



GRUPPO FIAT: CONTRATTO 2009-2012

IPOSTESI DI PIATTAFORMA

PREMESSA

L'attuale negativa congiuntura internazionale, che ha preoccupanti ricadute negative in Italia con il ricorso alla Cassa integrazione per migliaia di lavoratori, non deve far dimenticare gli eccellenti risultati conseguiti dal Gruppo Fiat in questi anni fino ad arrivare al risultato economico del 2007 definito, da loro stessi, il migliore di sempre. Tali risultati sono il frutto di scelte fatte dal management ma anche dal determinante contributo dei lavoratori.

L'accordo integrativo di Gruppo scade il 31-12-2008 ed il governo dei processi di trasformazione in atto e la risposta ai bisogni dei lavoratori non possono attendere. Consideriamo che l'ipotesi di piattaforma e le richieste in essa contenute rappresentino una concreta risposta ai bisogni dei lavoratori. Il rinnovo del contratto integrativo Fiat deve rappresentare, inoltre, l'opportunità di ridefinire ed aggiornare in un unico testo l'accordistica sindacale in vigore così da renderla più agevole ed attuale. Di seguito i temi che riteniamo necessario affrontare.

1. SCELTE INDUSTRIALI

La discussione sul nuovo contratto integrativo va inserita in un quadro di aggiornamento del Piano industriale del Gruppo, sia alla luce del mutato scenario di mercato e dell'economia internazionale sia delle ulteriori alleanze e partnership realizzate. La crescente internazionalizzazione di Fiat ne vede un accrescimento della capacità produttiva fuori dai confini nazionali. Pertanto vanno verificate le con-

dizioni di mantenimento e sviluppo in Italia per tutte le attività e gli stabilimenti, nonché degli investimenti in innovazione di prodotto e di processo, nella motoristica, nella mobilità ecosostenibile.

2. INTERNAZIONALIZZAZIONE

- Il Gruppo Fiat, avendo oltre la metà degli addetti fuori dai confini nazionali, si configura con assetti globali su cui colloca sempre maggiore capacità produttiva. Va pertanto rivitalizzato il ruolo dell'Osservatorio di Gruppo come sede d'esame delle ricadute del processo di accresciuta internazionalizzazione.
- Lo stesso ruolo del Cae (Comitato aziendale europeo) va rafforzato quale sede di verifica degli effetti delle scelte strategiche sui siti in Europa.
- Infine si richiede la disponibilità ad avviare un negoziato con la Fism (Federazione internazionale sindacati metalmeccanici) per giungere ad un accordo quadro internazionale o Ifa (International framework agreement) sui diritti sindacali e del lavoro secondo le convenzioni e raccomandazioni dell'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro).

3. RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

- Non è più rinviabile, anche alla luce della nuova organizzazione del lavoro, la riforma del sistema di partecipazione, che risale ormai al 1996, allo scopo di snellire e rendere più rapido, efficace ed incisivo il sistema delle commissioni.
- In tal senso c'è l'esigenza di defini-

re procedure per l'analisi e l'individuazione delle soluzioni delle varie problematiche, con tempi e modalità stabiliti. È necessario inoltre prevedere un'adeguata formazione dei componenti delle commissioni stesse così da ottenere e certificare specifiche competenze sulle proprie materie (ergonomia, metrica, ecc.).

- È urgente la revisione ed attualizzazione dei complessivi trattamenti di agibilità sindacale anche in relazione all'effettiva forza lavoro presente nei vari siti del Gruppo.
- Va prevista l'introduzione di una bacheca elettronica in tutte le unità produttive al fine di rendere fluida la comunicazione tra le Rsu e i lavoratori.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le trasformazioni in atto, nell'organizzazione del lavoro e del ciclo produttivo, e l'introduzione generalizzata delle metodologie basate sugli standard Wcm (World class manufacturing) pongono la necessità di essere accompagnate da nuove modalità di coinvolgimento, di formazione e di confronto con le Rsu. In particolare vanno definite tra le parti delle procedure in materia di Wcm e metrica (tempi e metodi) che garantiscano criteri di trasparenza, comunicazione, controllo e salvaguardia della salute dei lavoratori per migliorarne le condizioni di lavoro.

5. PROFESSIONALITÀ

- La ricerca di migliore qualità e competitività introduce elementi di novità nella prestazione professionale: ai lavoratori viene richiesto di

essere disponibili ad apprendere di più, più rapidamente e di cooperare alla soluzione dei problemi. Tutto questo rende necessario affrontare i temi della professionalità e dell'inquadramento, sia alla luce delle novità introdotte dal Ccnl, sia dagli elementi aggiuntivi di prestazione e professionalità ormai di fatto presenti e diffusi.

- Più in generale poi va previsto, per tutte le figure professionali (operai ed impiegati), la verifica ogni due anni del loro inquadramento in un'apposita sede a livello di unità produttiva. In tale contesto andranno inoltre esaminati i necessari piani formativi finalizzati al miglioramento del lavoro ed alla crescita professionale.

6. OPERAI ED IMPIEGATI

- Si richiede la rivisitazione dell'accordistica in essere in Fiat, sulla base di quanto disposto dal Ccnl 2008, per quanto riguarda l'applicazione della parificazione normativa operai-impiegati.

- Si richiede la formalizzazione del pagamento degli straordinari agli impiegati di 6° e 7° livello.

- Si richiede il superamento della prassi dell'assorbibilità degli aumenti derivanti dal Ccnl.

- Si richiede l'adozione di un trasparente sistema di valutazione, partendo da ciò che oggi già esiste per l'area Professional con la Performance leadership management (Plm). In riferimento alla Plm, se ne richiede la trasparenza dei criteri di applicazione e un'informazione della gestione a consuntivo.

- Nell'ambito degli incontri di Osservatorio di Gruppo si richiede la definizione del programma sulla realizzazione degli asili nido.

- Si richiede l'istituzione di un elemento retributivo mensile pari ad 85 euro da erogarsi al personale diretto soggetto al lavoro vincolato.

7. SALUTE E SICUREZZA

- Il documento di valutazione rischi ed il registro degli infortuni da consegnare agli Rls deve assumere oggetto di confronto per la rimozione delle cause che mettono a rischio i lavoratori.

- Va introdotta la figura di Rls di sito e vanno previsti momenti di apposita

informazione sulle norme di sicurezza a partire dalle trasformazioni in essere del ciclo produttivo.

- La particolare salvaguardia della salute dei lavoratori addetti ad attività vincolate e ripetitive deve essere perseguita applicando le norme europee in materia, definendo una procedura che garantisca il ruolo degli Rls, l'analisi delle postazioni di lavoro, gli interventi per rimuovere i fattori di rischio e le eventuali verifiche richieste dal singolo lavoratore.

8. MERCATO DEL LAVORO

- Deve essere confermato il contratto di apprendistato come il veicolo privilegiato per l'avviamento al lavoro dei giovani.

- Vanno estesi al Gruppo gli accordi e le prassi esistenti in alcuni stabilimenti che hanno permesso di contrastare efficacemente la precarietà, attraverso la costituzione di bacini di riferimento, che diano precedenza nelle assunzioni, e tempi di stabilizzazione. Tali bacini dovranno essere costituiti, in via transitoria, da tutti coloro che sono già stati occupati con contratti atipici in questi anni.

9. ORARI DI LAVORO

Allo scopo di rendere più efficaci e rapidi i confronti tra Rsu e Direzioni sul maggior utilizzo degli impianti, sulle turnistiche ed i regimi di orario, non è sufficiente convenire delle procedure tra le parti ma occorre anche:

- l'informazione puntuale dei volumi produttivi cui dipendono occupazione e turnistiche;

- il riconoscimento di un compenso economico per il lavoro prestato nelle giornate diverse dal lunedì-venerdì;

- la possibilità di usufruire dei Par a gruppi di 4 ore;

- la revisione ed estensione, ove possibile, dell'elasticità d'orario giornaliero in ingresso/uscita;

- l'aumento delle opportunità per il lavoro part time;

- fornire alle Rsu i dati sul ricorso allo straordinario, sia quello in Banca ore che con pagamento immediato.

10. PREMIO DI RISULTATO

- Gli importi dell'attuale Premio di risultato, corrisposti in base a risul-

tati già raggiunti e consolidati, vanno resi certi e fruibili anche per i prossimi anni, rendendo inoltre strutturale la quota mensile.

- Il nuovo Pdr dovrà invece strutturarsi su chiari indicatori di redditività, qualità e produttività con un meccanismo di calcolo che, diversamente dall'attuale, dovrà essere di tipo progressivo in relazione ad una scala di obiettivi preventivamente concordati.

Allo scopo di avvicinare maggiormente il Pdr alla concretezza della prestazione e per attuare il controllo ed intervento della Rsu riteniamo utile articolare il Premio come segue:

- di Gruppo-Settore (legato alla redditività);

- di stabilimento (legato ad indicatori di produttività e qualità),

per un complessivo importo, a regime, di 2.100 euro aggiuntivo a quello attuale. Tale importo dovrà essere riconosciuto, in quota, anche ai lavoratori assunti con contratti atipici.

QUOTA CONTRATTO

Ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà chiesto un contributo per il servizio contrattuale pari a 30 euro una tantum con le modalità già in essere nell'ultimo Ccnl.

CAMPO D'APPLICAZIONE

- Si richiede l'applicazione del nuovo accordo integrativo a tutte le realtà del Gruppo.

- Per le società di recente acquisizione vanno previste specifiche modalità applicative; per tutta la società Ergom se ne richiede l'inserimento nel campo di applicazione del Ccnl metalmeccanici.

CONCLUSIONI

Nelle prossime settimane si dovranno convocare le assemblee unitarie in tutti i siti del Gruppo allo scopo di illustrare e discutere la presente ipotesi di piattaforma. L'assemblea nazionale dei delegati del Gruppo Fiat conviene altresì di convocare il referendum per l'approvazione nei giorni 28, 29 e 30 ottobre 2008.

Roma, 8 ottobre 2008