



IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO FINCANTIERI

Lo strappo della Uilm ha fatto saltare la possibilità di una piattaforma unitaria per la vertenza Fincantieri. Ieri la Uilm ha definitivamente varato una piattaforma separata, che non è stata neppure sottoposta a consultazione tra i lavoratori del gruppo. Di fronte a questa scelta unilaterale della Uilm, che non ha precedenti, la Fiom mantiene l'impegno che aveva assunto e presenta un'ipotesi di piattaforma che verrà presentata e discussa con i lavoratori e sarà sottoposta al loro voto vincolante, con un referendum nel gruppo Fincantieri che si svolgerà il 16, 17 e 18 luglio.

Premessa

Il rinnovo dell'integrativo aziendale della Fincantieri per il quadriennio 2008-2011 si colloca in un quadro internazionale caratterizzato dal boom di mercato delle costruzioni navali civili, con un'esplosione della domanda mondiale anche nei settori nei quali opera Fincantieri, quali il *Cruise* e quello del high-tech. Nonostante la crisi finanziaria e l'andamento sempre più negativo della congiuntura economica, gli analisti di settore prevedono che tale crescita continui almeno fino al 2011, con un successivo assestamento in ogni caso a livelli elevati. Per quanto riguarda il militare, i volumi si presentano stabili, alimentati da programmi europei quali le *Freem*, da commesse acquisite sul mercato internazionale e da altre richieste provenienti dalla marina militare italiana. In tale contesto cominciano a rappresentare seri elementi di difficoltà almeno due fattori:

- il rapporto valutario euro/dollaro, che rappresenta un handicap per l'acquisizione di navi da crociera e high-tech in Europa;
- il tentativo di ingresso da parte delle aziende coreane, giapponesi e anche cinesi nel segmento high-tech e *Cruise*.

La cantieristica europea vanta soprattutto in alcuni settori, livelli di eccellenza e presenta dimensioni significative sia sotto il profilo produttivo che occupazionale. In questo contesto il gruppo sudcoreano STX ha acquisito il pieno controllo di AKER. A fronte di questa novità, la Fincantieri deve conservare e accrescere la sua funzione di principale industria europea delle costruzioni navali.

L'azienda oggi ha un portafoglio ordini pari a 12 miliardi di euro, che garantisce la saturazione produttiva per almeno i prossimi 3-4 anni. In questo quadro positivo vi sono tutte le condizioni per un contratto integrativo aziendale che risponda ai problemi e alle esigenze dei lavoratori del Gruppo, sul piano economico e normativo.

Relazioni sindacali

E' necessario migliorare e integrare il sistema di informazione e consultazione previsto dall'accordo 2004, per renderlo più praticabile e coerente. Vanno potenziate attività e funzioni dell'Osservatorio paritetico internazionale e quella del Comitato consultivo aziendale.

Va potenziata l'informativa di commessa e va incrementata la periodicità degli incontri in ogni unità produttiva. La scheda di commessa deve contenere informazioni dettagliate sugli appalti; va verificata con cadenza periodica (trimestrale e a consuntivo).

Politiche industriali

L'unità e l'integrità del Gruppo sono fondamentali per lo sviluppo della Fincantieri e questo elemento dovrà essere ribadito formalmente nell'intesa. Nello specifico si richiede:

- un programma di investimenti adeguato a mantenere e a sviluppare tutte le funzioni progettuali, produttive, di servizio e di mercato del Gruppo;
- il mantenimento delle missioni produttive, delle capacità produttive, degli equilibri occupazionali, di tutti gli stabilimenti del Gruppo. In questo ambito si chiede il rafforzamento delle competenze attribuite al Cetena, nel campo della ricerca e sviluppo, e uno specifico e adeguato piano industriale di rilancio produttivo e occupazionale per Isotta Fraschini;
- il dettaglio degli investimenti per ogni unità produttiva Gruppo dovrà essere oggetto di specifico confronto;
- la definizione di un programma di assunzioni per incrementare gli organici a livello di Gruppo e di singola unità produttiva, mantenendo un corretto mix tra attività produttive e organizzative, considerando in ogni caso insufficienti le assunzioni attualmente previste dal piano industriale. Il potenziamento delle assunzioni è necessario in quanto il Gruppo ha in atto un notevole potenziamento delle capacità produttive che non deve essere svolto unicamente attraverso la terziarizzazione e l'appalto.

Appalti e decentramento

Considerando che l'attuale livello di ricorso al lavoro in appalto è di gran lunga superiore a quanto previsto dagli accordi vigenti e confermando la validità e l'efficacia degli accordi 1999 e 2004, è necessario porre in atto misure per il rientro nelle condizioni previste da tali accordi e per conservare e sviluppare le potenzialità produttive e le professionalità interne al Gruppo. In particolare è necessario:

- definire le condizioni generali che consentono il ricorso agli appalti;
- entità e definizione degli appalti;
- definire con certezza le attività che dovranno essere mantenute all'interno delle unità produttive (esempio: officine tubi, attività di prefabbricazione, realizzazione di sottoassiemi, travi, basamenti, attività tecnico-progettuali, progettazione di concetto, di coordinamento, allestimento, progettazione di base, ecc.);
- applicazione degli accordi e delle leggi esistenti sulla percentuale massima di appalto del 25% per le attività di scafo; per tale ragione si richiede che su ogni scheda di commessa siano specificate sia le ore di lavoro interno che quelle assegnate all'appalto e si richiedono verifiche periodiche, cantiere per cantiere, finalizzate all'adozione delle misure necessarie per conservare tale equilibrio;
- investimenti sulla tecnologia di processo al fine di consentire il rientro in Fincantieri di una parte del valore delle commesse, ai fini di un risparmio sui costi e di un governo diretto delle attività del ciclo produttivo, superando le gravosità date dal persistere di attività nocive e a basso contenuto professionale soprattutto nelle attività di scafo;
- piena responsabilizzazione della Fincantieri sul rispetto di leggi e contratti da parte delle ditte di appalto; in particolare piena assunzione di responsabilità in azienda per impedire la retribuzione globale e per esigere sistemi di timbratura visibili con orari di entrata e di uscita certificabili e controllabili anche da parte delle Rsu di sito;
- il criterio degli almeno 20 occupati va applicato a livello di singolo sito per ogni società di appalto e non a livello di Gruppo per superare le A.T.I; il capitale sociale va aggiornato.:

- istituzione in ogni stabilimento del tabellone che indica giornalmente la forza lavoro impiegata diretta e in appalto;
- messa a disposizione, da parte di Fincantieri, di strutture e spazi adeguati per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori delle ditte di appalto;
- programmi verificabili per la qualificazione industriale delle aziende dell'indotto;
- istituzione di un tavolo di sito tra Fincantieri e rappresentanze delle aziende in appalto, per affrontare tutti i temi produttivi, occupazionali e industriali del sito.

IPOTESI A

Richiesta di istituzione di un premio di programma, agganciato a quello vigente in Fincantieri, per tutti i lavoratori degli appalti che partecipano alla costruzione della stessa nave.

Ciò significa una vertenza unica per i dipendenti di Fincantieri e quelli delle ditte di appalto.

IPOTESI B

Apertura a livello territoriale di vertenze di sito, contestuali a quella Fincantieri, per la definizione di un istituto salariale per tutti i lavoratori delle ditte di appalto che non dispongano già di una contrattazione di secondo livello nella loro azienda.

Ciò significa vertenze separate che a livello territoriale si svolgono assieme a quella Fincantieri.

Mercato del Lavoro

Conferma di un tetto massimo percentuale delle forme di contratto atipico per sito.

Le tipologie di contratto atipico applicabili in Fincantieri sono l'apprendistato professionalizzante e i contratti di inserimento, definendo per l'apprendistato modifiche migliorative rispetto a quanto previsto dal Ccnl in continuità con gli accordi aziendali esistenti.

Ambiente e sicurezza

Piena applicazione di quanto previsto dall'accordo presso il Ministero della salute dai protocolli di intesa e dal Testo Unico applicativo della Legge 123.

Istituzione degli RIs di sito per tutti gli stabilimenti del Gruppo, con una quota di permessi aggiuntivi.

Definizione delle procedure in multi lingua per l'abbandono del lavoro in caso di grave rischio e delle migliori pratiche per la sicurezza.

Programma di formazione e informazione per i lavoratori, in particolare i migranti, gli RIs di stabilimento e di sito.

Potenziamento delle attività delle squadre antincendio. Mantenimento o reinternalizzazione delle attività lavorative legate al problema della sicurezza (guardiafuoco, pompieri, ponteggiatori, ecc..).

Orario di lavoro

- **Impiegati:** Si richiede l'estensione delle modalità di utilizzo dell'orario, già sperimentato nel sito di Marghera, a tutte le realtà di Fincantieri, fatte salve le condizioni di miglior favore.
- **Operai:** Si richiede la possibilità di utilizzare, nell'ambito dell'orario giornaliero, una flessibilità in entrata e uscita per un totale massimo di 11 ore al mese nell'ambito di 30 minuti al giorno, fatte salve le condizioni di miglior favore.
 - **Lavoro straordinario:** si richiede il riconoscimento delle ore di lavoro straordinario prestate anche per il personale inquadrato al 6° livello impiegati, definendo adeguate modalità di armonizzazione con gli accordi in essere; per i 7° livelli tenendo conto dello specifico ruolo a loro assegnato è necessario retribuire il lavoro al sabato.

- **Lavoro notturno:** vanno definite mansioni e maggiorazioni per i lavoratori impegnati nel turno notturno.
- Definizione di una normativa sugli orari dei lavoratori chiamati a svolgere turni continuativi di 6 giorni su 8 (es.: conduttori di impianti, guardiafuochi, pompieri, ecc.)

Professionalità e inquadramento

- Trasferimento dei lavoratori 5^{erp} nella 5^S, che diventa categoria a tutti gli effetti. Ampliamento dei profili che danno accesso a tale categoria
- Definizione di specifici elementi di professionalità aziendale (Epa) per la 5[^] e la 6[^] categoria.
- Verifiche semestrali a livello di singole sedi sull'inquadramento dei lavoratori.

Formazione e diritto allo studio

- L'innovazione nella tecnologia di processo, indispensabile per consentire a Fincantieri di mantenere livelli di eccellenza, deve essere accompagnata da adeguati interventi formativi tali da coinvolgere tutto il personale. A questo riguardo si conferma l'importanza dei piani formativi annuali, che dovranno essere definiti con il concorso delle RSU locali.
- In aggiunta ai trattamenti già in essere in azienda, si richiede che il diritto allo studio, di cui all'art. 30 del vigente Ccnl, sia riconosciuto anche per i cicli di studio quali diploma, diploma di laurea, e corsi di laurea.

Salario

La richiesta salariale ammonta a 310 Euro/mese riferita al 5° livello.

La quota è suddivisa come segue:

1. Euro 260 mese da erogare a tutti i dipendenti
2. Euro 50 per l'incremento di voci ed indennità varie

La quota di 250 euro/mese è ulteriormente suddivisa in due parti, una fissa e una variabile.

PARTE FISSA

La prima pari ad euro 135 è da considerarsi quota salariale fissa che si propone di ripartire nelle seguenti voci retributive:

1. CONSOLIDAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI AREA Euro 30
La cifra si ottiene prendendo in considerazione il consolidamento degli ultimi 10 punti della scala (i primi 25 punti erano già stati consolidati) e tenendo conto che la media raggiunta dalle singole aree è pari a 38 punti.
Il consolidamento pesa mediamente 15 €, mentre i suoi effetti sulla retribuzione indiretta e differita ammontano ad ulteriori 15 €.
2. CONSOLIDAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI UNITA' EURO 10
La cifra è ottenuta consolidando il totale di tale voce (mediamente gli STA hanno raggiunto il 50 % della quota globale).
3. COMPENSO DI RISULTATO EURO 60
4. SPECIFICITA' DI STABILIMENTO EURO 25
Tale voce dovrà essere destinata a chi svolge esclusivamente lavori gravosi e pesanti e si ipotizza una quota di 120 Euro a fronte di 2000 operai interessati.
5. CONSOLIDAMENTO PARZIALE PREMIO DI PROGRAMMA EURO 10
Consolidamento di 800 € dell'attuale premio di programma, che comporta un incremento di circa 10 €/mese per gli effetti relativi agli istituti indiretti.

PARTE VARIABILE

La seconda parte dell'aumento salariale pari ad Euro 125 mese è una quota variabile che va ad incrementare esclusivamente l'attuale Premio di Programma, che dovrebbe passare da 1208,58 a 2834 € con un incremento di 1625 € in base annua.

Si chiede inoltre la modifica dell'attuale struttura del premio di programma escludendo il principio del "passa non passa" e calcolando invece gli indici in modo da garantire, vista la serie storica dei risultati, l'incremento salariale a tutti i lavoratori. In ogni caso, di fronte a eventuali differenze tra obiettivi programmati e risultati le parti si incontreranno preventivamente per discutere gli effetti sul premio.

INDENNITA' E VOCI VARIE

L'aumento di 50 euro per voci e indennità varie è così suddiviso:

1. STRAORDINARIO 6° LIVELLO costo EURO 10
La quota si ottiene considerando 200 ore di straordinario annuo per il 50% degli impiegati di 6° livello ad un tasso orario di 20 €; questa valutazione sconta anche la riduzione della quota di superminimo di cui all'accordo 2000.
2. STRAORDINARIO 7° LIVELLO costo EURO 3
La quota si ottiene considerando 120 ore di straordinario annuo solo al sabato, per il 50% degli impiegati di 7° livello (esclusi Quadri) ad un tasso orario di 12 €.
3. INDENNITA' DI TURNO NOTTURNO costo EURO 3
La quota si ottiene considerando 70 turni annui per circa 400 lavoratori con un incremento dell'attuale indennità di 10 €/turno.
4. INDENNITA' DI TURNO costo EURO 10
La quota si ottiene considerando 150 giornate annue per circa 1500 lavoratori con un incremento dell'attuale indennità di 5 €/turno.
5. INDENNITA' CAPI PRODOTTO costo EURO 3
La quota si ottiene considerando 500 lavoratori (capi prodotto e Alb.) con un incremento dell'attuale indennità di 50 €/mese.
6. INDENNITA' PROVE A MARE costo EURO 8
La quota si ottiene considerando un incremento di 3 €/ora rispetto all'attuale indennità.
7. TRASFERTE costo EURO 12
La quota si ottiene considerando una media di 250 lavoratori in trasferta per 200 giorni/anno. Si ipotizza un incremento di:
 - 8 Euro per singolo pasto
 - 3 Euro per il pernottamento
 - 8 Euro per le spese forfettarie

Lavoratori fuori sede

- Definizione di un programma di rientro per quei lavoratori senza funzioni direttive presso i cantieri più vicini alla propria residenza.

Diritti sociali aziendali

- Si richiede, per le malattie gravi, l'integrazione al 100% del salario a carico dell'azienda per tutta la durata della malattia stessa. Si richiede che tutta la degenza post-intervento o ricovero ospedaliero in day Hospital sia riconosciuta come degenza ospedaliera anche se usufruita a domicilio.
- Asili nido: convenzioni con una o più strutture poste limitrofe ai siti, con agevolazioni economiche e di orario;

- Si richiede il rimborso delle spese di abbonamento per chi usa il trasporto pubblico.
- Riconoscimento di n. 2 giorni retribuiti alla nascita del figlio o per malattia entro il primo anno.
- Lutto familiare: si richiede di unificare ai livelli più alti i trattamenti oggi diversificati;
- Si richiede l'armonizzazione dei trattamenti nei vari cantieri riguardanti: permessi per visite mediche, ferie e par a ora o frazione, premi di anzianità.
- Verifica sulla sperimentazione del Fondo sanitario aziendale integrativo.

**Il coordinamento nazionale Fiom
del gruppo Fincantieri**

Roma, 9 luglio 2008