



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 96

**COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA**  
**sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare**  
**riguardo alle cosiddette «morti bianche»**

AUDIZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEL GRUPPO FIAT

104<sup>a</sup> seduta: mercoledì 23 maggio 2012

Presidenza del presidente TOFANI

**I N D I C E****Audizione dei rappresentanti del gruppo FIAT**

PRESIDENTE . . . . .	Pag. 3, 5, 9 e <i>passim</i>	<i>REBAUDENGO</i> . . . . .	Pag. 4, 14, 17 e <i>passim</i>
CARLONI (PD) . . . . .	.10, 14, 15	<i>DI GIUSTO</i> . . . . .	.5, 11, 13 e <i>passim</i>
		<i>MODAFFARI</i> . . . . .	8
		<i>CENCETTI</i> . . . . .	10, 15

---

*Sigle dei Gruppi parlamentari: Coesione Nazionale (Grande Sud-Sì Sindaci-Popolari d'Italia Domani-Il Buongoverno-Fare Italia): CN:GS-SI-PID-IB-FI; Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; Per il Terzo Polo (ApI-FLI): Per il Terzo Polo:ApI-FLI; Unione di Centro, SVP e Autonomie (Union Valdôtaine, MAIE, Verso Nord, Movimento Repubblicani Europei, Partito Liberale Italiano, Partito Socialista Italiano): UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS; Misto-Partecipazione Democratica: Misto-ParDem; Misto-Partito Repubblicano Italiano: Misto-P.R.I.; Misto-SIAMO GENTE COMUNE Movimento Territoriale: Misto-SGCMT.*

*Assistono alla seduta, ai sensi dell'articolo 23, comma 6, del Regolamento interno, i collaboratori dottoressa Varinia Cignoli, dottoressa Francesca Costantini, dottoressa Emanuela Donato e maresciallo capo Giovanni Maceroni.*

*Intervengono, in rappresentanza del gruppo FIAT, l'ingegner Nevio Di Giusto, consigliere delegato in materia di sicurezza e salute dei lavoratori di FIAT Group Automobiles S.p.A., il dottor Simone Cencetti, responsabile ambiente, salute e sicurezza sul lavoro area europea, Medio Oriente e Africa (EMEA), l'avvocato Giorgio Fossati, responsabile affari generali FIAT S.p.A., il dottor Giorgio Giva, Industrial relations Fiat Group Automobiles, il dottor Paolo Rebadeungo, Industrial relations FIAT S.p.A., il dottor Franco Sodano, ufficio stampa FIAT S.p.A., il dottor Mario Spetia, ufficio stampa FIAT S.p.A., l'ingegner Mario Vitali, Public affairs director FIAT S.p.A., la dottoressa Sara Morisani, ufficio legislativo FIAT S.p.A., direzione Roma, il dottor Vincenzo Retus, responsabile relazioni industriali FIAT Industrial, il dottor Franco Modaffari, Human resources-health, safety & environment director FIAT Industrial, e la dottoressa Isabella Macrelli, relazioni industriali FIAT Industrial.*

*I lavori hanno inizio alle ore 14,30.*

#### **Audizione dei rappresentanti del gruppo FIAT**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione dei rappresentanti del gruppo FIAT.

Avverto che della seduta odierna sarà redatto e pubblicato il resoconto stenografico.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del Regolamento interno, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo. Se non ci sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

Sono oggi presenti, in rappresentanza del gruppo FIAT, l'ingegner Nevio Di Giusto, consigliere delegato in materia di sicurezza e salute dei lavoratori di FIAT Group Automobiles S.p.A., il dottor Simone Cencetti, responsabile ambiente, salute e sicurezza sul lavoro area europea, Medio Oriente e Africa (EMEA), l'avvocato Giorgio Fossati, responsabile affari generali FIAT S.p.A., il dottor Giorgio Giva, Industrial relations Fiat Group Automobiles, il dottor Paolo Rebadeungo, Industrial relations FIAT S.p.A., il dottor Franco Sodano, ufficio stampa FIAT S.p.A., il dottor Mario Spetia, ufficio stampa FIAT S.p.A., l'ingegner Mario Vitali, Public affairs director FIAT S.p.A., la dottoressa Sara Morisani, ufficio legislativo

FIAT S.p.A., direzione Roma, il dottor Vincenzo Retus, responsabile relazioni industriali FIAT Industrial, il dottor Franco Modaffari, Human resources-health, safety & environment director FIAT Industrial, e la dottoressa Isabella Macrelli, relazioni industriali FIAT Industrial, che ringrazio.

L'oggetto dell'audizione è stato reso noto attraverso la lettera d'invito.

Avendo ricevuto notizie in merito alla presenza di possibili problemi legati alla tutela della salute dei lavoratori di alcuni stabilimenti del gruppo FIAT, specificamente delle lavoratrici e in modo particolare con riferimento alla nuova organizzazione del lavoro derivante dall'ultimo accordo sottoscritto tra FIAT e alcune organizzazioni sindacali, la Commissione ha deciso di svolgere degli approfondimenti e ha già avuto la possibilità di ascoltare in merito i rappresentanti sindacali. Ci sembrava pertanto opportuno e corretto audire anche i rappresentanti del gruppo, ai quali chiedo di entrare immediatamente in argomento.

*REBAUDENGO.* Signor Presidente, onorevoli senatori, come già scritto dal dottor Marchionne nella lettera di risposta al vostro invito, le società di FIAT e FIAT Industrial sono fortemente impegnate a realizzare le migliori condizioni di lavoro nel rispetto della legge e dei più avanzati *standard* di sicurezza.

Signor Presidente, le confermo che pure in condizioni economiche e di mercato fortemente negative siamo impegnati a realizzare investimenti per dare prospettive occupazionali ai lavoratori. Ritengo necessario precisare questo nostro atteggiamento anche per superare le perplessità sorte in conseguenza del fatto che le società FIAT sono state convocate dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche», in quanto – come illustreremo – l'andamento degli indici di infortunio negli stabilimenti del gruppo è nettamente inferiore a quanto accade nell'industria italiana e negli ultimi anni non si sono verificati casi di cosiddette morti bianche.

All'ingegner Nevio Di Giusto, vice Presidente del Centro ricerche FIAT, responsabile delle architetture di prodotto di FIAT Group Automobiles è stata assegnata la responsabilità in materia di salute e sicurezza dei lavoratori in qualità di consigliere di amministrazione di FIAT Group Automobiles, società su cui mi pare si sia accentrato l'interesse della Commissione.

Tutte le società si sono dotate di strutture organizzative dedicate in modo analogo, con responsabilità collocate ai più alti livelli organizzativi.

Il dottor Cencetti è il dirigente responsabile ambiente, salute e sicurezza dell'area europea di FIAT. Analogo incarico ricopre il dottor Modaffari in FIAT Industrial.

Lascio pertanto la parola all'ingegner Di Giusto per illustrare la situazione FIAT e le iniziative in atto volte a prevenire il fenomeno oggetto di attenzione da parte della Commissione.

PRESIDENTE. La ringrazio, dottor Rebaudengo.

Abbiamo letto ed apprezzato la lettera del dottor Marchionne, così come abbiamo apprezzato il fatto che non siano state da lui paventate perplessità in ordine a questa convocazione.

D'altronde ritengo che non sia un atteggiamento corretto quello di manifestare perplessità nel momento in cui una Commissione d'inchiesta cerca di capire quale sia la reale situazione e, di conseguenza, di rendersi conto in modo corretto, sereno e trasparente se quanto è stato esposto e denunciato, e che quindi questa Commissione ha l'obbligo di accertare e approfondire, corrisponda effettivamente o meno al vero.

Non siamo quindi di fronte ad un'azione di lesa maestà, bensì di fronte ad un dovere istituzionale di un organismo che intende capire come stanno le cose.

*DI GIUSTO.* Signor Presidente, onorevoli senatrici, onorevoli senatori, sono Nevio Di Giusto ho la responsabilità in materia di salute e sicurezza dei lavoratori in qualità di consigliere di amministrazione di Fiat Group Automobiles.

Vi ringrazio dell'opportunità che ci viene offerta di spiegare quello che è il gruppo. Il contenuto di questa relazione riguarderà i dati relativi all'andamento degli infortuni ed il contributo che un progetto importante come il *World class manufacturing* (WCM) sta apportando all'interno di FIAT.

PRESIDENTE. Mi scusi, dottor Di Giusto, la nostra azione di conoscenza non è tanto legata agli infortuni quanto ad un problema di salute e di rischi per la salute, in modo particolare delle donne che lavorano nei vostri stabilimenti.

È questa una precisazione necessaria per dettare un quadro più definito ed un orientamento più diretto su quanto noi cortesemente vi chiediamo di sapere nell'incontro di oggi.

*DI GIUSTO.* Vuole che faccia riferimento solo a quell'aspetto?

PRESIDENTE. Lei dica ciò che ritiene opportuno nel quadro generale, però mi è sembrato corretto specificare che l'obiettivo della Commissione è quello che le ho appena riferito. I dati sugli infortuni sono già a nostra disposizione e ne prendiamo atto.

*DI GIUSTO.* I risultati che abbiamo ottenuto in questi ultimi anni in termini di riduzione degli infortuni, sia dal punto di vista del numero sia dal punto di vista della gravità, sono l'evidenza delle azioni e degli sforzi sviluppati e dell'efficacia delle metodologie e degli strumenti che abbiamo implementato.

Nel 2011 i dati riferiti al perimetro produttivo di FIAT in Italia confermano il *trend* costante di miglioramento sia dell'indice di frequenza, che indica il numero di infortuni ogni 100.000 ore lavorate, sia dell'indice

di gravità, che indica il numero di giorni persi per infortunio ogni 1.000 ore lavorate. Se prendiamo come riferimento i dati relativi al triennio 2009-2011 riguardanti le attività produttive, vediamo che tutti gli indicatori mostrano un *trend* di importante riduzione sia degli indici di frequenza degli infortuni, che si sono ridotti del 60 per cento in FIAT S.p.A. e del 50,4 per cento in FIAT Industrial, sia degli indici di gravità degli infortuni, che si sono ridotti del 51 per cento in FIAT S.p.A. e del 15 per cento in FIAT Industrial.

A titolo indicativo, non essendo disponibili a livello INAIL i dati relativi agli indici degli infortuni ma solo al numero degli infortuni per settore produttivo e al numero degli infortuni indennizzati su 1.000 lavoratori, se confrontiamo i dati di FIAT rispetto a questo indicatore per i due settori di riferimento (Industria e mezzi di trasporto e Industria e servizi), si evidenzia come il valore di tale indice per FIAT sia mediamente sino a cinque volte inferiore rispetto a quello riportato da INAIL. Questo dato rimane all'incirca costante per tutti i settori FIAT.

È importante evidenziare che FIAT S.p.A. e FIAT Industrial ottengono complessivamente i massimi livelli di sconto per i tassi assicurativi INAIL in relazione all'andamento infortunistico e, inoltre, tutti gli anni beneficiano dell'ulteriore sconto previsto dalla normativa per gli interventi effettuati in materia di prevenzione.

I risultati ottenuti in termini di riduzione degli infortuni sono particolarmente importanti là dove il *World class manufacturing* (WCM) è stato implementato in modo estensivo, a riprova dell'importanza attribuita alla sicurezza, che ricordiamo essere il primo pilastro nello sviluppo di tale metodologia, sulla quale darò alcune informazioni più avanti.

Un esempio tra tutti è lo stabilimento di Cassino, dove produciamo i modelli auto Bravo, Delta e Giulietta e nel quale da 968 giorni non si verificano infortuni, a fronte di una forza lavoro media di circa 3.000 persone. Questo, però, non basta, perché teniamo sotto controllo anche i «quasi infortuni»: per ridurre il fenomeno infortunistico in modo drastico e far sì che i risultati ottenuti siano duraturi nel tempo è indispensabile che l'attività di prevenzione non si limiti all'analisi degli infortuni, una volta che sono accaduti, cioè con un atteggiamento reattivo, ma che, attraverso la prevenzione e la proattività, si persegua l'annullamento di tutte le situazioni che, anche in caso di una non corretta esecuzione del processo, generino possibili rischi per la sicurezza.

Come FIAT, riteniamo necessario estendere l'indagine agli eventi che non hanno determinato alcun danno, ma avevano il potenziale per determinarlo, i cosiddetti quasi infortuni (*near misses*), ed ai comportamenti che possono comportare rischi, anche se minimali, per la salute e la sicurezza, cioè le cosiddette azioni insicure (*unsafe acts*).

Il programma del *World class manufacturing*, sul quale FIAT ha puntato molto e di cui parlerò in seguito, prevede un forte coinvolgimento di tutte le persone che vivono la vita della fabbrica, stimolandole a segnalare qualunque «quasi infortunio» e azione insicura. Le segnalazioni vengono poi analizzate e verificate, al fine di definire e attuare le necessarie azioni

correttive o preventive che possono essere di natura tecnica, organizzativa o comportamentale.

A titolo di esempio, i *near misses* di Fiat Group Automobiles S.p.A. (FGA) in Italia sono stati 1.153 nel 2009, 2.755 nel 2010 e 943 nel 2011, mentre le segnalazioni di *unsafe acts* sono state circa 24.000 nel 2009, 41.000 nel 2010 e 25.300 nel 2011. Si tratta di numeri importanti, che rappresentano una chiara evidenza sulle capacità di prevenzione degli eventi, attraverso la ricerca delle cause-radice di potenziali rischi, che altrimenti rimarrebbero nascosti, e sul livello di coinvolgimento di tutti verso l'obiettivo di ridurre a zero i rischi di infortunio e di danni per la salute. È senz'altro anche grazie all'attuazione di questi strumenti che FIAT, in questi ultimi anni, è riuscita a ridurre in modo importante il fenomeno infortunistico nel suo complesso, come precedentemente illustrato.

Il *World class manufacturing* è un sistema integrato di produzione che riguarda tutti i processi di fabbrica (dalla sicurezza all'ambiente, alla manutenzione, alla logistica, alla qualità), che FIAT ha deciso di adottare per gestire le proprie fabbriche secondo i migliori *standard* a livello mondiale, introducendolo a partire 2006. Dalla fine del 2011, è stato applicato con diversi livelli di sviluppo in 160 stabilimenti FIAT a livello mondiale, 45 dei quali in Italia.

L'obiettivo del WCM è consentire il miglioramento continuo delle prestazioni, al fine di portare a zero qualsiasi problema produttivo. Il sistema è basato sull'analisi sistematica di tutte le potenziali perdite e su una rigorosa applicazione di metodi e strumenti standardizzati, allo scopo di pianificare e dare la corretta priorità alle azioni correttive e preventive e facilitare il monitoraggio delle prestazioni nel tempo. Si sviluppa attraverso dieci pilastri tecnici e dieci pilastri manageriali, ciascuno dei quali con livelli incrementali di miglioramento. Il suo successo è basato soprattutto sulla partecipazione delle persone, periodicamente coinvolte in specifiche iniziative di formazione.

Per quanto riguarda le tematiche relative alla sicurezza e alla salute, è importante evidenziare che il primo pilastro è relativo alla *Safety*: la tutela della salute e della sicurezza delle persone è infatti considerata una priorità assoluta ed imprescindibile nella gestione di qualsiasi processo.

Vi sono inoltre altri pilastri tecnici, come il *Workplace organization* ed il *People development*, che hanno numerose interazioni con il pilastro della *Safety*, con il quale sono integrati. Lo sviluppo di tale metodo in una fabbrica richiede che gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza siano integrati nella gestione complessiva dei processi e dell'organizzazione, con l'obiettivo di ridurre a zero gli infortuni e progressivamente tutti i rischi, attraverso l'implementazione di efficaci strumenti di diagnosi, analisi, e controllo e l'incremento della consapevolezza e del coinvolgimento di tutti.

Prendendo come riferimento un campione di stabilimenti italiani, dove le metodologie sono ormai già stabilizzate, negli ultimi tre anni (dal 2009 al 2011), i risultati ottenuti per l'indicatore della frequenza degli infortuni e per l'indice di gravità si sono ridotti dal 25 per cento fino al-

l'annullamento negli stabilimenti di Cassino, Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A., Melfi e Foggia. L'applicazione delle metodologie e delle indicazioni del WCM è ormai in corso di estensione anche oltre l'ambito produttivo ed i processi logistici e amministrativi, per ottenere un approccio integrato tra le diverse aree aziendali, nonché presso i principali fornitori.

Vorrei ora lasciare la parola al dottor Modaffari e al dottor Cencetti per l'esposizione delle modalità con cui FIAT si è organizzata per tutelare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

*MODAFFARI.* Signor Presidente, FIAT ha scelto volontariamente di attuare nei propri stabilimenti un Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSSL) e di provvedere alla sua certificazione da parte di organismi accreditati a livello internazionale, secondo lo *standard* OHSAS 18001, riconosciuto come riferimento internazionale. La diffusione di un SGSSL è il metodo grazie al quale FIAT riesce a garantire non solo il pieno rispetto della legge, ma anche la conformità alle migliori prassi e norme internazionali, in un'ottica di miglioramento continuo.

Inoltre, attraverso metodi e procedure standardizzati, stabiliti a livello centrale e certificati esternamente, FIAT riesce a portare i propri requisiti di sicurezza in Paesi con *standard* meno stringenti. In questo modo, tra l'altro, si garantisce che le modalità di gestione della sicurezza in ciascuno stabilimento siano coerenti con gli obiettivi di prevenzione e riduzione del rischio enunciati nelle Linee guida per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività d'implementazione dei sistemi di salute e sicurezza sul lavoro hanno preso il via nel 2008, con i primi stabilimenti italiani certificati secondo le Linee Guida UNI 2001, per poi arrivare, alla fine del 2011, ad avere 160 stabilimenti certificati in tutto il mondo (54 dei quali italiani), secondo la norma OHSAS 18001, che coprono circa 170.000 persone. L'obiettivo di FIAT, tra l'altro pubblicato nel bilancio del 2011, è di estendere la certificazione a tutti gli stabilimenti a livello mondiale entro il 2012 per FIAT Industrial ed il 2014 per FIAT S.p.A.

I sistemi di gestione della salute e della sicurezza sono verificati periodicamente sia da personale interno opportunamente addestrato sia da enti di certificazione esterni e indipendenti. Nel corso del 2011, sono stati effettuati 305 *audit* esterni, a fronte di circa 2.400 *audit* interni, con un incremento del 300 per cento rispetto al 2010 (e sono stati condotti da personale FIAT).

Circa l'organizzazione a presidio delle tematiche attinenti alla salute e alla sicurezza, l'attuazione dei Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro è stata anche l'occasione per rivedere l'organizzazione preposta alla gestione delle tematiche d'interesse ai diversi livelli organizzativi. Sebbene ciascun settore si organizzi in modo autonomo nella gestione delle tematiche relative alla salute e alla sicurezza, sia a livello di *staff* centrale sia a livello di singolo stabilimento, in ogni settore esiste uno *staff* centrale che ha il compito di sovrintendere alle diverse attività nelle singole strutture, di monitorare la legislazione nazionale e regionale per le



disposizioni normative in materia e di accertarsi dell'osservanza delle Linee guida su salute e sicurezza e dell'implementazione dei programmi di prevenzione. Sono poi presenti strutture locali a livello di singolo stabilimento che supportano i singoli datori di lavoro nelle attività operative. Complessivamente in Italia sono più di 300 le risorse dedicate all'attività di prevenzione per FIAT.

Inoltre, al fine di massimizzare le sinergie e di garantire standardizzazione, all'interno di FIAT è previsto un coordinamento tra i vari responsabili di salute e sicurezza nei diversi settori, in modo da confrontarsi regolarmente sui risultati conseguiti, condividere le prassi migliori ed effettuare confronti con i principali concorrenti, allo scopo di definire nuove azioni di miglioramento. Questa attività di scambio e di integrazione è supportata da una piattaforma informatica attraverso la quale sono messi a disposizione materiale relativo alla formazione e informazione, alle prassi di successo, alle procedure, nonché l'applicativo per il monitoraggio dei principali indicatori. In questo modo si è raggiunto obiettivo di creare una *community* tra gli specialisti della materia di salute e sicurezza e di garantire il loro aggiornamento continuo.

Le spese e gli investimenti sostenuti da FIAT per il miglioramento della sicurezza e delle condizioni dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori, a livello italiano sono state pari a 110 milioni di euro nel 2009, 100 milioni nel 2010 e 120 milioni nel 2011. Queste spese comprendono le spese H&S (*Health and Safety*) per il miglioramento degli stabili, le spese per i dispositivi di protezione individuale, le spese e gli investimenti per la protezione dei macchinari, le spese per il controllo degli impianti e dell'ambiente di lavoro e le spese sanitarie secondo quanto previsti dagli *standard* di rendicontazione internazionali, ma non quelle relative alle attività di ricerca e di progettazione o quei miglioramenti che sono effetto di interventi quali, ad esempio, il rinnovamento degli impianti per ragioni produttive. Si tratta di importi decisamente significativi, che si sono sostanzialmente mantenuti invariati negli anni nonostante la pesante riduzione dei volumi prodotti, a testimonianza della priorità assoluta che FIAT attribuisce al proprio impegno nella prevenzione e nel miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

Lascerei ora la parola al dottor Cencetti, per parlare di formazione.

PRESIDENTE. Gentili ospiti, desidero, qualora ve ne fosse ancora bisogno, chiarire il fatto che la Commissione non mette in discussione che non vi siano iniziative importanti e significative da parte della FIAT in riferimento alla salute e alla sicurezza in senso più ampio e più generale, anche perché i dati che ci avete ricordato confermano questo impegno da parte dell'azienda. A noi si è posto un problema, sul quale vi chiederemmo cortesemente di fornirci degli elementi. Nella richiesta di audizione abbiamo specificato che il riferimento era alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici. Quindi gradiremmo conoscere questo aspetto del problema e sapere se, secondo le vostre convinzioni, vi siano stati dei carichi di lavoro e delle modalità di organizza-

zione del lavoro che in qualche modo abbiano potuto danneggiare i lavoratori e, in modo più specifico, le lavoratrici.

L'argomento dell'incontro di oggi è essenzialmente questo, anche se va sotto il titolo più generale di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lascio ora la parola alla senatrice Carloni, che ha chiesto di intervenire.

CARLONI (PD). Grazie Presidente, intervengo rapidamente per sottolineare gli aspetti che lei metteva in evidenza proprio ora e per ringraziare i nostri ospiti per tutti gli elementi e i dati in più che la loro qualificata presenza qui oggi ci consente di acquisire. Sono certamente molto interessanti e importanti. In gran parte, per quanto riguarda la riduzione degli infortuni e gli impegni economici su salute e sicurezza, avevamo già potuto rilevarli e apprezzarli dal sito Internet dell'azienda. Resta il fatto che la normativa nazionale, mi riferisco all'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008, fa riferimento a tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori «ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati a stress lavoro-correlato (...), e quelli riguardanti le lavoratrici in stato gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere (...)».

Questo aspetto della normativa a noi pareva trascurato. Dal vostro sito non si evince alcun tipo di dato, per esempio, relativo alla presenza di lavoratrici in FIAT. Noi non sappiamo nulla. Sappiamo quel che ci hanno detto tante lavoratrici, che hanno evidenziato un dato che a noi sembra importante, cioè la mancanza di una valutazione sistematica dei rischi in relazione al fatto che i lavoratori non sono tutti maschi. Questo è lo specifico punto da affrontare.

PRESIDENTE. La parola al dottor Cencetti.

CENCETTI. Signor Presidente, il nostro obiettivo era di confermare o chiarire alcune informazioni che sul sito sono riportate in termini generali come FIAT a livello mondiale. Volevamo fare invece un *focus* sulla situazione italiana. Ci sembrava giusto per darvi delle informazioni corrette. I dati che vi abbiamo presentato oggi dunque si riferiscono alla situazione italiana, quelli del sito alla situazione mondiale.

Entro ora del merito della gestione dei rischi nell'ottica di genere. La normativa italiana ha introdotto, con il decreto legislativo n. 81 del 2008, l'obbligo di valutare i rischi per le differenze di genere e di età e per i lavoratori provenienti da altri Paesi. La FIAT ha così adottato e implementato una specifica procedura per la valutazione di questi rischi, che prevede, in particolare, un'attenzione all'analisi di tutte le mansioni che possano risultare potenzialmente critiche in un'ottica di genere, anche attraverso il coinvolgimento degli RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) e, dove possibile, direttamente delle donne. Inoltre in sede di sorveglianza sanitaria, sia periodica che straordinaria, e su richiesta dei lavoratori, i medici competenti, nel formulare i giudizi di idoneità, tengono

conto della specificità di genere. Pertanto durante i sopralluoghi delle postazioni di lavoro il medico competente verifica l' idoneità della mansioni considerando la conformità della stessa con il lavoratore, anche in funzione del genere. Questa è una procedura standardizzata, applicata da FIAT in tutte le sue unità produttive.

Vengo a maternità e gravidanza. Il decreto legislativo n. 151 del 2001 disciplina le caratteristiche che devono essere tenute in considerazione in caso di problematica legata a donne in maternità o in gravidanza. Anche in questo caso FIAT ha implementato, ormai da diverso tempo, una procedura specifica al fine di garantire un' idonea ed efficace tutela delle lavoratrici madri. La procedura prevede che, appena la lavoratrice segnala il proprio stato di gravidanza, il servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente verifichino la compatibilità della mansione svolta secondo i criteri forniti dalla norma di cui sopra e identifichino, in caso di incompatibilità, la nuova mansione lavorativa cui adibire la lavoratrice. Non è niente di eccezionale. È solo quello che prevede la normativa. Al rientro della lavoratrice al termine della gravidanza, il servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente procedono inoltre a verificare che la mansione sia confacente con lo stato di puerperio, sempre tenendo conto delle indicazioni della norma e dei risultati della valutazione dei rischi. Anche questa è una procedura standardizzata, applicata in tutti i siti FIAT. Spero di aver risposto almeno in parte alla domanda relativa alle condizioni di genere.

Ovviamente ci sono altri aspetti su cui intendiamo soffermarci, in particolare quello della progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro, argomento che ci sembra particolarmente rilevante e sul quale chiederei all'ingegner Di Giusto di svolgere una breve relazione.

*DI GIUSTO.* Vorrei accennare a quello che stiamo facendo non solo in termini di applicazione delle normative vigenti e di attenzione alla sicurezza dei lavoratori, su cui è appena intervenuto il dottor Cencetti, quanto anche in termini di ricerca sulla prevenzione; l'intento è quello di sviluppare sistemi e attrezzature che ci permettano di capire meglio la postazione di lavoro e i livelli di sicurezza e di affaticamento che possono maturare nel corso delle operazioni.

Tanto per essere chiari, dal momento che l'ottica industriale è volta alla produttività e, quindi, al prodotto, noi siamo estremamente impegnati sull'aspetto della qualità; il risultato di una produzione è basato sulla corretta ripetizione di un'operazione che si effettua sempre nello stesso modo nell'arco dell'intero turno lavorativo. Quindi, l'interesse primo di FIAT è assicurare che le operazioni che vengono svolte nella catena di montaggio non generino problemi che poi ritroveremmo inevitabilmente nel prodotto finale. Pertanto, l'attenzione rivolta alla progettazione della postazione di lavoro non è valutata solo attraverso il sistema OCRA, che misura gli affaticamenti degli arti superiori: stiamo infatti sviluppando, in collaborazione con il Politecnico di Torino e l'Università di Darmstadt, nuovi *standard* internazionali ed una metodologia innovativa in base alla quale sia

possibile non solo valutare l'intera operazione che coinvolge tutte le parti del corpo (arti superiori e inferiori sollecitati da pesi) quanto anche progettare postazioni di lavoro e attrezzi utilizzati nel processo produttivo che non risultino assolutamente affaticabili per le persone applicate alla catena di montaggio, quale che sia la loro struttura fisica. In fase di progettazione viene utilizzato un manichino virtuale, chiamato Jack – ideato in collaborazione con l'università – che ci consente di calcolare tutti gli affaticamenti derivanti dalle operazioni anche ripetitive; tale manichino può simulare i percentili degli individui, quindi il rapporto fra statura e peso, su una scala che va dal 5° al 95° percentile. Ciò significa che l'affaticamento viene calcolato per tutte le tipologie di persona.

Per oggettivare questo studio ed evitare l'insistenza di carichi particolari su determinate parti del corpo, stiamo sviluppando strumenti sempre più sofisticati. Uno di questi è un guanto realizzato nel Centro ricerche FIAT e da noi brevettato, per il quale siamo stati convocati in decine di convegni internazionali al fine di spiegarne la progettazione e l'utilizzo. Esso permette di misurare la pressione esercitata su ogni parte della mano nel corso delle varie operazioni; in questo modo è possibile evitare l'esercizio di pressioni locali dovute, ad esempio, a montaggi attraverso battimenti o a sforzi. L'utilizzo di questo guanto ci ha portato a definirne un secondo che abbiamo dotato di inserti specifici per ogni tipo di operazione (ad esempio, quella svolta da un avvitatore) e tali inserti rispondono esattamente alle pressioni che sono state valutate attraverso il primo guanto.

L'utilizzo di questa metodologia, accompagnato dall'applicazione di sensori di posizione e dalla riproduzione delle potenziali posture che assumerà l'operaio durante l'attività lavorativa, ci permette di valutare, fin dal momento della progettazione del prodotto, se nelle fasi di montaggio, sollevamento, spostamento o introduzione nella vettura di un determinato sistema possono verificarsi condizioni tali da risultare pericolose per gli addetti, uomini o donne che siano. Da ciò deriva la progettazione di una linea di produzione dotata di sensori, ausiliari, esoscheletri che evitano qualsiasi operazione potenzialmente dannosa, pericolosa o affaticante per l'operaio.

La propositività cui ho fatto prima riferimento interviene nella fase di avvio produttivo; in questo modo è possibile risolvere quei piccoli problemi residui che hanno superato la fase di progettazione mettendo in atto i dovuti accorgimenti volti ad evitare eventuali ulteriori rischi. Tra i numerosi esempi che potrei illustrarvi ve ne cito uno per tutti: un carrellista aveva messo in evidenza la possibilità di viaggiare lungo le linee senza indossare la cintura di sicurezza. Potreste chiedervi se anche un carrellista è obbligato a rispettare questa misura di sicurezza: ebbene sì, teniamo alla sicurezza di un carrellista esattamente come a quella di chi effettua il montaggio. Viaggiare lungo la linea senza indossare la cintura di sicurezza può generare un rischio sia per l'operatore addetto al carrello sia per gli altri operatori della linea. È stato quindi adottato il piccolo accor-

gimento di dotare la fibbia della cintura di sicurezza di un sensore che, nel caso in cui la cinta non sia indossata, impedisce al carrello di muoversi.

Sono migliaia e migliaia i piccoli accorgimenti come quello appena citato che fanno in modo che la postazione di lavoro progettata da FIAT sia veramente condivisa dagli operai che ci lavorano, al fine di renderla sempre più vivibile, più facile e meno affaticante.

Questa esigenza ci ha indotto a stabilire una collaborazione con i centri universitari, in particolare con il Politecnico di Torino, con le organizzazioni sindacali e con le forze territoriali. Sono state così adottate alcune iniziative come, ad esempio, la realizzazione presso il Politecnico di Torino di un corso di ergonomia per i sistemi di *manufacturing*, cofinanziato da FIAT, al quale il gruppo apporta la sua esperienza e le sue ricerche; è stato anche organizzato uno specifico corso in ingegneria dell'autoveicolo dedicato alla ergonomia della postazione di lavoro.

Tutto questo, ripeto, è stato realizzato non solo in collaborazione con le forze territoriali e sindacali ma anche con i rappresentanti delle piccole e medie imprese. Riteniamo infatti che la nostra attività di ricerca sulla postazione di lavoro e sugli elementi che possono facilitare le operazioni di produzione, essendo finalizzata al miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoratore, non debba essere di proprietà dell'impresa o della grande industria ma debba essere trasferita in termini di conoscenza tecnologica anche a quelle piccole e medie imprese che non hanno la forza sufficiente per sviluppare metodologie e sistemi di tutela volti a garantire la sicurezza e la qualità del posto di lavoro.

Riteniamo che questo sia un atteggiamento propositivo nei confronti delle piccole e medie imprese che in qualche modo dà valore alla nostra attività.

La ricerca prosegue: con l'Università di Darmstadt stiamo facendo validare a livello internazionale il nuovo sistema ERGO-UAS, che contiene all'interno OCRA e altri sistemi internazionali, adatti a valutare l'entità degli sforzi, ma li raccoglie in un tutt'uno, proprio per poter simulare, per tutti i percentili e i generi, la qualità e l'impegno della postazione di lavoro.

Troverete tutto questo anche all'interno delle schede che vi chiediamo l'autorizzazione a depositare agli atti della Commissione alla fine del nostro incontro.

PRESIDENTE. La Presidenza la autorizza in tal senso.

*DI GIUSTO.* Tutto questo è raccolto in un disegno molto più generale e complessivo, che all'interno del nostro gruppo viene denominato «Politiche per la sicurezza sul posto di lavoro». Si tratta di una manifestazione dell'impegno e del modo in cui ci stiamo muovendo.

Riteniamo che tutto questo vada a tutelare anche le persone di sesso femminile e che, data la raccolta di proposte e di osservazioni da parte delle persone impegnate nella catena di montaggio, raccolga sicuramente

anche le possibili indicazioni delle donne impiegate nelle nostre linee produttive.

CARLONI (*PD*). Ringraziando ancora gli auditi per il loro contributo, vorrei entrare nel merito di alcune tematiche che ci sono state sottoposte dalle lavoratrici che abbiamo incontrato. In primo luogo, vorrei concentrare l'attenzione sull'incidenza dei rischi: avete configurato una loro valutazione in relazione all'aumento della velocità dei ritmi, alla maggiore saturazione, alle nuove modalità di pausa ed alla riduzione del tempo di pausa nel nuovo contratto collettivo di lavoro?

Questi dati sono stati segnalati in particolare dalle lavoratrici come un elemento di specifica sofferenza. Le faccio una battuta in proposito, ingegner Di Giusto: lei ci ha parlato di Jack, ma non è un caso che FIAT non vi metta vicino Jacqueline.

*DI GIUSTO.* È anche femminile.

CARLONI (*PD*). Ma non esiste un genere di lavoratore neutro e nemmeno che può essere femminile e maschile insieme, questo è certo.

Per quanto riguarda la salute e le pause di lavoro, per esempio, esiste o no una valutazione dei ritmi con riferimento al bisogno per le donne di fruire diversamente dei servizi nel periodo mestruale? La presenza di genere è un fatto strutturale e le lavoratrici ci hanno parlato di disagi concreti come questo, dei quali vorrei capire se vi interessate o meno.

*REBAUDENGO.* Senatrice Carloni, lei è partita da un presupposto che a noi non consta, ossia l'aumento della velocità dei ritmi di lavoro, come se – avendo firmato un nuovo accordo – si fossero verificate automaticamente condizioni diverse, per quanto riguarda l'aspetto che valuta negativamente, ma non è così.

In primo luogo, l'applicazione di questo nuovo corso riguarda solo alcune realtà. Per tutto il sistema FIAT abbiamo introdotto un nuovo contratto di lavoro, che – come giustamente il Presidente ha osservato nella precedente audizione con i rappresentanti dei sindacati – non è il motivo per cui adesso ci troviamo qui.

Bisogna però sapere che tutto questo nasce dal fatto che un'organizzazione sindacale non ha ritenuto di sottoscrivere il nuovo contratto di lavoro. Il problema che lei pone, senatrice Carloni, è storicamente presente in tutte le attività FIAT, come i turni. La questione femminile in passato è sempre stata gestita, ma adesso esplose improvvisamente, perché una parte sindacale non ritiene di sottoscrivere un contratto che – sia chiaro – non determina quell'intensità di ritmi. Su sollecitazione del Presidente, abbiamo cercato di accelerare e sintetizzare la nostra presentazione, ma – se lo riterrete opportuno – vorremmo presentarvi cosa significa il sistema ERGO-UAS, che abbiamo introdotto e ipotizzato sulla base degli studi svolti, proprio in termini di ritmi e di faticosità. Non si prevede una variazione dell'orario di lavoro.

Se vogliamo cercare di essere contributori rispetto alle questioni che sono state poste, possiamo osservare alcuni dati statistici. Nel sistema FIAT, lo stabilimento SATA di Melfi è in funzione dal 1994 e opera su 18 turni (che è un dato di fatto). Non so quanto possa essere rilevante un dato che siamo andati a vedere statisticamente, ma che desideriamo comunque depositare per l'utilità dei lavori della Commissione: su circa 1.000 operaie addette allo stabilimento, abbiamo più di 1.500 casi di gravidanza regolarmente portata a termine e pertanto un tasso di natalità superiore alla media, senza riscontrare in questa specifica situazione condizioni particolarmente anomale, che improvvisamente vengono evidenziate da tali segnalazioni.

CARLONI (PD). Non ho alcun motivo di nascondere che all'origine di questa iniziativa e della lettera che inviai al Presidente vi è il fatto che le lavoratrici che abbiamo incontrato e che avevano mandato una lettera al ministro Fornero erano iscritte alla FIOM.

La situazione dei casi che ci sono stati segnalati dalla FIOM è confermata da dati relativi a lavoratori e lavoratrici in situazione di ridotta capacità lavorativa che sono preesistenti al recente contratto. Parliamo dunque di una situazione che indubbiamente presentava queste problematiche, che – lo ribadisco – venivano in particolar modo sottolineate ed enfatizzate dal fatto che a viverle fossero lavoratrici donne, cioè persone che si trovano in una condizione specifica rispetto ai temi della salute, del ciclo di vita, di un differente rapporto con il lavoro a turni e delle problematiche legate al rapporto tra famiglia e lavoro.

Si tratta di una situazione problematica che non ritengo abbia niente a che fare con il fatto che queste persone fossero iscritte ad un sindacato che non ha firmato il nuovo contratto di lavoro: quando le abbiamo incontrate, come certamente sarà successo a voi, ho avuto assolutamente la sensazione che si rivolgessero a noi per sottoporci in modo autentico il reale disagio che avvertono rispetto alla loro situazione lavorativa. La condizione che ho percepito è stata all'origine di un bisogno di approfondimento che nulla ha a che vedere con il fatto che queste lavoratrici fossero iscritte, aderenti o simpatizzanti di un sindacato che non ha firmato il contratto. Credo anzi che le due problematiche siano differenti e la seconda non è di pertinenza di questa nostra iniziativa, pertanto non ritengo debba essere sollevata in questo senso.

PRESIDENTE. Il nostro obiettivo è solamente capire e approfondire l'argomento, quindi svolgere in questo modo il nostro ruolo istituzionale.

CENCETTI. Signor Presidente, ci tenevo ad una precisazione. Prima forse sono stato un po' formale, però in realtà quel che volevo spiegare è che il fatto che abbiamo un sistema che ci consente di valutare e verificare preventivamente i rischi legati alle differenze di genere, significa che noi dedichiamo grande attenzione, contrariamente a quel che viene rilevato, alle problematiche legate al genere. Questa attenzione è evidente ed è

una realtà nei nostri stabilimenti da moltissimi anni. La normativa, come ricordavo, è del 2001, il che vuol dire che almeno da 11 anni vengono svolte attività in funzione delle problematiche legate al genere e, in particolare modo, a quel periodo in cui le donne vivono situazioni più critiche, come la maternità, tutelata dalla normativa vigente, e il periodo successivo (almeno i primi sette mesi dopo il parto). Su questi aspetti non c'è alcuna questione, perché l'attenzione è massima.

Nell'esposizione volevamo anche trasmettere il significato di questo approccio di coinvolgimento delle persone attraverso il WCM, attraverso progetti di formazione in collaborazione con il sindacato. Forse è già stato ricordato in un'altra audizione il progetto «Health and safety first», con la relativa piattaforma formativa. Sono evidenze del coinvolgimento e della collaborazione esistenti. Sono evidenze di un approccio, anche verso i rappresentanti dei lavoratori, aperto e moderno. Per cui capite che ciò che queste lavoratrici vengono a dire cozza in maniera evidente con l'approccio che noi conosciamo e vediamo nei nostri stabilimenti.

Indipendentemente dal nuovo contratto, argomento non perfettamente pertinente con l'audizione, non abbiamo alcun dato, alcuna evidenza, alcun indizio di problematiche di questo tipo. Lo dico dal punto di vista empirico. Se parliamo con i nostri medici competenti, con i nostri RSPP (responsabili del servizio di prevenzione e protezione), con i nostri datori di lavoro, questo aspetto di criticità da parte delle donne non è rilevato. Non ci risulta. Non ci risulta dai dati. Non abbiamo un'incidenza di infortuni prevalente sulle donne, anzi è l'opposto, perché normalmente le donne fanno attività di lavoro meno pesanti, quindi potenzialmente meno critiche, tenuto anche conto che noi comunque abbiamo, come dimostrato all'inizio, un numero talmente esiguo di infortuni, che anche l'aspetto infortunistico, sul quale pure stiamo lavorando, fortunatamente non è più rilevante.

Il problema delle limitazioni è così articolato e complesso che potrebbe chiedere una trattazione specifica. Posso solo dirvi che c'è una mistificazione di alcune informazioni che vengono fornite, in buona fede o in malafede non lo so, da alcuni personaggi. Sul concetto di limitazioni faccio una puntualizzazione. Il decreto legislativo n. 81 prevede che il medico competente verifichi e rilasci un giudizio di idoneità o di inidoneità, con limitazioni o prescrizioni, rispetto ad un lavoratore o ad una lavoratrice in funzione della mansione cui la persona è dedicata. Secondo una prassi FIAT orientata ad aumentare la tutela della salute dei lavoratori, se un medico competente riscontra, in una persona idonea a fare, senza alcuna limitazione, una determinata operazione (ad esempio, il montaggio di una ruota), un problema (ad esempio, un'allergia e quindi un'asma allergica), quel medico in FIAT segnala anche quella problematica come una limitazione. Perché? Perché così siamo sicuri che nella sua cartella sanitaria di rischio quell'elemento rimarrà e se un domani quella persona dovesse essere collocata, per qualche motivo, in un ambiente di lavoro dove effettivamente potrebbe esserci una problematica di esposizione (ad esempio un ambiente più polveroso rispetto a un montaggio o am-



bienti dove ci sono situazioni che possono diventare critiche per una persona con quella patologia), potremmo intervenire. Quella persona però è idonea a svolgere quella mansione. Quindi nella dizione normale, universalmente accettata e implementata in tutti gli ambienti industriali italiani, quella persona sarebbe una persona priva di limitazione alla mansione specifica, mentre per la FIAT diventa «con limitazione», ma limitazione generica e non specifica. Quindi i numeri che vengono forniti e che sono anche stati pubblicati in alcuni organi di stampa non rappresentano la vera situazione delle limitazioni specifiche. Sono numeri sbagliati. Sono numeri che devono essere modificati. Fatta 100 la percentuale delle limitazioni, circa il 50 per cento è di carattere generico. Quindi stiamo riconducendo il tutto ad una problematica comune di quelli che sono gli ambienti industriali in Italia. Questo come precisazione.

**PRESIDENTE.** Scusi se l'interrompo, così possiamo comprendere meglio. Per voi ovviamente è chiaro perché lo vivete, l'organizzate, lo gestite. Il nuovo contratto nazionale di lavoro – e non entro nel merito, come già giustamente ha ricordato il dottor Rebaudengo, perché non è questa la nostra competenza – ha ridotto le pause nel contesto dell'orario giornaliero. La Commissione vorrebbe capire se ciò sia conseguenza di una diversa organizzazione del lavoro che ha determinato una riduzione globale delle pause. Mi potete rispondere?

**REBAUDENGO.** Signor Presidente, abbiamo cercato nella nostra esposizione di rimanere su fatti esclusivamente tecnici di prevenzione e di sicurezza e di non affrontare, come la senatrice Carloni, le tematiche sindacali, perché quando si parla di «ridotte capacità lavorative» si adotta una terminologia squisitamente sindacale, che una parte del sindacato usa in termini limitativi per rappresentare una situazione aziendale in termini negativi.

Noi abbiamo preparato una documentazione da lasciare agli atti, ma se lei lo ritiene opportuno io le espongo la questione relativa all'orario di lavoro, perché non possiamo passare al tema delle pause senza inquadrarlo nell'ambito dell'orario del lavoro.

**PRESIDENTE.** Io questo glielo chiedo non per entrare nel merito, che non mi interessa, perché la competenza non è di questa Commissione. Dato però che ciò può avere un riverbero in termini di sicurezza, è ovvio che dobbiamo fare certe domande.

**REBAUDENGO.** Ci fa piacere poterle rispondere su questa istanza, perché sulla base della sua sollecitazione abbiamo interrotto la nostra presentazione come l'avevamo così argomentata, per dare la possibilità di interloquire con un dibattito aperto per rispondere a specifiche curiosità.

**PRESIDENTE.** Non sono curiosità. Sono conoscenze.

*REBAUDENGO.* Va bene.

Chiedo al collega Di Giusto di intervenire sull'argomento specifico dell'orario di lavoro. Al suo interno c'è proprio una parte relativa a come si sviluppa l'orario, come si gestiscono le pause, come una polemica esterna sia stata vissuta in un certo modo, invece rappresenta una situazione organizzativa ben definita e ben chiara rispetto al nostro modello organizzativo.

*DI GIUSTO.* Signor Presidente, va premesso che nei nostri stabilimenti i lavoratori addetti a turni avvicendati (1°/2° o 1°/2°/3°) osservano i seguenti orari: 1° turno dalle 6 alle 14; 2° turno dalle 14 alle 22; 3° turno dalle 22 alle 6. Questo per cinque giorni alla settimana e per un totale di 40 ore di presenza sul lavoro, come previsto dal contratto collettivo.

Le 40 ore medie settimanali rappresentano dunque la durata settimanale dell'orario ordinario anche nel caso in cui gli impianti lavorino per sei giorni alla settimana e per un totale di 18 turni settimanali. Questo per rispondere ad una prima obiezione, che sovente è stata sollevata, ovvero che in un sistema di lavoro a 18 turni il lavoratore effettuerebbe un orario maggiore rispetto al normale assetto su 15 turni.

Finora si è parlato di orario teorico o, più precisamente, di ore di presenza del lavoratore. Se dovessimo invece parlare di ore effettivamente lavorate, occorre fare ulteriori precisazioni. Dalle 40 ore medie di presenza è necessario innanzitutto defalcare la mezz'ora di intervallo di refezione retribuito, di cui beneficiano tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati, per un totale di 2,5 ore settimanali; inoltre, devono essere defalcate le pause collettive per il recupero delle energie psicofisiche previste per i lavoratori che operano su linee a trazione meccanizzata (normalmente tre pause di 10 minuti ciascuna per turno, quindi 30 minuti) per un totale di altre 2,5 ore settimanali.

In ordine a quest'ultimo aspetto, va chiarito che la riduzione delle pause sulle linee di montaggio da 40 minuti a 30 minuti è stata possibile a seguito dei sensibili miglioramenti intervenuti negli ultimi vent'anni nella organizzazione del lavoro, nella progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro, nell'applicazione di metodologie sempre più avanzate per l'analisi e la valutazione dei rischi ergonomici.

In buona sostanza, la riduzione delle pause è una delle conseguenze del miglioramento delle condizioni di lavoro e in ogni caso non configura né una lesione di diritti (quanto definito con l'accordo è assolutamente compatibile con il quadro legislativo in vigore), né una penalizzazione economica, essendo previsto il pagamento di una specifica voce retributiva (indennità di prestazione legata alla presenza).

Pertanto, se dalle 40 ore di presenza si tolgono le 2,5 ore di intervallo refezione retribuito e le 2,5 ore di pause, le ore di effettivo lavoro settimanale risultano pari a 35. I 30 minuti di pausa per turno, fruiti in modo collettivo al posto delle due pause da 20 minuti precedenti, rientrano nella media di circa 25 minuti delle pause applicate negli stabilimenti dei principali costruttori europei, che va dai 24 minuti dello stabi-

limento Ingolstadt di Audi, ai 20 minuti dello stabilimento Sunderland di Nissan, ai 35 minuti dello stabilimento Wolfsburg di Volkswagen, ai 28 minuti dello stabilimento Flint di Renault, e così via.

Un'ultima precisazione. Ai fini dell'esatta determinazione delle ore di effettivo lavoro occorrerebbe inoltre tener conto anche dei permessi annui retribuiti (in base al Titolo II, articolo 4, del contratto collettivo) nel numero di 15 gruppi di otto ore (cioè per 120 ore all'anno) e, per quanto riguarda i lavoratori che effettuano il terzo turno, di ulteriori cinque gruppi di otto ore (quindi ulteriori 40 ore all'anno), per un totale complessivo di 160 ore all'anno, pari a circa 3,33 ore settimanali. Con il che le ore di effettivo lavoro settimanale si riducono ulteriormente da 35 a 31,67. Considerando che un lavoratore turnista effettua mediamente nell'anno 16 settimane di attività sul terzo turno, per un totale di 80 terzi turni, e che spetta un permesso retribuito di otto ore ogni 16 turni notturni lavorati, ne consegue che nell'anno questi lavoratori maturano cinque permessi aggiuntivi.

Ho voluto illustrare questi dati per dare un inquadramento complessivo della motivazione che ci ha indotto a ridurre da 40 a 30 minuti le pause collettive, confrontando il tutto con ciò che mediamente fa la concorrenza.

Vorrei comunque ribadire che il livello di attenzione, veramente elevatissimo, che il nostro gruppo riserva alle tematiche della sicurezza è rappresentato dalla realizzazione di strutture completamente dedicate, dalla presentazione annuale di un rapporto di sostenibilità, dalla ristrutturazione di stabilimenti del tutto diversi da quelli di qualche anno fa e, lasciatemelo dire con un po' di orgoglio, da quelli della concorrenza.

**PRESIDENTE.** Quindi, ingegner Di Giusto (se non ho capito bene mi corregga), le migliori condizioni di lavoro scaturite da una diversa organizzazione e dall'applicazione di una serie di accorgimenti – così come ci ha illustrato nei dettagli – hanno portato di fatto ad una riduzione delle pause da 40 e 30 minuti. Sono elementi correlati.

*DI GIUSTO.* Sì, è così.

*REBAUDENGO.* Signor Presidente, anche in qualità di dirigenti vorremmo rappresentarle con un certo orgoglio – come ha detto l'ingegner Di Giusto – il lavoro che è stato compiuto, anche se forse non siamo riusciti a presentarlo all'esterno così come avremmo voluto.

Tutti gli elementi relativi al modello di organizzazione del lavoro che vi è stato rappresentato sono stati messi in pratica nello stabilimento di Fabbrica Italia Pomigliano, uno stabilimento che per noi è il più innovativo ed il più moderno.

Dunque, a nome dell'amministratore delegato di Fabbrica Italia Pomigliano vorrei rivolgere a lei ed ai componenti della Commissione un invito a visitare questo stabilimento perché possiate rendervi conto di come tutto ciò che oggi abbiamo cercato di rappresentarvi è stato messo in pra-

tica. Già un vostro illustre collega del Senato, il senatore Ichino, ha visitato lo stabilimento e ci ha fornito dei ritorni di grande interesse.

La ringrazio per averci dato la possibilità di precisare la nostra posizione, e di illustrare lo sforzo che, pure in una situazione oggettivamente critica del mercato, FIAT sta realizzando per mantenere in Italia una presenza industriale che riteniamo significativa.

PRESIDENTE. Ringrazio lei e la numerosa delegazione di FIAT per aver partecipato a questa audizione. Il suo augurio finale è comune a tutti, perché tutti teniamo a questa presenza.

REBAUDENGO. Se non siamo riusciti a realizzare a Pomigliano quello che volevamo significa che non siamo più in grado di fare industria in Italia.

PRESIDENTE. Siamo convinti che, dal vostro punto di vista, ci siate riusciti. Speriamo che questo sia un dato oggettivo e che non sia solo la vostra prospettiva. Alla fine, la FIAT rappresenta un orgoglio generale e non parziale.

Forse questa audizione vi avrà dato la possibilità di capire meglio il taglio del nostro lavoro, che non è quello di giudicare *a priori* ma è quello di conoscere. Del resto, la nostra Commissione ha il dovere di capire i problemi là dove questi si presentano e fare in modo che gli stessi vengano risolti.

Voi ritenete che problemi non ve ne siano; altri ritengono il contrario. È un dibattito che mi sembra presenti elementi di stretta competenza di questa Commissione e che rimane vivo nel rispetto di chi sostiene una tesi e di chi sostiene l'altra. Per noi è importante che le garanzie di sicurezza siano assicurate in assoluto. Se emergeranno ulteriori elementi che necessitano di un nuovo approfondimento, questa Commissione vi chiederà di venire ancora una volta a Roma per essere ascoltati in audizione e, se sarà il caso, saremo noi che verremo a visitare lo stabilimento di Pomigliano.

Vi ringrazio e ringrazio anche il dottor Marchionne per l'attenzione che ha riservato alla richiesta avanzata dal Senato.

Dichiaro conclusa l'audizione in titolo.

*I lavori terminano alle ore 15,40.*