



SEGRETERIE NAZIONALI

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

INTEGRATIVO GRUPPO FIAT: LE LAVORATRICI E I LAVORATORI PROTAGONISTI

Fim Fiom Uilm Fismic promuovono una discussione che coinvolga le Rsu e i lavoratori sul rinnovo dell'Accordo di Gruppo che scade il 31/12/2008.

L'attuale negativa congiuntura internazionale, che ha preoccupanti ricadute in Italia particolarmente nel settore Auto con il ricorso alla Cassa Integrazione per migliaia di lavoratori, non deve far dimenticare i risultati raggiunti dal Gruppo in questi anni. Risultati per i quali il contributo dei lavoratori è stato determinante.

Il governo dei processi di trasformazione in atto e la risposta ai bisogni dei lavoratori non possono attendere e Fim Fiom Uilm Fismic decidono perciò di avviare una discussione che porti rapidamente alla definizione della Piattaforma Rivendicativa.

Le tematiche che riteniamo indispensabile affrontare nella contrattazione di Gruppo riguardano:

le scelte di natura industriale: la definizione del nuovo Piano Industriale deve confermare per l'Italia il mantenimento e lo sviluppo per tutte le attività e gli stabilimenti del Gruppo nonché adeguati investimenti nella motoristica e in prodotti per una mobilità ecosostenibile.

L'internazionalizzazione di Fiat: va rafforzato il ruolo del Consiglio Aziendale Europeo come sede utile al confronto preventivo sulle scelte strategiche e rivendicato l'avvio del negoziato con la Fism (Federazione Internazionale Sindacati Metalmeccanici) per un Accordo Quadro Internazionale che impegni la Fiat, in ogni Paese, al rispetto dei diritti sindacali e al divieto del lavoro minorile.

Relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, professionalità: le trasformazioni nell'organizzazione del lavoro e del ciclo lavorativo e la generalizzazione dell'introduzione delle metodologie del WCM hanno aperto forti criticità nel sistema partecipativo che va snellito e rivisto, al fine di riaffermare il ruolo di rappresentanza degli interessi dei lavoratori e di contrattazione preventiva delle Rsu. La volontà di Fiat di superare il TMC2 nel settore Auto, deve essere accompagnata da un confronto che definisca nella nuova metrica i criteri di trasparenza, di comunicazione, di controllo, salvaguardia della salute dei lavoratori e miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ai lavoratori viene richiesto di impegnare oltre alle braccia anche la mente e di essere disponibili ad apprendere di più e più rapidamente e di cooperare alla soluzione dei problemi. Tutto ciò rende necessario affrontare il tema della professionalità e dell'inquadramento sia alla luce delle novità del CCNL sia degli elementi aggiuntivi di professionalità ormai di fatto presenti.

Più in generale va previsto per tutte le figure professionali (operai e impiegati) la verifica, almeno biennale, del loro inquadramento in una apposita sede a livello di unità produttiva (che affronti anche i necessari piani di formazione).

Mercato del lavoro: nel confermare la validità dello strumento dell'apprendistato come negoziato in Fiat, vanno estesi gli accordi esistenti in alcune realtà del Gruppo che hanno permesso di contrastare efficacemente la precarietà (bacino di riferimento e durata per la stabilizzazione) e prevedere quote di assunzione che salvaguardino le fasce più deboli del mercato del lavoro.

Salute e sicurezza: i recenti gravi infortuni che hanno interessato Fiat e aziende in appalto devono rafforzare le attività di formazione e informazione. Il Documento di Valutazione Rischi e il Registro degli infortuni da consegnare agli Rls deve divenire oggetto di confronto per la rimozione delle cause che mettono a rischio i lavoratori. Va introdotta la figura del RLS di sito. Occorre verificare la funzionalità dell'Accordo Sperimentale di Mirafiori sul metodo OCRA, generalizzandone l'applicazione e ampliandolo con il recepimento delle norme europee per tutti i fattori di rischio per la salute dei lavoratori addetti a ritmi vincolati e ripetitivi.

Orari di lavoro: la definizione di procedure per affrontare il tema di un maggior uso degli impianti, delle turnistiche e dei regimi di orario a cui deve accompagnarsi:

- la riaffermazione del ruolo negoziale delle Rsu
- la trasparenza nel rapporto volumi/stabilità occupazionale/turni
- il riconoscimento economico del lavoro oltre il lunedì-venerdì che deve valere per tutte le realtà del Gruppo
- la collocazione dei PAR collettivi e delle ferie nei calendari annui per dare certezza dei periodi di riposo
- l'estensione dei part-time come scelta del lavoratore/trice
- la possibile usufruizione dei PAR a gruppi di 4 ore
- il fornire alla Rsu i dati sul ricorso allo straordinario (sia quello in Banca ore che con richiesta di immediato pagamento)
- la revisione ed estensione, dove possibile, della elasticità dell'orario giornaliero di entrata/uscita

Salario: gli importi dell'attuale Premio di Risultato, corrisposti in base a risultati già raggiunti, vanno resi certi e definitivi anche per i prossimi anni.

La definizione del nuovo PdR, dovrà strutturarsi su indicatori di qualità, produttività e redditività. Il meccanismo di calcolo, diversamente dall'attuale, dovrà essere di tipo progressivo in relazione a una scala di obiettivi concordati.

Al fine di avvicinare maggiormente il Premio alla concretezza della prestazione e per dare strumenti di controllo e intervento alla Rsu riteniamo utile un'articolazione del PdR

- per Gruppo/Settore: legato alla redditività
- per Stabilimento: su indicatori di produttività/qualità

Questa fase contrattuale aziendale deve essere l'occasione per affrontare un tema come quello del lavoro in particolari condizioni disagiate che, oltre a prevedere gli interventi nell'organizzazione del lavoro, riconosca per questa figura operaia una forma di compenso salariale.

Fim Fiom Uilm Fismic nazionali

chiedono di avviare il confronto nelle Rsu e la discussione con i lavoratori in tutte le realtà del Gruppo e in quelle che allo stato attuale non rientrano nel campo di applicazione (come Itca, Ergom, Turinauto, Astra, Officine Brennero, Scm ed altre) per deciderne la partecipazione alla contrattazione aziendale.

decidono di costituire un gruppo di lavoro unitario di 20 componenti che affianchi le Segreterie nel raccogliere la discussione, operarne la sintesi e predisporre la proposta di Piattaforma

convocano l'Assemblea delle strutture e delle Rsu per il giorno 8 ottobre a Roma per l'approvazione della Piattaforma che sarà presentata nelle Assemblee e al voto di tutti i lavoratori.

Roma, 12 settembre 2008