



Segreterie nazionali

Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo del gruppo Indesit company

PREPARAZIONE E GESTIONE DELLA VERTENZA

Il 31.12.2005 è scaduto il contratto Aziendale nel gruppo Indesit Company.

Fim, Fiom, Uilm e il Coordinamento hanno predisposto, dopo la discussione con tutte le Rsu e nelle assemblee delle lavoratrici ed i lavoratori, l'ipotesi di piattaforma rivendicativa con cui avviare la trattativa con l'Azienda per realizzare il nuovo contratto Aziendale di Gruppo 2006/2009.

Il 12 luglio 2006 il Coordinamento nazionale delle rsu del gruppo indesit ha approvato all'unanimità le proposte discusse ed elaborate, inserite nella piattaforma rivendicativa, compreso il percorso democratico.

Le Rsu di Fim, Fiom, Uilm del Gruppo Indesit, in conseguenza, si attiveranno per la approvazione della piattaforma tra i dipendenti e per il rispetto delle procedure democratiche previste e dei mandati ricevuti.

Tale ipotesi di piattaforma sarà presentata in assemblea e sottoposta alla approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori tramite referendum.

La delegazione alla trattativa sarà formata da Fim, Fiom, Uilm nazionali e territoriali e dal Coordinamento delle Rsu.

L'ipotesi d'accordo, sarà sottoposta all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori tramite Referendum.

ANALISI DEL CONTESTO

Il rinnovo del Contratto Integrativo del Gruppo avviene in una fase di profonda trasformazione del sistema di produzione e di vendita degli elettrodomestici a livello globale.

La domanda di elettrodomestici nel mercato europeo continua ad aumentare con però una forte crescita nei paesi dell'Est ed una sostanziale stabilità nell'Europa dell'Ovest.

Calano i prezzi di vendita, entrano nel mercato nuovi produttori, aumenta il peso della grande distribuzione.

Tutti i grandi gruppi (Bosh, Electrolux, Whirlpool, Indesit, Candy, ecc.) aprono nuovi stabilimenti produttivi nei paesi dell'Est e attraverso riorganizzazioni e/o chiusure diminuiscono la capacità produttiva in Italia, Paese in cui con circa 200.000 addetti, si produce quasi il 35% degli elettrodomestici in Europa.

In generale questo processo è accompagnato da azioni aziendali tese ad un forte recupero di produttività agendo troppo spesso unicamente sulle condizioni di lavoro sia in termini di aumento delle forme precarie di assunzione, sia attraverso un'intensificazione dei ritmi e dei carichi, sia attraverso una riduzione dei livelli occupazionali.

E' necessaria una nuova azione di contrattazione che intervenga su questi temi e solleciti una politica industriale capace di indirizzare la competizione e la domanda sul terreno della qualità, del rinnovo e dell'innovazione dei prodotti.

Produrre elettrodomestici che consumano meno energia, meno acqua, che siano riciclabili, qualificare la rete di fornitura, sperimentare nuovi modelli organizzativi indirizzati alla qualità ed alla stabilità dell'occupazione, sono terreni di una nuova politica industriale che sia capace di supportare un settore manifatturiero così importante per il nostro Paese.

LA SITUAZIONE INDESIT-COMPANY

Gli anni 2000 sono stati per il Gruppo una fase molto importante di crescita sia in termini di volumi produttivi, che di quote di mercato.

Negli stabilimenti italiani, nonostante che si sia proceduto anche qui sulla strada di importanti processi di riorganizzazione pur in presenza di un calo complessivo dell'occupazione, almeno fino al 31.12.2005 il numero dei lavoratori a tempo indeterminato anche se di poco è cresciuto e si è attestato oltre le 5.000 unità, mentre all'estero negli ultimi 2 anni si è verificata una consistente riduzione.

In Italia la riorganizzazione ha prodotto la costruzione del polo cottura in Italia con la progressiva cessazione di produzione di frigoriferi a Melano, la riorganizzazione degli stabilimenti del Sud Italia, forti investimenti sul prodotto realizzati negli altri stabilimenti italiani e da ultimo la

riorganizzazione dello stabilimento di Refrontolo.

All'estero poi, negli ultimi 2 anni importanti processi riorganizzativi hanno interessato il Gruppo. Basti ricordare l'intervento sulle attività in Portogallo ed in Francia, l'avvio della riorganizzazione in Inghilterra.

Contemporaneamente sull'estero si è verificato il potenziamento degli stabilimenti in Polonia.

Questo andamento è stato recentemente confermato nell'ambito dell'informativa nazionale svolta lo scorso 12 maggio 2006, in cui Indesit Company ci ha illustrato per i prossimi anni i seguenti indirizzi strategici:

- ribilanciare il rapporto tra i luoghi in cui si produce e i mercati in cui si vende. Ciò significa rafforzare la capacità produttiva nei paesi dell'Est ed un completamento della riorganizzazione nell'Europa Occidentale pur confermando un ruolo importante per gli stabilimenti italiani.
- Produrre un grande sforzo in termini di innovazione del prodotto attraverso investimenti e il potenziamento delle strutture di ricerca e sviluppo.
- Migliorare gli aspetti della qualità del prodotto sia in termini di progettazione sia che di sistemi produttivi.
- Investire per rafforzare la politica di marchio e pubblicitaria.

UN NUOVO ACCORDO DI GRUPPO

La presentazione della nostra piattaforma avviene, quindi, in un momento molto importante e caratterizzato da profondi cambiamenti.

Obiettivo specifico delle richieste del sindacato è quello di coniugare il miglioramento della condizione complessiva di lavoro dei dipendenti con la capacità competitiva dell'impresa.

Il punto di partenza comune è il miglioramento e la valorizzazione dell'esperienza di relazioni industriali e sindacali realizzata in questi anni nel Gruppo attraverso gli accordi sindacali.

LE RICHIESTE CHE AVANZIAMO PER IL RINNOVO DELL'INTEGRATIVO DEL GRUPPO INDESIT SONO LE SEGUENTI:

1. Politica industriale, investimenti, ruolo degli stabilimenti italiani

- potenziamento delle funzioni di ricerca e sviluppo per l'innovazione dei prodotti, che tale funzione del Gruppo rimanga in Italia in forma strutturata e rafforzata;
- confermare e qualificare la missione produttiva e l'occupazione degli attuali stabilimenti in Italia, inserendo nell'accordo di Gruppo anche Refrontolo e la conseguente complessiva configurazione produttiva organizzativa e progettuale di Indesit Company;
- discutere e definire un impegno sulla quantità e qualità degli investimenti a carattere industriale capaci di qualificare e tenere al passo gli stabilimenti italiani sia sul terreno del processo che del prodotto.
- approfondire le politiche aziendali nel rapporto con le imprese della componentistica e dell'indotto, anche al fine di valutare possibili azioni tese alla qualificazione produttiva, professionale ed occupazionale delle aziende coinvolte.

2. Sistema informativo e partecipativo

- Procedere ad una precisa valutazione dell'esperienza realizzata ad ogni livello ed in un'ottica di conferma dell'impianto, per altro messo in discussione da comportamenti non sempre coerenti dell'Azienda, proponiamo di definire elementi di qualificazione e specificazione ai vari livelli.
- A livello nazionale sul terreno delle strategie complessive del Gruppo comprese le ricadute sull'indotto ed il posizionamento internazionale del Gruppo. L'attivazione della commissione pari opportunità in modo da presentare un primo rapporto entro la primavera del 2007.
- A livello territoriale sul terreno delle conseguenze dei processi di investimento di riorganizzazione e di tutela dei livelli occupazionali.
- A livello aziendale sul terreno dell'individuazione dei piani formativi e di azioni di pari opportunità il tutto concordato finalizzati alla crescita professionale e dell'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori, sul terreno dell'organizzazione del lavoro e di tutti gli aspetti relativi alla prestazione ed alla complessiva condizione di lavoro.
Ciò sia riunendo la commissione paritetica mensilmente, prevedendo anche la possibilità di costituire gruppi di lavoro congiunti su tematiche specifiche relativamente alla prestazione ed alla qualità

3. Mercato del lavoro ed occupazione

- Riteniamo necessario rafforzare il contratto a tempo indeterminato e pertanto:
- qualificare il confronto a livello aziendale previsto dell'attuale accordo di Gruppo in materia di consolidamento dell'occupazione dei contratti a termine

e lavoro così detto atipico sia effettuando verifiche semestrali, sia attraverso la definizione di piani di formazione in modo specifico rivolti a questi lavoratori, sia fissando una percentuale massima di ricorso a forme di lavoro atipico a livello di singolo stabilimento pari al 15% degli occupati a tempo indeterminato, fermo restando la parità di condizioni normative e salariali fra lavoratori presenti in azienda con diversi contratti di lavoro.

- Regolamentare a livello aziendale l'uso dell'apprendistato, alla luce di quanto definito nell'ambito del recente rinnovo contrattuale nazionale. In particolare è utile che il negoziato determini per gli apprendisti l'erogazione del salario aziendale, della formazione e il rapporto con precedenti esperienze lavorative.

4. Formazione/Organizzazione del lavoro/Inquadramento/Prestazione

La necessità di porre al centro il miglioramento della qualità del prodotto e la sua innovazione richiede un confronto e la possibilità di sperimentazioni tese ad accrescere la professionalità delle persone e a verificare nuove forme di organizzazione del lavoro, anche ricostruendo una corretta panoramica delle condizioni di lavoro su tutto il processo lavorativo.

Occorre inoltre rendere praticabili percorsi per la ricomposizione delle mansioni attraverso forme di rotazione sulle linee accompagnate da iniziative di formazione sul lavoro sancendo il diritto del singolo lavoratore ad una quota annua di formazione concordata e programmata tra le parti, debitamente certificata dalla impresa, svolta durante il normale orario di lavoro che riguardino potenzialmente tutti i dipendenti.

Sempre di più, alle persone che lavorano, sono affidati compiti che vanno oltre la semplice esecuzione, ma richiedono interventi di gestione e di integrazione con le altre persone.

Questi elementi di polifunzionalità e di professionalità complementare devono essere sviluppati ed anche formalmente riconosciuti sul piano dell'inquadramento professionale.

Si richiede a tal fine la costituzione di un gruppo di lavoro congiunto che entro la primavera del 2007 possa avanzare su tali materie specifiche proposte.

5. Salario

Si richiede:

- un aumento del P.d.R. per il quadriennio 2006/2009, aggiuntivo ai precedenti accordi, pari a euro 1200 annui suddiviso sugli indicatori: di qualità, di produttività, di redditività la cui ripartizione sarà oggetto del negoziato;
- di rimodulare gli obiettivi dell'indicatore di redditività, confermando il riferimento al bilancio consolidato di gruppo;
- di qualificare gli indicatori di qualità e produttività confermandone la dimensione di stabilimento.

Si propone di consolidare, la quota dell'attuale Premio di Risultato relativa ai risultati di produttività e qualità raggiunti nel 1997, nel 2001 e 2003, con i criteri usati nel precedente accordo aziendale.

Si richiede che una parte del vecchio premio di risultato, legato ai precedenti accordi, pari a 650 euro venga trasformato in salario mensile in busta paga con incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta.

Si propone di modificare il peso dell'indice di presenza individuale sul posto di lavoro in rapporto al Premio di Risultato, riducendone l'estensione e escludendo ulteriori casistiche dal computo.

6. Orario - Banca ore - Part time

- Sulla base dell'esperienza realizzata, nel confermare l'impianto dell'attuale accordo di Gruppo, si propone:
- l'adozione di una normativa che consenta di rendere effettivo l'utilizzo della banca ore;
- una regolamentazione del part time che, a partire dalla corretta applicazione delle normative contrattuali nazionali, permetta un'estensione dell'utilizzo di questo istituto anche per le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori;
- si propone di regolamentare, anche sulla base delle recenti sentenze della Cassazione, il ricorso al lavoro straordinario per il personale dei livelli più alti.

7. Ambiente

Definire un piano di investimenti che nel corso della durata del contratto aziendale permettano un miglioramento delle condizioni ambientali, a partire dal microclima in particolare nel periodo estivo.

8. Diritti sociali

Si propone di costituire un gruppo di lavoro nazionale congiunto relativo a tematiche di carattere sociale quali ad esempio l'assistenza sanitaria integrativa. Ciò al fine di poter valutare e studiare le possibili evoluzioni anche in rapporto al territorio ed al ruolo che la contrattazione collettiva può svolgere su tali materie in un'ottica di rafforzamento ed estensione dei servizi sociali a carattere universale. Compito del gruppo di lavoro nazionale congiunto è presentare alle parti specifiche proposte sulla base di uno studio di fattibilità entro il mese di dicembre 2007 al fine di consentirne l'applicazione tramite accordo entro la vigenza dell'integrativo di gruppo.

9. Quota Contratto

Si propone di prevedere, al momento della definizione della ipotesi di accordo una richiesta di quota Contratto pari a 30 euro con delega in positivo, rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori non iscritti da destinare all'attività sindacale nel Gruppo Indesit Company.

Roma, 12 luglio 2006