



LA VERTENZA DI GRUPPO/44

FIOM NEWS/ mercoledì 11 marzo 2009

A cura del Coordinamento nazionale Fiom del Gruppo Fincantieri

La proposta dell'azienda non va bene Vogliono imporci il "loro" accordo

Nell'incontro del 9 e 10 marzo la Fincantieri ha consegnato alla delegazione sindacale un testo per l'ipotesi di accordo. Mentre Fim e Uilm hanno valutato il documento come una base utile per una stretta conclusiva del negoziato, la Fiom lo ha giudicato inaccettabile. L'azienda, infatti, ha riproposto lo stesso schema che è rimasto invariato dall'inizio della vertenza nel settembre 2008, senza tener conto delle richieste e delle osservazioni che la Fiom ha ripetutamente avanzato nei precedenti incontri.

Produttività

L'azienda vuole un premio di efficienza di officina, legato a un incremento di produttività del 20%, che prospetta un aumento annuo massimo di 1500 euro, ma che, per come è costruito, è uguale alla vecchia produttività con tutti i limiti e le contraddizioni e non consente ragionevolmente di arrivare a più di 500-600 euro annui. A parità di lavoro per molte officine non c'è nessun aumento. I lavoratori indiretti percepiscono il 50% in meno. I lavoratori delle sedi non hanno più obiettivi propri, ma sono legati alla media dei cantieri di riferimento. Per Isotta Fraschini e Cetena prevede accordi locali.

I capi, i supervisori e i quadri sono esclusi da questo meccanismo e agganciati a un sistema premiante individuale e non collettivo. Gli obiettivi di recupero non sono concordati ma stabiliti unilateralmente dall'azienda e comunicati alle Rsu. Quando la Fiom ha chiesto una tabella per verificare i valori reali della produttività misurati con il nuovo meccanismo e le relative ricadute salariali, l'azienda ha risposto di non avere ancora i dati disponibili.

In sintesi, un meccanismo che tutte e tre le piattaforme avevano chiesto di superare, perché in 12 anni non ha mai portato gli aumenti promessi, oggi viene riproposto e peggiorato. Questo infatti ripropone le divisioni tra le officine, il pagamento ogni 6 mesi anziché ogni 3, una penalizzazione del 50% per i lavoratori indiretti e una separazione tra i capi e tutti gli altri che prefigura una gestione autoritaria dell'organizzazione del lavoro.

Programma

L'azienda vuole cancellare il premio di programma, vincolando la sua erogazione anche al rispetto del rapporto, sempre unilateralmente deciso, tra ore interne e ore appaltate. Se tale rapporto non viene mantenuto, il premio sarà decurtato in misura proporzionale. Inoltre il premio di programma, per il quale non viene previsto neanche un euro di aumento, non viene più pagato per l'80% nel mese successivo all'evento, ma in un'unica soluzione nel mese di gennaio dell'anno dopo.

Questa pretesa aziendale di manomettere il premio di programma, rimettendo a rischio quote salariali conquistate dai lavoratori nell'arco di 12 anni e di 3 accordi di gruppo, dimostra che

Fincantieri vuole peggiorare la situazione esistente per creare ulteriore incertezza: non solo non si vogliono concedere nuovi aumenti, ma si punta a ridurre il salario ottenuto con gli accordi precedenti. Per l'azienda i vecchi accordi non valgono più.

Crisi, appalti e modello produttivo, investimenti e sicurezza

Alla stessa stregua del salario, l'azienda vuole mano libera nella gestione della crisi e della riorganizzazione del modello produttivo, di cui pure riconosce la necessità. A fronte di impegni ancora troppo generici sulla garanzia dell'occupazione e sul mantenimento di tutti i siti, Fincantieri chiede un via libera all'uso della cassa integrazione per affrontare i possibili scarichi di lavoro a livello locale, senza impegni vincolanti a trovare soluzioni alternative alla cig o, comunque, integrazioni al reddito. Noi vogliamo un accordo che definisca garanzie e strumenti per affrontare la crisi, perché una gestione della crisi cantiere per cantiere in mano all'azienda sarebbe devastante per i lavoratori e per la stessa sopravvivenza dei cantieri.

Per quanto riguarda il modello produttivo, l'azienda ribadisce la sua intenzione di proseguire nell'esternalizzazione di attività a minor valore aggiunto (scafo e allestimento, in particolare travi, profili, sottoassiemi, tubi, ecc. e dei lavori di disegnazione), mentre non prevede alcun sostanziale intervento sul sistema degli appalti.

L'azienda riconosce la necessità di un processo di riorganizzazione negli acquisti, nell'ingegneria e nella produzione che dovrebbe contribuire al recupero di efficienza ma rifiuta di definirne gli obiettivi ed i tempi, con la conclusione che l'effettivo recupero di produttività rischia di essere tutto scaricato sulle spalle dei lavoratori.

Le risposte sul delicatissimo tema della sicurezza sono ancora parziali ed insufficienti.

Il piano di investimenti di tutto il gruppo viene fortemente ridimensionato, mentre gli investimenti in innovazione e ricerca non vengono neppure citati.

Cosa vuole la Fiom

All'inizio della vertenza, la Fiom ha presentato una piattaforma che ha raccolto il consenso della maggioranza assoluta dei lavoratori del gruppo. Noi siamo disposti, come abbiamo dichiarato all'azienda, a trattare tenendo conto della situazione di crisi e delle conseguenze che essa provoca.

Ciò che non siamo assolutamente disposti a fare é cancellare le nostre richieste e subire le imposizioni dell'azienda. La Fiom quindi chiede:

- **precise ed effettive garanzie sull'occupazione e sul ricorso e sulla gestione della cassa integrazione;**
- **un risultato salariale certo, per tutti e che non imbrogli i lavoratori;**
- **un effettivo controllo ed una maggiore regolamentazione degli appalti;**
- **risultati concreti sulla sicurezza del lavoro.**

Per queste ragioni il coordinamento Fiom ha giudicato il documento presentato da Fincantieri non accettabile come base per una positiva conclusione della vertenza ed ha chiesto all'azienda di modificare le sue posizioni.

Il coordinamento nazionale Fiom del gruppo decide di convocare assemblee in tutti i siti per informare le lavoratrici ed i lavoratori e per discutere le iniziative necessarie. La Fiom propone che le assemblee si svolgano con tutte le organizzazioni in modo che i lavoratori possano conoscere e valutare tutto.

**PER CAMBIARE LE POSIZIONI DELL'AZIENDA BISOGNA FARSI SENTIRE!
3 ORE DI SCIOPERO
ENTRO IL PROSSIMO INCONTRO PREVISTO PER IL 24 E 25 MARZO**