



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Ipotesi piattaforma integrativa ILVA

Premessa:

L'apertura della contrattazione di secondo livello per il rinnovo del contratto aziendale del gruppo ILVA, si inserisce in un contesto particolarmente complesso con una economia mondiale ed europea in grosse difficoltà, dipendenti in particolar modo dall'apprezzamento dell'euro sul dollaro, dal rischio recessione negli USA e dalla continua ascesa del prezzo del greggio che viaggia su valori inimmaginabili almeno un anno fa.

Nonostante questa congiuntura non eccellente, il mercato mondiale dell'acciaio ha registrato nel 2007 una ottima performance valutata intorno ad un + 7,5% rispetto al 2006. Il contributo maggiore viene ovviamente dai paesi asiatici, ed in particolare della Cina, ma anche in Europa la produzione è cresciuta. In Italia la produzione è pressoché stazionaria, ma negli ultimi 4 anni ha visto una crescita del 18%, confermando il nostro paese come secondo produttore europeo, dopo la Germania, e primo nel consumo procapite di acciaio, continuando ad essere un importatore netto di acciaio.

In questo contesto positivo, che per la verità continua già dai primi mesi del 2004, emergono tuttavia delle criticità. Le questioni ambientali, la riduzione delle emissioni di CO2 (come prevede la Commissione Europea), la questione energetica, l'approvvigionamento delle materie prime, saranno questioni sempre più critiche e rilevanti a livello mondiale. Questa situazione non può essere affrontata pensando di recuperare sul costo del lavoro o scaricandone i costi sull'ambiente.

Se la siderurgia, italiana ed europea, vuole continuare ad avere un ruolo industriale guida, deve proseguire ad innovare nei processi e nei prodotti, deve mettere in atto politiche lungimiranti, per attenuare gli impatti ambientali e, per quanto riguarda le produzioni, mirare soprattutto all'incremento della qualità di prodotti ad alto valore aggiunto, piuttosto che delle quantità.

La concezione dello "sviluppo sostenibile" non può essere un astratto concetto formale, ma deve declinarsi nei settori industriali, e anche nella siderurgia, come concrete pratiche per l'uso più razionale e appropriato di tutte le risorse (ambientali, sociali, economiche). I programmi di ricerca avviati attorno alla Piattaforma Tecnologica Europea dell'Acciaio (ESTEP), e lo stesso avvio della piattaforma per l'acciaio italiana, possono dare un contributo significativo in questa direzione, al quale, Gruppi Siderurgici così significativi come ILVA, non possono sottrarsi.

L'andamento complessivo del gruppo è stato e continua ad essere molto buono. Infatti sono stati raggiunti e largamente superati gli obiettivi prefissati, in particolar modo

negli ultimi anni laddove si è assistito a riassetamenti della capacità produttiva derivati dalla chiusura dell'area a caldo di Genova e del conseguente trasferimento delle quote a Taranto.

L'impegno e la professionalità dei lavoratori, hanno permesso il raggiungimento dei lusinghieri risultati economici evidenti dai profitti iscritti nei bilanci e quindi questa piattaforma rivendicativa cade in un momento interessante per le prospettive industriali, strategiche e economiche dell'azienda e si inserisce in una fase che richiede crescenti investimenti nel settore sia dal punto di vista tecnologico che ambientale.

Tutto ciò premesso, riteniamo doveroso e oltremodo corretto, far sì che ci sia un ritorno significativo in termini di salario e di migliori condizioni di lavoro per tutti i lavoratori del gruppo, in quanto protagonisti attivi del raggiungimento dei risultati di cui sopra.

Investimenti, occupazione e relazioni industriali.

Si chiede l'implementazione di ulteriori programmi di investimento tesi ad un continuo processo di innovazione tecnologica degli impianti in tutti gli stabilimenti del gruppo, finalizzati:

A miglioramenti tecnologici sugli impianti e sulla ricerca e sviluppo dei prodotti ;

Al miglioramento e alla ottimizzazione delle condizioni di sicurezza degli impianti;

Al miglioramento dell'efficienza energetica e dell'uso più razionale di tutte le risorse nei cicli produttivi;

Alla garanzia dell'applicazione delle migliori tecnologie oggi disponibili, per rendere eco-compatibile il processo produttivo, al fine di migliorare la condizione di lavoro dei lavoratori attualmente esposti alle diverse tipologie di rischi ambientali;

All'attenuazione degli impatti ambientali esterni agli impianti produttivi, anche attraverso misure per la riduzione di tutte le emissioni;

A questo proposito, si richiede, che nell'incontro annuale tra la Direzione aziendale e Il Coordinamento nazionale, sia data informativa generale sugli investimenti effettuati e a budget, ed inoltre, che a livello di sito, attraverso riunioni ad hoc con le RSU e le OO.SS. territoriali, si sia resi edotti riguardo a tali programmi di investimento e dei loro effetti prima, durante e dopo gli interventi.

Occupazione

Riconfermando l'impostazione di accordi precedenti che riconoscono "la strategicità del consolidamento della forza lavoro e della formazione del personale nel processo lavorativo", è necessario verificare e riconsiderare complessivamente le linee delle politiche occupazionali, a partire da:

La costituzione di una Commissione paritetica di sito che dovrà analizzare e definire le posizioni di lavoro direttamente collegate agli impianti produttivi, ai cicli tecnologici e a tutte le altre attività che non si prestano ad alcuna "fluttuazione" e che dovranno essere coperte con personale dipendente a tempo indeterminato;

Conoscenza, su base trimestrale, delle tipologie contrattuali in essere nei vari siti e loro percentuali rispetto ai contratti a tempo indeterminato;

Ridefinire la casistica e ridurre la percentuale massima dal 16% attuale al 10% per Sito di lavoratori attualmente occupati con forme contrattuali non a tempo indeterminato (es.: contratti a termine, di inserimento, apprendisti, somministrati) definendo contestualmente l'avvio di un processo di stabilizzazione degli stessi;

Rispetto ai volumi produttivi ad oggi realizzati è necessario definire gli organici strutturali (tecnologici) incluso la percentuale dei necessari rimpiazzi e poi verificare, attraverso incontri specifici di sito, gli organici necessari alla regolare marcia degli impianti.

Appalti e decentramento

Informazione sulle attività appaltate e sulle ditte coinvolte nel sistema degli appalti e relativa previsione sulle evoluzioni, con uno specifico approfondimento sui criteri di selezione che dovranno essere finalizzati alla riduzione del numero delle aziende di appalto e quindi ad una maggiore qualificazione delle stesse;

Si chiede la costituzione di un tavolo territoriale di sito che coinvolga ILVA, le OO.SS., le Associazioni Sindacali datoriali, per una verifica dell'indotto locale finalizzato alla creazione di un indotto qualificato in grado di rispondere alle esigenze produttive del Gruppo superando l'attuale frammentazione degli appalti.

Si richiede la verifica periodica da parte dell'ILVA dell'applicazione di tutte le norme legislative e contrattuali per i lavoratori degli appalti operanti all'interno del gruppo.

Relazioni industriali

L'efficacia e l'efficienza del sistema di relazioni industriali è direttamente proporzionale alla capacità di risolvere le controversie attraverso la contrattazione tra le parti. A questo fine è importante il grado di definizione (e di stretta osservanza) delle norme generali, ma anche delle procedure decentrate, in grado di generare accordi e norme specifiche.

Si richiede, nel corso dell'incontro annuale previsto dal CCNL, di avere anche una informativa riguardante le modifiche degli impianti, dell'organizzazione del lavoro

e dei relativi impatti occupazionali per tutto il gruppo ILVA, comprese le informazioni riguardanti le sinergie con il gruppo RIVA;

Si richiede analogia informativa a livello di sito su base semestrale;

Si chiede di ridefinire e chiarire le norme di raffreddamento dei conflitti, sia rispetto alle penalizzazioni per i lavoratori, sia rispetto al raffreddamento delle decisioni aziendali, ovvero di prevedere percorsi sanzionatori in caso di inosservanza aziendale rispetto a quanto previsto dagli accordi

Ambiente e sicurezza

La questione della sicurezza e degli incidenti sul lavoro è ancora una emergenza. Evidentemente le misure messe in atto, le norme, i protocolli, gli accordi, pur importanti e positivi, non bastano, occorre rivedere il modo di lavorare, l'organizzazione, le modalità di applicazione delle misure di prevenzione su tutti gli impianti, i macchinari, i mezzi di trasporto e sollevamento, per tutti i lavoratori del ciclo produttivo: per i dipendenti ILVA e per tutti i lavoratori degli appalti.

In particolare per quanto riguarda la complessa rete delle aziende degli appalti e subappalti, è necessaria una precisa attività di selezione e controllo sulla regolarità delle stesse, applicando compiutamente le procedure previste dai "Protocolli per la pianificazione di interventi in materia di sicurezza", oltre che le norme legislative in essere (D.L. 81/2008).

Sulla questione della sicurezza è quindi necessario un cambio di passo nei comportamenti concreti da parte di tutti, a partire dall'azienda e da tutti i preposti che hanno la responsabilità del coordinamento delle attività sulla sicurezza e la prevenzione, ma arrivando a modificare la cultura e i comportamenti, anche individuali, da parte di tutti. Sapendo che gli interventi più efficaci sono quelli di prevenzione e che, come stabilisce anche il testo sulla sicurezza (D.L.81/2008), è possibile e necessario interrompere un lavoro pericoloso, fino a quando non cessa il pericolo. A questo fine andranno definite le opportune procedure.

L'introduzione del "Comitato di stabilimento per la sicurezza", che pure abbiamo giudicato positiva, necessita, dopo l'esperienza fin qui maturata, di ulteriori aggiustamenti quali:

L'istituzione sito per sito del RLS di sito e, laddove necessario, di un coordinamento operativo con tutti i RLS delle aziende terze e delle strutture del SIL che, di norma trimestralmente analizzi e valuti i dati e gli eventi infortunistici, sia accaduti che non accaduti, con un relativo ritorno di coinvolgimento dei lavoratori dei reparti interessati e proponga al comitato di stabilimento per la sicurezza azioni efficaci di miglioramento;

L'istituzione di una sede, per garantire una presenza stabile del Nucleo Operativo Integrato (N.O.I.), previsto dai "Protocolli per la pianificazione di interventi in materia di sicurezza", nei siti con maggiori problematiche;

Definizione e gestione congiunta dei programmi di formazione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori sul tema con verifica periodica dei risultati (follow-up) anche in merito alle simulazioni di evacuazione e al rispetto delle procedure di sicurezza riguardo ai rischi specifici;

Coinvolgimento attivo di tutti i RLS, nelle riunioni periodiche di reparto;

Informazione preventiva a tutti i RLS sulla formulazione e stesura delle pratiche operative;

Alla luce della sempre più impellente necessità di salvaguardia delle condizioni ambientali presenti ovunque, ma in particolare nel sito di Taranto, si rende necessario l'istituzione della nuova figura del RSLA (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente) in grado di interloquire con le strutture aziendali competenti anche sugli impatti ambientali esterni agli stabilimenti;

La formazione della nuova figura del RSLA, deve essere a carico dell'azienda sia nel caso di formazione promossa dalla stessa che di formazione specifica e documentata promossa all'esterno e dalle federazioni di categoria;

Alla luce della nuova definizione del monte ore per i RLS, prevista nell'ultimo rinnovo contrattuale, si chiede un ulteriore incremento dello stesso per i RSLA;

Prevedere la possibilità di un Coordinamento Nazionale di tutti i RLS – RSLA del gruppo, con almeno un incontro annuale, con la necessaria copertura;

È necessario il monitoraggio delle condizioni fisiche dei lavoratori attraverso controlli sanitari specifici e coerenti con le mansioni svolte, soprattutto per coloro i quali sono esposti a rischi maggiori, a partire dall'area fusoria, anche attraverso l'ausilio di strutture sanitarie pubbliche e estendendo le convenzioni mediche in essere attualmente, a tutti i dipendenti del gruppo.

Formazione

Definire e sviluppare programmi di **formazione continua** per i lavoratori previo confronti con le RSU e le OO.SS. sulle singole proposte formative che dovrebbero principalmente focalizzarsi su:

Salute, sicurezza e ambiente;

Una formazione adeguata per i CS che tenga conto della complessità del ruolo, coniugando efficacemente competenze professionali e competenze relazionali;

Formazione specifica per gli addetti a nuove tecnologie e nuovi impianti;

Riconferma delle ore di formazione teorico/pratiche previste dall'accordo del 12 novembre 2003 sul capitolo "contratti di inserimento", per tutti i lavoratori neo assunti, con il coinvolgimento in aula delle RSU;

Logistica e servizi

La tanto auspicata e più volte richiamata "centralità della persona" sulla quale condividere criteri di gestione ottimali, per tutto il personale operante dentro gli stabilimenti, si è infranta più volte sulla carente attenzione alla qualità dei trasporti interni, degli spogliatoi e delle mense per tale ragione si intende chiedere:

Il miglioramento del servizio di trasporti interni attraverso il ricambio dei mezzi oggi in circolazione con mezzi adeguati al trasporto persone in ambito industriale, verificando e riducendo, anche in questo modo, i tempi di percorrenza;

Adeguare il numero delle mense centralizzate al numero crescente dei lavoratori che ne usufruiscono al fine di ottimizzare il tempo di pausa pranzo;

Migliorare le infrastrutture (pensiline e illuminazione) sia all'interno degli stabilimenti che alle portinerie per garantire maggiore sicurezza ai lavoratori;

Individuazione e messa in esercizio di locali idonei per effettuare le assemblee nelle varie aree degli stabilimenti;

Garantire condizioni logistiche interne adeguate (mense e spogliatoi) per tutti i lavoratori delle aziende terze;

Migliorare la sicurezza dei parcheggi esterni prevedendo tutti quegli accorgimenti in grado di debellare i fenomeni di sciacallaggio che interessano le autovetture dei dipendenti;

Inquadramento

Rivisitazione dell'inquadramento professionale in riferimento alle modifiche e alle innovazioni tecnologiche, impiantistiche, o investimenti di nuovi impianti, tenendo conto:

delle novità introdotte dall'ultimo CCNL sugli inquadramenti;

e dei risultati dell'applicazione dell'accordo del 12/11/2003, non integralmente applicato ovunque, si chiede la individuazione di percorsi che, anche attraverso corsi di formazione professionale, possa portare alla crescita professionale dei lavoratori.

Riconoscimento del livello di inquadramento per le sostituzioni e i rimpiazzi in posizioni professionali superiori;

Riconoscimento del ruolo dei capisquadra inserendoli nella adeguata categoria contrattuale.

Orario di lavoro

Nell'ottica di meglio conciliare tempi di lavoro e tempi di vita, si chiede di ridurre al massimo l'orario di permanenza in fabbrica, riconoscendo il tempo strettamente necessario per raggiungere e lasciare il posto di lavoro per questo motivo si richiede un riconoscimento economico pari a € 5,00 giornaliera, prevedendo un'indennità per i siti non interessati a questo istituto.

Si chiede di prevedere soluzioni economiche adeguate in grado di sopperire alle esigenze dei lavoratori, laddove anche per esigenze tecnico – organizzative, gli stessi non possano usufruire del trasporto pubblico per recarsi al lavoro e viceversa;

Salvaguardia impianti

Riteniamo necessario verificare e concordare gli organici funzionali alla sola salvaguardia degli impianti;

Salario

Per tutte le considerazioni svolte riteniamo che il recupero salariale, in questa piattaforma quadriennale, debba essere apprezzabile e significativo.

Pdr

Si richiede un incremento economico medio mensile di € 147,00 su 13 mensilità attraverso:

revisione dei meccanismi di costruzione del Premio di Risultato sia dal punto di vista del calcolo (es. Calcolo delle ore a cui fare riferimento) che dal rapporto standard/record, tenendo anche conto delle modifiche intervenute rispetto alla organizzazione del lavoro e alla costituzione di nuovi reparti;

aumento del valore standard di € 1,00;

Istituzione di una mensilità aggiuntiva (14 mensilità)

Si chiede una cifra pari a € 1.430,00 che sommata all'attuale premio di produzione (€ 720,00) costituisca una 14a mensilità, la cui erogazione potrà essere effettuata in un' unica soluzione o prevedere modalità diverse nel corso dell'anno.

Indennità

Riverifica di tutte le indennità in essere per adeguarle alle mutate situazioni organizzative e di lavoro, nei vari siti produttivi.

Note applicative

Tenendo conto di tutte le voci salariali, compreso il Premio di Risultato, i cui meccanismi prevedono indici su base di gruppo e su base di stabilimento, il salario aziendale potenzialmente erogabile dovrà essere lo stesso per tutti i siti produttivi con decorrenza 1 gennaio 2008.

Laddove parti del presente accordo, per motivi oggettivi, non possano essere applicate in siti del gruppo ad esso soggetti, si demanderà alla contrattazione di sito la corretta applicazione dello stesso individuando criteri coerenti con l'attività produttiva del sito.

Quanto sarà definito nell'accordo, che scaturirà dalla presente piattaforma, dovrà essere vincolante per le parti e prevedere l'impegno alla corretta applicazione dello stesso, nei modi e nei tempi definiti, in ogni sito del gruppo.

Roma, 30 luglio 2008

Le Segreterie Nazionali Fim, Fiom, Uilm
Il Coordinamento Nazionale Ilva Fim, Fiom, Uilm