

# LA FIOM CONTRATTA

## **Premessa:**

Nel 2008 vi era all'orizzonte la possibilità che la Fiamm di Veronella andasse tra le braccia della Jhonson & Controll, Multinazionale Americana specializzata nel settore Batterie Avviamento. Pensavamo che fosse una cosa positiva ma dopo una serie di analisi emergeva il pericolo di essere incorporati nella multinazionale con una canibalizzazione del marchio mettendo a repentaglio la sopravvivenza dei stabilimenti.

L'antitrust Europea ha posto una serie di vincoli che ha fatto desistere la multinazionale stessa nell'operazione di acquisto.

Successivamente dopo un breve periodo di disorientamento complessivo il gruppo è stato rilevato da Stefano Dolcetta (facente parte della famiglia Dolcetta da sempre proprietaria del gruppo).

Dall'Estate del 2009, la nuova proprietà con un'operazione di riorganizzazione sia commerciale che finanziaria, ha ridisegnato il proprio assetto strategico con una operazione che è diametralmente opposta a quanto prospettato dalla Fiat di Marchionne.

In sintesi la proprietà ha messo in campo una **DELOCALIZZAZIONE AL CONTRARIO**, chiudendo uno stabilimento in Ceckia (Mlada), e rafforzando la presenza in **Italia** ad AVEZZANO (Abruzzo) e a VERONELLA. (Verona).

La mole dell'investimento è stato di circa 70 milioni di Euro di cui 15 a Veronella, per gli anni 2010 e 2011.

Questo comporta un potenziamento della produzione con l'obiettivo di arrivare alla fine del 2011 con 5,5/6 Milioni di batterie annue.

Gli investimenti sono concreti e visibili, ovviamente questo non significa che è tutto oro ciò che luccica, ma se non altro siamo di fronte ad uno scenario che è opposto a quello di Pomigliano, dove prima la Fiat ti chiede cosa vuole e poi forse farà gli investimenti.

## **Contenuti:**

La parte interessante dell'operazione è che abbiamo inserito in questo frangente una Piattaforma Aziendale Fiom e Fim votata dai lavoratori con voto segreto e che ci ha portato dopo 10 incontri con blocchi dello straordinario e alcune ore di sciopero a sottoscrivere l'ipotesi di accordo, ratificato dal voto segreto dei lavoratori e firmato Venerdì 1 Ottobre. L'accordo è passato con il voto favorevole del 75% dei votanti e il 25% contrari.

La trattativa è stata molto complessa in quanto dentro la discussione del rinnovo, l'azienda ha posto modifiche al sistema degli orari in particolare, 18 turni per alcuni reparti e 19 turni con 4 squadre per la manutenzione.

La parte contraria più consistente è stata infatti nel reparto della manutenzione, dove prima, il tutto veniva compensato con lo straordinario Volontario.

Ora con il nuovo accordo, dentro la dinamica delle 4 squadre e i 19 turni, sindacalmente si sono raggiunti 2 obiettivi secondo noi importanti.

- 1° = attraverso le indennità di turno e le maggiorazioni, da domani i manutentori capitalizzano lo stesso reddito pro capite svolgendo 40 ore medie settimanali e non 55 come era prima con lo straordinario.
- 2° = per effetto della nuova modalità di turnazione a 4 squadre, vi è un incremento occupazionale di 8 unità.

Complessivamente l'operazione degli investimenti dovrebbe portare a regime, un incremento dell'organico nella parte Operaia di circa 30/40 Unità.

Grazie ad un accordo sottoscritto a fine 2009 sul mercato del lavoro, si prevedono i contratti di inserimento, migliorando l'accordo Interconfederale del 2004, sia dal punto di vista economico che del consolidamento dei rapporti di lavoro, che con questo accordo arriva al 90% delle persone che devono essere trasformate a tempo Indeterminato e non dopo 18 mesi come prevede la norma CGIL – CISI e UIL, ma bensì dopo 15 mesi. Vengono considerati utili i periodi fatti precedentemente con contratti atipici (Tempo Determinato e Somministrato) al fine del periodo dell'inserimento.

Sull'accordo si è definito un percorso che porterà in un lasso di tempo ad acquisire la 14<sup>a</sup> mensilità per tutti i lavoratori della Fiamm di Veronella (prima vi erano due trattamenti una parte la 14<sup>a</sup> altri in cifra fissa), un percorso graduale è previsto per i neo assunti, ma che ha al centro comunque il riconoscimento della 14<sup>a</sup> mensilità (**SALATIO FISSO**), **contrariamente a quanto prevede il CCNL separato.**

È giusto ricordare che all'inizio della trattativa la Direzione aveva proposto di togliere pezzi di 14<sup>a</sup> e trasformarlo in PDR e che si poteva aumentare la paga solo con la riduzione delle pause.

Altro elemento che teniamo a precisare è l'atteggiamento che la FIM ha avuto, nel momento in cui in piattaforma si chiedeva soldi fissi, 14<sup>a</sup> e Premi di Produzione.

Vi è stato un forte imbarazzo quando il dirigente aziendale ha chiesto come mai la FIM concordava sulle richieste avanzate in cifra fissa, quando l'accordo Nazionale separato prevede solo salario variabile.

**I punti salienti sono:**

1. **14<sup>a</sup> per tutti anche se con tempistiche diverse**
2. **PDR incrementato con soglie di garanzia legato ad obiettivi esclusivamente produttivi, non vi sono indicatori finanziari.**
3. **Una parte del PDR è legato alla Certificazione (ISO 9000 ecc) quindi salario certo.**
4. **Un PDR Mensile legato alla produzione di batterie se si raggiunge almeno il 70% di quanto messo a Budget. (a regime 40 € al mese)**
5. **Complessivamente il PDR annuo passa da 1200 (oggi) a 2200 Euro annui potenziali a fronte di buone performance (solo di PDR vi è un incremento di circa 600 € certi a regime nel 2012)**
6. **Migliorata la parte che prevedeva penalizzazioni in caso di malattie brevi.**
7. **Parificazione della % di maggiorazione in straordinario in caso applicazione della banca ore**
8. **Migliorata la parte normativa sulla sicurezza con: un sistema di pulizia dei reparti più marcata e la presenza del medico aziendale settimanale nei luoghi di lavoro.**

- 9. Come richiesto in Piattaforma, è in fase di montaggio la copertura di tutto il tetto dell'azienda con pannelli fotovoltaici (1 MW), oltre ad un altro impianto a pochi Km che genera 2 Mw.**
- 10. Definizione della turnistica dei 18 e 19 turni, con la possibilità di riduzione dell'orario utilizzando ore di PAR collettivi.**

In sostanza è un accordo che in un momento Socio Economico ostile, traccia una linea in controtendenza rispetto al resto, porto sempre la memoria alla Fiat di Pomigliano.

Abbiamo discusso di Turnistica di Efficienza di Salario e di Diritti, senza scomodare la Costituzione sul diritto di Sciopero o sui primi 3 giorni di malattia.

La Fiom, con questo accordo dimostra a nostro avviso, che è possibile contrattare dentro ai confini del CCNL del 2008, partendo dalla condizione che ci deve essere dall'altra parte del tavolo, e cioè un imprenditore che riconosce la controparte a pari dignità e cioè che si può contrattare senza ostacoli particolari pur garantendo i diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Rsu Fiom  
Fiamm di Veronella VR

Stefano Zantedeschi  
Seg. Gen Fiom Cgil Verona