



LA VERTENZA DI GRUPPO/94

FIOM NEWS/giovedì 16 luglio 2009/ore 15

A cura del Coordinamento nazionale Fiom del Gruppo Fincantieri

## CHE COSA È CAMBIATO? VEDIAMO PUNTO PER PUNTO

Verbale 16 luglio 2009	Accordo 1° aprile 2009
<b>Occupazione e crisi</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Salvaguardia di tutti i siti produttivi e del loro dimensionamento occupazionale. Né chiusure, né esuberi, ma solo gestione della crisi con mezzi congiunturali.</li> <li>● Da settembre verrà istituito un tavolo nazionale per la gestione della crisi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Assicurazione dell'unità e integrità del gruppo; conferma della configurazione e dell'articolazione dei siti produttivi e delle società collegate.</li> <li>● Assente</li> </ul>
<b>Salario</b>	
<p><b>Produttività congelata</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La ex produttività congelata è pagata senza alcun riferimento alla presenza.</li> </ul> <p><b>Premio di efficienza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Il recupero del 20% di efficienza deve essere "equamente suddiviso" tra l'azienda (organizzazione, impianti, formazione, sicurezza, recupero costi generali) e un miglioramento qualitativo e quantitativo della prestazione di lavoro.</li> <li>● Garantiti 750 euro ai lavoratori diretti per il secondo semestre 2009.</li> <li>● Erogazione dei 750 euro, riferiti alla 5° categoria e riparametrati secondo il livello di inquadramento: 80% a dicembre 2009, saldo a gennaio 2010.</li> </ul> <p><b>Verifica generale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nel mese di giugno 2010 (un anno prima).</li> </ul>	<p><b>Produttività congelata</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Il pagamento è subordinato alla presenza. (Modifiche per capi e CO2 stabilite unilateralmente dall'azienda dopo l'accordo)</li> </ul> <p><b>Premio di efficienza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Il recupero del 20% di efficienza è interamente a carico della prestazione lavorativa.</li> <li>● Secondo i dati presentati dall'azienda nelle commissioni di stabilimento circa il 60% dei diretti non prende nulla, solo alcune officine prendono modestissimi aumenti.</li> <li>● Eventuale erogazione nel 2010.</li> </ul> <p><b>Verifica generale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ad aprile 2011, a 2 anni dall'accordo.</li> </ul>
<b>Appalti</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Impegno a ridurre il ricorso agli appalti a dimensioni più contenute.</li> <li>● Verifiche nelle commissioni di efficienza su rimodulazione appalti (con soluzioni interne).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conferma del sistema in atto, fattore sinergico e integrato del modello produttivo.</li> <li>● Assente</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifiche di stabilimento sulle criticità occupazionali delle ditte di appalto.</li> <li>• Istituiti tavoli territoriali, c/o le Associazioni industriali, di confronto periodico per fronteggiare la crisi negli appalti.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assente</li> <li>• Assente</li> </ul>
<b>Sicurezza</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un gruppo di lavoro paritetico dovrà entro novembre definire modalità d'individuazione, diritti e svolgimento delle attività degli Rls di sito, operativi dall'1.1.2010. L'azienda assicura agli Rlss l'agibilità necessaria con un monte ore dedicato.</li> <li>• Il gruppo di lavoro definisce la procedura che permetta ai lavoratori di interrompere il lavoro in caso di grave pericolo.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsti Rls di sito, ma con una regolamentazione riduttiva rispetto alle possibilità previste dalla legge. Nessun monte ore specifico previsto.</li> <li>• Il testo della procedura non prevede che il singolo lavoratore possa interrompere il lavoro in caso di grave pericolo.</li> </ul>
<b>Formazione</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impegno a sviluppare le professionalità di operai e impiegati attraverso programmi di formazione che l'azienda si impegna a presentare, a inizio anno, in ciascuna unità produttiva.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capitolo assente</li> </ul>
<b>Apprendistato</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'apprendistato è la forma contrattuale di riferimento. Condizioni: max 15% dipendenti a tempo indeterminato; durata come da Ccnl per lavoratori di prima occupazione, 24 mesi per lavoratori con esperienza; inquadramento: 2° livello operai e 3° impiegati; premio di risultato erogato.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capitolo assente</li> </ul>

L'azienda, inoltre, ha dato disponibilità a riassumere i due pompieri licenziati a Marghera nel corso della vertenza e a riaprire la discussione sull'organizzazione del lavoro delle Meccaniche di Riva Trigoso, che era stata oggetto di un altro accordo separato a gennaio.

## Il giudizio della Fiom

- I lavoratori della Fincantieri e degli appalti possono verificare, punto per punto, le correzioni e le modifiche che il verbale siglato ieri introduce rispetto all'accordo separato. Non c'è dubbio che abbiamo migliorato quell'accordo su molti punti chiave e specialmente sul premio di efficienza, per il quale si è concordato che il 20% di recupero è per metà a carico dell'azienda e per metà a carico dei lavoratori e che 750 euro ai diretti verranno comunque pagati.
- Non è ancora tutto quello che avremmo voluto cambiare. Non siamo riusciti a modificare la norma ingiusta che prevede una penalizzazione salariale per gli indiretti e sul premio di efficienza c'è ancora molto da fare. Ma utilizzando le scadenze previste dall'intesa, in particolare la verifica complessiva anticipata a giugno 2010, lavoreremo per ottenere ulteriori modifiche.

**Questi risultati sono frutto della lotta di questi mesi che, alla fine, ha indotto l'azienda a riaprire la trattativa. Ora con il voto delle Rsu e con il referendum si ristabilisce il principio fondamentale della democrazia: gli accordi devono essere votati dalle lavoratrici e dai lavoratori e sono validi solo se approvati.**