



Segreterie nazionali

Corso Trieste, 36 Roma - 00198 Roma tel. +39 06 852621

**Contratto Integrativo
AVIO spa
Piattaforma contrattuale
II livello**

Le ragioni

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni 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 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 i lavoratori.

Premesse di quadro

La presentazione della piattaforma rivendicativa di Avio S.p.A. cade in un momento delicato e importante per quanto riguarda le prospettive strategiche, industriali ed economico/produttive della stessa.

Nei patti parasociali sottoscritti nel giugno 2003, tra il Gruppo Carlyle (fondo d'investimento privato americano che, per sua natura, fa solo operazioni di carattere finanziario) e Finmeccanica (Finanziaria controllata dallo stato italiano, spinta ad intervenire nell'operazione Fiat Avio dal Governo, per impedire che la stessa passasse in "mani straniere"), è previsto un periodo di stabilità di due anni, e che in questo

arco temporale "nessuno può toccare nulla", il problema è cosa può accadere successivamente a tale periodo.

L'accordo tra i due partners prevede che - al termine dei due anni, in caso di vendita delle quote da parte di Carlyle - Finmeccanica possa vantare il diritto di prelazione d'acquisto solo sulla parte spaziale; ritenendo questo sbagliato - in quanto anche la componente motoristica riveste carattere di strategicità per il Paese, ed essendo peraltro contrarie, per ragioni di natura industriale, a un possibile spezzatino di Avio SpA - le OO.SS sono impegnate a costruire, a partire dalla presente piattaforma, adeguate iniziative nei confronti del Governo e della stessa Finmeccanica.

Ciò al fine di ottenere la garanzia di acquisto da parte di compagini italiane (Finmeccanica in primo luogo) anche della componente motoristica, al momento della vendita da parte di Carlyle.

La proprietà - e quindi "la testa" di quella che sarà la nuova società - dovrà rimanere in Italia e saper tutelare e valorizzare l'importante patrimonio tecnologico ed occupazionale rappresentato da Fiat Avio anche rispetto ai possibili riposizionamenti/accorpamenti che si prevedono nei prossimi anni in Europa (e non solo), sia in campo motoristico che spaziale.

La attuale Avio SpA, in conseguenza dell'operazione che ha caratterizzato la nascita della società, presenta un pesante livello indebitamento con il sistema bancario.

I due azionisti, Carlyle e Finmeccanica, decisero infatti che dei circa 1550 milioni di € (costo riconosciuto alla Fiat per l'acquisto di Avio) solo una parte (circa 850 milioni) sarebbero stati pagati dagli stessi; la rimanente parte (700 milioni di € circa) sarebbe stata pagata dalla società Avio, la quale - nello stesso momento in cui è nata - si è trovata quindi in debito elevatissimo nei confronti delle banche (comprendendo gli interessi, più di 1100 milioni di €).

Gli alti margini di Avio, come evidenziato anche dall'andamento dei recenti bilanci (esercizio 2003 - primi 9 mesi 2004), dimostrerebbero che la società stessa ha in sé la capacità di restituzione dell'elevato debito senza esserne condizionata negativamente nella vita operativa e gestionale: attualmente infatti, grazie alla generazione di cassa, il rimborso del debito con le banche sta avvenendo in modo più rapido di quanto previsto e la posizione finanziaria netta è migliorata di 157 milioni di € rispetto al 30 settembre 2003.

Si prevede che già nel 2006 sia possibile da parte di Avio il raggiungimento - nonostante l'onerosità della situazione debitoria di cui sopra - il punto di pareggio del risultato netto di bilancio.

Anche se della situazione data bisognerà tenerne conto, certo è che nessuno di fronte a questa particolare condizione finanziaria comunque voluta degli azionisti, potrà chiedere ai lavoratori Avio di fare ulteriori sacrifici, rinunciando magari a giuste aspettative di miglioramenti economici e normativi.

Richieste

Politiche industriali

Oltre alla necessità di affrontare, ai vari livelli, gli scenari di tipo strategico/societario riportati in premessa, all'azienda va specificatamente richiesto:

▪ Piano strategico

- La presentazione del piano industriale 2004-2007, comprendente la definizione del perimetro di impresa e la specificazione del "core industriale".
- La missione produttiva dei singoli stabilimenti, ivi compresi gli interventi da prevedersi (quali

investimenti sia in termini di uomini che di tecnologia di processo e di prodotto) al fine di rafforzarne le aree di eccellenza specifiche dei vari siti. Dovranno essere anche definiti - sito per sito e per la durata del Piano Industriale - gli assetti occupazionali previsti.

- I rapporti tra le realtà industriali italiane del Gruppo e quelle all'estero (vedi Polonia): l'accordo dovrà prevedere vincoli esigibili per evitare che questo rapporto possa essere di tipo "sottrattivo", pregiudicare cioè la capacità produttiva e i volumi dei siti italiani, alcuni dei quali, peraltro, già in "sofferenza" di carico.
- La prospettiva delle nicchie di attività (ex Sepa).
- La struttura e gli assetti organizzativi e funzionali conseguenti.

A conclusione del confronto sul piano industriale, dovranno essere definiti impegni sulle missioni e sui livelli occupazionali, come previsto dal precedente comma, complessivi e articolati per tutti gli stabilimenti del gruppo.

▪ **Sistema di relazioni**

- Il sistema partecipativo derivante dagli accordi Fiat - che presenta obiettivi limitati - va rilanciato e potenziato, rendendolo un effettivo ed efficace strumento di gestione in azienda
A tale riguardo, le parti si incontreranno per ridefinire - entro 6 mesi dalla data di stipula del presente accordo - le regole di partecipazione, al fine di renderle maggiormente rispondenti alla necessità di favorire tale processo ai vari livelli della Azienda (centrale, territoriale, RSU).

▪ **Decentramento**

- In relazione all'evoluzione organizzativa dell'impresa, che ha portato - e porterà - 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 una adeguata forma di coordinamento tra le stesse.
- Obiettivo di tali commissioni, sarà quello di monitorare quantità e qualità, tipologia, allocazione dell'indotto, verificando le reali convenienze economico/organizzative dello stesso, oltreché l'effettivo rispetto delle norme di legge su ambiente e sicurezza (D.L. 626), oltre che l'applicazione di quanto previsto dalle norme contrattuali.

▪ **Lavori atipici**

- Al fine di contenere il progressivo utilizzo da parte di Avio, 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 massimo di utilizzo degli stessi e relativa modalità di assunzione a tempo indeterminato
 - percentuale massima utilizzabile sugli organici complessivi (orientativamente 15% massimo per singolo stabilimento).
- A livello locale dovrà essere concordato preventivamente con le OO.SS /RSU:
 - tipologia dei contratti atipici e relative causali di utilizzo

- informazione e monitoraggio trimestrale, 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, etc.), nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

Si richiede - in concomitanza con la discussione sulla contrattazione di II° livello - una "sanatoria" rispetto ai lavoratori attualmente interessati da forme di lavoro atipico in Avio, nonché la definizione di una regola per il futuro, conformemente con quanto richiesto nei commi precedenti.

Salario - Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede - al fine di incrementare le quantità salariali riconosciute ai lavoratori - 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.

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 e dovranno essere individuati attraverso un attento esame delle serie storiche.

Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili. L'azienda dovrà fornire alle Rsu tutta la documentazione adeguata, sia a livello di organizzazione produttiva, sia sulle voci e l'andamento dei bilanci aziendali. A tal fine dovrà essere previsto un sistema di verifiche, sia a livello centrale che nei singoli siti, preventivo e consuntivo, 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

Si escludono meccanismi on/off 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.

Il Premio dovrà essere caratterizzato - oltre che dalla parte variabile - da una parte strutturale, sostanzialmente certa, in quanto normalmente conseguibile.

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

Valore ed erogazione del nuovo Premio di Risultato

Il nuovo Premio di Risultato dovrà avere un valore annuo - a regime - pari a 1.400 euro alla V° categoria a livello di obiettivi conseguibili.

Tale importo - parametrato sui due/tre fasce categoriali - sarà riconosciuto con adeguate modalità da definirsi, a partire dalla necessità di ottenere erogazioni mensili.

Consolidamento Premi in essere

Dovranno essere consolidati con adeguate modalità - e comunque mantenendo la caratteristica della erogazione mensile - gli importi mediamente erogati negli anni di vigenza dai vecchi Premi di Risultato (PPG-PDR).

Professionalità e Inquadramento

Questo tema rappresenta uno dei cardini portanti della piattaforma.

Si richiede la definizione di un diverso sistema di classificazione e valutazione professionale, 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 è AVIO SpA.

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, etc., attraverso l'identificazione di specifici profili e nuove forme di riconoscimento professionale.

Inoltre si richiede la costituzione di una Commissione Paritetica che analizzi periodicamente le richieste di riconoscimento professionale provenienti dai lavoratori o dalle strutture aziendali.

L'obiettivo di tale Commissione sarà quello di rendere chiaro il meccanismo utilizzato nella definizione dei criteri di riconoscimento professionale e prevedere percorsi di crescita professionale coerenti con lo sviluppo professionale di ogni singolo lavoratore.

Trasferte

Si richiede l'aggiornamento, l'adeguamento e l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi di trasferta.

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 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 (e-Learning).

Ogni percorso formativo dovrà essere alla fine formalizzato e certificato.

Si richiede la costituzione di una Commissione per la formazione professionale a composizione paritetica al fine di: esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento alle evoluzioni delle tecnologie impiegate nell'azienda e al fine di rispondere in modo più efficace alla

necessità di mercato e di qualità del prodotto. Verificare a consuntivo il numero di corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero di giornate di formazione e quello complessivo di dipendenti coinvolti.

Orario di lavoro

Si richiede la riduzione della pausa mensa degli impiegati da un'ora a 45 minuti, l'orario flessibile per gli operai normalisti e la possibilità di utilizzo dei PAR a gruppi di ore anche per i turnisti.

A fronte della comprovata scarsa utilità del "sabato lavorativo", deciso unilateralmente dall'azienda, si richiede il superamento di tale modalità.

Mensa Torino

Si richiede l'istituzione di un servizio mensa con cibi freschi.

Bacheca elettronica

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

Fondo di Solidarietà Aziendale

Si richiede la costituzione, anche con il concorso di un contributo dei lavoratori, di un Fondo di Solidarietà che possa allargare il trattamento già previsto per i "professional" e riprodurre le modalità di gestione previste per il FAAS, prendendo in riferimento analoghe esperienze presenti in varie realtà aziendali.

Accordistica, prassi consolidate e benefits FIAT

Si richiede il recepimento e il mantenimento in AVIO SpA di tutto il patrimonio della accordistica e delle pratiche Fiat.

Quota servizio Contrattuale

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

La Direzione 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 € che i Sindacati Fim, Fiom, Uilm Fismic chiedono ai lavoratori e 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 Fismic e delle RSU di Avio questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione dei lavoratori del Gruppo per l'apertura della trattativa sulla vertenza integrativa.

Tale percorso di consenso democratico avverrà anche in fase finale di trattativa, dove, 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 da parte di tutti i lavoratori in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

Roma, 20 gennaio 2005