

BOZZA**Alenia Aeronautica S.p.A.****Piattaforma Contrattuale
II° livello****Le ragioni**

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e per consolidare e far crescere la presenza del Sindacato nei luoghi di lavoro.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali, l'allargamento dei diritti collettivi e individuali e la distribuzione di quote di incremento salariale legate al miglioramento delle *performances* aziendali sono i terreni di intervento privilegiati della contrattazione aziendale; tutto ciò - affrontato in un rapporto diretto e di partecipazione con le lavoratrici ed i lavoratori e in un contesto aziendale concreto e conosciuto - misurerà la nostra capacità di rappresentare i mutamenti intervenuti nelle aziende e i bisogni vecchi e nuovi che esprimono le lavoratrici ed i lavoratori.

Premesse di quadro

La presentazione della piattaforma rivendicativa di Alenia Aeronautica S.p.A. cade in un momento che necessita di una speciale attenzione, in quanto caratterizzato da importanti novità per quanto riguarda le prospettive strategiche, industriali, economiche e produttive della stessa, in riferimento sia alla filiera civile/commerciale, che a quella militare.

Filiera civile/commerciale Pur essendo Alenia Aeronautica inserita, in qualità di "doppio fornitore", sui più importanti programmi internazionali quali l'A380 (con Airbus) e il 787 (con Boeing), è essenziale mantenere, consolidare e sviluppare la capacità progettuale e di *engineering* dell'azienda, caratteristiche indispensabili per stabilizzare la posizione di fornitore "*prime*" nell'ambito di un mercato nel quale andrà sempre più aumentando la presenza di aziende concorrenti. La partecipazione ai programmi, con responsabilità dirette sulla progettazione e realizzazione degli stessi, è un aspetto positivo della strategia adottata, che va tuttavia ulteriormente ampliata (p.es. percentuale di partecipazione al programma A380) e utilizzata anche nei futuri programmi, sia a livello nazionale che internazionale. Vanno colti i segnali di progressiva uscita dal flesso negativo che ha caratterizzato il mercato internazionale della produzione di aeromobili in questi ultimi anni, come dimostrato dall'andamento degli ordini dei principali produttori a livello mondiale (Airbus, Boeing).

Segreterie Nazionali

I recenti accordi di collaborazione sottoscritti con la russa Sukhoi per l'acquisizione di non meno del 25% della stessa da parte di Alenia Aeronautica/Finmeccanica, apre nuovi scenari: in particolare, evidenzia interessanti prospettive nel campo degli aerei regionali con raggio fino a 5000 km, settore sul quale l'azienda è oggi presente solo con il turbo-elica ATR. Tale ipotesi può dare risposte concrete al sempre ipotizzato impegno di Alenia Aeronautica per un ingresso nel settore dei *Jet* regionali, con ricadute significative per l'area campana.

Filiera militare Va registrato innanzitutto l'andamento del programma EFA, che si sta sviluppando - nel complesso - conformemente con i volumi previsti a budget. Per quanto riguarda il C27J, permangono le difficoltà seguite al disimpegno della Lockheed relativamente alla promozione e vendita dei velivoli in questione, in particolare sul mercato statunitense e canadese. In relazione al programma JSF, come da più parti segnalato, si rilevano le seguenti criticità: le ricadute, di cui insieme alle altre aziende italiane coinvolte, Alenia Aeronautica potrà beneficiare, appaiono quantitativamente inferiori a quanto l'Italia ha investito nel programma stesso; anche in termini di qualità e rilevanza tecnologica, le ricadute non sembrano essere significative.

In relazione agli altri programmi della filiera militare ed in particolare il velivolo senza pilota "SKY-X", di cui prosegue lo sviluppo, vanno valutati i potenziali effetti dell'intreccio con il programma europeo "Neuron".

Nello scenario descritto, si registra un più che significativo andamento di Alenia Aeronautica sia sotto il profilo gestionale che economico. In particolare il ROS (margini sui ricavi) resta attestato sopra il 10%, collocando l'azienda - insieme ad Agusta Westland - tra le aziende con i margini di redditività più interessanti all'interno del sistema Finmeccanica.

La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto anche di questo contesto.

Richieste

Politiche industriali

Alleanze possibili All'interno dei continui riposizionamenti che si registrano nel settore aerospaziale a livello mondiale, non è escluso che anche Alenia Aeronautica possa essere interessata a processi di alleanze transnazionali. In questo contesto resta centrale ribadire che l'unicità dell'azienda - civile/commerciale e militare - non potrà essere messa in discussione, sia per mantenere la conclamata e provata sinergia tra i due rami di attività, che la massa critica necessaria per garantire un adeguato peso specifico in qualsivoglia alleanza ipotizzata.

Piano strategico Per l'attuazione del programma 787, in contrasto con quanto concordato precedentemente rispetto al piano industriale ed alle missioni dei siti, l'azienda, adducendo motivazioni logistiche, ha collocato parti rilevanti della produzione nel nuovo sito di Grottaglie, causando una sofferenza in termini di carichi di lavoro e soprattutto di prospettiva strategica sul sito di Pomigliano. A partire dal tavolo aperto su questo tema a livello istituzionale (regione Campania), nel contesto del confronto sulla presente piattaforma, resta centrale la definizione di attività compensative a favore dell'area campana che, per qualità e quantità, siano in grado di garantire prospettive industriali analoghe a quelle che sarebbero derivate dal programma 787. A tale riguardo, le contropartite industriali a tutt'oggi prospettate dall'azienda risultano invece insufficienti. Deve inoltre essere confermata nella missione di Pomigliano, la totale responsabilità

degli aspetti sia di progettazione che di ingegnerizzazione di tale programma, a prescindere dall'allocazione della produzione del 787.

Si richiede pertanto la definizione aggiornata del Piano strategico e industriale per i prossimi quattro anni, definendo il ruolo dei singoli stabilimenti (missione industriale, area di eccellenza, ecc.); per ogni sito dovranno essere definiti i relativi investimenti divisi per tecnologia di processo e di prodotto definendo gli obiettivi di miglioramento per mantenere e potenziare i livelli occupazionali, il presidio tecnologico ed i punti di eccellenza in tutti gli stabilimenti, confermando e rafforzando le missioni ad essi assegnate e le capacità industriali e produttive che caratterizzano sia i singoli siti, che la società stessa.

Sistema di relazioni

Nel riconfermare quanto già previsto dal precedente accordo di gruppo, si richiede che, nell'ambito di incontri specifici, che si terranno sia a livello di Gruppo che di stabilimento, orientativamente due volte all'anno, saranno affrontati temi quali: andamento delle diverse aree aziendali, dei singoli siti, nuovi programmi, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, ecc.), decentramento.

Decentramento/Appalti

In aggiunta a quanto previsto dal precedente accordo di gruppo ed in relazione all'evoluzione organizzativa dell'impresa, che ha portato a un consistente incremento delle quote di attività e di ciclo produttivo assegnate ad altri soggetti industriali fornitori (indotto), si richiede che tale materia venga attribuita come competenza a Commissioni Paritetiche da costituirsi a livello di singolo stabilimento, definendo un'adeguata forma di coordinamento tra le stesse (per evitare che a livello di sito ed a livello complessivo, si producano perdite di competenze, professionalità e know-how).

Obiettivo di tali commissioni - sarà quello di monitorare - almeno semestralmente - quantità, tipologia, allocazione dell'indotto, verificando le reali convenienze economico/organizzative dello stesso, oltreché l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Particolare attenzione dovrà essere data dall'azienda alla necessità di favorire lo sviluppo di un indotto locale qualificato ed affidabile sotto un profilo industriale, contrattuale e normativo, anche al fine di favorire la creazione di "distretti aeronautici" nelle varie realtà territoriali.

Per quanto riguarda gli appalti, l'azienda dovrà comunicare trimestralmente alle RSU e alle OO.SS. le ditte in appalto presenti negli stabilimenti con informazioni specifiche su organici, missione produttiva, durata dell'appalto e termini del relativo contratto; dovranno essere valorizzate le ditte in appalto nelle quali sono costituite le RSU/RLS, o sono stati definiti accordi aziendali (PDR,etc.).

Sia per quanto riguarda le aziende dell'indotto, che quelle appaltatrici, la Commissione e le RSU/RLS dovranno essere messe nella condizione di esercitare un reale controllo finalizzato a limitare il ricorso a forme di sub-appalto da parte delle aziende dell'indotto/appaltatrici, a casi di effettiva impossibilità delle aziende stesse di svolgere le attività richieste, nonché di accertare il rispetto dell'insieme delle regole sopra richiamate da parte di eventuali sub-appaltatori.

Consulenti

Si ribadisce che i contratti di consulenza dovranno avere carattere di eccezionalità e solo per alti profili professionali. A tale riguardo l'azienda informerà periodicamente le RSU di stabilimento del numero e tipologia dei contratti di consulenza.

Lavori atipici

Al fine di contenere il progressivo utilizzo di forme di lavoro atipico, si rende necessario definire – in applicazione e in aggiunta di quanto a riguardo già previsto dalla normativa contrattuale – adeguate forme di garanzie e di protezione per i lavoratori interessati.

In particolare:

- § A livello centrale dovranno essere concordati:
 - tipologia dei contratti atipici cui si farà ricorso
 - tempo di utilizzo degli stessi e relativa modalità di assunzione a tempo indeterminato
 - percentuale massima utilizzabile sugli organici complessivi e di sito.
- § A livello locale dovrà essere verificato il rispetto di quanto concordato a livello centrale con le OO.SS. FIM FIOM UILM/RSU per quanto riguarda:
 - tipologia dei contratti atipici e relative causali di utilizzo
 - informazione/monitoraggio/gestione delle varie forme di contratto atipico presenti (durata degli stessi, loro trasformazione a tempo indeterminato, rispetto della percentuale massima concordata)
- § PER TUTTE LE FIGURE INTERESSATE A FORME DI LAVORO ATIPICO dovranno essere riconosciuti tutti gli aspetti salariali ed economici attribuiti ai lavoratori a tempo indeterminato (PdR, eventuali maggiorazioni per cambio turno, ecc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

Salario – Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede l'istituzione di un SALARIO per OBIETTIVI o PREMIO di RISULTATO legato a indicatori semplici (facilmente controllabili dalla RSU e comprensibili ai lavoratori) che dovranno essere più di uno in concorso tra loro.

Conseguentemente il meccanismo incentivante sarà caratterizzato da indicatori di Produttività/Efficienza/Efficacia/Qualità, tali da consentire la possibilità di intervento e controllo – nonché miglioramento – dell'organizzazione del lavoro.

Una parte del premio, la cui entità non sarà preponderante rispetto agli altri indicatori, sarà legata ad un indice di redditività aziendale di tipo bilancistico, quale ad esempio il Margine Operativo, Risultato Operativo o ROS.

In particolare, sia per l'indice di redditività che sarà identificato, che per gli altri indicatori di produttività, gli obiettivi dovranno essere coerenti con quelli previsti dal budget nonché dai programmi produttivi aziendali. Per quanto riguarda la produttività, nel confermare il sistema e la validità degli indicatori di *performance* legati alle UdB previsti dal precedente accordo, alla luce delle criticità e disfunzioni rilevate in alcune aree, per altro limitate, andranno introdotti i necessari correttivi a riguardo. Nell'ambito di tale parametro, si richiede la definizione di uno specifico indicatore in grado di registrare l'andamento qualitativo delle attività svolte.

Tali indicatori dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere confermato e sviluppato il positivo sistema di verifiche in essere, sia a livello centrale che nei singoli siti, preventivo e consuntivo, incrementando la cadenza di tali verifiche per il monitoraggio dell'andamento degli stessi e per la rimozione di eventuali elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi previsti.

Determinazione del Premio di Risultato

Il Premio dovrà essere caratterizzato, oltre che dalla parte variabile, da una parte strutturale sostanzialmente certa.

Si escludono meccanismi on/off o soglie minime da raggiungere a favore di andamenti possibilmente lineari e quindi proporzionali, evitando logiche a "gradini/gradoni".

L'incidenza salariale complessiva degli indicatori prescelti sarà data quindi dalla somma degli stessi.

Una parte degli importi conseguiti del Premio di Risultato dovrà essere stabilizzato con modalità da concordare al termine della vigenza dell'accordo.

Valore ed erogazione del Premio di Risultato

Tale Premio di Risultato - aggiuntivo al premio in essere - dovrà avere un valore annuo - a regime - pari a 1.700 euro al 5° livello parametrato su due/tre fasce.

La corresponsione dovrà prevedere l'erogazione della quota relativa al parametro di redditività annualmente e la rimanente (parte relativa all'indicatore di produttività/qualità) su base di anticipazioni orientativamente trimestrali.

Si richiede di consolidare con adeguate modalità, possibilmente mensili, un importo equivalente alla media ponderata di quanto erogato come PDR durante la vigenza del precedente accordo.

Professionalità e Inquadramento

Si conferma innanzitutto la piena validità di quanto sottoscritto nell'accordo di gruppo del 9.11.2000 al capitolo "nuove professionalità". Riteniamo necessario allineare la situazione d'inquadramento dei lavoratori dipendenti di Alenia Aeronautica alle loro attuali competenze, attraverso lo sviluppo della professionalità di ogni singolo lavoratore. Questo deve avvenire mediante una mappatura scritta delle competenze con regole chiare e condivise che, partendo dall'analisi delle conoscenze e delle attitudini di ognuno, fornisca un prospetto di carriera, una proiezione di ruolo e un progetto di crescita professionale mirato.

Tale nuovo meccanismo dovrà essere legato anche al ruolo (non più solo la mansione) e alla professionalità espressa (e non solo quella richiesta), a caratteristiche di polivalenza, polifunzionalità, ecc., attraverso l'identificazione di specifici profili e nuove forme di riconoscimento professionale.

Dovrà pertanto essere resa operativa la Commissione paritetica nazionale "professionalità", istituita dal precedente accordo, superando l'attuale situazione di stallo dei lavori della Commissione stessa.

Tale Commissione, in sostanza, dovrà definire un diverso sistema di classificazione e valutazione professionale, sia per quanto riguarda le figure impiegatizie che quelle operaie, che consenta di superare i limiti e l'obsolescenza dell'attuale meccanismo di inquadramento contrattuale, inadeguato a rappresentare tutte le professionalità esistenti nelle aziende ad alta tecnologia come questa.

La Commissione dovrà inoltre operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutti i lavoratori evitando possibili forme di discriminazione (es. operai, lavoratori over 50, categorie protette, ecc.).

Si richiede inoltre l'istituzione di una commissione tra le parti, a livello di sito, per verificare e definire annualmente i livelli di inquadramento applicati.

Nell'ambito del negoziato sulla presente piattaforma, dovrà comunque essere affrontato e definitivamente risolto il problema del 6° livello operaio ex-Intersind, attraverso la creazione di

Segreterie Nazionali

uno specifico livello di riconoscimento professionale ed economico, tale da garantire l'invarianza salariale rispetto al trattamento 6° livello ex-Intersind, dando quindi sbocco e crescita alle elevate professionalità degli operai di Alenia Aeronautica.

Pari opportunità e tutele specifiche

Si richiede la costituzione di una Commissione paritetica per le pari opportunità con il compito di:

- monitorare l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'organizzazione del lavoro;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie anche attraverso l'attuazione di specifici progetti di formazione professionale;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
- verificare la possibilità di ulteriori flessibilità per le lavoratrici madri o lavoratori padri, anche in attuazione della legislazione in materia di congedi parentali.

Per quanto riguarda i lavoratori disabili/categorie protette, tale commissione, in stretta collaborazione con gli RLS, avrà anche il ruolo di verificare il rispetto delle normative legislative esistenti in materia e la corretta applicazione delle stesse sito per sito.

7° livello/Quadri

Riconoscendo l'importante ruolo svolto da questa specifica categoria professionale nonché la rilevanza anche numerica della stessa all'interno di Alenia Aeronautica, si richiede il riconoscimento di particolari aspetti, quali:

- Maggiori prestazioni: a partire dal superamento della procedura unilaterale definita a tale riguardo dall'azienda - in quanto insufficiente sia sotto il profilo dei criteri di erogazione che delle quantità salariale riconoscibile a tale titolo - si richiede la definizione di un nuovo meccanismo concordato tra le parti, di importo economico adeguato, con un gradino minimo garantito, legato a diversi parametri fra cui quantità e qualità della prestazione e il raggiungimento di obiettivi da definirsi; ciò tenendo conto anche delle esperienze che su tale materia si stanno consolidando nel sistema Finmeccanica.
- Definizione di adeguati benefits a favore dei Quadri.

Impiegati di produzione

Si richiede il superamento della penalizzazione economica subita dagli stessi, in tema di maggiorazione turni, a seguito del passaggio dal CCNL Aziende ex-Intersind al CCNL Federmeccanica (accordo del 6.2.2003).

Trasferte

Si richiede l'aggiornamento, l'adeguamento e l'armonizzazione - al fine di definire una normativa unica per tutto il gruppo - dei trattamenti economici e normativi di trasferta, nonché il collegamento degli importi economici a un adeguato sistema di rivalutazione.

Si richiede, per i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio sanitario, l'istituzione di una procedura aziendale, gestita con i medici di stabilimento, che preveda tutte le informazioni e le azioni necessarie per garantire una adeguata prevenzione igienico sanitaria. La diffusione della procedura a tutti i lavoratori andrà effettuata anche mediante ausili informatico/documentali e corsi.

Tutte le visite e le eventuali profilassi saranno a totale carico dell'Azienda.

Segreterie Nazionali

Per quanto riguarda le trasferte all'estero in paesi a rischio guerra/terrorismo, fermo restando il necessario presupposto della volontarietà, si richiede una particolare attenzione e garanzie di rientro immediato qualora la situazione lo richieda.

Formazione

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori. La formazione deve avere carattere di sistematicità, di continuità e dovrà essere accessibile a tutti lavoratori.

Si deve definire un budget ed un monte ore annuo per iniziative di formazione, capaci di offrire opportunità formative per tutti i lavoratori, nonché la possibilità di utilizzare a tale riguardo il sistema informatico esistente.

Ogni percorso formativo dovrà essere alla fine formalizzato e certificato, anche al fine di riconoscere la professionalità raggiunta dai lavoratori interessati.

Al fine di garantire un equo coinvolgimento di tutti i lavoratori, si chiede la divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.

L'Azienda fornirà alle RSU un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale che intende avviare.

Orario di lavoro

Fermo restando l'orario di lavoro di riferimento di 8 ore al giorno, per 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, si richiede l'estensione della normativa in essere per settimi livelli e quadri in materia di flessibilità anche ai livelli inferiori.

Si richiede inoltre l'istituzione di adeguate forme di flessibilità in ingresso ed in uscita anche per i lavoratori operai.

Gestione del tempo

Banca Ore Si richiede la definizione di modalità migliorative rispetto a quelle previste dal CCNL a riguardo, al fine di favorire il maggior utilizzo possibile di tale istituto contrattuale da parte dei lavoratori.

Part-Time Si rivendica l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part-time, sia orizzontale che verticale, superando la logica delle 4-5-6 ore giornaliere, ecc. Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso ed in uscita accessibili al personale impiegato a tempo pieno.

I contratti di part-time dovranno essere stipulati avvalendosi del supporto e della supervisione della RSU, definendo condizioni di applicazione degli stessi, che siano migliorativi rispetto a quanto previsto dall'attuale legislazione.

Coordinamento Sindacale

Adeguamento/miglioramento del concorso spese e ore ai componenti del Coordinamento sindacale applicando quanto previsto per il trattamento di trasferta in materia di rimborso delle spese di viaggio e per i pasti.

Bacheca elettronica

Va consentito alle RSU e al coordinamento nazionale l'uso di un apposito spazio informatico sulla rete aziendale (Intranet) con le stesse modalità e contenuti delle tradizionali bacheche esistenti attraverso la dotazione alle RSU di un Personal Computer collegato alla rete, di relativa stampante, nonché collegamento internet, telefono e fax.

Salute, ambiente e sicurezza

Si richiedono:

- La definizione di budget annuali destinati al miglioramento della salute e sicurezza nel lavoro e dallo sviluppo di progetti volti alla promozione del benessere sociale, anche in rapporto ad una corretta applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94.
- La promozione del ruolo e delle competenze degli RLS attraverso l'impegno dell'Azienda a garantire periodiche iniziative di aggiornamento professionale anche attraverso programmi specifici di formazione congiunta.
- La definizione di regole e procedure per favorire l'esercizio di un ruolo partecipativo degli RLS (modalità di accesso ai luoghi di lavoro e ai documenti aziendali, con particolare riferimento al documento di valutazione dei rischi, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, gestione dell'informazione e formazione dei lavoratori con particolare attenzione a quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. 626/94, ecc.).
- Un'ora di assemblea retribuita/anno (indetta unitariamente), da aggiungere a quelle previste dalla legge 300/70, finalizzata ai temi afferenti la salute/ambiente/sicurezza.

Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario

Si richiede l'istituzione di un Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario complementare e non antitetico al Sistema Sanitario Nazionale, capace di integrare le prestazioni e ridurre il tempo di attesa delle stesse. Tale fondo, cui i lavoratori potranno aderire volontariamente, sarà finanziato in parte prevalente dall'Azienda, in parte significativamente minore dai lavoratori.

Asili nido aziendali

Si richiede, ove sussistano le necessità, la realizzazione di un asilo nido aziendale utilizzando i fondi pubblici (nazionali, regionali) resi disponibili dall'ultima legge finanziaria.

Quota servizio Contrattuale

Alla positiva conclusione della vertenza, Fim-Fiom-Uilm ed il Coordinamento nazionale richiederanno alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali di contribuire agli oneri sostenuti nel corso della trattativa.

La Direzione Aziendale pertanto inserirà nelle buste paga dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo, un modulo di adesione volontaria al "contributo una tantum" pari a 30 euro che Fim-Fiom-Uilm chiedono ai lavoratori ed alle lavoratrici non iscritti a titolo di "quota servizio contrattuale" da trattenersi sulla retribuzione mensile che verrà concordata con la Direzione Aziendale.

Modalità di consultazione e validazione del percorso contrattuale

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm e delle RSU Alenia Aeronautica, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione dei lavoratori per l'apertura della trattativa sulla vertenza integrativa.

Tale percorso, di consenso democratico, avverrà anche in fase finale di trattativa, ossia al momento dell'ipotesi finale e sulla base di un giudizio positivo del coordinamento unitario e delle RSU, sarà richiesto attraverso un referendum il mandato a concludere la trattativa in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

FIM - FIOM - UILM NAZIONALI

COORDINAMENTO NAZIONALE ALENIA AERONAUTICA SPA

Roma, settembre 2005