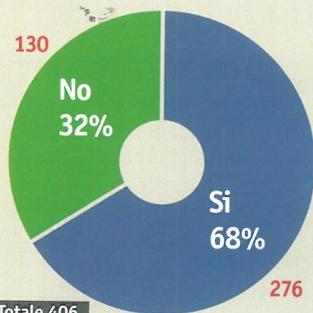
in G.D 1 che dichiara di essere informato sul processo di cambiamento dell'azienda, le risposte positive si fermano al 44% in G.D 5, scendono al 40% in G.D 2 e al 29% in G.D 8, mentre si attestano al 52% in G.D 3.

Molto positive le risposte alle domande 13 e 14. L'80% dei lavoratori che hanno partecipato all'inchiesta sono "molto" o "abbastanza" soddisfatti del proprio lavoro in G.D e solo il 13% del totale di chi risponde al questionario "pensa di cambiare lavoro in un prossimo futuro". Queste risposte confermano l'attrattiva di G.D nel panorama dell'industria metalmeccanica (e non solo) bolognese. Ma è interessante scavare sotto la superficie dei dati e scoprire i cambiamenti del mondo del lavoro e anche di come si percepiscono oggi i lavoratori. Si nota infatti che ritengono più

probabile un cambiamento del proprio posto di lavoro (cioè andare a lavorare in un'altra azienda) i lavoratori giovani e quelli con minore anzianità di servizio: rispondono sì alla domanda "pensi di cambiare azienda in un prossimo futuro" rispettivamente il 24% e il 23% contro la media del 13%.

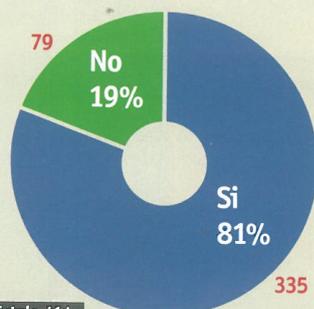
E' anche interessante osservare che proprio i lavoratori più giovani - per età anagrafica - o con minore anzianità di servizio, che sembrano guardare anche alla possibilità di cambiare lavoro nel futuro più vicino, sono quelli che esprimono migliori apprezzamenti per la situazione che trovano in G.D, sia come ambiente di lavoro, che come valorizzazione delle professionalità (domanda 11 e domanda 13), che come giudizi positivi sui risultati della contrattazione (domanda 17).

9 Nel tuo lavoro ti senti adeguatamente supportato/a dal tuo diretto responsabile?



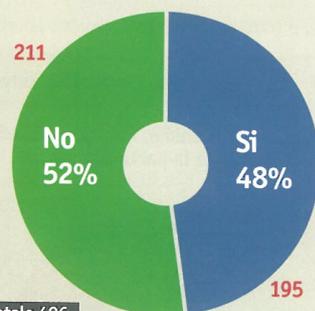
Donne No 27% Si 73%

10 Ritieni che le attività che ti vengono richieste siano consone alla tua professionalità e alle tue competenze?



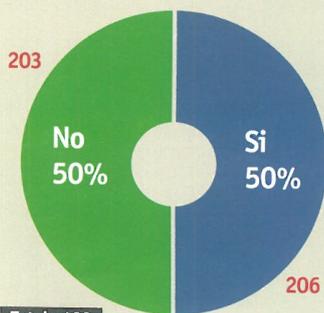
Donne No 28% Si 72%

11 La tua professionalità e le tue competenze sono adeguatamente valorizzate?



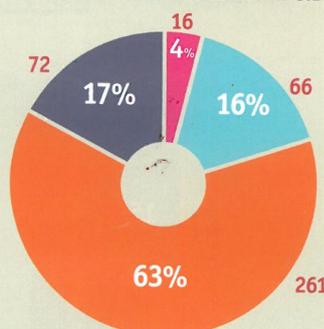
Donne No 59% Si 41%

12 Sei informato/a sulla situazione e sul processo di sviluppo di G.D?



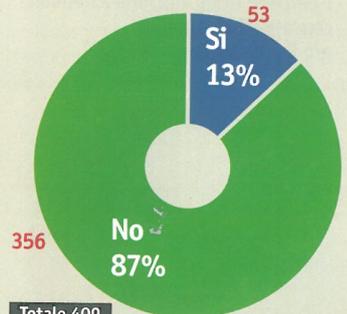
Donne No 44% Si 56%

13 Complessivamente quanto sei soddisfatto del tuo lavoro in G.D?



Donne  
 Per nulla 3%  
 Poco 18%  
 Abbastanza 71%  
 Molto 8%

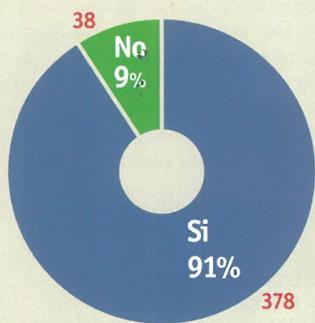
14 Pensi di cambiare azienda in un prossimo futuro? (Dato riferito ai giovani fino a 35 anni)



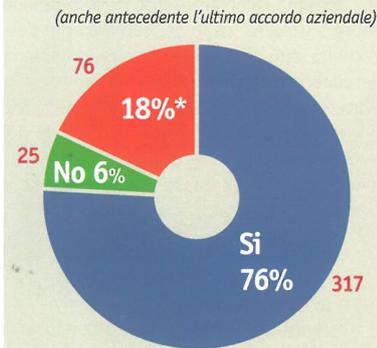
Giovani fino a 35 anni No 75% Si 25%

# LA CONOSCENZA E I GIUDIZI SULLA CONTRATTAZIONE

**15** Sei a conoscenza dei contenuti del recente contratto aziendale dell'11 ottobre 2017?



**16** Sei a conoscenza dei contenuti economici e normativi della contrattazione aziendale presente in G.D? (anche antecedente l'ultimo accordo aziendale)



\* So che c'è ma non ne conosco i contenuti

■ Un dato sicuramente interessante è la buona conoscenza da parte dei lavoratori, almeno quelli coinvolti dall'inchiesta (che, come ricordiamo, rappresentano un campione complessivamente più "vicino" al sindacato rispetto alla media aziendale), dei contenuti sia del recente e ultimo Contratto Aziendale dell'11 ottobre 2017, sia della contrattazione aziendale presente in G.D.

A tal proposito ricordiamo anche i recenti opuscoli prodotti dalla FIOM che ricostruiscono una tabella salariale aggiornata che recupera la contrattazione in G.D e che sintetizzano anche la contrattazione aziendale in materia di diritti individuali.

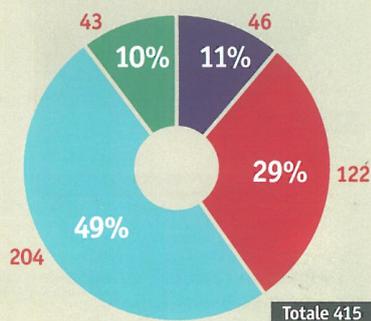
Oltre ad una buona e diffusa contrattazione quello che emerge dall'inchiesta è un giudizio diffusamente positivo anche sui diversi aspetti e contenuti della stessa contrattazione. Ma con sfumature diverse che è bene provare ad evidenziare.

In riferimento alla parte economica (stipendio mensile e premio di risultato) esprime una valutazione "ottima" o "buona" il 59% degli intervistati (le donne danno un giudizio "buono" o "ottimo" al 69% e l'apprezzamen-

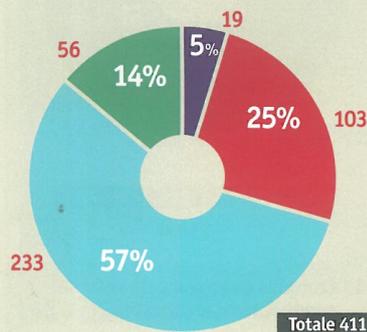
6

**17** Come valuti la contrattazione aziendale presente in G.D relativamente ai seguenti aspetti:

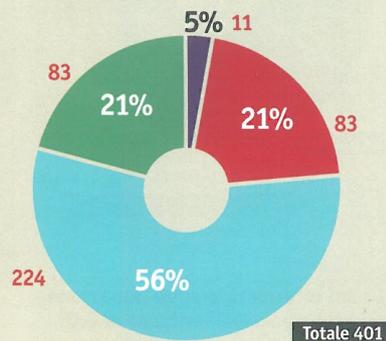
Stipendio mensile, Premio di Risultato e in generale la parte economica



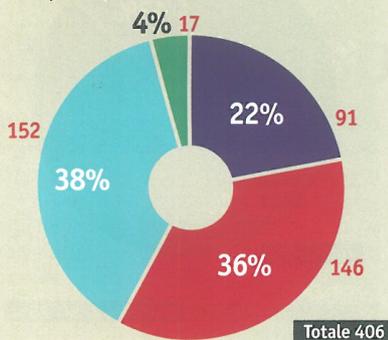
Permessi di vario tipo aggiuntivi al Contratto nazionale ed alla Legge



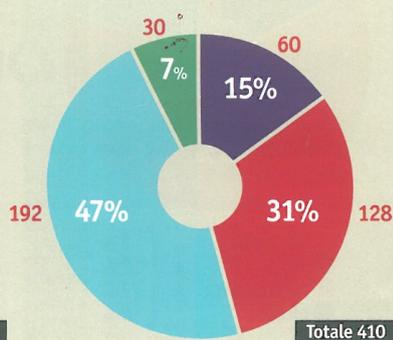
Borse di studio e diritto allo studio per i lavoratori e i figli dei dipendenti



I percorsi di formazione aziendale concordati con la RSU e/o il "piano aziendale G.D"



Gli orari di lavoro e le turnazioni



■ Scarsa  
■ Sufficiente  
■ Buona  
■ Ottima

to maggiore si trova tra i giovani con meno di 35 anni: giudizi "buono" e "ottimo" che raggiungono il 71%); questa percentuale di valutazioni positive sale al 61% in riferimento ai "permessi di vario tipo" previsti dalla contrattazione aziendale e aggiuntivi a quelli di Legge e Contratto nazionale; le valutazioni positive da parte delle lavoratrici e dei lavoratori toccano il punto più alto (77% di giudizi "ottimi" o "buoni") in merito al sistema di borse di studio e al diritto allo studio per dipendenti e figli dei dipendenti - un capitolo tra l'altro sistematizzato nell'Accordo aziendale dell'11 ottobre 2017. Anche sugli orari e sui turni di lavoro i giudizi "buoni" e "ottimi" si attestano al 54%, una media che tiene conto di un dato che vede rispo-

ste positive tra le donne al 59%, raggiungere il massimo di apprezzamento tra i livelli alti (61%) e avere la zona di maggiore dissenso tra i lavoratori con oltre 15 anni di anzianità di servizio (tra i quali i giudizi "buoni" e "ottimi" scendono al 35%).

Sulla formazione aziendale invece dall'inchiesta emerge un'attenzione particolare e una richiesta a intervenire di più. Infatti i giudizi "ottimi" e "buoni" sui "percorsi di formazione aziendale concordati con la RSU e sul piano aziendale G.D" si fermano al 42% delle risposte, e i lavoratori che hanno ritenuto "scarsa" questo capitolo della contrattazione tocca il massimo (22%) di tutte e cinque le sezioni in cui era divisa la parte dell'inchiesta sulla contrattazione aziendale.

Alla domanda che, anche sulla base delle difficili discussioni degli ultimi mesi, abbiamo voluto inserire e che riguardava direttamente il giudizio da parte dei lavoratori sull'operato del sindacato in G.D le risposte sono positive. L'attività sindacale in G.D è valutata, nel suo complesso, "ottima" o "buona" dal 48% dei lavoratori, sufficiente dal 33% e scarsa dal 19% degli intervistati. Tra gli iscritti alla Fiom i giudizi "buoni" e "ottimi" salgono al 58%.

Interessante è leggere queste risposte insieme a quelle alla domanda successiva. Emerge infatti che la stragrande maggioranza dei lavoratori (73%) ritiene che il sindacato (comprendendo sia la RSU aziendale che le Organizzazioni Sindacali esterne) abbia "molta" o "abbastanza" possibilità di incidere sulle condizioni di lavoro.

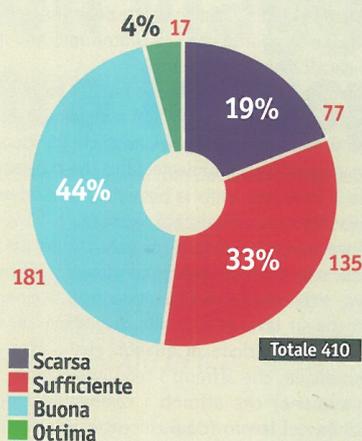
Inoltre come Fiom di Bologna, insieme ai delegati, abbiamo anche voluto chiedere con il questionario quali strumenti i lavoratori e le lavoratrici della G.D ritenevano più utili al sindacato per una puntuale ed efficace informazione ai lavoratori. Le risposte sono chiarissime: assemblee sindacali retribuite (indicate da 315 lavoratori e lavoratrici) e dialogo diretto dei delegati con i colleghi in azienda (314); molto distanziato l'utilizzo della bacheca sindacale (183 risposte) che però comunque si colloca davanti ai social (FB, Twitter e altro), indicati solo da 102 lavoratrici e lavoratori, e all'utilizzo del sito internet della Fiom (71).

Infine i temi di interesse, le priorità, i compiti che i lavoratori e le lavoratrici ritengono di maggiore interesse e assegnano al sindacato per indirizzarne l'azione.

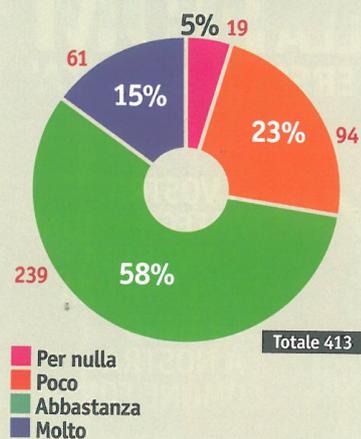
Ai primi tre posti (visto che chi partecipava all'inchiesta poteva esprimere più di una scelta) si collocano l'intervento sulle condizioni di lavoro (ritmi, carichi di lavoro), le retribuzioni e la formazione, le qualifiche e i percorsi di crescita professionale. Senza dubbio il cuore e potremmo dire il "core business" della contrattazione aziendale, da sempre; ma con la conferma, anche in G.D dopo altri risultati simili in occasione di inchieste tra i lavoratori e le lavoratrici, che la formazione e i percorsi di crescita hanno una centralità nella percezione dei lavoratori e richiedono di essere inseriti tra le priorità dell'azione sindacale. Subito dopo le prime tre scelte si colloca l'attenzione per gli orari di lavoro e per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e poi la richiesta di coinvolgimento da parte dei lavoratori nei processi di cambiamento dell'azienda. Distanziati, e quindi non considerati priorità per l'azione sindacale da parte di chi ha compilato il questionario, le forme di "welfare aziendale" e i "valori del movimento operaio".

## SINDACATO/LAVORATORI

18 Come valuti complessivamente l'attività del sindacato in G.D?



19 Ritieni che il sindacato (RSU e OO.SS.) abbiano la possibilità di incidere sulle condizioni di lavoro?



20 Quali dei seguenti strumenti ritieni che siano più utili al Sindacato per una puntuale ed efficace informazione ai lavoratori?



**21 Quali priorità assegneresti all'azione del sindacato e della FIOM nei prossimi mesi e nel prossimo futuro in G.D? (max 3 scelte)**

Le condizioni di lavoro (carichi/ritmi di lavoro, orari, ecc...)

**20% 214**

La formazione, la qualificazione e i percorsi di crescita dei lavoratori

**18% 196**

Il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di cambiamento della azienda

**14% 148**

I valori del movimento operaio e sindacale (antifascismo, Costituzione, ecc.)

**2% 24**

Le forme di Welfare aziendale

**6% 67**

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, gli orari, i turni

**16% 173**

Le retribuzioni

**20% 208**

Altro (scrivi sotto in sintesi...)

**2% 19**

## CONCLUSIONI

■ Cercando di fare un bilancio assolutamente parziale, da una prima lettura di questi dati, emergono chiaramente elementi comuni tra i lavoratori della G.D (ad esempio la buona conoscenza dei contratti e giudizi complessivamente buoni sulla contrattazione) ma anche diversità (ad esempio legate al lavoro degli impiegati: gli spazi di lavoro e agli gli orari) e scostamenti anche legati alla sede di lavoro (per esempio quando i lavoratori occupati negli stabilimenti di Anzola - in modo particolare GD 2 e GD 5 - segnalano di essere poco informati sui processi di trasformazione dell'Azienda).

Interessanti anche le risposte dei giovani, che ci segnalano una "lettura generazionale" dell'inchiesta.

Dall'inchiesta FIOM G.D emerge il racconto di un mondo del lavoro che cambia ma che ha certezze: l'assemblea e il dialogo diretto del sindacato con i lavoratori e con coloro che si vuole rappresentare, la necessità di tenere insieme i diritti individuali, i permessi, il diritto allo studio, la contrattazione del salario con la contrattazione anche della formazione, dei piani formativi e dei percorsi di crescita. Basta leggere insieme i giudizi sulla contrattazione esistente in G.D e le priorità che i lavoratori indicano al sindacato per l'azione futura.

Siamo dentro un'azienda che ha una presenza vera e consolidata della FIOM e del sindacato, che si nota nella composizione di chi ha risposto al questionario come nel fatto che si ritiene che il sindacato abbia la possibilità di incidere sulla vita e sulle condizioni di lavoro.

Senza nessuna pretesa di racchiudere una mole così ricca di dati in conclusioni definitive, sicuramente dall'inchiesta in G.D emerge che ai lavoratori e alle lavoratrici serve una contrattazione di qualità, che unisca e non divida, che affronti i temi nuovi (orari e formazione) che affronti i cambiamenti del mondo del lavoro (oggi chi entra in azienda ha orizzonti culturali e un'identificazione con il lavoro diversa da anche solo vent'anni fa) e le disuguaglianze che ci sono, una contrattazione che sappia affrontare il tema di genere (perché in diverse domande le risposte delle lavoratrici chiedono attenzione).

Vorrei concludere ringraziando tutti i lavoratori che hanno partecipato all'inchiesta e soprattutto i delegati della FIOM in GD che l'inchiesta l'hanno voluta, pensata, costruita e realizzata. E un grazie aggiuntivo ai quattro "sbobinatori" che hanno inserito su un foglio di calcolo tutte le risposte dei lavoratori, e che ci hanno quindi permesso di realizzare analisi incrociate delle risposte. Questo materiale prezioso, questi dati complessi, le percentuali e i giudizi dei lavoratori ci saranno d'aiuto nel confronto quotidiano con l'azienda.

# ISCRIVITI ALLA FIOM

## CONTRATTAZIONE, COERENZA, SERIETA'

IL MOMENTO  
E' ADESSO,  
PER CRESCERE  
E CAMBIARE  
ABBIAMO  
BISOGNO  
DI VOI



**FIOM-CGIL**  
**BOLOGNA**

Via Marconi 69 - Bologna  
Tel. 051.248210  
info@fiom-bologna.org  
www.fiom-bologna.org

LA VOSTRA  
PARTECIPAZIONE  
E LA VOSTRA  
INTELLIGENZA  
SARANNO  
LA NOSTRA  
COMUNE FORZA

Fiom-Cgil Bologna

<https://www.facebook.com/fiomgdspa>

<https://fiomnotizie.wordpress.com>

@FiomBologna

[www.instagram.com/fiomcgilbologna/](http://www.instagram.com/fiomcgilbologna/)

**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI